

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster stelt dat zij een arbeidsovereenkomst heeft en vordert in kort geding betaling van achterstallig salaris ter hoogte van € 23.200. Vorderingen afgewezen. Niet is gebleken dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Ingediende loonvordering staat niet in verhouding tot daadwerkelijk gewerkte uren.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 2023 als senior legal counsel in dienst getreden bij GPSP India, gevestigd in India en gelieerd aan GOT. Het salaris bedroeg € 7.500 per maand inclusief vakantiebijslag. Vanwege fiscale redenen is de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster omgezet in een “freelancecontract” (hierna: het contract), op grond waarvan werkneemster tegen een dagtarief van € 400 werkzaam is voor maximaal 225 dagen per jaar. Op 19 oktober 2023 is er contact geweest tussen werkneemster en haar leidinggevende bij GPSP over het registreren van haar werkzaamheden, omdat werkneemster die niet had geregistreerd. Werkneemster was verzocht haar werkzaamheden dagelijks te registreren. De door werkneemster gestuurde facturen over oktober en november 2023 zijn onbetaald gelaten, omdat zij geen urenverantwoording heeft bijgevoegd. Op 19 december 2023 heeft werkneemster alsnog worksheets van oktober en november 2023 aan GOT gestuurd. Daaruit blijkt dat werkneemster nooit acht uur en soms zelf maar een paar minuten per dag heeft gewerkt. Tussen partijen is discussie ontstaan over de vraag of het contract vereist dat werkneemster minimaal een aantal uur per dag werkt. Bij e-mail van 22 december 2023 heeft GOT de overeenkomst met onmiddellijke ingang opgezegd. Werkneemster stelt dat feitelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst, zodat de opzegging door GOT zonder toestemming van het UWV niet geldig is. Tevens vordert werkneemster achterstallig salaris van € 23.200. Voor zover wordt geoordeeld dat het contract een overeenkomst van opdracht is, vordert werkneemster betaling van de facturen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Kwalificatie overeenkomst*

Op grond van artikel 7:610 lid 1 Burgerlijk Wetboek (BW) is de arbeidsovereenkomst de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. Hierbij vormen de woorden “in dienst van” het meest onderscheidende criterium. Deze gezagsverhouding

ontbreekt bij de overeenkomst van opdracht van artikel 7:400 BW. In het *Participatieplaats-arrest* (ECLI:NL:HR:2020:1746) heeft de Hoge Raad geoordeeld dat voor de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst toetsing in twee fasen moet plaatsvinden. In fase 1 moet aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf worden vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen. In fase 2 wordt beoordeeld of de overeenkomst de kenmerken heeft van een arbeidsovereenkomst. Niet van belang is of partijen ook daadwerkelijk de bedoeling hadden de overeenkomst als arbeidsovereenkomst aan te merken. De feitelijke uitvoering van de overeenkomst is daarentegen wel van belang. In het contract staat weliswaar dat leidinggevende bij GPSP (hierna: leidinggevende) de werkzaamheden aan werkneemster toewijst, maar zij heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat hiermee uitvoering is gegeven aan het contract. Werkneemster heeft slechts in zijn algemeenheid gesteld dat sprake was van een gezagsverhouding omdat de leidinggevende bepaalde welke werkzaamheden zij moest verrichten, maar heeft dit verder niet concreet en feitelijk onderbouwd. GOT heeft aangevoerd dat werkneemster diende te werken met een zogenoemd ticketsysteem en dat werkneemster op die manier werkzaamheden naar zich toe kon trekken. Werkneemster heeft deze stelling onvoldoende gemotiveerd weersproken. Uit de urenstaten blijkt dat werkneemster ongeveer 24 uur per maand werkte, wat neerkomt op ongeveer drie werkdagen van acht uur per maand. Dit wijst niet op een gezagsverhouding, in die zin dat er toezicht werd gehouden op wanneer en hoeveel werkneemster werkte en in dat kader instructies aan haar werden gegeven. Verder heeft GOT aangevoerd en onderbouwd met een screenshot dat op de LinkedIn-pagina van werkneemster stond dat zij ook werkzaam was voor andere bedrijven, maar dat werkneemster recent haar LinkedIn-pagina heeft aangepast. Werkneemster heeft deze stelling van GOT onvoldoende weersproken. Er is dan ook geen sprake van een arbeidsovereenkomst.

#### *Overeengekomen loon*

In het contract staat: “*GOT shall pay the Independent Contractor Euro 400 per day.*” Voor de uitleg van de inhoud van een overeenkomst is niet (alleen) de tekst van belang, maar komt het (ook) aan op de zin die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer aan het overeengekomene mochten toekennen en op hetgeen zij op dat punt redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Daarbij kan de maatschappelijke kring van partijen en welke rechtskennis van partijen kan worden verwacht van belang zijn. Werkneemster moest de afspraak met GOT over het loon zo begrijpen dat voor € 400 per dag ook daadwerkelijk een dag moet worden gewerkt. Uit de urenstaten van werkneemster blijkt dat zij zeer regelmatig minder dan een uur op een dag heeft gewerkt en zelfs een keer maar 1 minuut niet-declarabel werk heeft verricht. Werkneemster kan en mag simpelweg niet verwachten dat zij dan recht heeft op het volledige bedrag van € 400 per dag. Werkneemster heeft enkel recht op uitbetaling van de daadwerkelijk gewerkte aantal uren.

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 19-03-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2024:1621

**Zaaknummer:** C/13/746871 / KG ZA 24-141

**Rechters:** E.A. Messer

**Advocaten:** R.E. Verkerke en M.J.S. Spanjersberg

**Wetsartikelen:** 7:61o BW, 7:4oo BW en