

RECHTSPRAAK

Kwalificatie. Geen opdrachtovereenkomst, maar een arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werkneemster is vanaf 4 april 2023 kappers(gerelateerde) werkzaamheden gaan verrichten in de salon van werkgeefster. Voor de door haar verrichte werkzaamheden heeft werkneemster betalingen ontvangen. In januari 2024 hebben partijen met elkaar gesproken over het opstellen van een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft een concept 'arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd' gemaakt. Partijen hebben over die overeenkomst geen overeenstemming bereikt. Eind mei 2024 heeft (de moeder van) werkneemster per WhatsApp aan werkgeefster verzocht om een schriftelijke arbeidsovereenkomst en loonstroken te verstrekken. Werkgeefster heeft daarop per WhatsApp geantwoord – kort weergegeven – dat aan werkneemster de keus is gegeven wel of niet akkoord te gaan met een overeenkomst vanaf januari 2024. Tot dat moment is sprake van werk op urenbasis als zzp'er, aldus werkgeefster. Op 1 juni 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. In reactie op die ziekmelding heeft werkgeefster bij WhatsApp-bericht van 1 juni 2024 aan werkneemster meegedeeld dat zij dit als een opzegging van de arbeidsovereenkomst beschouwt. Werkneemster verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen, nu tussen partijen met ingang van 4 april 2023 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of zij een opdrachtovereenkomst of een arbeidsovereenkomst hebben gesloten en, als sprake is van een arbeidsovereenkomst, of die voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan. Vaststaat dat werkneemster vanaf 4 april 2023 tot aan haar ziekmelding wekelijks - eerst op drie en vervolgens op vier dagen per week - kappers(gerelateerde) werkzaamheden heeft verricht bij werkgeefster. Zoals partijen ter zitting hebben verklaard, gaf werkneemster steeds haar gewerkte uren aan werkgeefster op, waarna uitbetaling volgde, eerst contant en vanaf januari 2024 op de bankrekening van werkneemster. Het is dus niet zo dat werkneemster op basis van de gemaakte uren zelf een factuur stuurde, wat een aanknopingspunt voor het bestaan van een opdrachtovereenkomst zou kunnen zijn. Bovendien is gesteld noch gebleken dat werkneemster zich als ondernemer in het handelsregister heeft laten inschrijven. Verder heeft werkneemster ter zitting verklaard dat werkgeefster aangaf welke werkzaamheden werkneemster moest doen en waar werkneemster bij kon helpen. Werkgeefster heeft dit ook bevestigd, in die zin dat zij heeft verklaard dat werkneemster tot haar ziekmelding nog niet zelfstandig kon werken en dat

werkgeefster haar steeds aan het begeleiden was om op niveau te komen. Dit wijst op een gezagsverhouding. Gelet op de genoemde feiten is de kantonrechter van oordeel dat per 4 april 2023 sprake is van een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst per 4 april 2023 voor onbepaalde tijd is aangegaan, nu in de cao is bepaald dat de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, tenzij hij met de werkgever een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft gesloten.

Arbeidsomvang

In artikel 7:610b BW is bepaald dat, indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, de bedongen arbeid in enige maand vermoed wordt een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden. Uit de toelichting bij dit wetsartikel blijkt dat ook een langere, representatievere referteperiode kan worden gehanteerd. In dit geval is werkneemster uitgegaan van een referteperiode van vijf maanden, waartegen werkgeefster geen bezwaar heeft gemaakt, zodat het gemiddelde uitkomt op 140,23 uur per maand.

Vernietiging opzegging

Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster niet rechtsgeldig. Er is immers sprake van een opzegverbod bij ziekte en ook overigens is niet gebleken van een geldige ontslaggrond. Omdat de opzegging wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt, heeft werkneemster recht op loon vanaf 1 juli 2024. De verzochte veroordeling van werkgeefster om werkneemster toe te laten tot het verrichten van (re-integratie)werkzaamheden is eveneens toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10982

Zaaknummer: 11223580

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: R.P.M. Duijndam

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:681 BW