

RECHTSPRAAK

Schadevordering werknemer op grond van wanprestatie of onrechtmatige daad na aanvankelijk verschil tussen aanbiedingsbrief en conceptarbeidsovereenkomst afgewezen.*Feiten*

Werknemer heeft in 2024 gesolliciteerd op een vacature voor de functie van coördinerend specialistisch adviseur bij werkgever. Na een positieve sollicitatie heeft op 30 december 2024 een arbeidsvoorwaardengesprek plaatsgevonden. Dit gesprek heeft geleid tot een 'offer letter' waarin 1 april 2025 als datum van indiensttreding stond genoemd. Ook stond aangegeven dat een bepaaldetijdscontract zou worden gesloten dat zou worden gevolgd door een onbepaaldetijdscontract. Op 18 februari 2025 is aan werknemer een conceptarbeidsovereenkomst gestuurd voor bepaalde tijd. Volgens werknemer was hiermee niet voldaan aan het aanbod uit de 'offer letter'. Dit heeft geleid tot een aangepast aanbod dat werkgever begin april 2025 aan werknemer heeft gestuurd met de tekst: "De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd om uw geschiktheid te beoordelen. Bij voldoende functioneren wordt de arbeidsovereenkomst omgezet naar onbepaalde tijd." Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst niet getekend. Wel heeft hij eind maart 2025 werkgever aansprakelijk gesteld vanwege onrechtmatig handelen met een sommatie tot betaling van ruim € 100.000. Werknemer heeft zich op 1 april 2025 ziek gemeld. Werkgever heeft werknemer vervolgens nogmaals de conceptarbeidsovereenkomst gestuurd. Op 23 april 2025 heeft werkgever gebruikgemaakt van het proeftijdbeding en heeft hij de arbeidsovereenkomst opgezegd omdat sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer vordert € 24.999 aan schadevergoeding. Werknemer baseert zijn vordering op wanprestatie en onrechtmatige daad.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Geen van de door werknemer aangevoerde gronden of enige andere grond slaagt, de vordering wordt afgewezen. Het kan zijn dat over aanvankelijke verschillen tussen de 'offer letter' en de conceptarbeidsovereenkomst discussie is geweest, dat er daardoor enige tijd overheen is gegaan, dat werknemer dit als vervelend heeft ervaren en dat achteraf ook werkgever de gang van zaken betreurt. Maar meer dan die constatering levert het ook niet op. Van enige tekortkoming die op grond van artikel 6:74 BW leidt tot aansprakelijkheid voor geleden schade is alleen al daarom geen sprake. Het beroep op artikel 6:162 BW wordt ook verworpen. De wijze van handelen van werkgever, zoals hiervoor besproken, kwalificeert namelijk niet als een inbreuk op een recht, een doen of nalaten in strijd met een wettelijke plicht of met hetgeen volgens ongeschreven recht in het

maatschappelijk verkeer betaamt. Ook hier geldt dat de gang van zaken wat ongelukkig is geweest, maar dat werknemer heeft gekregen wat hij van werkgever verlangde. Enige onrechtmatigheid in de zin van genoemde bepaling levert de hele gang van zaken niet op. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:10368

Zaaknummer: 11693695 CV EXPL 25-11184

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: C.E.J.Y. van Agt

Wetsartikelen: 6:74 BW en 6:162 BW