

RECHTSPRAAK

Tegenover de (wisselende) eisen, wensen of tegemoetkomingen van Nanny staan geen uitlatingen van Ouder waarmee op een bepaald moment met voldoende duidelijkheid overeenstemming is bereikt over essentiële punten. Geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen.*Feiten*

Partijen zijn met elkaar in contact gekomen via het platform van Care.com. Nanny bood zich aan en meldde o.a. dat zij de voorkeur had voor een loondienstverband. Voordat het kennismakingsgesprek plaatsvond, stuurde Nanny meerdere berichten via Whatsapp naar Ouder, o.a. een bericht van een gastouderbureau waarin wordt aangegeven dat ouders met een gastouder aanspraak kunnen maken op kinderopvangtoeslag en het bureau als financieel doorgeefluid kan fungeren. Na het kennismakingsgesprek op 10 februari 2022 vroeg Nanny op 15 februari 2022 of zij goed had begrepen dat zij gaan voor een loondienstconstructie en gastouderbureau. Ouder antwoordt daarop '(...) Zullen in de eerste periode dan alleen meer uren doen in loondienst (...) Ja!'. Nanny heeft proefgedraaid en heeft op 27 februari 2022 laten weten dat dit was bevallen. Nanny vroeg het contract toe te sturen. Ouder heeft twee overeenkomsten toegestuurd; een 'contract vraagouder/gastouder' en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen Ouder Beheer B.V. en Nanny voor marketing- en communicatiewerkzaamheden. Nanny heeft de overeenkomsten niet getekend. Op 1 maart en 7 maart 2022 heeft Nanny opmerkingen geplaatst bij het contract, o.a. dat zij een standaardcontract in loondienst voor 36 uur wil, doorbetaling tijdens ziekte, vakantiedagen en -toeslag en reiskostenvergoeding en de vermelding dat het gastouderbureau alleen financieel is betrokken. Ouder heeft aangegeven dat Nanny zich moest inschrijven bij het gastouderbureau en heeft vragen gesteld over de voorwaarden van Nanny. Nanny heeft meerdere dagen gewerkt. Op 13 maart 2022 heeft Nanny de door haar gewenste (aangepaste) voorwaarden aan Ouder toegestuurd. Nanny heeft 15 maart gewerkt, maar meldt zich 16 maart ziek. Op 17 maart 2022 laat Nanny weten zich te hebben ingeschreven bij het gastouderbureau. Ouder stelt vragen over de gestelde voorwaarden, o.a. omdat Nanny tot dan toe nog geen enkele week de 40 uur heeft gewerkt waarvoor zij een contract wil. Tussen partijen wordt vervolgens nog onderhandeld over de voorwaarden van het contract. Op 22 maart 2022 gaat Nanny weer aan het werk, maar zij meldt zich 23 maart 2022 weer ziek. Op 30 maart 2022 meldt Nanny zich beter. Ouder geeft vervolgens aan dat hij onvoldoende basis ziet voor een verdere samenwerking. Nanny hoeft niet meer te komen. Op 25 april 2022 heeft Ouder afgerekend ad € 7 per kind per uur. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat er een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, het ontslag op staande voet onjuist is en hij heeft dat ontslag vernietigd. Op verzoek van Ouder is de arbeidsovereenkomst ontbonden

wegens ernstig verwijtbaar handelen. Nanny komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof constateert dat partijen tot en met 7 maart 2022 langs elkaar heen praten. Ouder gaat uit van een loondienstverband met de vennootschap én een contract via het gastouderbureau waarbij geen sprake is van een regulier loondienstverband met de ouders. Nanny wil een reguliere arbeidsovereenkomst bij Ouder voor ten minste negen maanden met een omvang van 36 uur per week, en (in dat geval vanzelfsprekend) doorbetaling tijdens ziekte. Van 13 t/m 28 maart 2022 volgen meerdere berichten van Nanny waarin nieuwe/andere voorwaarden staan. Tegenover die (wisselende) eisen, wensen of tegemoetkomingen van Nanny staan geen uitlatingen van Ouder waarmee op een bepaald moment met voldoende duidelijkheid overeenstemming is bereikt over essentiële punten. Over de beoogde duur van de relatie en de arbeidsomvang is voortdurend onderhandeld, terwijl de hoogte van het salaris, wat Ouder betreft, slechts akkoord was als aanvulling plaatsvond via een dienstverband met een vennootschap en onder de voorwaarde dat uitbetaling (van het andere deel, neemt het hof aan) zou verlopen via het bureau waarmee verkrijging van de kinderopvangtoeslag veiliggesteld werd. Ouder is nimmer akkoord gegaan met doorbetaling tijdens ziekte en vakantie. Met de vennootschap als werkgever (voor een paar uur per week) is Nanny niet akkoord gegaan. Daarmee is, al met al, geen overeenstemming tussen partijen bereikt en geen overeenkomst ontstaan. Het voorgaande wordt niet anders doordat Nanny ook na 7 maart 2022 nog enkele dagen of dagdelen heeft gewerkt. Over de basis waarop en de voorwaarden waaronder dat is gebeurd, bestond geen overeenstemming. Het hof constateert dat Nanny zich ondertussen ook niet gedroeg alsof zij verplicht was om op het werk te verschijnen en al gebonden was. Ouder heeft dan ook de onderhandelingen kunnen afbreken zoals hij op 30 maart 2022 heeft gedaan nadat Nanny zich die dag, met ingang van de volgende dag, hersteld had gemeld. Van een ontslag op staande voet was daarom geen sprake. De beschikking wordt vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-04-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:3385

Zaaknummer: 200.316.660/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en A. Elgersma

Advocaten: A.W. van Luipen en I. de Graaff

Wetsartikelen: 7:610 BW