



Foto: Kees Groenewold

Leerwerkcontract mag ontbindende voorwaarde bevatten

Een leerling wordt na langdurige afwezigheid tijdens en na zwangerschap uitgeschreven door het opleidingsinstituut, waarna de werkgever de leerarbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt. Via een kort geding en een hoger beroep gaat de leerling hier tegenin, maar ook het hof stelt de opleidende werkgever in het gelijk.

De rubriek Jurisprudentie wordt verzorgd door Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen. office@werkenwet.nl

De feiten

Een leerarbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van de opleiding bevat een ontbindende voorwaarde: 'De overeenkomst eindigt van rechtswege bij staking van de opleiding met ingang van de eerste dag van de maand waarin de opleiding is gestaakt.' De leerling/werknemer raakt arbeidsongeschikt als gevolg van zwangerschap en laat vanaf dat moment vrijwel niets meer van zich horen. Sporadisch is er contact met de werkgever en werkt zij af en toe een paar uur in passend werk. Naar het opleidingsinstituut laat zij niets meer horen en reageert zij ook niet op pogingen tot contact vanuit die zijde. Tussen opleider en werkgever is veel contact over de mogelijkheden om de opleiding na de bevalling weer te hervatten. Ook na de bevalling huilt de leerling/werknemer zich in stilzwijgen. Acht maanden na het enige telefoontje aan de receptie van de school dat zij ziek was, besluit de school over te gaan tot uitschrijving en wel per 1 september 2014. De werkgever verneemt dit medio oktober pas van de school en stelt dat als gevolg hiervan de leerarbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt per 1 november 2014. De leerling is het daar niet mee eens en stelt in kort geding een loonvordering in. De loonvordering wordt afgewezen, waarna de leerling hoger beroep instelt.

De beslissing

Allereerst buigt het hof zich over de rechtsgeldigheid van de ontbindende voorwaarde. Er is sprake van een driepartijenrelatie en in de verbondenheid tussen de drie partijen ligt volgens het Hof de grondslag voor de ontbindende voorwaarde. De leerling volgt deeltijdonderwijs en wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld de bijbehorende praktijkopdrachten uit te voeren. Zonder het theoretische deel van de opleiding is er, binnen het systeem van de BBL, geen grondslag meer voor de praktijkkant van de opleiding. Dat de werknemer meer uren aan arbeid dan aan scholing verricht wordt tevergeefs door de werknemer aangevoerd.

De werknemer heeft geen bezwaar gemaakt tegen de uitschrijving bij de opleiding, waarmee de staking van de opleiding een feit is. Niet is gesteld en evenmin gebleken dat de werkgever invloed heeft gehad op de uitschrijving door de school. Daarmee heeft de werkgever zich terecht beroepen op de ontbindende voorwaarde. Ten overvloede stelt het hof dan nog dat de werkgever terecht de opleidingskosten, conform het gestelde in de leerarbeidsovereenkomst, met het laatste loon van de leerling heeft verrekend.

COMMENTAAR

Een ontbindende voorwaarde in leerarbeidsovereenkomsten wordt over het algemeen rechtsgeldig geacht. Vereiste is daarbij dat de werkgever geen invloed heeft op de beëindiging van de opleiding. Met name in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) is het onmogelijk een opleiding te volgen zonder dat in de praktijk kan worden geoefend, in de vorm van een (leer)arbeidsovereenkomst. De werkgever verplicht zich daarbij de werknemer op te leiden en de werknemer verplicht zich de opleiding in theorie en praktijk te volgen. Theorie en praktijk zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Als de arbeidsovereenkomst door ontslag zou vervallen, dan zou ook de theoretische opleiding op school tot een einde komen. Immers, de praktijkplaats is voorwaarde bij een dergelijke opleiding. Andersom is ook het geval. Om niet in strijd te komen met het gesloten stelsel van het ontslagrecht, is het van belang dat de werkgever niet de hand heeft in het einde van de opleiding. De staking van de opleiding dient derhalve geheel op initiatief van de leerling of op initiatief van het opleidingsinstituut te geschieden. **X**

Gerechtshof Arnhem 19 augustus 2014, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2014, 224