

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Loonvordering en vordering tot wedertewerkingstelling toegewezen. Arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd.****Feiten*

Op 2 januari 2024 heeft werknemer gesolliciteerd bij SDG voor de functie van chauffeur. Werknemer heeft op 4 en 9 januari 2024 gewerkt voor SDG. Op 10 januari 2024 heeft hij zich verslapen, waarop hij telefonisch contact heeft opgenomen met SDG. Aan het einde van de dag was er opnieuw telefonisch contact en is tegen werknemer gezegd dat hij niet meer hoefde te komen. Volgens werknemer is op 2 januari 2024 een mondelinge arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand gekomen. Die arbeidsovereenkomst loopt nog steeds en SDG moet haar verplichtingen nakomen, aldus werknemer. Daarom eist werknemer loon vanaf 10 januari 2024 en wedertewerkingstelling.

*Oordeel*

Partijen zijn er niet aan toegekomen om een schriftelijke arbeidsovereenkomst te tekenen, omdat SDG al op 10 januari 2024 besloot dat zij niet verder wilde met werknemer. Partijen zijn het er in ieder geval over eens dat zij na 4 januari 2024 allebei wilden dat werknemer bij SDG in dienst zou treden als chauffeur voor 40 uur per week. Volgens werknemer was 4 januari al zijn officiële eerste werkdag, maar SDG stelt zich op het standpunt dat het ging om een (onbetaalde) meeloopdag. Ook als 4 januari 2024 slechts een (onbetaalde) meeloopdag was, stelt SDG zelf dat zij na afloop van die dag heeft besloten dat sprake was van een “match” en dat werknemer bij haar in dienst mocht treden. Dat is volgens SDG telefonisch besproken met werknemer, waarbij SDG naar eigen zeggen ook de uitgangspunten van de arbeidsovereenkomst heeft afgesproken met werknemer. Op 9 januari 2024 heeft werknemer gewerkt voor SDG en volgens SDG lag de arbeidsovereenkomst, met daarin de hiervoor genoemde uitgangspunten, klaar om na de dienst van werknemer getekend te worden. Dat is, om wat voor reden dan ook, niet gebeurd. De volgende dag, op 10 januari 2024, heeft werknemer zich verslapen en heeft SDG aan het einde van de dag medegedeeld dat werknemer niet meer hoefde te komen. Diezelfde dag heeft SDG een brief gestuurd aan werknemer, waarin zij het einde van de arbeidsovereenkomst van werknemer bevestigt. Daaruit blijkt dat ook SDG ervan uitging dat een arbeidsovereenkomst tussen partijen tot stand was gekomen. Dat zij daarvan uitging, blijkt ook uit het feit dat SDG loon voor één werkdag heeft betaald aan werknemer en daarvoor een loonstrook heeft opgemaakt waarop onder andere staat dat werknemer op 9 januari 2024 in dienst is getreden van SDG. De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer het aanbod van SDG heeft geaccepteerd, ook omdat hij op 9 januari 2024 is verschenen op het werk en heeft erkend dat het de bedoeling

van partijen was om de arbeidsovereenkomst voorafgaand daaraan te ondertekenen, maar dit kennelijk op dat moment niet gelukt is. Voor de stelling van werknemer dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 2 januari 2024 is ingegaan, ziet de kantonrechter onvoldoende aanknopingspunten. SDG heeft de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig beëindigd. Alleen al omdat werknemer de arbeidsovereenkomst die SDG hem op 10 januari 2024 heeft gestuurd, niet heeft ondertekend. SDG moet loon betalen aan werknemer en hem weer toelaten tot het werk.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 22-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:3805

**Zaaknummer:** 10995939

**Rechters:** F. Aukema-Hartog

**Advocaten:** S.B. Epozdemir en Z. Aliar

**Wetsartikelen:**