

RECHTSPRAAK

Geen voldoende bepaald aanbod nu essentialia van de arbeidsovereenkomst nog niet duidelijk waren: geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen.*Feiten*

In deze zaak gaat het om de vraag of tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Volgens werknemster is haar onmiddellijk na een afsluitend sollicitatiegesprek op 6 april 2023 een aanbod gedaan en heeft zij dat ook aanvaard. Daarmee is volgens haar een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. Volgens Randstad is er geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. Wel heeft Randstad gezegd werknemster een aanbod te gaan doen maar heeft zij zich bedacht, omdat Randstad op 7 april 2023 kennis heeft genomen van een anonieme brief waarin uitgesproken wordt werknemster niet te selecteren voor de VP-functie en haar capaciteiten en meer specifiek haar "Statement of Work" en IT-kennis ernstig in twijfel worden getrokken. Op 13 april 2023 krijgt werknemster de gelegenheid om op de brief – waarvan de herkomst nooit duidelijk is geworden – te reageren. Na intern overleg besluit Randstad uiteindelijk op 20 april 2023 dat werknemster niet wordt aangesteld in de VP-functie. Werknemster vordert primair – samengevat – voor recht te verklaren dat tussen haar en Randstad op 6 april 2023 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Randstad voert verweer strekkende tot afwijzing van de vordering.

Oordeel

Een overeenkomst komt tot stand door een aanbod dat is aanvaard. Een aanbod dient voldoende bepaald te zijn. De kantonrechter overweegt dat werknemster een presentatie heeft gegeven die bedoeld was als sluitstuk van een sollicitatietraject. Deze presentatie is duidelijk goed ontvangen door Randstad. Vast is komen te staan dat zij is gefeliciteerd en haar is door verschillende gesprekspartners medegedeeld dat haar een aanbod ("offer") gedaan zou worden. Volgens werknemster (maar niet volgens Randstad) is ook tegen haar gezegd aan het einde van het gesprek: "You got the job". Maar zelfs als die woorden zijn gebruikt is daarmee geen aanbod gedaan in de zin van de wet. Daarvoor is dit onvoldoende bepaald. Het moet immers voor partijen duidelijk zijn welke afspraken worden gemaakt over de essentialia van een (arbeids)overeenkomst. In dit geval is hiervan geen sprake. Zo is er nooit overeenstemming bereikt over de hoogte van het salaris, voor welke duur de functie zou worden aangeboden, bij welke Randstadentiteit werknemster in dienst zou treden (en waar derhalve de gezagsverhouding komt te liggen), of wat de ingangsdatum van de functie zou zijn. Kortom, de belangrijkste elementen van een arbeidsovereenkomst waren op 6 april 2023 onvoldoende bepaald. De uitlatingen die Randstad op 6 april 2023 heeft gedaan kunnen alleen

worden gezien als een uitnodiging om in onderhandeling te treden over de arbeidsvoorwaarden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:267

Zaaknummer: 10660451

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: C. Kat en mr. L. Guinee-Stehouwer

Wetsartikelen: 6:217 BW en 7:610 BW