

RECHTSPRAAK

Voorafgaande WhatsApp-gesprekken over arbeidsvoorwaarden en inhoud beoordelingsformulier bevestigen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dat totstandkoming afhankelijk was van subsidieverlening is onvoldoende schriftelijk vastgelegd.*Feiten*

Werkneemster heeft op 19 februari 2024 een tripartite overeenkomst gesloten met de Hogeschool van Amsterdam (HvA) en stichting Kolom. Directeur van werkgever is mevrouw A. Voorafgaand aan de start bij werkgever had werkneemster uitgebreid WhatsApp-contact met B (toenmalige vriendin van werkneemster en medewerkster van werkgever). In dat gesprek ging het onder meer over een overstap vanuit Kolom naar werkgever, over (overheids)subsidies voor opleiding en begeleiding en over arbeidsvoorwaarden. B sprak onder meer de verwachting uit dat werkneemster na de zomer in september zou kunnen starten. Werkneemster startte vervolgens op 1 april 2025 bij werkgever. Over april, mei en juni 2025 betaalde werkgever € 2.128,20 bruto per maand uit. Er werden loonstroken opgemaakt. Op 3 juni 2025 ondertekenden A en B een beoordelingsformulier. Daarin staat onder meer dat werkneemster potentie had om zich tot leerkracht te ontwikkelen. Werkgever wilde haar die kans geven in het volgende schooljaar. Werkneemster meldde zich ziek op 16 juni 2025. Op 18 juni 2025 schreef A namens werkgever aan werkneemster dat zij 'op proef' was gekomen voor een werk/studiestage, dat verlenging tot juni 2026 bij geschiktheid de bedoeling was, maar dat werkgever besloot niet te verlengen. Aangekondigd werd dat eind die maand een eindafrekening van het salaris zou volgen. Op 2 september 2025 vermeldde B dat werkgever mogelijk de stage van werkneemster kon overnemen, onder de voorwaarde dat het om een volledig gesubsidieerd traject ging en de benodigde documenten zouden worden aangeleverd voor overdracht. Volgens B was uitdrukkelijk afgesproken dat alleen een overeenkomst tot stand zou komen als de gevraagde gegevens werden aangeleverd en duidelijk was dat het geheel gesubsidieerd was. Volgens B heeft werkneemster die stukken herhaaldelijk niet verstrekt. Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding en veroordeling van werkgever tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en dat de beëindiging door werkgever niet rechtsgeldig is. Vaststaat dat werkneemster vanaf 1 april 2025 werkzaamheden verrichtte voor werkgever en dat er sprake was van productieve

arbeid (zij gaf onder meer les en stond geregeld alleen voor de klas), naast een opleidingsdag bij de HvA. Ook is voldaan aan de elementen loon (periodieke betaling en loonstroken) en gezagsverhouding (begeleiding door B en beoordeling door A). De kantonrechter betreft ook de bedoeling van partijen. Hoewel werkgever stelde dat hij alleen onder subsidievoorwaarden wilde meewerken en dat er geen overeenkomst tot stand kwam door het ontbreken van documenten, komt dat risico volgens de kantonrechter voor rekening van werkgever. Uit het WhatsApp-gesprek blijkt dat vóór de start uitvoerig over salaris en arbeidsvoorwaarden is gesproken, inclusief betaling van de opleidingsdag, extra uitkeringen en pensioen. Werkgever liet de communicatie grotendeels via B verlopen en deed onvoldoende eigen onderzoek naar (de voorwaarden van) subsidie en de financiële consequenties. Als werkgever de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst afhankelijk had willen maken van subsidieverlening, had hij dat duidelijk en schriftelijk moeten vastleggen. Dat is niet gebeurd. Van onjuiste informatieverstrekking door werkneemster is niet gebleken en een beroep op dwaling slaagt niet. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er is geen (schriftelijke) arbeidsovereenkomst waarin een einddatum is overeengekomen en er zijn aanwijzingen dat werd uitgegaan van voortzetting na de zomer (zoals de positieve passage in het beoordelingsformulier en de berichten dat werkneemster in september zou kunnen starten). De verzoeken van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7211

Zaaknummer: 11860516 \ ME VERZ 25-127 AW/1583

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: Y.C.H. Schmitz en B. Tomlow

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:670 BW en 7:671 BW