

RECHTSPRAAK

Geen totstandkoming arbeidsovereenkomst van docent na akkoord op het aanbod. Het aanbod was afhankelijk van afgifte van een VOG, die nog niet was verstrekt toen bleek dat de docent eerder bij een rechtsvoorganger met een vaststellingsovereenkomst uit dienst was getreden. Geen recht op schadevergoeding vanwege het onderbreken van de onderhandelingen.

Feiten

A is een onderwijsorganisatie, die sinds 1 augustus is gefuseerd en verder is gegaan onder de naam B. X heeft gesolliciteerd bij B op een vacature docent rekenen. Na een gesprek heeft de HR-adviseur van de onderwijsinstelling op 7 februari 2023 een e-mail aan X gestuurd met daarin onder meer een aanbod van arbeidsvoorwaarden. Hierin is ook opgenomen dat de datum van indiensttreding nog nader wordt bepaald, afhankelijk van het ontvangen van de verklaring omtrent het gedrag (hierna: VOG). X heeft dezelfde dag akkoord gegeven op dit voorstel. Op 13 februari 2023 heeft de onderwijsinstelling in een e-mail aan X laten weten af te zien van het aanbod, onder meer omdat is gebleken dat X eerder voor een rechtsvoorganger heeft gewerkt en deze arbeidsrelatie is beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst omdat een verdere samenwerking niet mogelijk was. In deze procedure staat primair de vraag centraal of er tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Subsidiair verzoekt X een schadevergoeding vanwege het in een laat stadium afbreken van de onderhandelingen over de overeenkomst.

*Oordeel**Totstandkoming arbeidsovereenkomst*

De kantonrechter is van oordeel dat X uit het e-mailbericht van 7 februari 2023 niet kon afleiden dat, indien hij akkoord zou geven op het voorstel, hiermee tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand zou zijn gekomen. Het aanbod bevat een voorbehoud voor het ontvangen van een VOG en er wordt melding gemaakt van een aantal formulieren, die X nog moet invullen om de indiensttredingsprocedure af te ronden. Daarbij komt nog dat er bij de e-mail nog geen schriftelijke, door beide partijen te ondertekenen arbeidsovereenkomst is bijgevoegd. Deze feiten en omstandigheden duiden erop dat de sollicitatieprocedure weliswaar voor een groot deel was doorlopen, maar dat de uiteindelijke wilsovereenstemming die nodig is voor de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst nog afhankelijk was van met name het verkrijgen van een VOG. Dit sluit aan bij artikel 4.2.1. van de Wet educatie en

beroepsonderwijs en artikel 2.2. van de cao Mbo, waarin is bepaald dat de werkgever alleen een arbeidsovereenkomst aangaat met een beoogd werknemer nadat een VOG is overlegd. De e-mail van 7 februari 2023 moet dan ook gezien worden als een indicatie van arbeidsvoorwaarden, omdat pas een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan als er een VOG is afgegeven. Gelet op het feit dat deze VOG nog niet was verkregen, kan van een arbeidsovereenkomst nog geen sprake zijn.

Afbreken onderhandelingen

Gelet op alle omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat X er niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat een overeenkomst tot stand zou komen. De onderwijsinstelling heeft de onderhandelingen niet op onaanvaardbare wijze afgebroken. X heeft weliswaar bij zijn sollicitatie een cv overgelegd waarop vermeld stond dat hij bij een rechtsvoorganger heeft gewerkt, maar hij heeft in het gesprek niet gemeld dat dit dienstverband door middel van een vaststellingsovereenkomst is geëindigd. Het feit dat de onderwijsinstelling hier in het sollicitatiegesprek geen vragen over heeft gesteld, maakt naar het oordeel van de kantonrechter nog niet dat X er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat deze beëindiging van het dienstverband en de gebeurtenissen die daaraan vooraf waren gegaan, geen belemmering zouden vormen voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst met de onderwijsinstelling. Daarbij komt dat het X, gezien zijn ruime werkervaring als docent, duidelijk moest zijn dat het daadwerkelijk aangaan van een arbeidsovereenkomst in het onderwijs afhankelijk is van het verkrijgen van een VOG. X mocht er daarom niet van uitgaan dat de zaak 'rond' was. Verder is van belang dat tijdens de sollicitatieprocedure duidelijk is geworden dat de arbeidsovereenkomst bij een rechtsvoorganger is geëindigd wegens omstandigheden die maken dat het (opnieuw) tewerkstellen van X niet wenselijk wordt geacht. Dit is aan te merken als een onvoorziene omstandigheid die zich tijdens de (afronddende fase van de) sollicitatieprocedure heeft voorgedaan. Het stond B, gelet op deze informatie, vrij om de onderhandelingen af te breken.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:5765

Zaaknummer: 10475358

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: L.N. Hermes, M.H. Stekelenburg en K.M.A. Jegen

Wetsartikelen: 6:217 BW, 4.2.1 Wet educatie en beroepsonderwijs en 7:610 BW