

RECHTSPRAAK

Werkgever en werknemer hebben door middel van e-mails tussen gemachtigden in een vaststellingsovereenkomst overeenstemming bereikt over einddatum, salaris en vakantietoeslag en -dagen. Onenigheid over formulering hiervan staat niet aan nakoming in de weg.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een eenmanszaak waarmee zij thuiszorg verleent. Op 10 juni 2019 is werknemster in dienst getreden bij werkgeefster, op basis van een oproepcontact, met een arbeidsomvang van gemiddeld 4 uur per week. Op 1 september 2019 is werknemster begonnen met een opleiding en heeft zij haar werk voor werkgeefster voortgezet op basis van een BBL-contract voor de duur van drie jaar. Op 11 september 2019 is er een geschil ontstaan tussen partijen, waarop werkgeefster heeft gemeld dat werknemster niet meer op het werk hoeft te verschijnen. Hierop is de gemachtigde van werknemster in gesprek gegaan met werkgeefster, waarna een akkoord over een vaststellingsovereenkomst is bereikt op 11 november 2019. Nadien heeft werkgeefster de 'beloofde' vaststellingsovereenkomst echter niet aangeleverd of uitgevoerd. In deze procedure vordert werknemster nakoming van hetgeen partijen zijn overeengekomen bij e-mail van 11 november 2019 en werkgeefster te veroordelen om salaris aan werknemster te betalen.

Oordeel

Feitelijk komt het geschil tussen partijen neer op de vraag of er een overeenkomst tot stand is gekomen door middel van de e-mails van 11 november 2019. Vooropgesteld moet worden dat werkgeefster in haar e-mail van 11 november 2019 een aanbod aan de gemachtigde van werknemster doet. Deze gemachtigde aanvaardt dit aanbod, waardoor een overeenkomst tot stand is gekomen tussen werkgeefster en werknemster ten aanzien van de punten zoals die in de e-mail genoemd zijn: de einddatum van de arbeidsovereenkomst, het salaris, de vakantiedagen en de vakantietoeslag. Dat werkgeefster de vaststellingsovereenkomst uiteindelijk niet heeft getekend, omdat zij zich niet kon vinden in bepaalde formuleringen in de vaststellingsovereenkomst, die overigens gangbaar zijn in een dergelijke overeenkomst, maakt niet dat zij niet (meer) is gebonden aan de overeenkomst tussen partijen. De vaststellingsovereenkomst is slechts een formalisering en een verdere uitwerking van de overeenkomst die partijen al getroffen hadden. Nu de vorderingen van werknemster inhoudelijk door werkgeefster niet zijn betwist, worden deze toegewezen. Als onbetwist staat vast dat partijen zijn overeengekomen dat werknemster recht heeft op een salaris van €

1.037,62 bruto per maand. Uit de vordering van werkneemster begrijpt de kantonrechter dat dit het salaris bij een veertigurige werkweek betreft, en dat dit teruggerekend dient te worden naar het aantal uur dat werkneemster werkt, te weten 28 uur. Het gevorderde salaris van € 2.905,34 (viermaal € 726,33) wordt daarom als onbetwist toegewezen. De gevorderde opgebouwde vakantietoeslag van € 105,77 volgt uit de door werkneemster overgelegde salarisspecificatie en wordt als niet betwist toegewezen. Werkneemster vordert verder € 259,75 aan opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen. De kantonrechter vermoedt dat werkneemster haar maandsalaris heeft gedeeld door het aantal werkuren per week (28), in plaats van het aantal werkuren per maand. De kantonrechter zal uitgaan van het uurloon zoals opgenomen op de salarisspecificatie, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, dus € 11,60. Daarom wordt ten aanzien van opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen een bedrag van € 107,53 toegewezen (9,27 maal € 11,60).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7225

Zaaknummer: 8282796 \ CV EXPL 20-2681

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: L. van Luipen

Wetsartikelen: 6:217 BW en 7:670b BW