

RECHTSPRAAK

Lunchmedewerkster is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst en niet op basis van een overeenkomst van opdracht.*Feiten*

Werkgeefster verzorgt voor haar klanten bedrijfslunches op locatie. Werkneemster werkt sinds 2015 als lunchmedewerkster voor werkgeefster. Zij werkte aanvankelijk op basis van een overeenkomst van opdracht, tegen een uurtarief van € 15 exclusief btw. Per 1 mei 2016 is de samenwerking voortgezet op basis van een arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst is door werkgeefster niet verlengd en is op 1 april 2018 geëindigd. Na die datum is werkneemster voor werkgeefster blijven werken als lunchmedewerkster. Zij deed dit op basis van facturatie, tegen een tarief van € 20 per uur, exclusief btw. Zij werkte ongeveer 24 uur per week, verdeeld over vier dagen. Op 12 oktober 2023 heeft werkgeefster aangegeven dat de samenwerking met werkneemster per 1 november 2023 zou eindigen. Werkneemster heeft hierop gereageerd dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had en dat zij niet akkoord ging met de opzegging daarvan. Werkneemster verzoekt thans een verklaring voor recht dat de rechtsverhouding tussen partijen een arbeidsovereenkomst is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In deze zaak is niet in geschil dat werkneemster voor een zekere periode werk voor werkgeefster heeft verricht en dat zij daarvoor is betaald. Het springende punt is of zij dat deed 'in dienst van' werkgeefster. Aan de hand van de *Deliveroo*-gezichtspunten overweegt de kantonrechter dat werkneemster inderdaad werkte in dienst van werkgeefster en hij licht dat als volgt toe. Het staat vast dat werkneemster vóór april 2018 als werknemer in loondienst van werkgeefster werkte. Haar werkzaamheden zijn nadien niet gewijzigd. De kantonrechter stelt vast dat de werkzaamheden zijn ingebed in de bedrijfsvoering van werkgeefster in die zin dat zij een logische, structurele schakel zijn in de kernactiviteiten van werkgeefster. Ook staat vast dat werkgeefster een verregaande instructiebevoegdheid had. Werkneemster werd aangestuurd door een senior lunchmedewerker. Ook ontving zij gedetailleerde werkinstructies die zij nauwgezet moest opvolgen. De spullen die zij daarvoor nodig had, werden door werkgeefster verstrekt. Zij moest ook bedrijfskleding dragen. Werkneemster had inhoudelijk dus weinig vrijheid haar eigen werkzaamheden in te richten. Werkneemster heeft voorts onderbouwd gesteld dat zij werkte volgens een vast rooster, dat zij vrij moest vragen en dat vrije dagen ook moesten worden goedgekeurd. Ook werkte werkneemster op vastgestelde werktijden. Als zij eerder wilde beginnen was daarvoor toestemming nodig. Daarnaast acht de kantonrechter het tarief

van € 20 per uur passender bij een werknemer in loondienst dan bij een zelfstandige. Voorts is van belang dat werkgeefster werkneemster heeft doorbetaald toen er in de covid-periode geen bedrijfslunches werden afgenomen. Ook een dergelijke risicoverdeling pleit meer voor een arbeidsrelatie dan voor een overeenkomst van opdracht. Tot slot heeft werkneemster zich in het maatschappelijk verkeer niet werkelijk als ondernemer geprofileerd. Zij werkte sinds 2015 een groot deel van de week voor werkgeefster. Niet gebleken is dat zij ook structureel inkomsten uit andere werkzaamheden had. Het standpunt van werkgeefster dat het initiatief om als zelfstandige te werken van werkneemster zelf kwam, legt onvoldoende gewicht in de schaal, nu cruciale kenmerken om te kunnen spreken van een overeenkomst van opdracht ontbreken. Tussen partijen is vanaf april 2018 sprake geweest van een arbeidsovereenkomst. De verklaring voor recht wordt toegewezen. De toewijsbare transitievergoeding bedraagt € 5201,90.

Advocaten: mr. P.Chr. Snijders en mr. H.B. Dekker

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-09-2024

Zaaknummer: 1091070 EA VERZ 24-88