

beschikking

RECHTBANK NOORD-HOLLAND

Handel, Kanton en Bewind
locatie Alkmaar

Zaaknr./rolnr.: 10475358 \ AO VERZ 23-33
Uitspraakdatum: 22 juni 2023

Beschikking in de zaak van:

██████████
wonende te ██████████
verzoekende partij
verder te noemen: ██████████
gemachtigde: mr. L.N. Hermes

tegen

de stichting ██████████
gevestigd te ██████████
verwerende partij
verder te noemen: ██████████
gemachtigden: mr. M.H. Stekelenburg en mr. K.M.A. Jegen

De zaak in het kort

In deze zaak gaat het om de vraag of er – door aanbod en aanvaarding – een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen tussen de sollicitant en de beoogde werkgever. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is. De beoogde werkgever heeft ook niet onrechtmatig gehandeld door de onderhandelingen over het in dienst treden af te breken.

1. Het procesverloop

1.1. ██████████ heeft een verzoek gedaan, primair om een verklaring voor recht en om een ontslag te vernietigen, en subsidiair om toekenning van onder meer een schadevergoeding. Ook is een verzoek gedaan om een voorlopige voorziening te treffen. ██████████ heeft een verweerschrift en een voorwaardelijk tegenverzoek ingediend.

1.2. Op 25 mei 2023 heeft een zitting plaatsgevonden. Partijen hebben daar hun standpunten toegelicht en vragen beantwoord. De griffier heeft daarvan aantekeningen gemaakt. ██████████ en ██████████ hebben ook pleitaantekeningen overgelegd. Vóór de zitting heeft ██████████ bij brieven van 16 en 22 mei 2023 nog stukken toegezonden.

2. De feiten

2.1. ██████████ is een onderwijsorganisatie met diverse MBO-opleidingen in verschillende branches, acht VMBO vestigingen en voortgezet volwassenenonderwijs. Sinds 1 augustus 2022 zijn het ██████████ en het ██████████ gefuseerd en verder gegaan onder de naam ██████████

2.2. [REDACTED] heeft een vestiging in [REDACTED].

2.3. [REDACTED], geboren [REDACTED], heeft gesolliciteerd bij [REDACTED] op een vacature Docent Rekenen voor de vestiging in [REDACTED]. [REDACTED] heeft daarvoor een sollicitatiebrief met c.v. aan [REDACTED] gestuurd.

2.4. [REDACTED] is uitgenodigd voor een gesprek op 26 januari 2023.

2.5. Op 7 februari 2023 heeft [REDACTED] de HR-adviseur van [REDACTED] de volgende e-mail aan [REDACTED] verzonden:

'Beste [REDACTED],

Hierbij stuur ik je, naar aanleiding van ons prettige gesprek van vanmiddag, de besproken arbeidsvoorwaarden uit ons aanbod:

- Je komt per nader te bepalen datum in februari of maart 2023 (afhankelijk van het ontvangen van de originele VOG door [REDACTED] in dienst bij [REDACTED] in de functie van Docent 1 Rekenen;
- Je wordt ingeschaald in salarisschaal LB12 van de cao mbo. Dit komt neer op € 4.615,- bruto per maand op basis van een fulltime aanstelling;
- De omvang van je aanstelling bedraagt 0,60 fte. Het bijbehorende bruto maandsalaris bedraagt € 2.769,- de overige emolumenten worden naar rato van deze aanstelling berekend;
- Over het bruto salaris ontvang je 8% vakantiegeld en 8,33% eindejaarsuitkering;
- Je treedt bij ons in dienst op basis van een jaarcontract. Deze overeenkomst kan bij voldoende formatieve ruimte en goed functioneren maximaal 2 maal met een jaar verlengd worden en daarna bij dezelfde omstandigheden omgezet worden naar vast;
- Afspraken over werkdagen en werktijden heb je samen met de mogelijke leidinggevende gemaakt;
- Voor de dagen dat je werkt ontvang je conform cao een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer;
- Je wordt door ons aangemeld bij het pensioenfonds ABP.

Je hebt eerder in OutSide (sollicitantenportaal) gegevens ingevuld, als je akkoord gaat met het voorstel krijg je in OutSide een melding met het verzoek een aantal formulieren in te vullen (dit zijn de formulieren waarvan ik aangegeven heb deze bij de mail te voegen)

Voor de volledigheid heb ik ook het informatiedocument over de secundaire arbeidsvoorwaarden van [REDACTED] toegevoegd. Indien je hier nog vragen over hebt, dan kun je uiteraard altijd contact met mij opnemen.

Ik hoor graag of je akkoord gaat met bovenstaand voorstel en hopelijk tot ziens bij [REDACTED] (...)'

2.6. [REDACTED] heeft hierop dezelfde dag per e-mail geantwoord: 'Ja [REDACTED] dit is akkoord'.

2.7. Op 13 februari 2023 heeft [REDACTED] in een e-mail aan [REDACTED] het volgende laten weten:

'(...)

Uit de gegevens die naar boven komen bij de opstart van de procedures blijkt dat u eerder gewerkt heeft bij de voorganger van [REDACTED] het [REDACTED] Ik heb dit intern besproken.

Er is toentertijd geconcludeerd dat verdere samenwerking niet meer mogelijk was, waarop de arbeidsovereenkomst doormiddel van een Vaststellingsovereenkomst is beëindigd.

[REDACTED] is nog steeds van mening dat een samenwerking niet mogelijk is. [REDACTED] heeft daarom besloten af

te zien van het gedane aanbod aan u.

Het spijt ons u dit te moeten berichten. Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

(...)

2.8. [REDACTED] heeft zich tegenover [REDACTED] op het standpunt gesteld dat er inmiddels een arbeidsovereenkomst bestond en hij heeft zich beschikbaar gehouden de werkzaamheden te verrichten.

2.9. In een brief van 2 maart 2023 heeft [REDACTED] geschreven dat er geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en voor zover daar wel sprake van is [REDACTED] de arbeidsovereenkomst buitengerechtelijk vernietigt en [REDACTED] zo nodig op staande voet wordt ontslagen.

3. Het verzoek

3.1 [REDACTED] verzoekt de kantonrechter een verklaring voor recht te geven dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen voor de duur van 12 maanden tegen een salaris van € 2.769,- bruto per maand te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en overige in de cao bepaalde emolumenten. [REDACTED] verzoekt de kantonrechter verder het ontslag op staande voet te vernietigen en [REDACTED] te veroordelen tot doorbetaling van loon en hem toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden op straffe van een dwangsom. Aan dit verzoek legt [REDACTED] ten grondslag – kort weergegeven – dat er door aanbod en aanvaarding een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Er is bovendien volgens [REDACTED] geen sprake van een rechtsgeldig ontslag op staande voet omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven en een dringende reden ontbreekt.

3.2 [REDACTED] heeft subsidiair een verzoek gedaan om [REDACTED] te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding gelijk aan twaalf maandsalarissen met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering vanwege het onrechtmatig – in een zeer laat stadium - afbreken van de onderhandelingen over de arbeidsovereenkomst.

4. Het verweer en het voorwaardelijke tegenverzoek

4.1 [REDACTED] verweert zich tegen het verzoek. Daartoe is – samengevat – het volgende aangevoerd.

4.2. Er is geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, ofwel deze is vernietigd op grond van dwaling dan wel opgezegd wegens een dringende reden. Tevens is [REDACTED] van oordeel dat zij de onderhandelingen niet onrechtmatig heeft afgebroken.

4.3. Verder verzoekt [REDACTED] voorwaardelijk – voor het geval er (nog steeds) een arbeidsovereenkomst bestaat – de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen van [REDACTED] (e-grond) en daarnaast omdat er sprake is van feiten en omstandigheden die maken dat van [REDACTED] in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren (h-grond). Subsidiair legt [REDACTED] aan de ontbinding ten grondslag dat sprake is van een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdelen c tot en met e, g en h die zodanig is dat van [REDACTED] in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. [REDACTED] heeft verwijtbaar gehandeld door essentiële informatie achter te houden tijdens de sollicitatieprocedure, waardoor het vertrouwen van [REDACTED] in hem ernstig

is geschaad. Er bestaat daarom geen vertrouwen in een vruchtbare samenwerking.

5. De beoordeling

het verzoek

5.1. Het gaat in deze zaak allereerst om de vraag of tussen [REDACTED] en [REDACTED] een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en zo ja, of deze is vernietigd of rechtsgeeldig is opgezegd. Voor het geval er geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen gaat het om de vraag of sprake is van het onrechtmatig afbreken van de onderhandelingen op grond waarvan [REDACTED] aanspraak zou kunnen maken op een schadevergoeding.

Arbeidsovereenkomst?

5.2. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. Daarover wordt het volgende overwogen.

Voor het tot stand komen van een arbeidsovereenkomst gelden geen andere regels dan ten aanzien van overeenkomsten in het algemeen. Een overeenkomst komt op grond van artikel 6:217 van het Burgerlijk Wetboek (BW) tot stand door een aanbod en de aanvaarding daarvan. Het antwoord op de vraag of een overeenkomst tot stand is gekomen en met welke inhoud, is afhankelijk van wat partijen over en weer hebben verklaard en uit elkaars verklaringen en gedragingen hebben afgeleid en in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs mochten afleiden.

5.3. De kantonrechter is van oordeel dat [REDACTED] uit het e-mailbericht van 7 februari 2023 van HR Adviseur [REDACTED] niet zonder meer kon afleiden dat, indien hij akkoord zou geven op het in het e-mailbericht geformuleerde voorstel, hiermee tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand zou zijn gekomen. In het e-mailbericht wordt weliswaar een aanbod gedaan voor de te bekleden functie, het salaris en de duur van de arbeidsovereenkomst, maar bij dit aanbod wordt ook het voorbehoud gemaakt van het ontvangen van een verklaring omtrent het gedrag (VOG) en wordt melding gemaakt van een aantal formulieren, die [REDACTED] nog moet invullen om de indienstredingsprocedure af te ronden. Daarbij komt dat bij deze mail nog geen schriftelijke, door beide partijen te ondertekenen arbeidsovereenkomst is bijgevoegd. Deze feiten en omstandigheden duiden erop dat de sollicitatieprocedure weliswaar voor een groot deel was doorlopen, maar dat de uiteindelijke wilsovereenstemming die nodig is voor de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst nog afhankelijk was van met name het verkrijgen van een VOG. Dit sluit aan bij artikel 4.2.1 van de Wet educatie en beroepsonderwijs en artikel 2.2. van de CAO MBO, waarin is bepaald dat de werkgever alleen een arbeidsovereenkomst aangaat met een beoogd werknemer, nadat een verklaring omtrent het gedrag is overgelegd. Deze bepaling impliceert dat tussen een werkgever en een werknemer eerst dan daadwerkelijk wilsovereenstemming kan bestaan ten aanzien van het aangaan van de arbeidsovereenkomst, nadat een verklaring omtrent het gedrag is overgelegd. De e-mail van 7 februari 2023 moet dan ook gezien worden als een indicatie van de arbeidsvoorwaarden, omdat pas een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan als er een VOG is afgegeven. Gelet op het feit dat deze VOG nog niet was verkregen, kan dan ook van een arbeidsovereenkomst tussen partijen nog geen sprake zijn.

5.4. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de vorderingen van [REDACTED], voor zover deze zien op de stelling dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst is gesloten, moeten worden afgewezen.

Afbreken onderhandelingen

5.5. Subsidiair heeft [REDACTED] aangevoerd dat, voor zover tussen partijen geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, [REDACTED] door het afbreken van de onderhandelingen onrechtmatig jegens [REDACTED] heeft gehandeld. [REDACTED] dient daarom volgens [REDACTED] de door hem gederfde inkomsten te vergoeden.

5.6. De kantonrechter stelt voorop dat als maatstaf voor de beoordeling van de schadevergoedingsplicht bij afgebroken onderhandelingen heeft te gelden dat ieder van de onderhandelende partijen -die verplicht zijn hun gedrag mede door elkaars gerechtvaardigde belangen te laten bepalen- vrij is om de onderhandelingen af te breken, tenzij dit op grond van het gerechtvaardigd vertrouwen van de wederpartij in het totstandkomen van de overeenkomst of in verband met andere omstandigheden van het geval onaanvaardbaar zou zijn. Daarbij moet rekening worden gehouden met de mate waarin en de wijze waarop de partij die de onderhandelingen afbreekt tot het ontstaan van dat vertrouwen heeft bijgedragen en de gerechtvaardigde belangen van deze partij. Hierbij kan ook van belang zijn of zich in de loop van de onderhandelingen onvoorziene omstandigheden hebben voorgedaan¹.

5.7. De kantonrechter zal, gezien deze stelling van [REDACTED], beoordelen of [REDACTED] er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat met [REDACTED] een overeenkomst tot stand zou komen. De kantonrechter neemt hierbij in aanmerking dat [REDACTED] weliswaar bij zijn sollicitatiebrief een cv heeft overgelegd waarop vermeld stond dat hij in de periode van augustus 2020 tot oktober 2021 bij het [REDACTED] in [REDACTED] heeft gewerkt, hij heeft echter in het sollicitatiegesprek zelf geen melding gemaakt van het feit dat zijn arbeidsovereenkomst met deze rechtsvoorganger van [REDACTED] door middel van een vaststellingsovereenkomst is geëindigd. Het enkele feit dat [REDACTED] hier in het sollicitatiegesprek geen vragen over heeft gesteld, maakt naar het oordeel van de kantonrechter nog niet dat [REDACTED] er gerechtvaardigd op kon vertrouwen dat deze wijze van beëindiging van het dienstverband en de gebeurtenissen die daaraan vooraf waren gegaan, geen belemmering zouden vormen voor het aangaan van de arbeidsovereenkomst met [REDACTED]. Door hierover te zwijgen, heeft [REDACTED] het risico genomen dat deze gegevens op een later moment in de procedure alsnog aan het licht zouden komen. Daarbij komt dat het [REDACTED]-gelet op zijn ruime ervaring als docent- ook redelijkerwijs duidelijk moest zijn, dat het daadwerkelijk aangaan van een arbeidsovereenkomst in het onderwijs afhankelijk is van het verkrijgen van een VOG en dit zowel wettelijk als in de cao is vastgelegd². [REDACTED] mocht, gelet op deze omstandigheden, er nog niet vanuit gaan dat de zaak "rond" was.

5.8. In dit kader is verder van belang dat het [REDACTED] tijdens de sollicitatieprocedure duidelijk is geworden dat de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] bij een rechtsvoorganger is beëindigd wegens omstandigheden die maken dat het (opnieuw) als docent tewerkstellen van [REDACTED] niet wenselijk wordt geacht. Dit is aan te merken als een onvoorziene omstandigheid die zich tijdens de (afronde)nde fase van de sollicitatieprocedure heeft voorgedaan. Het stond [REDACTED] gelet op deze informatie, vrij om de onderhandelingen af te breken.

5.9. Gelet op al deze omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat [REDACTED] er niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat een overeenkomst met [REDACTED] tot stand zou komen. [REDACTED] heeft de onderhandelingen niet op onaanvaardbare wijze afgebroken. De vordering tot schadevergoeding, zoals subsidiair gevorderd, zal daarom niet worden toegewezen.

¹ HR:12 augustus 2005, ECLI:NL:HR:2005:AT7337

² Artikel 4.2.1 Wet educatie en beroepsonderwijs en artikel 2.2. Cao MBO

5.10. De conclusie is dat de verzoeken van [REDACTED] worden afgewezen.

5.11. Nu in deze beschikking al een beslissing wordt gegeven over het verzoek van [REDACTED], is er geen reden meer om een voorlopige voorziening te treffen. Een voorlopige voorziening kan immers alleen worden getroffen voor de duur van het geding (artikel 223 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering).

5.12. De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED], omdat hij ongelijk krijgt. Daarbij zal het salaris van de gemachtigde van [REDACTED] worden vastgesteld op € 793,-. [REDACTED] vordert veroordeling van [REDACTED] in de nakosten. Volgens vaste rechtspraak³ levert een kostenveroordeling ook voor de nakosten – die worden begroot op € 124,- en, als betekening van de beschikking heeft plaatsgevonden, de exploitkosten van betekening van de beschikking – een executoriale titel op. Een veroordeling tot betaling van de proceskosten omvat dus een veroordeling tot betaling van de nakosten. De kantonrechter zal daarom de nakosten niet afzonderlijk in de proceskostenveroordeling vermelden.

het voorwaardelijke tegenverzoek

5.13. De voorwaarde waaronder het tegenverzoek van [REDACTED] is ingesteld, namelijk dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen die niet reeds is geëindigd, is gelet op het voorgaande, niet in vervulling gegaan. Dat betekent dat op dit tegenverzoek niet beslist hoeft te worden.

5.14. Gelet op het voorgaande acht de kantonrechter het redelijk te bepalen dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen.

6. De beslissing

De kantonrechter:

het verzoek

6.1. wijst het verzoek af;

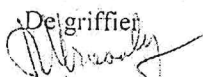
6.2. veroordeelt [REDACTED] tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van [REDACTED] tot en met vandaag vaststelt op € 793,- aan salaris voor de gemachtigde van [REDACTED]

6.3. verklaart de veroordeling in deze beschikking onder 6.2. uitvoerbaar bij voorraad;

het tegenverzoek

6.4. bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt.


Deze beschikking is gewezen door mr. S.W.S. Kiliç, kantonrechter en op 22 juni 2023 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

De griffier


³ Zie HR 10 juni 2022, ECLI:NL:HR:2022:853.



De kantonrechter


VOOR GROSSE AFGEGEVEN
de griffier