

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Kwalificatie zorgovereenkomst. Arbeidsovereenkomst met PGB-budgethouder. Partijen zijn het erover eens dat arbeidsverhouding verstoord is geraakt. Ontbinding op de g-grond. Matiging loonvordering vanwege bijzondere aard van de arbeidsovereenkomst.

Werkneemster heeft sinds 2013 op basis van een mondelinge overeenkomst op meerdere dagen per week persoonlijke verzorging en begeleiding aan werkgeefster gegeven. X verleende ook zorg aan werkgeefster. Zij was degene die de verlening van zorg coördineerde. Op of omstreeks 30 september 2014 hebben partijen het formulier 'Zorgovereenkomst arbeidsovereenkomst' van de SVB ingevuld en ondertekend. Werkneemster heeft voor de zorg die zij in de periode van september 2015 tot en met december 2015 aan werkgeefster heeft verleend tot op heden geen loon ontvangen. Op of omstreeks 8 februari 2016 hebben partijen het formulier 'Zorgovereenkomst met een freelancer' ondertekend en opgestuurd naar de SVB. Medio maart 2016 heeft werkgeefster de zorgovereenkomst mondeling opgezegd. Het geschil gaat in de kern om de kwalificatie van de zorgovereenkomst als overeenkomst van opdracht of als arbeidsovereenkomst. Werkgeefster verzoekt tevens om, voor zover in rechte zou komen vast te staan dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van het door partijen in september 2014 ondertekende formulier 'Zorgovereenkomst arbeidsovereenkomst' moet worden aangenomen dat partijen hebben beoogd dat werkneemster haar werkzaamheden op basis van een arbeidsovereenkomst uitvoerde. Voor wat betreft de uitvoering van de zorgovereenkomst heeft werkneemster de door haar gestelde persoonlijke verplichting tot het verrichten van de arbeid en de gezagsrelatie voldoende onderbouwd. Het staat vast dat X de zorgwerkzaamheden voor werkgeefster coördineerde. Nu X de instructies aan werkneemster namens werkgeefster gaf is de gezagsrelatie voldoende aangetoond. Werkneemster was verplicht de arbeid persoonlijk te verrichten en mocht zich alleen in overleg laten vervangen. De kantonrechter hecht voor de kwalificatie van de overeenkomst tussen partijen geen waarde aan het formulier 'Zorgovereenkomst met een freelancer'. Het staat vast dat partijen dit formulier pas in februari 2016 hebben ondertekend. Werkneemster heeft voldoende toegelicht dat zij toen ten einde raad was omdat haar salaris over de periode van september tot en met december 2015 nog steeds niet was betaald en dat zij daarom op telefonisch advies van de SVB heeft geprobeerd dit alsnog te bewerkstelligen door een andere zorgovereenkomst toe te sturen. De kantonrechter overweegt dat het wel ongelukkig is dat de SVB zo lang geen

loonheffingskorting heeft toegepast. Partijen zullen zich terdege moeten inspannen om te bewerkstelligen dat loonheffing alsnog kan plaatsvinden. Het verzoek om betaling van het achterstallige salaris over de periode van september tot en met december 2015 wordt toegewezen.

Het subsidiaire verzoek strekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Nu partijen het erover eens zijn dat hun werkrelatie onherstelbaar verstoord is geraakt en herplaatsing niet aan de orde is zal de kantonrechter het verzoek tot ontbinding toewijzen op de g-grond. De kantonrechter oordeelt verder dat werkneemster recht heeft op de transitievergoeding. De overeenkomst is immers aangevangen in 2013 en loopt daarom meer dan twee jaar. Voor de berekening gaat de kantonrechter ervan uit dat werkgeefster een kleine werkgever is (met financiële problemen) en dat de arbeidsovereenkomst is aangevangen op 1 mei 2013. Dat brengt mee dat de transitievergoeding moet worden berekend op 6 keer 1/6 maandsalaris, derhalve op een bedrag van € 1.512 bruto. Het loon over de periode vanaf 1 april 2016 zal eveneens worden toegewezen. Wel ziet de kantonrechter aanleiding de loonvordering te matigen tot een periode van drie maanden. De reden voor de matiging is gelegen in de bijzondere aard van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft terecht aangevoerd dat de zorgovereenkomst tussen partijen een overeenkomst met een gering toekomstperspectief was en een aanzienlijk risico van beëindiging van de relatie op een niet door de werknemer gekozen moment. De arbeidsrelatie valt of staat immers met de behoefte aan zorg en de mogelijkheid om die behoefte te financieren. Werkgeefster is bovendien geen ondernemer.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:4314

Zaaknummer: EA VERZ 16-506 / EA VERZ 16-608

Advocaten: N.A. Berenschot en L.N. Huizenga

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW