

RECHTSPRAAK

Na sollicitatietraject is arbeidsovereenkomst voor zeven maanden tot stand gekomen, nu over essentiële elementen overeenstemming is bereikt: functie, uurloon, arbeidsomvang, werkdagen, reiskosten, startdatum en duur. Matiging gefixeerde schadevergoeding van zeven naar drie maanden.

Feiten

Werkneemster heeft op 5 januari 2025 bij werkgeefster gesolliciteerd op de vacature allround medewerker die werkgeefster online aanbood. Na het sollicitatiegesprek heeft werkgeefster werkneemster laten weten dat het gesprek goed is bevallen en dat zij, als ze wil, aan de slag kan bij werkgeefster. Werkneemster heeft daarop aangegeven het ook als een fijn gesprek te hebben ervaren, waarna partijen hebben gecorrespondeerd over onder meer de hoogte van het salaris, de werkdagen van werkneemster en de startdatum van het dienstverband. Op 10 februari 2025 laat werkgeefster aan werkneemster weten dat op maandag 17 februari een scholingsdag gepland staat, die de medewerkers van werkgeefster voor de rechtbank jaarlijks moeten doen. Werkneemster geeft daarop aan dat ze daar niet bij aanwezig kan zijn. Op 18 februari 2025 heeft werkgeefster aan werkneemster bericht dat zij afziet van het aangaan van de arbeidsovereenkomst, vanwege opstartproblemen en de strubbelingen rondom de scholing van 2025. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en verzoekt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ter hoogte van zeven brutomaandsalarissen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat tussen partijen overeenstemming is bereikt over de essentialia van de arbeidsovereenkomst. Partijen hebben namelijk overeenstemming bereikt over het bruto- en nettouurloon, de dagen waarop zou worden gewerkt, de pensioenopbouw en de reiskostenvergoeding. De inhoud van de functie blijkt uit de vacaturetekst, zodat ook daarover overeenstemming is bereikt. De kantonrechter overweegt dat het de bedoeling was dat werkneemster drie hele dagen zou gaan werken, waardoor de arbeidsomvang op 24 uur per week zou uitkomen. Ook was er overeenstemming over de startdatum en de duur van de arbeidsovereenkomst, te weten zeven maanden. Daarnaast heeft werkgeefster ook bevestigd dat zij aan haar tussenpersoon heeft gevraagd een contract voor werkneemster op te stellen. Dat werkneemster nog geen VOG heeft overgelegd en niet kon deelnemen aan de verplichte scholingsdag, zijn naar het oordeel van de kantonrechter geen voorwaarden waaraan moest zijn voldaan voordat de arbeidsovereenkomst tot stand zou komen. Tussen partijen is dan ook

een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden tot stand gekomen. Werkneemster maakt terecht aanspraak op de vergoeding van artikel 7:672 lid 11 BW. De kantonrechter is evenwel van oordeel dat er gronden zijn voor matiging. Hoewel het kwalijk is hoe werkgeefster meende een einde aan de arbeidsovereenkomst te maken, had het op de weg van werkneemster gelegen om ander werk te vinden. Gezien de huidige arbeidsmarkt en haar ervaring met werken als uitzendkracht, zou het geen probleem moeten zijn om op korte termijn ander werk te vinden. Ook neemt de kantonrechter in overweging dat partijen vooraf hadden ingestemd met een proeftijd van één maand. Nu deze proeftijd niet schriftelijk is vastgelegd, geldt die niet tussen partijen, maar het ligt in de rede om te veronderstellen dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst gedurende de proeftijd beëindigd zou hebben als dat wel het geval was geweest. Ook dat is een reden om de vergoeding te matigen. Dit alles afwegende zal de kantonrechter de vergoeding matigen tot het loon van drie maanden, uitkomend op een bedrag van € 5.123,04 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:6100

Zaaknummer: 11657046 AZ VERZ 25-41

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: W.T.M. Uilhoorn en L.N. Hermans

Wetsartikelen: 7:610 BW