

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tot stand gekomen op basis van aanbod en aanvaarding. Loonvordering toegewezen omdat het feit dat werkgeefster geen werk heeft voor werkneemster voor haar risico komt.*Feiten*

Werkgeefster is een onderneming die actief is op het gebied van werving, selectie en detachering van (sales)personeel. In mei 2019 heeft werkneemster kennisgemaakt met twee medewerkers van werkgeefster. Op 6 juni 2019 heeft een bedrijf aan werkgeefster opdracht gegeven om kandidaten aan te dragen voor twee vacatures op haar salesafdeling. Hiervoor is werkneemster in juni 2019 benaderd. Een gesprek volgde en ongeveer een week na het gesprek op 5 juli 2019 heeft werkneemster de functie aanvaard per 1 oktober 2019. Deze latere ingangsdatum was voor zowel werkgeefster als het bedrijf geen probleem. Vanaf 16 juli 2019 volgen onderhandelingen over de wijze van indiensttreding tussen werkneemster en werkgeefster. Het bedrijf geeft op 9 september 2019 aan dat zij werkneemster kiest, op 16 september 2019 ziet zij echter weer van de deal af omdat aandeelhouders geen toestemming hebben gegeven. Op 19 september 2019 wordt een e-mail vanuit werkgeefster ontdekt van 16 augustus 2019, die in de spam-inbox was beland, waarin wordt gesproken over de totstandkoming van een contract met voorbehouden.

Oordeel

Werkgeefster heeft zich op het standpunt gesteld dat werkneemster niet-ontvankelijk is in haar verzoeken omdat niet werkgeefster, maar het bedrijf had moeten worden betrokken in de procedure, omdat tussen werkneemster en werkgeefster nooit een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Werkgeefster is enkel door het bedrijf gevraagd om te voorzien in werving en selectie van twee vacatures en werkneemster zou direct bij het bedrijf in dienst treden. De kantonrechter volgt dit standpunt van werkgeefster echter niet en is van oordeel dat tussen werkgeefster en werkneemster wel een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Het aanbod van werkgeefster blijkt uit diverse e-mailberichten en WhatsApp-berichten. Dat aanbod hield in dat werkneemster per 1 oktober 2019 bij het bedrijf zou gaan werken en dat het bedrijf zou mogen kiezen of werkneemster dat via werkgeefster zou gaan doen of rechtstreeks bij het bedrijf in dienst zou treden. Werkneemster heeft vanaf het begin af aan laten weten dat zij geen voorkeur had en beide opties aanvaardde. Werkgeefster heeft geen voorbehoud gemaakt, daarom mocht werkneemster ervan uitgaan dat zij ofwel rechtstreeks bij het bedrijf ofwel bij werkgeefster in dienst zou treden om gedetacheerd te worden.

Werkgeefster heeft aan werkneemster niet duidelijk gemaakt wat de gevolgen zouden zijn als het bedrijf van de deal zou afzien. Daarnaast is van belang dat werkgeefster met werkneemster afspraken heeft gemaakt over de arbeidsvoorwaarden. Gelet op deze omstandigheden moet worden geoordeeld dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen door middel van aanbod en aanvaarding. Nu geen sprake is van enige opzegging oordeelt de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst op dit moment nog steeds bestaat. De kantonrechter is voorts van oordeel dat de omstandigheid dat werkgeefster geen werk heeft voor werkneemster voor risico van werkgeefster komt en dat de loonvordering daarom kan worden toegewezen voor zover dit opeisbaar is. Dat is op dit moment het loon over de periode van 1 oktober 2019 tot en met 31 december 2019.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:256

Zaaknummer: 8135890

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: J. Rosendahl en C.M. Dreef

Wetsartikelen: 6:217 BW