

RECHTSPRAAK

Werkneemster is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst nu over de (wettelijke) essentialia ex artikel 7:610 BW overeenstemming is bereikt en werkgever onvoldoende heeft aangetoond dat ook de arbeidsomvang en het gebruik van een leaseauto hiertoe behoren.*Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2018 in dienst getreden bij werkgever. Bij brief van 19 november 2020 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst opgezegd tegen eind december 2020. Per 1 januari 2021 is werkneemster in dienst getreden bij haar nieuwe werkgever. Op enig moment in januari 2021 heeft werkgever werkneemster benaderd en haar verzocht om weer werkzaamheden voor werkgever te gaan verrichten. Op 20 januari 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de eigenaar van werkgever en werkneemster en heeft werkneemster verteld dat zij zwanger is. Op 25 januari 2021 heeft werkneemster werkgever per WhatsApp een link gestuurd van een leaseauto die zij wilde gaan gebruiken. Op 26 januari 2021 heeft werkneemster per WhatsApp aan de eigenaar van werkgever gevraagd: 'Kan ik zo opzeggen hier?'. De eigenaar van werkgever heeft daarop enkele minuten later geschreven: 'Ja zeker!'. Diezelfde dag heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst bij haar nieuwe werkgever in de proeftijd opgezegd. Op 2 en 4 februari 2021 heeft werkneemster werkzaamheden voor werkgever verricht op locatie van werkgever. Op 4 februari 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden met werkneemster waarin zij werd geïnformeerd dat zij niet bij werkgever in dienst kon treden. Op 5 februari 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Bij WhatsAppbericht van 10 februari 2021 aan werkgever heeft werkneemster aangegeven nog eens met werkgever te willen praten, omdat zij erg van slag is geweest. Ook geeft zij aan werkgever meermaals te hebben gebeld, maar geen gehoor te hebben gekregen. Bij brief van 24 februari 2021 heeft werkneemster werkgever bericht dat er op basis van de afspraken die waren gemaakt een arbeidsovereenkomst tussen partijen was ontstaan. Werkgever geeft aan dat er slechts gesprekken zijn geweest over het sluiten van een arbeidscontract met werkneemster, maar dat dit niet tot wederzijdse overeenstemming heeft geleid. Werkneemster vordert dat de kantonrechter werkgever veroordeelt tot betaling van haar salaris.

Oordeel

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter mocht werkneemster redelijkerwijs uit aan werkgever toe te rekenen gedragingen en uitlatingen afleiden dat overeenstemming over de essentialia van die arbeidsovereenkomst was bereikt, zodat een arbeidsovereenkomst tot

stand is gekomen. Werkneemster heeft voldoende onderbouwd dat tussen partijen overeenstemming over de wettelijke essentialia van de arbeidsovereenkomst bestond, namelijk dat werkneemster in dienst van werkgever tegen betaling van loon gedurende een zekere tijd arbeid zou gaan verrichten (art. 7:610 BW). Partijen waren het eens over het (basis)salaris dat werkneemster zou ontvangen. De kantonrechter overweegt dat het zo kan zijn dat naast wettelijke essentialia, ook over andere essentialia overeenstemming moet zijn bereikt, wil er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Daarbij is van belang of het gaat om door partijen als essentieel beschouwde arbeidsvoorwaarden. Werkgever voert in dit verband aan dat geen overeenstemming is bereikt over de arbeidsomvang en over de vraag wie de bijtelling (voor privégebruik) van de leaseauto zou betalen. Dat de arbeidsomvang een essentiële arbeidsvoorwaarde betrof en dat dit overeenstemming in de weg stond, is vooralsnog onvoldoende aannemelijk geworden. Werkgever heeft echter niet toegelicht waarom de arbeidsomvang van wezenlijk belang was. Werkgever heeft na 4 februari 2021 niet gereageerd op de WhatsAppberichten van werkneemster, waarin zij duidelijk heeft geschreven welke redenen werkgever in het gesprek van 4 februari 2021 zou hebben gegeven voor het niet kunnen of willen aangaan van een arbeidsovereenkomst (een financiële afweging). Bijna één maand later heeft werkgever voor het eerst te kennen gegeven dat de gesprekken met werkneemster *'niet tot een wederzijdse overeenstemming hebben geleid'*. Pas ter zitting heeft werkgever betwist dat overeenstemming zou zijn bereikt over de arbeidsomvang. Verder heeft werkgever niet weersproken dat werkneemster (op of voor 25 januari 2021) is gevraagd een leaseauto uit te zoeken en dat vervolgens over het type leaseauto overeenstemming is bereikt. Volgens werkgever was het de bedoeling dat werkneemster na haar zwangerschaps- en bevallingsverlof de beschikking over de leaseauto kreeg. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter vooralsnog van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat overeenstemming over de bijtelling een essentiële voorwaarde was voor de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen is het voorlopig oordeel van de kantonrechter dat tussen partijen reeds een arbeidsovereenkomst is ontstaan. De loonvordering wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:3676

Zaaknummer: 9083234 \ VV EXPL 21-41

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: Abalhaj en Alshairi

Wetsartikelen: 7:610 BW