

RECHTSPRAAK

Kwalificatie van de rechtsverhouding tussen partijen; arbeidsovereenkomst of opdracht. Aan de hand van de gezichtspunten in het Deliveroo-arrest oordeelt de kantonrechter dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestaat.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een ziekenhuis. Werknemer heeft vanaf mei 2020 als (waarnemend) intensivist op de intensive care van werkgeefster werkzaamheden verricht voor werkgeefster. Daartoe hebben partijen op 1 mei 2020 een overeenkomst met de titel “overeenkomst van opdracht” ondertekend voor werkzaamheden vanaf 15 mei 2020 tot en met 14 mei 2021. Op 29 juni 2021 hebben partijen een overeenkomst met de titel “overeenkomst van opdracht” ondertekend voor werkzaamheden vanaf 1 juli 2021 voor onbepaalde tijd, waarbij werknemer zich beschikbaar stelde gedurende waarnemingsperiodes voor ten minste 6,75 uur gemiddeld per week. Werknemer is toen lid geworden van de vakgroep IC en de vereniging Medische staf van werkgeefster. Bij brief van 22 december 2023 heeft de gemachtigde van werknemer werkgeefster gesommeerd om werknemer vanaf 1 januari 2024 zes, althans vijf, diensten per maand te laten verrichten. Daarbij is een conceptdagvaarding meegezonden. Werkgeefster heeft geweigerd om aan de sommatie te voldoen. Zij heeft in februari 2024 één dienst aan werknemer toebedeeld. Na enige aanvullende twisten over de toebedeling van diensten en e-mailverkeer van de gemachtigde aan directe collega’s van werknemer, heeft werkgeefster bij brief van 26 februari 2024 de gesloten overeenkomst van opdracht d.d. 29 juni 2021 en alle daarmee verband houdende overeenkomsten met onmiddellijke ingang opgezegd. Werknemer verzoekt de kantonrechter te verklaren voor recht dat de rechtsverhouding tussen partijen aangemerkt moet worden als een rechtsverhouding gebaseerd op een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:610 lid 1 BW. Werkgeefster voert verweer.

Oordeel

In geschil is of de grondslag voor de werkzaamheden van werknemer kwalificeert als een arbeidsovereenkomst, zoals werknemer stelt, of dat het een overeenkomst van opdracht is, zoals werkgeefster aanvoert.

Rechten en plichten (fase 1)

Conform het toetsingskader van de Hoge Raad in het *Deliveroo*-arrest dient eerst te worden vastgesteld welke rechten en plichten partijen zijn overeengekomen. Werknemer heeft het volgende onweersproken gesteld over zijn werkzaamheden. Hij werkte als intensivist op de

intensive care van werkgeefster. Voor alle intensivisten, zowel zij die in loondienst waren als zij die op basis van een opdracht werkten, gold een dienstenrooster van 24-uursdiensten. Er moest immers te allen tijde een intensivist op de intensive care aanwezig zijn. Zij moesten zich houden aan de convenanten, beleidsplannen, reglementen en protocollen van werkgeefster.

Kwalificatie (fase 2)

Vervolgens dient te worden beoordeeld of aan de hand van de rechten en plichten van partijen de overeenkomst moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. De duur van de overeenkomst voor onbepaalde tijd en de omstandigheid dat werkneemster hetzelfde werk deed als de intensivisten bij werkgeefster in loondienst, vormen aanwijzingen dat het eerder gaat om een arbeidsovereenkomst dan om een opdracht. Daarbij bepaalde werkgeefster de plaats en tijd van het werk en zij gaf de regels om het werk uit te voeren. Dat zijn kenmerken die horen bij een arbeidsovereenkomst. Eveneens was zowel werknemer zelf als zijn werk ingebed in de organisatie en bedrijfsvoering van werkgeefster. Dat zijn aanwijzingen voor een arbeidsovereenkomst. Hierbij komt dat de overeenkomsten geen bepalingen bevatten dat werknemer het recht had zich te laten vervangen bij het werk. De kantonrechter kan niet vaststellen hoe de overeenkomsten tot stand zijn gekomen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om op dit onderdeel een bewijsopdracht te geven, gelet op hetgeen hierna uit de afweging van de andere gezichtspunten volgt. Daarbij geldt dat de Hoge Raad een aantal gezichtspunten heeft gegeven die men kan gebruiken, maar dat er geen verplichting is gegeven dat alle gezichtspunten moeten worden getoetst. De manier van factureren wijst op een opdracht in plaats van een arbeidsovereenkomst. Werkgeefster betaalde werknemer een vergoeding van € 2.750 per dienst, te vermeerderen met een vergoeding per uur in geval van onverwachte tussentijdse overdracht en een reiskostenvergoeding. Werkgeefster heeft onweersproken toegelicht dat dit tarief hoger ligt dan wat intensivisten in loondienst verdienen volgens de cao Ziekenhuizen. Dit vormt een aanwijzing dat geen sprake is van arbeidsovereenkomst, maar van een opdracht. Voor wat betreft het commerciële risico ligt dat bij verzekeringen e.d. bij werknemer, maar voor wat betreft gehanteerde apparatuur bij werkgeefster. Werkgeefster heeft een uittreksel van het handelsregister, alsmede schermafdrucken van (profiel)pagina's op Vektis, LinkedIn, Oozo, SignalHire overgelegd. Daaruit volgt dat werknemer een onderneming had en zich aanbood als freelancer. Daarnaast had werknemer eigen bedrijfskleding.

Afweging van omstandigheden

Uit het bovenstaande volgt dat een aantal gezichtspunten van de Hoge Raad in dit geval wijzen op een arbeidsovereenkomst en een aantal gezichtspunten op een opdracht. Gelet op alle omstandigheden, in onderling verband afgewogen, oordeelt de kantonrechter dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Uit de omstandigheden volgt dat, naast arbeid en betaling, werknemer in dienst van werkgeefster werkte, oftewel dat er tussen hen sprake was van een gezagsverhouding. Daarvoor is het volgende doorslaggevend. Het werk van werknemer en ook werknemer zelf waren ingebed in de organisatie en bedrijfsvoering van werkgeefster. Ook

weegt zwaar dat partijen een structurele relatie voor onbepaalde tijd met elkaar waren aangegaan.

Ontslag op staande voet

Aangezien de rechtsverhouding tussen partijen moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst, is de brief van werkgeefster van 26 februari 2024 waarin zij de overeenkomst van 29 juni 2021 met onmiddellijke ingang heeft opgezegd, aan te merken als een ontslag op staande voet. Aangezien de dringende reden voor een ontslag op staande voet ontbreekt, is het ontslag niet rechtsgeldig gegeven en daardoor vernietigbaar.

Arbeidsomvang

Werknemer beroept zich tot slot op artikel 7:610b BW om de arbeidsomvang vast te stellen. Aangezien werkgeefster geen verweer voert tegen de stelling van werknemer dat volgens de afspraken het loon voor zes diensten per maand uitkomt op € 20.991,00 bruto per maand, zal de kantonrechter uitgaan van dat bedrag. Het verzoek tot betaling van het loon van € 20.991,00 bruto per maand, te vermeerderen met de wettelijke rente, zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 04-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4597

Zaaknummer: 11065975

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: R.J.H. van den Dungen en J.F. Dominicus

Wetsartikelen: 7:610 BW