



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

## **Grootgrutter stelt cursus verplicht. Is de daaraan gekoppelde ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst toegestaan?**

In het distributiecentrum Geldermalsen van grootgrutter Albert Heijn (hierna: werkgever) werken vier Poolse uitzendkrachten (hierna: werknemers). Werkgever biedt werknemers een arbeidsovereenkomst aan voor bepaalde tijd. Dit, conform de cao, voor de duur van een jaar, van 16 juni 2014 tot 16 juni 2015. In de arbeidsovereenkomst zijn twee bepalingen opgenomen. De eerste bepaling verplicht de werknemer de Nederlandse taal voldoende te beheersen. Dit houdt verband met de communicatie, sfeer en veiligheid op de werkvloer. Is het Nederlands ondermaats, dan biedt werkgever een verplichte taalcursus met eindtoets aan. Werkgever bepaalt of de kennis voldoende is of dat er een cursus volgt. De tweede bepaling is een zogenaamde ontbindende voorwaarde. Deze houdt in dat als de voorgeschreven taalcursus niet wordt behaald, de arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat opzegging vereist is.

Werknemers halen de cursus niet en slagen evenmin voor het herexamen. Werkgever deelt werknemers mee dat de arbeidsovereenkomst hierdoor is ontbonden.

### **Kort geding**

Werknemers zijn het hier niet mee eens en vorderen in kort geding dat zij weer tot hun werk worden toegelaten. Zij voeren aan dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen kan eindigen door het verstrijken van de looptijd. Aan de orde komt eveneens dat zij in afwachting van de cursusuitslagen gewoon mochten werken zonder de vereiste kennis van de Nederlandse taal, nu is dat ineens anders. Gedurende deze periode voerden zij feitelijk steeds dezelfde werkzaamheden uit als daarvoor als uitzendkracht.

### **Verweer werkgever**

Werkgever verweert zich. Werknemers die in dienst treden bij werkgever krijgen een ander takenpakket dan de uitzendkrachten. Dat werknemers hetzelfde werk zijn blijven doen komt doordat het nog niet verantwoord was hun taken uit te breiden. De oorzaak hiervan was het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal. Uitzendkrachten hebben de functie van zogenaamde 'orderpickers': zij krijgen per koptelefoon instructies in hun moedertaal. Zij plaatsen bestelde goederen in een rolcontainer en brengen die naar de uitgang.



## arbeidsrecht

Ook is er een coördinerend werkleider die hun taal spreekt, in dit geval dus Pools. Werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd) doen heel ander werk. Zij controleren inkomende goederen, rijden op heftrucks en laden de vrachtwagens. Daarvoor is directe communicatie met collega's, chauffeurs en anderen noodzakelijk. Basiskennis van het Nederlands is daarvoor vereist.

Om die reden is de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst opgenomen.

Werkgever stelt bovendien dat de cursus gegeven wordt door een erkend instituut. Ook de toets wordt afgenomen door dit instituut. Op de uitvoering en de uitkomst hiervan heeft werkgever geen enkele invloed.

### **Beoordeling door de kantonrechter**

Algemeen heeft te gelden dat een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst niet in strijd mag zijn met de regels van het ontslagrecht. Daarvoor is onder andere vereist dat het vervullen van die voorwaarde niet afhankelijk is van doen of laten van de werkgever.

In dit geval stelt werkgever de niet onredelijke eis dat werknemers beschikken over een beperkte basiskennis van het Nederlands. Dit is noodzakelijk voor het uitvoeren van hun taken. Als werknemers daaraan niet voldoen worden zij in de gelegenheid gesteld een cursus te volgen. Die wordt betaald door werkgever en is gericht op het behalen van basisniveau A2. Voldoende aannemelijk is dat de beoordeling of werknemers dit niveau hebben geheel bij een onafhankelijk instituut berust en werkgever daarop geen invloed heeft.

De kantonrechter is daarom voorlopig van oordeel dat er sprake is van een rechtsgeldig overeengekomen ontbindende voorwaarde. Nu werknemers allemaal zowel voor de toets als voor de herkansing zijn gezakt moet de arbeidsovereenkomst dan ook geacht worden te zijn ontbonden. Hieraan doet niet af dat werkgever in afwachting van de uitkomst van de toets heeft gedoogd dat werknemers zonder de vereiste kennis van de Nederlandse taal werkzaam waren. Het ging immers – zoals door werknemers zelf erkend – uitsluitend om werkzaamheden die zij als uitzendkrachten hebben uitgevoerd.

Of overeenkomstig hetgeen tussen de bonden en werkgever is overeengekomen aan werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou moeten zijn aangeboden zonder ontbindende voorwaarde valt in het kader van dit kort geding niet te beoordelen. Deze grond voor de vorderingen is namelijk pas ter zitting aangevoerd en onvoldoende onderbouwd, terwijl werkgever deze stelling van werknemers gemotiveerd heeft betwist. Voor de beoordeling ervan zal bewijslevering nodig zijn waartoe dit geding zich niet leent.

De vordering van werknemers wordt afgewezen.

Vindplaats: **ECLI:NL:RBNHO:2015:3205**