

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst met trainee is niet van rechtswege geëindigd door afloop bepaalde tijd of door een ontbindende voorwaarde. Opzegging niet rechtsgeldig. Geen recht op gefixeerde schadevergoeding omdat er niet onregelmatig is opgezegd. Switch.

Feiten

Luchtvaartverkeersleiding Nederland (hierna: LVNL) is een op grond van de Wet luchtvaart ingestelde organisatie voor het verlenen van luchtverkeersleidingsdiensten in Nederland en is zodanig ook belast met het verzorgen van de opleiding voor verkeersleider. Op 15 april 2021 is werknemer bij LVNL op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding in dienst getreden in de functie van trainee met een brutomaandsalaris van € 8.926 exclusief emolumenten. Tot 1 mei 2024 heeft LVNL de 30% regeling toegepast. In het aanbod van LVNL is vermeld dat zodra werknemer zijn opleiding behaald heeft en als Air Traffic Controller gekwalificeerd is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met hem zal worden aangegaan, maar dat als hij een examen niet behaalt, hij zal worden ontslagen. Bij brief van 12 maart 2024 heeft LVNL werknemer bericht dat er diverse gesprekken met werknemer zijn gevoerd en de opleiding wegens onvoldoende resultaat tussentijds is beëindigd, hetgeen met inachtneming van de opzegtermijn op 1 juli 2024 tot het einde van de arbeidsovereenkomst leidt. Werknemer verzoekt om voor recht te verklaren dat de opzegging door de LVNL niet rechtsgeldig is gegeven en om LVNL te veroordelen tot betaling van onder andere een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. LVNL voert aan dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd door afloop van de bepaalde tijd dan wel door het rechtsgeldig intreden van de ontbindende voorwaarde en dat er voor toekenning van de verzochte vergoedingen daarom geen plaats is.

Oordeel

Doordat werknemer de zogenoemde switch heeft gemaakt en daarmee heeft berust in de beëindiging van zijn dienstverband, staat vast dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 juli 2024 is geëindigd.

Geen einde van rechtswege en opzegging niet rechtsgeldig

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd en dat de opzegging niet (rechts)geldig is. Vaste rechtspraak is dat een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor betrekkelijk bepaalde tijd alleen van rechtswege eindigt indien de einddatum objectief bepaalbaar is, dat wil zeggen dat het einde van de overeenkomst niet van

de wil van een van de contractspartijen afhankelijk is. De kantonrechter is van oordeel dat aan het criterium van de objectieve bepaalbaarheid niet is voldaan. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst is in dit geval gekoppeld aan de (voortijdige) beëindiging van zijn opleiding, terwijl LVNL degene is die deze opleiding verzorgt en die (bij monde van haar Voortgangscommissie) zelf beslist of en wanneer zij die opleiding beëindigt. Dat LVNL bij wet is belast met het verzorgen van de opleiding, dat de trainee de opleiding verplicht bij LVNL moet volgen en dat de inhoud van de opleiding en de toetscriteria bij wet zijn bepaald, maakt dit niet anders. De opzegging is in strijd met de wet, omdat is opgezegd zonder schriftelijke instemming van werknemer en zich geen van de in de wet genoemde situaties voordoet waarin zonder die instemming mag worden opgezegd.

De verschillende vergoedingen

De kantonrechter wijst het verzoek tot betaling van een gefixeerde vergoeding af omdat niet gebleken is dat LVNL onregelmatig, dus zonder daarbij de geldende opzegtermijn in acht te nemen, heeft opgezegd. Het verzoek van werknemer tot nabetaling van de transitievergoeding wordt op grond van het door LVNL gemotiveerd weerspreken van de door werknemer ingebrachte berekening afgewezen. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 322.807,68 bruto, gelijk aan twee brutojaarsalarissen. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 60.000 bruto passend. Werknemer heeft ook een verzoek om betaling van een aanvullende schadevergoeding gedaan op grond van artikel 7:611 BW. Dit verzoek is als onvoldoende onderbouwd afgewezen.

Herplaatsing

LVNL heeft gesteld en voldoende onderbouwd dat er binnen LVNL geen passende herplaatsingsmogelijkheden zijn. Werknemer heeft onvoldoende ingebracht om aan te nemen dat herplaatsing wel mogelijk was. Van de door hem genoemde mogelijkheden binnen LVNL heeft LVNL gemotiveerd toegelicht dat werknemer voor die vacatures niet gekwalificeerd was.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12098

Zaaknummer: 11285548 \ AO VERZ 24-111

Rechters: E. Jochem

Advocaten: R.P.M. Duijndam en C.M.I. Huijts

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:667 BW; 7:671 BW; 7:681 BW; 238 Rv