

## RECHTSPRAAK

***Loonvordering toegewezen. De overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst, meer specifiek een oproepovereenkomst.****Feiten*

X exploiteert een bruin café en Y een coffeeshop die naast elkaar zijn gelegen en zusterondernemingen zijn. Directeur en aandeelhouder van X en Y is bedrijf A. Werknemer heeft met X een overeenkomst gesloten op grond waarvan hij als portier/gastheer werkzaamheden heeft uitgevoerd. Vanaf 1 juli 2021 heeft werknemer voor zijn werkzaamheden bij X per maand een bon ingeleverd met de gewerkte uren voor een uurtarief van € 16,88 bruto, waarna X het verschuldigde bedrag betaalde. Gedurende de periode 1 mei 2022 tot en met 1 mei 2023 heeft werknemer gemiddeld 97 uur per maand gewerkt. Tussen werknemer en X is een schriftelijke arbeidsovereenkomst in valkracht nuluren tot stand gekomen met ingang van 1 mei 2023 voor bepaalde tijd, eindigend op 1 mei 2024. Op deze overeenkomst is de horeca-cao 2022-2023 van toepassing verklaard. Werknemer is van mei 2023 tot en met september 2023 opgeroepen voor in totaal 451 uur. Daarna is werknemer niet meer opgeroepen. Per brief van 3 januari 2024 heeft werknemer aanspraak gemaakt op loon over oktober, november en december 2023. Partijen hebben vervolgens gecorrespondeerd over de loonvordering. Op 3 maart 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer vordert X en/of Y te veroordelen tot het verstrekken van salarisspecificaties en tot betaling van het maandloon inclusief vakantiegeld vanaf 1 april 2023, het achterstallig loon over mei 2022 tot en met maart 2024, het vakantiegeld, de wettelijke verhoging en niet-opgenomen vakantie-uren.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst is in geschil of Y ook als werkgever kan worden beschouwd. Op basis van de overgelegde stukken waarop alleen X staat vermeld en nu onweersproken is gebleven dat alle betalingen door X werden gedaan, kan niet worden vastgesteld dat Y als werkgever moet worden aangemerkt. De vorderingen jegens Y worden afgewezen. Werknemer stelt zich verder op het standpunt dat ook voor 1 mei 2023 tussen hem en X een arbeidsovereenkomst heeft bestaan. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij niet vrij was om te bepalen op welke wijze en tijden hij zijn werkzaamheden verrichtte. Hij werd ingeroosterd en deed zijn werkzaamheden onder instructie van X. De functie van portier is ook ingebed in de organisatie van X, wat ook blijkt uit het feit dat met de andere portiers een arbeidsovereenkomst is gesloten. Niet is gebleken dat werknemer een andere positie had dan de andere portiers of een hogere beloning ontving dan wel dat hij zijn werk niet persoonlijk hoefde te verrichten. Dat werknemer is begonnen als vervanger voor een

zieke werknemer, maakt dat niet anders. Verder heeft werknemer voldoende aannemelijk gemaakt dat hij zichzelf niet als een ondernemer presenteerde en dat X daarop mocht vertrouwen. Op basis van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de overeenkomst kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. Sterker, het betreft een oproepovereenkomst nu de omvang van de arbeid niet is vastgelegd. Dat betekent dat X werknemer een aanbod had moeten doen voor een vaste urenomvang binnen een maand nadat de overeenkomst twaalf maanden had geduurd. Dat heeft hij niet gedaan. Daarom is X aan werknemer het loon verschuldigd over het aantal uren waarvoor X verplicht was aan werknemer een aanbod te doen. De overige vorderingen worden eveneens toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 07-05-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:4468

**Zaaknummer:** 11013932 \ KG EXPL 24-48

**Rechters:** S.W.S. Kiliç

**Advocaten:** L. Stolk-Hogeterp en M.P. Poelman

**Wetsartikelen:** 7:610 BW, 7:628 BW en 7:628a BW