

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.*Feiten*

Werknemer (34 jaar oud) is vanaf september 2018 deponhouder geweest bij DPG Media. Een deponhouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een deponhouder maakt gebruik van assistent-deponhouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de deponhouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als deponhouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 10 april 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 817,16 bruto) en een billijke vergoeding (€ 1501 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de deponhouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de deponhouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als

bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de deponhouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de deponhouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de deponhouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de deponhouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de deponhouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de deponhouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de deponhouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als deponhouder te laten vervangen, laat staan dat de deponhouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De deponhouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de deponhouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. Het hof gaat uit van de juistheid van het bedrag aan transitievergoeding dat in eerste aanleg is toegekend. De billijke vergoeding wordt begroot op € 5000 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na drie jaar zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:11

Zaaknummer: 200.321.473/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:61o BW