

Arbeids Recht

**Maandblad
voor de
praktijk**

- 54 Art. 2:132 lid 3 BW: een fictieve oplossing voor een non-probleem
- 55 Vakantieadministratie en stuwmeren vanaf 1 januari 2012: 'Leuker kunnen we het niet maken, wel (onnodig) ingewikkeld'
- 56 Ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst
- 57 De toverspreuk van de Centrale Raad van Beroep
- 58 Het studiekostenbeding
- 59 Reactie - Revisie van art. 24 WW is nodig
- 60 Naschrift bij de reactie op het artikel 'Passende arbeid bij derden en WW: de koers van de CRvB'



10164251

12
Jaargang 18

2011

Ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst

56

De laatste publicaties in dit blad over de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst dateren al weer van enige tijd geleden.² Uit diverse uitspraken blijkt dat de ontbindende voorwaarde nog steeds onderwerp van geschil is. Zo heeft het Hof 's-Gravenhage zich in maart van dit jaar uitgelaten over de geldigheid van een ontbindende voorwaarde die inhield dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt ten gevolge van het stopzetten van een specifieke loonsubsi-dieregeling.³ Mede naar aanleiding van de recente rechtspraak is het tijd voor een update over dit onderwerp. Na een korte terugblik op de criteria van de Hoge Raad en een rechtspraakoverzicht, zal in de bes-chouwing dieper op deze rechtspraak worden inge-gaan.

Criteria Hoge Raad; een terugblik

De Hoge Raad heeft in 1992 in het *Mungra*-arrest de stelling verworpen dat een in de arbeidsovereenkomst opgenomen ontbindende voorwaarde (als bedoeld in art. 3:38 BW) per definitie nietig is vanwege het (in beginsel) gesloten stelsel van het ontslagrecht.⁴ Dit standpunt is bevestigd in latere uitspraken van de Hoge Raad.⁵ Van geval tot geval moet worden bezien in hoeverre de strekking van de regels van het ontslagrecht tot nietigheid van de ontbindende voor-waarde leidt, aldus de Hoge Raad. Wel brengt het gesloten stelsel van het ontslagrecht met zich dat een ontbindende voorwaarde slechts bij uitzondering kan worden aanvaard. De Hoge Raad is verder van mening dat de vervulling van een voorwaarde, die redelijkerwijs niet met het gesloten stelsel is te verenigen, in ieder geval niet tot een beëindi-ging van de arbeidsovereenkomst kan leiden. Tevens acht de Hoge Raad van belang dat na het intreden van de ontbin-dende voorwaarde de arbeidsovereenkomst inhoudsloos moet zijn geworden, zoals het geval was in het *Mungra*-ar-rest. Het ging in dit arrest om een arbeidsovereenkomst met een waarnemend gynaecoloog. Deze overeenkomst zou vrijwel geheel doel missen nu de gynaecoloog de praktijk

niet meer mocht uitoefenen bij vervulling van de voor-waarde, te weten dat het bestuur geen toestemming zou verlenen voor het verrichten van werkzaamheden of deze in zou trekken. Daarnaast mag volgens de Hoge Raad de be-langhebbende partij het intreden van de voorwaarde niet zelf kunnen bewerkstelligen. Kern van de arresten van de Hoge Raad is dat een ontbindende voorwaarde rechtsgeldig kan zijn indien geen strijdigheid ontstaat met het stelsel van het ontslagrecht, de vervulling van de voorwaarde ob-jectief wordt bepaald en dus niet afhankelijk is van de wil of de subjectieve waardering van een partij en dat na vervul-ling van de voorwaarde geen invulling meer kan worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst.

Rechtspraak 2001-2011

Ko⁶ schreef in 2001 aan de hand van de toenmalige recht-spraak in dit blad dat de ontbindende voorwaarde in de ar-beidsovereenkomst slechts bij uitzondering wordt toegela-ten en dat terughoudendheid van de werkgever bij het op-nemen van een ontbindende voorwaarde gewenst is, om niet het risico te lopen te worden teruggeloten door de rechter. Zonder hiermee een uitputtend beeld te willen schetsen kan de jurisprudentie van na 2001 als volgt wor-den ingedeeld. Een beschouwing van die uitspraken volgt aan het einde van dit artikel.

Leer/arbeidsovereenkomst

Er zijn diverse uitspraken geweest (vaak in een voorlopige voorzieningenprocedure) met betrekking tot een ontbin-dende voorwaarde in de leer/arbeidsovereenkomst. Een dergelijke ontbindende voorwaarde houdt dan meestal in dat de overeenkomst eindigt op het moment dat de oplei-ding (voortijdig) wordt beëindigd. In veel uitspraken blijft de ontbindende voorwaarde overeind.⁷ Uit de uitspraken blijkt dat de ontbindende voorwaarde veelal rechtsgeldig wordt geacht omdat de vervulling van de voorwaarde ob-jectief wordt bepaald en daarmee niet afhankelijk is van de wil of de subjectieve waardering van een partij. Het is im-mers het (onafhankelijke) opleidingsinstituut dat bepaalt wanneer de opleiding wordt beëindigd en niet de werkge-ver. De werkgever die gebruik maakte van een ontbindende voorwaarde in de leer/arbeidsovereenkomst, terwijl er geen formeel besluit van het opleidingsinstituut was dat de op-leiding was geëindigd – en bovendien een sturende rol had gespeeld bij het advies van het opleidingsinstituut –, werd door de kantonrechter dan ook – terecht – afgestraft.⁸ Het-zelfde lot trof een werkgever die het intreden van de ont-bindende voorwaarde afhankelijk had gemaakt van een ei-gen beslissing en het opleidingsinstituut de werknemer niet

1 Mevr. mr. E.A. Roest is advocaat bij E-LAW Advocatenkantoor te Amsterdam; mevr. mr. B.A. Spliet is advocaat bij BrantjesVeerman Advocaten te Amsterdam.

2 Zie onder meer: H.L.A. Ko, 'De ontbindende voorwaarde in de arbeids-overeenkomst', *ArbeidsRecht* 2001/2, G.J. Mulder, 'Werken en leren, gaat dat samen?', *ArbeidsRecht* 2003/8/9 en G.J. Mulder, 'De ontbin-dende voorwaarde in de leer-/arbeidsovereenkomst', *Arbeidsrecht* 2005/ 49.

3 Hof 's-Gravenhage 1 maart 2011, *LjNBP* 6836, *JAR* 2011/106, *Prg.* 2011, nr.118.

4 HR 6 maart 1992, *Nj* 1992/509, *JAR* 1992/10 (*Mungra/Van Meir*).

5 HR 24 mei 1996, *Nj* 1996/685, *JAR* 1996/141 (*Van Zijl/Van Koppen*), HR 13 februari 1998, *Nj* 1998/708, *JAR* 1998/72 (*Arrindell e.a./Port De Plai-sance Hotel Operations*), HR 1 februari 2002, *JAR* 2002/45 (*Monte/Bank van de Nederlandse Antillen*).

6 Zie noot 2.

7 Ktr. Heerlen 21 mei 2003, *JAR* 2003/151, Ktr. 's-Gravenhage 23 april 2004, *JAR* 2004/211, Ktr. Rotterdam, 20 augustus 2004, *JAR* 2004/228, Ktr. 's-Gravenhage 23 april 2008, *JAR* 2008/248.

8 Ktr. Rotterdam 13 mei 2004, *JAR* 2004/145.

van de verdere opleiding had uitgesloten.⁹ De vraag dient zich aan of de beslissing van Ktr. Haarlem,¹⁰ die oordeelde dat de ontbindende voorwaarde van het binnen twee jaar behalen door eiser van een diploma beroepsopleiding geldig was ondanks het feit dat de werkgever de periode op verzoek van werknemer tweemaal heeft verlengd (tot in totaal 3,5 jaar), juist is. Naar onze mening speelde in deze zaak ten onrechte de (subjectieve) beslissing van de werkgever een rol bij het vervullen van de voorwaarde nu de werkgever zelf het tijdstip bepaalde wanneer hij de voorwaarde in wilde laten gaan. Bovendien is hierdoor duidelijk geworden dat de arbeidsovereenkomst nog niet inhoudsloos was ondanks het feit dat de werknemer zijn diploma niet haalde. Bij veel leer/arbeidsovereenkomsten was sprake van een arbeidsongeschikte werknemer. In enkele uitspraken staat de ziekte van de desbetreffende werknemer het invoeren van de voorwaarde niet in de weg. Andere rechters wijzen de ontbindende voorwaarde juist af vanwege de arbeidsongeschiktheid van werknemer. In een uitspraak van Ktr. Amsterdam lijkt het dat de ontbindende voorwaarde op zich geldig wordt geacht, maar was de rechter van oordeel dat de werkgever door gebruik te maken van de ontbindende voorwaarde in strijd met de redelijkheid en billijkheid handelde nu de werknemster volledig arbeidsongeschikt was.¹¹ In een zaak waar het eindigen van de opleiding was gelegen in het veelvuldige ziekteverzuim van de werknemer kon de werkgever de ontbindende voorwaarde ook niet invoeren.¹² Ook in hoger beroep blijkt dat kritisch wordt gekeken naar het invoeren van een ontbindende voorwaarde tijdens ziekte. Volgens Hof Leeuwarden was het enkele feit dat de werknemer zich heeft uitgeschreven voor de opleiding niet voldoende voor de inwerkingtreding van de ontbindende voorwaarde, aangezien de werknemer slechts tijdelijk was gestopt wegens ziekte om die opleiding weer op te pakken zodra die ziekte achter de rug zou zijn.¹³

Degradatie

Vermeldenswaard zijn enkele uitspraken over een ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst met betrekking tot een degradatie. De ontbindende voorwaarde in een cao, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst zal zijn ontbonden als de werknemer degradeert van de lijst van assistent-scheidsrechters, achtte Ktr. Utrecht geoorloofd omdat de degradatie op objectieve wijze tot stand was gekomen en er geen passende werkzaamheden voor de werknemer voorhanden waren.¹⁴ De voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst geacht wordt te zijn ontbonden indien de werkgever (Sparta) voor het tweede achtereenvolgende jaar in de Totodivisie zal uitkomen, werd door het College van Arbiters KNVB echter niet geldig geacht.¹⁵ Het College

meende dat weliswaar het niet promoveren van de werkgever aan het einde van het seizoen een objectief bepaalbaar gebeurtenis is, maar dat de ontbindende voorwaarde pas rechtsgeldig is indien aan de arbeidsprestatie geen inhoud meer kan worden gegeven. Nu daar geen sprake van was, kon de ontbindende voorwaarde volgens het College niet worden ingeroepen. Uit deze uitspraken blijkt dat het inhoudsloos zijn van de arbeidsovereenkomst een belangrijke rol wordt toegedicht.

Beveiligings- en of/Schipholpas

De voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat de werknemer niet (langer) beschikt over de van overheidswege vereiste toestemming voor het uitoefenen van de functie van beveiligingsbeambte en/of voldoet aan de eveneens van overheidswege gestelde diploma-eisen, achtte Ktr. Rotterdam nietig.¹⁶ Het voortijdig verlopen van beveiligingspas kon de werknemster in dit geval niet worden toegerekend, omdat de werkgever eerder maatregelen had moeten nemen om dit te voorkomen. De werkgever had dus invloed kunnen uitoefenen op het ingaan van de ontbindende voorwaarde, hetgeen naar onze mening terecht niet werd toegestaan door de rechter. Ktr. Haarlem wordt met enige regelmaat geconfronteerd met zaken over de Schipholpas, welke pas noodzakelijk is om werkzaamheden op Schiphol te mogen verrichten. De lijn is dat deze voorwaarde meestal wordt geaccepteerd. De rechter oordeelde bijvoorbeeld dat de voorwaarde met betrekking tot de Schipholpas rechtsgeldig was, omdat het niet aannemelijk was dat de werkgever invloed had kunnen uitoefenen op de inhechtenisneming van de werknemer, een schoonmaker van vliegtuigen, en daarmee op het intrekken van de pas. Er was dus geen subjectief element aanwezig bij de vervulling van de ontbindende voorwaarde.¹⁷ In 2008 oordeelde de kantonrechter opnieuw dat de ontbindende voorwaarde met betrekking tot de Schipholpas rechtsgeldig was.¹⁸ Volgens de kantonrechter stond het vast dat de Verklaring van Geen Bezwaar was geweigerd, hetgeen een omstandigheid is die in de risicosfeer van de werknemer, een luchthavenbeveiligiger, ligt. Nu de werknemer niet meer zijn functie kon uitoefenen omdat hij niet over de daarvoor vereiste Schipholpas beschikte, was het voorsnog niet aannemelijk dat in een bodemprocedure zou worden beslist dat aan de werkgever desondanks geen beroep toekomt op de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst. Ook hier speelde het criterium dat de arbeidsovereenkomst inhoudsloos is geworden dus een rol.

Tewerkstellingsvergunning

De voorwaarde waarbij de arbeidsovereenkomst eindigt indien de werkgever geen tewerkstellingsvergunning en/of verblijfsvergunning verkrijgt, wordt tot op heden niet aanvaard. Zo oordeelde Ktr. Amsterdam dat het al dan niet ver-

9 Ktr. Haarlem 19 juli 2006, L/JN AY 5372.

10 Ktr. Haarlem, 13 oktober 2010, L/JN BO 0958.

11 Ktr. Amsterdam 3 februari 2003, JAR 2003/56.

12 Rb. Rotterdam 14 juli 2009, L/JN BJ 2773.

13 Hof Leeuwarden 9 november 2010, RAR 2011/31.

14 Ktr. Utrecht 15 september 2003, JAR 2003/256.

15 College van Arbiters KNVB 11 augustus 2003, JAR 2003/227.

16 Ktr. Rotterdam 24 november 2004, JAR 2005/74.

17 Ktr. Haarlem 4 mei 2006, L/JN AX 1154, zie ook Ktr. Haarlem 14 december 1994, JAR 1995/81.

18 Ktr. Haarlem 2 juli 2008, L/JN BD 7274.

krijgen van een tewerkstellingsvergunning voor rekening van de werkgever dient te komen.¹⁹ De werkgever dient immers de vergunning aan te vragen en daarbij aannemelijk te maken dat aan de daaraan te stellen voorwaarden wordt voldaan. De werkgever had in dit geval invloed op drie van de vier voorwaarden. Deze uitspraak is in overeenstemming met eerdere rechtspraak over een ontbindende voorwaarde bij het ontbreken van een tewerkstellingsvergunning.²⁰ Nu de werkgever in het geval van een tewerkstellingsvergunning invloed kan uitoefenen op het intreden van de voorwaarde achten wij deze lijn juist.

Integriteitsverklaring

In een – niet gepubliceerde – uitspraak van Hof 's-Gravenhage van 14 juli 2009 ging het om een voorwaarde, dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het niet verkrijgen van een (positieve) integriteitsverklaring van de voormalige werkgever, zoals voorgeschreven in de pre-employment screening uit de Integriteitscode van de Nederlandse Vereniging van Banken. Deze ontbindende voorwaarde achtte het hof onaanvaardbaar nu de beëindiging afhankelijk werd gesteld van een derde, te weten de voormalige werkgever, die moest oordelen over de integriteit van de ex-werknemer. Daarbij werd tevens van belang geacht dat het begrip integriteit voor meerdere uitleg vatbaar is en dat nog wel inhoud kon worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst. Het hof oordeelt hiermee in overeenstemming met de bestaande rechtspraak op dit punt.

Target

De ontbindende voorwaarde dat het niet realiseren van een target zal leiden tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst van rechtswege, is volgens Ktr. Lelystad nietig, nu op grond van art. 7:686 BW ontbinding van een arbeidsovereenkomst wegens een tekortkoming in de nakoming slechts door de kantonrechter kan worden uitgesproken.²¹ Dit argument komt in de arresten van de Hoge Raad overigens niet voor, maar is eerder naar voren gebracht door Christe.²² De kantonrechter had naar onze mening deze kwestie ook aan de hand van de bestaande criteria in de rechtspraak kunnen beoordelen. Zelfs indien de werkgever geen invloed op het realiseren van de target had kunnen uitoefenen, dan lijkt het ons hier duidelijk dat de arbeidsovereenkomst na het intreden van de ontbindende voorwaarde niet inhoudsloos was geworden en had de ontbindende voorwaarde alleen daardoor al geen kans van slagen gehad.

Voltooiing project

Ktr. Breda oordeelde dat de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij voltooiing van het project niet geldig was. Het bepalen van het einde was namelijk naast de mededeling van de opdrachtgever ook afhankelijk van de vraag

of de werknemer, ongeacht de omstandigheden, niet meer in staat zou zijn op genoemd project te werken of door opdrachtgever niet meer zou worden toegelaten zijn werkzaamheden uit te voeren. Volgens deze voorwaarde zou het dus zo kunnen zijn dat als een werknemer bijvoorbeeld door (langdurige) ziekte niet meer in staat is op het project te werken, dit een einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege kan inhouden. De strekking van een dergelijk (ruim) geformuleerde ontbindende voorwaarde is ons inziens door de rechter terecht in strijd met het Nederlandse ontslagstelsel geacht en daarmee nietig.²³ Overigens kan hier de vraag worden gesteld of wel sprake is van een ontbindende voorwaarde of dat het gaat om een overeenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van het project. De kantonrechter gaat hier niet verder op in nu beide partijen van mening zijn dat sprake is van een (al dan niet geldende) ontbindende voorwaarde.

Wegvallen subsidie

Uit de uitspraak van Gerechtshof 's-Gravenhage van maart dit jaar blijkt dat een ontbindende voorwaarde, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het wegvallen van de subsidie, nietig is.²⁴ Het hof is van oordeel dat door het wegvallen van de subsidie het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden niet (geheel) onmogelijk wordt maakt. De arbeidsovereenkomst van de werknemers wordt niet inhoudsloos door het intreden van de ontbindende voorwaarde. Door het beëindigen van de subsidie vervalt niet de mogelijkheid de overeengekomen werkzaamheden, die de werknemers al vanaf haar indiensttreding deed, te verrichten.

Beschouwing

Als wordt teruggeblikt naar de criteria van de Hoge Raad blijkt dat van belang is dat geen strijdigheid ontstaat met het stelsel van het ontslagrecht, de vervulling van de voorwaarde objectief wordt bepaald en na vervulling van de voorwaarde geen invulling meer kan worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst. Indien de (lagere) rechtspraak vanaf 2001 wordt gelegd naast deze criteria, dan blijkt duidelijk dat vaak aan het criterium wordt getoetst dat de vervulling van de voorwaarde objectief moet kunnen worden bepaald. Naarmate de werkgever meer invloed heeft kunnen uitoefenen op het intreden van de voorwaarde, zal een beroep op de voorwaarde minder snel slagen.²⁵ Dit komt met name naar voren in de uitspraken inzake de beveiligingspas, de tewerkstellingsvergunning en de uitspraak ten aanzien van de integriteitsverklaring. In die uitspraken was duidelijk dat geen sprake kon zijn van een objectieve beoordeling, nu de werkgever dusdanige invloed had, dat deze kon bepalen wanneer de ontbindende voorwaarde zou intreden. Ook in geval van de leer/arbeidsovereenkomsten

19 Ktr. Amsterdam 26 januari 2005, JAR 2005/70.

20 Zie bijvoorbeeld Rb. Amsterdam 6 december 2000, JAR 2001/8.

21 Ktr. Lelystad, 8 december 2010, JAR 2011/32.

22 D. Christe, 'Act of God, zegen of plaag?', SR 2004/4, p. 102-107.

23 Ktr. Breda 12 januari 2011, LJNB 0788.

24 Zie noot 3.

25 Zie noot E. Verhulst bij JAR 2003/151, JAR 2003/227, waarin hij spreekt over een 'glijdende schaal'.

wordt de ontbindende voorwaarde veelal getoetst aan het criterium of de leerovereenkomst eindigt door een buiten de werkgever gelegen omstandigheid. De daarbij gehanteerde lijn is dat alleen het opleidingsinstituut op objectieve gronden mag bepalen dat de opleiding eindigt. Het andere criterium van de Hoge Raad, dat door het intreden van de ontbindende voorwaarde de arbeidsovereenkomst inhoudsloos is geworden, komt minder vaak aan bod. Beltzer heeft dit naar aanleiding van eerdere rechtspraak ook al opgemerkt en deze lijn zet zich dus voort.²⁶ De meeste rechters toetsen in ieder geval niet expliciet of de arbeidsovereenkomst inhoudsloos is geworden. Naar onze mening zou de rechter dit vaker moeten doen. Dit geldt met name voor de leer/arbeidsovereenkomsten waar zeker niet is uitgesloten dat de werknemer op andere wijze werkzaam zou kunnen zijn voor de werkgever. De werknemer kan mogelijk ook zonder de opleiding voor de werkgever werkzaam zijn, al dan niet in een andere functie. Bij de 'degradatie' uitspraken wordt het 'inhoudslooscriterium' wel gehanteerd. Bij beide uitspraken werd immers beoordeeld of de werknemers konden worden geplaatst in een andere functie. Ook in de uitspraak van kantonrechter Haarlem in 2008 ten aanzien van de Schipholpas en in de zaak ten aanzien van de integratieverklaring werd hiernaar verwezen. Hof 's-Gravenhage heeft met haar uitspraak in maart 2011 dit criterium weer onder de aandacht gebracht, door hier uitdrukkelijk aan te toetsen. Het hof oordeelde dat door het stopzetten van de subsidie niet de mogelijkheid vervalt de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Dit lijkt ons juist. Ten aanzien van het criterium dat de ontbindende voorwaarde niet in strijd mag zijn met het stelsel van het ontslagrecht, zijn met name de uitspraken met betrekking tot de leer/arbeidsovereenkomsten interessant. Het is in die uitspraken overigens opvallend dat de ontbindende voorwaarde vrij makkelijk geldig wordt geacht, ondanks het feit dat de werknemer ziek is.²⁷ Dit kan in strijd komen met het ontslagstelsel. Slechts in enkele uitspraken werd geoordeeld dat de werkgever de ontbindende voorwaarde niet kon inroepen wegens ziekte van de werknemer. In die gevallen was voornamelijk de ziekte de aanleiding voor de beëindiging van het dienstverband.²⁸ Gedacht kan worden aan de uitspraak van Hof Amsterdam van 3 februari 2003, waarin het langdurige ziekteverzuim de reden was dat de werknemer de opleiding niet kon afmaken en de arbeidsovereenkomst ten onrechte werd beëindigd. Hof Leeuwarden oordeelde in november 2010 vergelijkbaar. Het hof heeft immers bepaald dat, ondanks het feit dat de werknemer zich had uitgeschreven en de ontbindende voorwaarde zich dus had voorgedaan, de ontbindende voorwaarde niet geldig was nu werknemer tijdelijk was gestopt wegens ziekte. Wij menen dat de uitspraak van Hof Leeuwarden een juiste ontwikkeling is en dat in andere (lagere) rechtspraak wat al te

makkelijk over de eis dat geen sprake mag zijn van strijd met het (gesloten) stelsel van het ontslagrecht wordt heengestapt. In dit verband valt overigens wel op dat het hof de tijdelijkheid van de ziekte een rol laat spelen. In geval van een langdurige(r) ziekte zou de uitkomst mogelijk anders zijn geweest, nu dan aannemelijker is dat de arbeidsovereenkomst inhoudsloos kan worden geacht. Aan de andere kant kan ook eerder strijd ontstaan met het ontslagstelsel (opzegverbod tijdens ziekte). In ieder geval is duidelijk dat hoe minder de beëindiging rechtstreeks verband houdt met de ziekte, hoe eerder de ontbindende voorwaarde stand houdt.

Conclusie

Uit het rechtspraakoverzicht blijkt dat de ontbindende voorwaarde nog steeds een bruikbaar middel is om de arbeidsovereenkomst in uitzonderlijke situaties zonder toestemming van het UWV WERKbedrijf of de kantonrechter te beëindigen, gelet op het feit dat rechters deze wijze van beëindiging met regelmaat toestaan. De door de Hoge Raad gecreëerde ruimte voor de toepassing van de ontbindende voorwaarde is naar onze mening terecht wel beperkt.

²⁶ Zie noot R.M. Beltzer bij JAR 2004/211, JAR 2004/145.

²⁷ Zie bijvoorbeeld Ktr. Heerlen 21 mei 2003, JAR 2003/15, Ktr. 's-Gravenhage 23 april 2004, JAR 2004/211 en Ktr. 's-Gravenhage 23 april 2008, JAR 2008/248.

²⁸ Zie in dit verband ook G.J. Mulder, 'De ontbindende voorwaarde in de leer-/arbeidsovereenkomst', *ArbeidsRecht* 2005/49.