



## Leerbedrijf zet ROC leerling op straat: dat pakt even anders uit

ROC leerling werkt 32 uur bij werkgever en besteedt 8 uur per week aan zijn opleiding. Als de school gesloten is, dan moet leerling werken. Op een zeker moment verneemt werkgever dat het ROC tijdens de herfstvakantie gesloten was. Dit bevreemdt hem omdat leerling op de weekstaat had ingevuld dat hij op school was geweest. Werkgever vraagt bij het ROC de presentielijst op en daaruit blijkt dat leerling gedurende dat schooljaar –anders dan de weekstaat vermeldt – twaalf keer niet aanwezig was. Werkgever confronteert leerling hiermee. Vervolgens overhandigt hij leerling een document dat luidt: *'ontslag op eigenverzoek werknemer'* Het document dateert van 4 januari 2016 en wordt door beide partijen van een handtekening voorzien.

### Standpunt leerling

De leerling neemt een advocaat in de arm. Die stelt zich op het standpunt dat er geen sprake is van (a) een ontslagname op eigen verzoek of (b) een gesloten beëindigingsovereenkomst tussen partijen. Voor zover toch wordt aangenomen dat er sprake is van een beëindigingsovereenkomst, dan wordt die per ommekeer herroepen/ontbonden (art. 7:670b lid 2 BW). De advocaat verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst pas is geëindigd op 19 februari 2016 (oorspronkelijke einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd). De advocaat vraagt de kantonrechter ook om werkgever te veroordelen het loon door te betalen tot 19 februari 2016.

### Oordeel kantonrechter

De kantonrechter is het met werkgever eens dat leerling zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst heeft geschonden door minimaal twaalf keer niet naar school te zijn geweest. Dat is volgens de kantonrechter voldoende voor een ontslag op staande voet. Maar niet gebleken is dat een ontslag op staande voet door werkgever is gegeven. De kantonrechter is van mening dat de brief van 4 januari 2016 niet eenduidig is geformuleerd. Er is volgens de kantonrechter dan ook geen sprake geweest van een zuivere ontslagname op eigen verzoek. In elk geval is de situatie op één lijn te stellen met die waarin door een beëindigingsovereenkomst een dienstverband wordt beëindigd en deze tijdig is herroepen of ontbonden. Het gevolg is dat de arbeidsovereenkomst is herleefd en eindigt per 19 februari 2016. De kantonrechter wijst het verzoek tot loondoorbetaling toe. De werkgever gaat in hoger beroep.

### Oordeel hof

Het hof is het met de kantonrechter eens. De brief van 4 januari 2016 moet worden gekwalificeerd als een beëindigingsovereenkomst. In dat geval heeft de leerling - bij monde van zijn advocaat - tijdig een verklaring uitgebracht om beëindigingsovereenkomst te ontbinden/herroepen (art. 7:670b lid 2 BW).

Het hof laat zich ook uit over de kwalificatie van de brief. Per slot van rekening stelt werkgever zich in de procedure op het standpunt dat er sprake is van een opzegging door de leerling. Het hof is van oordeel dat het voor de uitkomst van de procedure geen verschil maakt. Want wanneer het hof de brief van 4 januari 2016 als opzegging had gekwalificeerd dan geldt het volgende.



De parlementaire geschiedenis maakt duidelijk een onderscheid tussen de situatie dat een werknemer zelf het initiatief neemt om de arbeidsovereenkomst op te zeggen omdat hij een andere baan heeft en anderzijds de situatie dat een werknemer bijvoorbeeld in een emotionele toestand en niet weloverwogen zijn arbeidsovereenkomst opzegt. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat de rechtspraak van de Hoge Raad op dit punt onverkort gehandhaafd blijft. Die rechtspraak komt erop neer dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst door een werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist, die erop is gericht om beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Dit dient ertoe de werknemer te behoeden voor ernstige gevolgen die vrijwillige beëindiging van het dienstverband voor hem kan hebben zoals het verliezen van ontslagbescherming en zijn aanspraken ingevolge socialezekerheidswetgeving, zoals WW. De in dit geval aan de orde zijnde situatie, is er bij uitstek een waarop dit van toepassing is. Het hof is dan ook van oordeel dat onder deze omstandigheden geen sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring door leerling die is gericht op vrijwillige beëindiging van het dienstverband.

### **Conclusie**

Van de regen in de drup past wel bij deze zaak. Er waren voldoende arbeidsrechtelijke mogelijkheden voor de werkgever om op te treden, maar uiteindelijk staat hij toch met lege handen. Het toont eens te meer het belang van een goede aanpak van het probleem en de juridische kwaliteit en houdbaarheid van documenten.

Vindplaats : **ECLI:NL:GHSHE:2017:65**