

RECHTSPRAAK

Er is sprake van een leer-/arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Na de overeengekomen duur is de arbeidsovereenkomst pas beëindigd. De mededeling van werkneemster dat zij de opleiding ‘on hold’ heeft gezet had werkgeefster niet mogen opvatten als een opzegging per direct. Toewijzing loonvordering en betaling transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 22 november 2021 op basis van een leer-/arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden. Deze overeenkomst loopt af op 31 mei 2022. De functie van werkneemster was verzorgende IG, tegen een brutoloon van € 1.988 per maand op fulltimebasis. Werkneemster werkte 24 uur per week. Op 18 februari 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 29 maart 2022 hebben partijen met elkaar een re-integratiegesprek gevoerd. Tijdens dat gesprek heeft werkneemster aangegeven dat zij haar opleiding in de wacht heeft gezet en dat deze dus stilstaat. Naar aanleiding hiervan heeft werkgeefster vanaf 29 maart 2022 geen salaris meer uitbetaald. Werkneemster verzoekt (a) een verklaring voor recht dat zij de praktijkovereenkomst noch de arbeidsovereenkomst op 29 maart 2022 heeft opgezegd, (b) een verklaring voor recht dat de leer-/arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig door werkgeefster is opgezegd, althans de vermeende opzegging te vernietigen en (c) werkgeefster tot loonbetaling en betaling van de transitievergoeding te veroordelen. Werkgeefster verzoekt tot afwijzing van de verzoeken van werkneemster en verzoekt de leer-/arbeidsovereenkomst per 29 maart 2022 te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat de duur van de leer-/arbeidsovereenkomst van tevoren is afgesproken, is het uitgangspunt dat de overeenkomst pas eindigt na het verstrijken van die duur. In het onderhavige geval zou dat betekenen dat de leer-/arbeidsovereenkomst op 31 mei 2022 is geëindigd. Tussen partijen staat vast dat werkneemster op 29 maart 2022 tijdens het re-integratiegesprek tussen partijen heeft uitgesproken dat zij in verband met haar ziekte haar opleiding “on hold” had gezet. De kantonrechter leidt, anders dan werkgeefster meent, uit de mededeling van werkneemster dat zij haar opleiding “on hold” heeft gezet niet af dat zij daarmee haar leer-/arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd. Omdat werkgeefster volgens eigen zeggen die mededeling wel als ontslagname opvatte, lag het op haar weg om zich ervan te vergewissen of er sprake was van een duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit heeft zij niet gedaan. Naar het oordeel van de kantonrechter is de leer-/arbeidsovereenkomst niet op 29

maart 2022 maar met ingang van 1 juni 2022 is geëindigd. Het ontbindingsverzoek van werkgeefster wordt afgewezen omdat een ontbinding met terugwerkende kracht of met ingang van een datum in het verleden niet mogelijk is, ondanks het beroep van werkgeefster op een uitspraak van het Hof Den Haag van 18 december 2018 (ECLI:NL:GHDHA:2018:3705). De loonvordering en de vordering tot betaling van de transitievergoeding worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7744

Zaaknummer: 9898823\ VZ VERZ 22-7193

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: S. Arakelyan en C.J. Berghout

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW, 7:673 BW