

RECHTSPRAAK

A./Y. c.s.

Nu geen sprake is van aanbod en aanvaarding, is er geen arbeidsovereenkomst tussen partijen tot stand gekomen. Wel dient Y na de afgebroken onderhandelingen en het herroepen van het aanbod schade (€ 27.500) te vergoeden aan A.

Feiten

A heeft gestudeerd aan de Stichting Hogeschool Utrecht. Tussen de Stichting Hogeschool Utrecht, A en Y is een zogenoemde onderwijs-arbeidsovereenkomst gesloten voor de bepaalde tijd van 16 maart 2015 tot 12 juni 2015. In augustus 2015 heeft A haar studie voortgezet te Seoul, Zuid-Korea. In Seoul heeft zij aanvankelijk incidenteel werkzaamheden voor Y verricht zonder vergoeding. Wel hebben A en Y een arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode van 1 november 2015 tot en met 31 december 2015. Nadat A was teruggekeerd in Nederland is zij op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden van X tot 3 juni 2016. Op 10 mei 2016 hebben A en een contactpersoon van Y gesproken over voortzetting van de werkzaamheden voor Y na het aflopen van de arbeidsovereenkomst met X. Daarna heeft de contactpersoon van Y per e-mail van diezelfde dag een arbeidsovereenkomst aan A aangeboden. Dat was een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met ingang van een nader te bepalen datum in juni 2016 voor de functie van Inbound Marketing Consultant met een normale en wekelijkse arbeidsduur van 40 uur of 36 uur en een salaris van € 2.650 bruto per maand op basis van 40 uur per week. Op 19 mei 2017 stond een vervolgesprek gepland. Onderweg naar haar werk heeft A een auto-ongeluk gehad. A is hierdoor grotendeels arbeidsongeschikt geraakt. De arbeidsovereenkomst tussen A en X is door het verstrijken van de bepaalde tijd geëindigd op 3 juni 2016. Deze is met een maand verlengd, kort gezegd zodat A niet 'tussen wal en schip zou vallen'. Vanaf 23 juni 2016 hebben A en de contactpersoon van Y contact gehad over het tekenen van de nieuwe arbeidsovereenkomst. Onder meer het salaris was een discussiepunt, partijen zijn het hier niet over eens geworden. Op 14 juli 2016 heeft A aan de contactpersoon van Y geschreven dat zij juridisch advies had ingewonnen en dat zij op grond daarvan tot de conclusie is gekomen dat zij met ingang van 3 juni 2016 in dienst van Y is op basis van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die op 17 mei 2016 aan haar was aangeboden. Op 19 juli 2016 heeft de contactpersoon van Y geantwoord dat ook Y juridisch advies had ingewonnen en dat zij tot de conclusie was gekomen dat partijen in de onderhandelingsfase zijn blijven steken. Begin augustus 2016 heeft de contactpersoon van Y mondeling aan A medegedeeld dat Y bereid is aan haar een arbeidsovereenkomst aan te bieden zodra zij hersteld is. Op 20 oktober 2016 heeft Y een arbeidsovereenkomst aan A aangeboden voor de

duur van zes maanden, ingaande 16 januari 2017 tegen € 2.650 bruto per maand op basis van 40 uur, op voorwaarde dat A tegen die tijd arbeidsgeschikt zou zijn. A heeft dit voorstel afgewezen.

Oordeel

Ketenregeling

Tussen partijen staat vast dat de overeenkomst tussen de Stichting Hogeschool Utrecht, A en Y niet kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. Zij zijn het echter niet eens over de kwalificatie van de overeenkomst op grond waarvan A tijdens haar verblijf in Seoul in de periode van augustus 2015 tot november 2015 incidenteel werkzaamheden voor Y heeft verricht. De kantonrechter verwerpt de stelling van A dat in die periode sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst tussen A en Y voor de periode november en december 2015 is daarom de eerste arbeidsovereenkomst tussen deze partijen. Daarna hebben A en X een arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode van 11 januari tot en met 3 juni 2016. De arbeidsovereenkomst voor de periode van 3 juni tot en met 3 juli 2016 is dus niet de vierde, zoals A heeft gesteld, maar de derde arbeidsovereenkomst. Deze overeenkomst is van rechtswege geëindigd door het verstrijken van de bepaalde tijd. Ook als X als opvolgend werkgever in de zin van de ketenregeling zou moeten worden aangemerkt, hetgeen X en Y gemotiveerd hebben betwist, is de laatste arbeidsovereenkomst met X geëindigd door het verstrijken van de bepaalde tijd. Het beroep van A op de ketenregeling van artikel 7:668a BW gaat dus niet op.

Geen overeenstemming

Y heeft op of omstreeks 17 mei 2016 wel een aanbod voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gedaan, maar dit aanbod is naar het oordeel van de kantonrechter niet door A aanvaard. Daar komt dan nog bij dat A kort daarvoor akkoord was gegaan met een verlenging van haar arbeidsovereenkomst met X met een maand en dat zij met ingang van 3 juli 2017 een uitkering op grond van de Ziektewet heeft aangevraagd. Ook deze gedragingen zijn niet te rijmen met de stelling van A dat in mei of juni 2016 volledige overeenstemming met Y is bereikt over de arbeidsvoorwaarden. De aanvaarding van dit aanbod in het verzoekschrift is dus te laat.

Afbreken van de onderhandelingen

A heeft subsidiair aan haar vordering ten grondslag gelegd dat partijen in een zodanig ver stadium van onderhandeling waren dat Y deze niet zomaar had mogen afbreken. Voor de beantwoording van de vraag of Y hiermee onrechtmatig heeft gehandeld neemt de kantonrechter tot uitgangspunt dat een aanbod mag worden herroepen. Ieder van de onderhandelende partijen mag de onderhandelingen afbreken, tenzij dit op grond van het gerechtvaardigd vertrouwen van de wederpartij in de totstandkoming van de overeenkomst of in verband met de andere omstandigheden van het geval, onaanvaardbaar zou zijn. Dat partijen in een vergaand stadium van onderhandeling waren, blijkt uit de hiervoor opgesomde

feiten. Het verschil van mening betrof alleen de omvang van het salaris. Toen A kanttekeningen plaatste bij het salarisvoorstel, had het op de weg van Y gelegen om een (finaal) aanbod in de vorm van een tegenvoorstel te doen of duidelijk te maken dat haar aanbod het eindbod was. Dat heeft Y echter niet gedaan. Y heeft de onderhandelingen vertraagd en heeft het verschil van mening over het salaris gebruikt om terug te komen op het aanbod van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dat terugkomen op een gedaan aanbod is in de omstandigheden van dit geval, waarin A vanaf januari 2016 gedurende drie dagen per week onder leiding en toezicht van Y heeft gewerkt, in strijd met hetgeen voor een opdrachtgever betamelijk is en daarom onrechtmatig. Uit het voorgaande volgt dat Y gehouden is aan A de schade te vergoeden die zij heeft geleden doordat Y is teruggekomen op het aanbod van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. A heeft gerekend met een periode van arbeidsongeschiktheid van anderhalf jaar en een aanvullende periode om ander werk te zoeken van 4,3 maanden. Omdat A niet heeft betwist dat zij in de periode na 19 mei 2016 thuis aan haar scriptie heeft kunnen werken om af te kunnen studeren, zal de kantonrechter aannemen dat zij ook enig voordeel heeft gehad van de afgebroken onderhandelingen. De schade zal daarom worden begroot op € 27.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-12-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:6146

Zaaknummer: 5858111 UC EXPL 17-4980 RK/1069

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M. Cankaya en L.J.P. Duijs

Wetsartikelen: 6:217 BW en 7:668a BW