

RECHTSPRAAK

Schoonmakers Helpling zijn uitzendkracht. Artikel 7:690 BW vereist geen tewerkstelling in 'beroep of bedrijf' van de inlener (dit mag ook een huishouden zijn). Verplichte betalingsmethode, leidt tot loonverplichting.

Feiten

Helpling exploiteerde tot haar faillissement in januari 2023 een online platform waar schoonmakers en huishoudens afspraken konden maken over het uitvoeren van huishoudelijke werkzaamheden. De werking van het platform was als volgt. Een huishouden en de schoonmaker kunnen beiden een profiel aanmaken. De schoonmaker kan een profiel aanmaken met onder meer een foto, een tekst en vermelding van specialiteiten en kan de eigen agenda beheren. De schoonmaker bepaalt zelf zijn uurtarief. Helpling heeft daarbij een minimum en een maximum ingesteld. Het minimum is het wettelijk minimumloon. Het maximumuurloon, € 45 bruto, kan op verzoek van een schoonmaker handmatig worden verhoogd. Helpling hanteert voorts een gebruikershandleiding waarin de regels voor het gebruik van het platform staan. Om te voorkomen dat mensen zich aanmelden als schoonmaker en afspraken maken die zij niet nakomen, dient een schoonmaker een aantal vragen te beantwoorden bij het aanmaken van een profiel en moet hij eerst een afspraak uitvoeren alvorens hij meer opdrachten kan accepteren. Een huishouden kan aan de hand van zoekcriteria een schoonmaakopdracht aanbieden aan een of meer schoonmakers die voldoen aan de opgegeven criteria. Het huishouden bepaalt wie de werkzaamheden aangeboden krijgt. Als het huishouden meer schoonmakers uitkiest, krijgt de schoonmaker die het aanbod als eerste accepteert de opdracht. Als alle schoonmakers het aanbod weigeren, krijgt het huishouden daarvan bericht en kan het een nieuwe opdracht aanbieden. Nadat een schoonmaker een opdracht heeft geaccepteerd, kan hij deze in beginsel niet meer annuleren. Verplaatsen kan wel, in overleg met het huishouden. Na de geplande afspraak stuurt Helpling een bericht aan de schoonmaker en kan de schoonmaker te kennen geven of de werkzaamheden zijn uitgevoerd zoals gepland (of dat bijvoorbeeld meer of minder uren zijn gewerkt). Helpling stelt – als de schoonmaker daarvoor akkoord geeft – (automatisch) op naam van de schoonmaker een factuur op voor de verrichte werkzaamheden, die vervolgens door de schoonmaker aan het huishouden wordt gestuurd.

De schoonmaakster heeft vanaf maart 2017 tot begin september 2017 via Helpling als schoonmaakster werkzaamheden bij huishoudens verricht. In totaal heeft zij in deze periode van 24,5 weken 172 uur gewerkt, gemiddeld 6,7 uur per week. Op 4 september 2017 heeft de schoonmaakster zich bij Helpling ziek gemeld en inlichtingen ingewonnen over doorbetaling

van loon bij ziekte. Helpling heeft hierop laten weten dat er geen sprake was van een dienstverband en dat op de schoonmaakster de Regeling dienstverlening aan huis (hierna: RDH) van toepassing is. FNV heeft zich jegens Helpling op het standpunt gesteld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst dan wel uitzendovereenkomst tussen Helpling en de schoonmakers die via haar platform werken en dat Helpling de schoonmaak-cao dient toe te passen. Het hof oordeelde dat de rechtsverhouding tussen de schoonmaakster en Helpling kwalificeert als een uitzendovereenkomst. Tegen dit oordeel keert Helpling zich in cassatie.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Uitzending ex artikel 7:690 BW vereist geen terbeschikkingstelling in het 'beroep of bedrijf' van de inlener. Ook huishoudens kunnen inlener van uitzendkrachten zijn

De tekst van artikel 7:690 BW bevat geen aanwijzingen voor de rechtsopvatting dat de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht uitsluitend kan plaatsvinden in het kader van een beroep of bedrijf van de inlener. De vraag is of uit de wetsgeschiedenis of het stelsel van de wet die eis wel voortvloeit. In de wetsgeschiedenis is niet uitdrukkelijk de vraag aan de orde gekomen of onder 'inlener' uitsluitend moet worden begrepen de beroeps- of bedrijfsmatige inlener. Uit de totstandkomingsgeschiedenis van artikel 7:690 BW kan derhalve niet worden afgeleid dat voor het aannemen van een uitzendovereenkomst andere vereisten gelden dan vermeld in deze bepaling en dus ook niet dat de wetgever, in weerwil van de tekst van artikel 7:690 BW, heeft beoogd dat de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht uitsluitend kan plaatsvinden in het kader van een beroep of bedrijf van de inlener.

In Europees verband is uitzendwerk geregeld in de Uitzendrichtlijn, die minimumharmonisatie beoogt. Volgens artikel 1 lid 1 Uitzendrichtlijn is deze van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau die ter beschikking worden gesteld van inlenende ondernemingen om onder toezicht en leiding van genoemde ondernemingen tijdelijk te werken. Volgens artikel 1 lid 2 Uitzendrichtlijn is deze van toepassing op openbare en particuliere ondernemingen die uitzendbureaus of inlenende ondernemingen zijn en een economische activiteit uitoefenen, al dan niet met winstoogmerk. Het Europese inlenersbegrip is aldus beperkt tot inlenende ondernemingen in de zin van de Uitzendrichtlijn. De Uitzendrichtlijn verzet zich echter niet tegen een nationale regeling van uitzendwerk die mede betrekking heeft op gevallen waarin de inlener geen inlenende onderneming is als bedoeld in de Uitzendrichtlijn.

Artikel 7:690 BW vormt niet de implementatie van (bepalingen uit) de Uitzendrichtlijn. De Uitzendrichtlijn is geïmplementeerd door wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: Waadi). Artikel 1 aanhef en onder c Waadi bepaalt dat in de Waadi en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder ter beschikking stellen van arbeidskrachten: het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht of leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten

arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid. De Waadi bevat derhalve met betrekking tot het inlenersbegrip geen uitdrukkelijke beperking tot beroeps- of bedrijfsmatige inleners. Wel zijn enkele in de Uitzendrichtlijn opgenomen bepalingen geïmplementeerd in de Waadi en beperkt tot inlenende ondernemingen (art. 8, 8a, 8b, 8c Waadi). Het stelsel van de wet leidt ook overigens niet tot het oordeel dat de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht uitsluitend kan plaatsvinden in het kader van een beroep of bedrijf van de inlener.

Voor zover de toepassing van de regels in deze driehoeksrelaties zou leiden tot resultaten die zich niet laten verenigen met hetgeen de wetgever bij de regeling van de artikel 7:690-7:691 BW voor ogen heeft gestaan, is het in de eerste plaats aan de wetgever om hier grenzen te stellen. Dat neemt niet weg dat de rechter bij de toepassing de mogelijkheid heeft de regels van artikel 7:691 BW zo uit te leggen dat strijd met de ratio van die regels wordt voorkomen, dan wel dat hij een beroep op die regels naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar kan oordelen.

Loonverplichting Helpling vanwege verplichte betalingsmethode

Het hof heeft overwogen dat bij de gebruikelijke gang van zaken Helpling aan de huishoudens voorschrijft te betalen via de betalingsdienst Stripe. Het hof heeft vervolgens geoordeeld dat deze gang van zaken moeilijk verenigbaar is met een arbeidsovereenkomst tussen het huishouden en de schoonmaker, omdat het dan niet aan een derde zou zijn om te bepalen hoe er betaald wordt. In dit oordeel van het hof ligt besloten dat Helpling de macht heeft te bepalen hoe het loon wordt voldaan en door wie het loon wordt voldaan. Voorts heeft het hof geoordeeld dat Helpling het platform zo heeft ingericht dat de huishoudens niet worden gestimuleerd jegens de schoonmakers de werkgeversrol te vervullen. Zij mogen immers annuleren, zij worden er niet op gewezen dat zij bij ziekte moeten doorbetalen, zij kunnen per direct opzeggen en zij moeten een boete betalen als zij rechtstreeks een schoonmaker in dienst nemen. Nu Helpling de contractuele verhouding tussen de schoonmakers en de huishoudens geheel beheerst en heeft vormgegeven, gaat het oordeel van het hof dat zij een arbeidsovereenkomst met de schoonmakers heeft, ook al is het loon volgens de door Helpling vormgegeven verhouding verschuldigd door de huishoudens, niet uit van een onjuiste rechtsopvatting. Het oordeel is evenmin onvoldoende gemotiveerd. Anders dan het onderdeel voorts aanvoert, heeft het hof niet geoordeeld dat sprake is van formeel gezag om de enkele reden dat Helpling de wijze voorschrijft waarop de reguliere loonbetalingen plaatsvinden. Het hof heeft eveneens overwogen dat Helpling de schoonmaker stimuleert spoedig de factuur aan het huishouden te verzenden en dat Helpling zowel aan de schoonmaker als aan het huishouden vraagt een beoordeling te geven, met welke beoordeling Helpling zich aan nieuwe klanten presenteert.

Geen miskenning arbeidsovereenkomst tussen huishouden en schoonmakers, door feitelijke uitvoering van Helpling

Het hof heeft de omstandigheden van het geval in onderling verband gewogen en is tot het oordeel gekomen dat er geen sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen het huishouden

en de schoonmaker, maar tussen Helpling en de schoonmaker. Daarbij heeft het hof wat betreft de door het huishouden jegens de schoonmaker uitgeoefende leiding en toezicht onmiskenbaar geoordeeld dat dit niet het volle gezag als bedoeld in artikel 7:610 BW betrof: het formele werkgeversgezag ligt immers naar het oordeel van het hof bij Helpling. Die weging geeft geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting en is evenmin onvoldoende gemotiveerd. De klacht dat het hof had moeten vaststellen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen het huishouden en de schoonmaker faalt dan ook. Het hof heeft in de voormelde driehoeksverhouding, waarin Helpling heeft beoogd de contractuele verhoudingen tussen de drie partijen door middel van algemene voorwaarden dwingend vorm te geven, onderzocht hoe die vormgeving zich verhoudt tot de verhouding tussen partijen zoals die in de praktijk uitwerkt. Het is tot het oordeel gekomen dat hoewel Helpling in de algemene voorwaarden bepalingen heeft opgenomen die zouden moeten duiden op een arbeidsovereenkomst tussen het huishouden en de schoonmaker, die bepalingen in de praktijk door Helpling, bijvoorbeeld via de FAQ op haar website, niet werden nageleefd, zodat deze niet van werkelijke betekenis waren. Het oordeel van het hof moet aldus worden begrepen dat die bepalingen daardoor niet kunnen bijdragen aan het door Helpling bepleite oordeel dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de huishoudens en de schoonmaker.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 11-04-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:543

Zaaknummer: 21/05264

Rechters: A.E.B. ter Heide, K. Teuben, G.C. Makkink, S.J. Schaafsma en F.R. Salomons

Advocaten: S.F. Sagel, I.L.N. Timp en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:690 BW