

RECHTSPRAAK

Werkgever is gebonden aan arbeidsovereenkomst die ingehuurd werker namens werkgever met werkneemster heeft gesloten. Eventuele vertegenwoordigingsonbevoegdheid dient voor rekening en risico van werkgever te blijven. Toewijzing loonvordering, met uitzondering van bonus.

Feiten

Werkneemster zocht een baan en heeft in november 2021 gereageerd op een vacature die werkgeefster heeft geplaatst op Indeed. Werkgeefster heeft X ingehuurd om voor werkgeefster een salesplatform te maken en glasvezelabbonnementen met afnemers te verkopen. X kreeg daarbij de beschikking over een e-mailadres van werkgeefster. X heeft via e-mail en persoonlijk contact met werkneemster gehad. X heeft werkneemster vervolgens, nadat ze een introductietraining had gevolgd, een arbeidsovereenkomst aangeboden. Werkneemster stelt dat zij op die basis drie maanden werkzaamheden heeft verricht voor werkgeefster. Omdat zij het overeengekomen loon niet ontving, heeft zij haar werkzaamheden beëindigd op 28 februari 2022. Werkneemster vordert in deze procedure betaling van het overeengekomen loon en de vakantietoeslag over de maanden december 2021 tot en met februari 2022. Daarnaast vordert zij een bonusuitkering van € 2000. Werkgeefster betwist dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Werkgeefster stelt X nooit toestemming te hebben gegeven om met werkneemster een arbeidsovereenkomst te sluiten. Ook betwist werkgeefster dat werkneemster werkzaamheden voor haar heeft verricht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst die in deze procedure is overgelegd een overeenkomst is die X namens werkgeefster met werkneemster heeft gesloten. Werkgeefster stelt dat X niet bevoegd was om namens haar een arbeidsovereenkomst te sluiten. De kantonrechter acht werkgeefster echter gebonden aan de arbeidsovereenkomst die X met werkneemster heeft gesloten, omdat een eventuele vertegenwoordigingsonbevoegdheid van X voor haar rekening en risico moet blijven. Naar het oordeel van de kantonrechter mocht werkneemster er gerechtvaardigd op vertrouwen dat aan X een volmacht was verleend voor het sluiten van de arbeidsovereenkomst. Waar het op neerkomt, is dat werkgeefster geen toezicht heeft gehouden op de uitvoering van de taken die zij aan X had gegeven en hem in het contact met werkneemster volledig de vrije hand heeft gelaten. Tijdens de mondelinge behandeling bleek namelijk dat de enige bevoegde vertegenwoordiger van werkgeefster eigenlijk geen idee had

welke werkzaamheden X verrichtte en welke kantoorruimte hij daarvoor gebruikte, terwijl werkgeefster X kennelijk wel in de gelegenheid heeft gesteld om een aan werkgeefster gelieerde kantoorruimte te gebruiken. Verder is gebleken dat werkgeefster wat betreft de vervulling van de vacature waarop werkneemster had gereageerd meer verantwoordelijkheden bij X heeft gelegd. Dat werkgeefster hierbij enige vinger aan de pols heeft gehouden, is niet gebleken. Werkgeefster heeft X toestemming verleend een e-mailadres van werkgeefster te gebruiken, maar vervolgens heeft zij niet althans onvoldoende toezicht gehouden op het gebruik van dit e-mailadres, terwijl zij dit gemakkelijk wel had kunnen doen. Onder de gegeven omstandigheden is het gerechtvaardigd dat werkgeefster, in haar verhouding tot werkneemster, het risico draagt van de gestelde onbevoegde vertegenwoordiging door X. Werkgeefster is dus gebonden aan de arbeidsovereenkomst waar werkneemster haar loonvordering op baseert. Werkneemster heeft verder voldoende aangetoond dat zij ook daadwerkelijk werkzaamheden heeft verricht. Werkgeefster moet achterstallig loon en vakantietoeslag betalen. De gevorderde bonusuitkering wordt afgewezen, nu niet is komen vast te staan dat partijen een bonusregeling zijn overeengekomen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4185

Zaaknummer: 10873314 \ UC EXPL 24-207

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: H. Sala

Wetsartikelen: 7:610 BW