

RECHTSPRAAK

Beroep op ontbindende voorwaarde in leer-werkovereenkomst met tussenkomst van uitzendbureau faalt, aangezien het werkbedrijf de beslissende hand heeft gehad in de beëindiging van de onderwijsovereenkomst. Werknemer heeft geen recht op loon vanwege uitsluiting loondoorbetalingsplicht ex artikel 7:628 en 7:691 BW.*Feiten*

Werknemer is op 2 september 2019 bij Luba Uitzend Buro B.V. (hierna: Luba) in dienst getreden in de functie van leerling eerste monteur service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie/werktuigbouw. Partijen hebben een fase A-uitzendovereenkomst gesloten voor de duur van één jaar, waarin werknemer wordt gedetacheerd bij opdrachtgever Flexcorail in Beverwijk. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor Uitzendkrachten (hierna: de cao) van toepassing verklaard. In de arbeidsovereenkomst is geen uitzendbeding opgenomen. Naast de arbeidsovereenkomst hebben werknemer en Luba een opleidingsovereenkomst gesloten op grond waarvan werknemer door Luba in de gelegenheid wordt gesteld om op kosten van Luba deel te nemen aan de driejarige opleiding eerste monteur service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie bij ROC van Amsterdam (hierna: ROC). Daarnaast heeft werknemer met ROC en Flexcorail een driejarige stageovereenkomst gesloten (van 16 september 2019 tot en met 31 juli 2022) waarop de 'Algemene bepalingen stageovereenkomst (BPV en andersoortige stages) van ROC van Amsterdam' (hierna: Algemene bepalingen) van toepassing zijn verklaard. Bij brief van 4 februari 2020 heeft Luba werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst per diezelfde datum is geëindigd vanwege – kort samengevat – het opzeggen van de opleidingsovereenkomst door Flexorail vanwege onder meer het niet verschijnen op het werk en het niet nakomen van afspraken van werknemer. Bij brief van 4 februari 2020 heeft Luba werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst per diezelfde datum is geëindigd. Luba heeft in dat verband een beroep gedaan op de ontbindende voorwaarde en de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht in de arbeidsovereenkomst. Bij brief van 2 maart 2020 heeft ROC werknemer geschreven dat hij vanaf 4 februari 2020 is uitgeschreven van de opleiding en dat de Onderwijsovereenkomst per die datum is geëindigd. Werknemer vordert achterstallig loon. Centraal staat de vraag of het de verwachting is dat de bodemrechter zal oordelen dat sprake is van een rechtsgeldige ontbindende voorwaarde.

*Oordeel**Ontbindende voorwaarde*

Voorop gesteld wordt dat de voor de arbeidsovereenkomst kenmerkende bescherming van de

werknemer meebrengt dat de geldigheid van een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst slechts bij uitzondering kan worden aanvaard. Een ontbindende voorwaarde in een leer-arbeidsovereenkomst tussen de leerling en het leerbedrijf wordt over het algemeen rechtsgeldig geacht indien de vervulling daarvan (1) objectief bepaald is en (2) niet afhankelijk is van de subjectieve wil van de werkgever (tevens leerbedrijf). In de voorliggende situatie is het initiatief van de voortijdige beëindiging van de stageovereenkomst uitgegaan van Flexcorail. Ter zitting heeft Luba bevestigd dat de onderwijsovereenkomst tussen werknemer en ROC is geëindigd, omdat Flexcorail niet met werknemer verder wilde. Gesteld noch gebleken is dat werknemer naar het zelfstandig eindoordeel van ROC niet aan de opleidingsvereisten voldeed en om die reden van de opleiding is uitgeschreven. De mededeling van Luba ter zitting dat ROC werknemer een voorlopig negatief studieadvies heeft gegeven is daarvoor onvoldoende. De kantonrechter houdt het er dus voor dat Flexcorail – door de stageovereenkomst te beëindigen – ook de beslissende hand heeft gehad in de beëindiging van de onderwijsovereenkomst tussen werknemer en ROC. Indien in de onderhavige situatie sprake zou zijn geweest van een leer-arbeidsovereenkomst tussen werknemer, Flexcorail en ROC (dus zonder tussenkomst van Luba) zou een beroep door Flexcorail op de ontbindende voorwaarde daarom geen stand houden. Het formele en het materiële werkgeverschap is door tussenkomst van Luba bij twee verschillende partijen belegd. Dit kan en mag er naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet toe leiden dat – daar waar in een reguliere leer-arbeidsovereenkomst de ontbindende voorwaarde geen stand zou hebben gehouden – er in de onderhavige situatie wél een rechtsgeldig beroep op de ontbindende voorwaarde kan worden gedaan.

Recht op achterstallig loon

Een uitzendbureau mag op grond van artikel 7:691 BW schriftelijk/bij cao van artikel 7:628 BW afwijken, mits de arbeidsovereenkomst kwalificeert als een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW. Dat is het geval in de onderhavige situatie. Luba heeft van deze afwijkingsmogelijkheid gebruikgemaakt op grond van de cao en artikel 6 van de arbeidsovereenkomst. Hieruit vloeit voort dat werknemer vanaf 4 februari 2020, uitgezonderd de periode dat hij arbeidsongeschikt was, geen aanspraak op loon heeft omdat hij sindsdien geen werkzaamheden heeft verricht.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5487

Zaaknummer: 8374424

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: J.L.R. Kenens

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:691 BW