

RECHTSPRAAK

X/PostNL Pakketten Benelux B.V.

Pakketbezorger PostNL heeft een arbeidsovereenkomst noch een arbeidsverhouding in de zin van het BBA wegens het ontbreken van persoonlijke arbeidsverrichting. Opzegging vervoersovereenkomst niet in strijd met de redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 BW), tenzij lange duurovereenkomst en specifieke investeringen.

(Hoger beroep van AR 2015-0278.) X en PostNL zijn op 21 oktober 2010 een vervoersovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd. Er gold op dat moment een tarief van '€ 1,39 per succesvolle stop'. Op 13 december 2010 is een nieuwe Bijlage tussen partijen overeengekomen. De vergoeding werd toen € 1,32 per succesvolle stop. Op 26 maart 2012 is een Bijlage door partijen overeengekomen, betrekking hebbend op het gebied Amsterdam West en met een vergoeding van € 1,20 per stop. X heeft op 16 april 2012 een brief geschreven aan PostNL, waarin hij kenbaar maakt de door PostNL opgelegde tariefdaling van € 0,05 desnoods te willen accepteren, maar niet bereid te zijn om de maandagroute te rijden. PostNL heeft op 9 mei 2012 aan X geschreven de vervoersovereenkomst (nogmaals) met inachtneming van een termijn van één maand op te zeggen, dat wil zeggen per 10 juni 2012. De kortgedingrechter heeft bij vonnis van 25 juli 2012 de vorderingen van X afgewezen. De kortgedingrechter overweegt daartoe onder andere dat de opzegtermijn van één maand contractueel is vastgelegd, en dat het er vooralsnog voor wordt gehouden dat het naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar is dat PostNL die opzegtermijn van één maand heeft gehanteerd. Na dit kort geding had X nog één wijk over, te weten in Amsterdam. PostNL heeft vervolgens ook de overeenkomst met betrekking tot de Amsterdamse wijk opgezegd per 24 oktober 2012. X liet zich bij de werkzaamheden door anderen bijstaan. Kern van het geschil betreft de vraag of X werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst en X recht heeft op loondoorbetaling. De kantonrechter heeft deze vraag ontkennend beantwoord. Evenmin was sprake van een arbeidsverhouding in de zin van artikel 1 BBA (geen persoonlijke arbeidsverrichting). Tegen dit oordeel keert X zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. De enkele omstandigheid dat PostNL op grond van 'objectieve en zwaarwichtige omstandigheden' een vervanger kon weigeren, betekent niet dat sprake is van persoonlijke arbeid in de zin van artikel 7:659 BW.

Met betrekking tot de vraag of de opzegging in strijd is met artikel 6:248 BW, oordeelt het hof dat de contractueel overeengekomen maand opzegtermijn, in beginsel gehandhaafd dient te blijven. De enkele omstandigheid dat X steeds meer afhankelijk is geworden van PostNL

maakt het handhaven van de opzegtermijn nog niet in strijd met de redelijkheid en billijkheid. Dit zou anders zijn als X langer met PostNL werkte of specifieke investeringen had gedaan die door de opzegging niet meer terug te verdienen waren. Het feit dat PostNL inmiddels een langere opzegtermijn hanteert, doet aan het voorgaande niet af.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-07-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:2686

Zaaknummer: 200.168.964/01

Rechters: C.M. Aarts, M.A. Goslings en S.F. Schütz

Advocaten: M. Raaijmakers en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 7:610 BW en 6:248 BW