

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Overeenkomst van opdracht of arbeidsovereenkomst? Niet voldaan aan gezagscriterium. Werkgever gaf wel een instructie, maar werknemster draaide niet mee in de organisatie van werkgever en had een opdrachtovereenkomst.****Feiten*

Werkneemster is op 1 mei 2021 gaan werken voor werkgever. Op 13 augustus 2021 stopte werkneemster met het werk voor werkgever vanwege haar zwangerschap. Op 1 december 2021 heeft ze haar werkzaamheden hervat. Op 8 januari 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Tussen 13 augustus en 1 december 2021 en ook vanaf 8 januari 2022 heeft werkneemster geen loon ontvangen van werkgever. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en vordert (doorbetaling van) loon.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt als volgt. Voor de vraag of tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestaat of heeft bestaan is de bedoeling van partijen niet relevant. Het gaat erom of de tussen partijen overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst (art. 7:610 BW). Er moet dus sprake zijn van arbeid, loon en een gezagsverhouding. Gelet op dat wat partijen in de overeenkomst van opdracht van december 2021 (de enige schriftelijk overeenkomst die de kantonrechter heeft ontvangen) hebben afgesproken en op de wijze waarop er gewerkt is in de praktijk, is niet voldoende aannemelijk dat tussen partijen een gezagsverhouding bestond. Werkneemster moest werken volgens de richtlijnen van werkgever en zij heeft in dat kader ook een verplichte training gevolgd. Toegegeven aan werkneemster kan worden dat dit een instructie behelst. Het legt alleen onvoldoende gewicht in de schaal om te oordelen dat sprake was van een gezagsrelatie. Daarbij speelt (naast het hiervoor al benoemde) mee dat een instructiebevoegdheid ook niet ongebruikelijk is bij een overeenkomst van opdracht. Ook speelt mee dat werkneemster niet meedraaide in de organisatie van werkgever. Ze werkte vanuit huis op haar eigen laptop, zoals werkgever zegt “stand-alone”. Werkgever voerde ook geen functioneringsgesprekken met werkneemster. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is dus al niet voldaan aan een van de drie vereiste elementen van de arbeidsovereenkomst, zodat geen sprake is (of is geweest) van een arbeidsovereenkomst.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 01-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:2583

**Zaaknummer:** 9930234 MV EXPL 22-78

**Rechters:** M.M.J. Schoenaker

**Advocaten:** P. de Haan en I. Visscher

**Wetsartikelen:** 7:610 BW