

RECHTSPRAAK

X/PostNL Pakketten Benelux B.V.

Pakketbezorger PostNL is niet werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hoeveelheid en intensiteit instructies dwingen niet tot de conclusie dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Bovendien is eerder aangeboden arbeidsovereenkomst geweigerd.

PostNL maakt voor de pakketverzorging gedeeltelijk gebruik van de diensten van zelfstandige pakketbezorgers (subcontractors). X verricht werkzaamheden als subcontractor. PostNL heeft de overeenkomst met X beëindigd. X vordert loondoorbetaling en wedertewerkstelling. Kern van het geschil tussen partijen is de vraag of X werkzaam is op basis van een overeenkomst van opdracht (standpunt PostNL) of op basis van een arbeidsovereenkomst (standpunt X). X voert aan dat PostNL gezag uitoefent en instructies geeft die duiden op een arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aannemelijk is dat partijen niet een arbeidsovereenkomst hebben willen sluiten. De overeenkomst draagt de titel 'vervoersovereenkomst', de toepasselijkheid van Boek 7 BW is uitgesloten en artikel 6 spreekt over een vergoeding voor het verrichten van vervoersopdrachten. Artikel 7 bepaalt uitdrukkelijk dat de vervoerder het vervoer niet zelf hoeft te verrichten. Vervolgens hebben partijen zich kennelijk ook overeenkomstig die bepalingen gedragen. Verder heeft PostNL gesteld dat zij van X niet weet of hij zich ooit heeft laten vervangen, maar vervanging in andere gevallen van zo'n zelfde contract vaak voorkomt (zij stelt in 26% van de gevallen). X heeft niet gesteld wat daar werkelijk aan doet twijfelen. Voor een beoordeling van dit contract mag ook gekeken worden naar de praktijk in dezelfde contracten bij PostNL, omdat zowel X als PostNL zo argumenteren. PostNL heeft geloofwaardig tegengesproken dat zij aan vervangers meer eisen stelt dan dat zij een rijbewijs en een VOG hebben; die twee eisen acht de kantonrechter te beperkt om te oordelen dat vervanging aan wezenlijke goedkeuring onderworpen is, zoals bij een arbeidsovereenkomst. PostNL oefent ongetwijfeld een tamelijk vergaand gezag uit over X. Zij motiveert het feit dat zij in het kader van haar contract met X tal van voorschriften tot gelding brengt hiermee, dat zij verantwoordelijkheid draagt jegens haar opdrachtgeefsters en inzake de arbowetgeving en dat zij er belang bij heeft de kwaliteit van haar dienstverlening te bewaken en dergelijke, maar dat onderscheidt die instructies niet van instructies in een arbeidsovereenkomst. Anderzijds dwingt de hoeveelheid en intensiteit van die voorschriften niet tot de conclusie dat er een arbeidsovereenkomst is; hoe ver ze mogen gaan en hoeveel het er mogen zijn totdat een arbeidsovereenkomst moet worden aangenomen, staat niet vast. Voorts: PostNL kent in haar organisatie het onderscheid tussen werknemers en zzp'ers. Zij

stelt dat zij X een arbeidsovereenkomst heeft aangeboden. X stelt dat hij daar niet op ingegaan is, omdat hij zou worden ingeschaald op een lager loon dan dat hij nu verdient. De raadsman stelt dat in het algemeen, maar de kantonrechter neemt aan dat dat ook het motief van X was. Dat lijkt een erkenning te impliceren dat het contract dat hij laatstelijk had, geen arbeidscontract was. Het lijkt voorts niet te rijmen met zijn stelling dat hij uit een oogpunt van zijn maatschappelijke positie de bescherming van een arbeidsovereenkomst verdient: bij een arbeidsovereenkomst zal hij in ieder geval niet minder verdienen dan het minimumloon en volgens zijn eigen stelling verdient hij nu wel minder. Conclusie is dat het niet zo voor de hand ligt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst dat de kantonrechter zich bevoegd mag achten kennis te nemen van de vordering. De kantonrechter verklaart zich onbevoegd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 30-12-2015

Zaaknummer: 4637358