

RECHTSPRAAK

PostNL-koerier niet werkzaam op basis van arbeidsovereenkomst. PostNL en koerier hebben zich niet rechtstreeks tot elkaar verbonden (ABN Amro/Malhi). Geen sprake van schijnconstructie waarbij PostNL heeft aangestuurd op driehoeksrelatie ter omzeiling van arbeidsrechtelijke bepalingen.

Feiten

X heeft in elk geval vanaf juli 2016 vervoersdiensten uitgevoerd ten behoeve van PostNL Pakketten Benelux B.V. (hierna: PostNL). X heeft sinds 22 januari 2018 een koeriersbedrijf in de vorm van een eenmanszaak. Die eenmanszaak heeft als opdrachtnemer overeenkomsten van opdracht gesloten voor het verrichten van koerierswerk met opdrachtgevers Z en Stalman Transport Groep B.V. (hierna: Stalman). Daarnaast heeft X met ingang van 1 december 2023 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten met T.O.T. Services B.V. op oproepbasis voor de functie van chauffeur. Z, Stalman en T.O.T. Services zijn bezorgpartners van PostNL, waarmee zij vervoersovereenkomsten heeft gesloten. Naar aanleiding van een onderzoek heeft PostNL besloten X, wegens ongewenst gedrag, op te nemen in haar 'norm overtreding register' (NOR). Deze registratie heeft tot gevolg dat X gedurende vijf jaren niet meer ingezet kan worden om werkzaamheden uit te voeren in opdracht van PostNL. X verzoekt de kantonrechter onder meer voor recht te verklaren dat sprake is van een arbeidsovereenkomst met PostNL, het gegeven ontslag te vernietigen en PostNL te bevelen X toe te laten tot de werkvloer, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het midden gelaten kan worden of voldaan is aan de criteria van een arbeidsovereenkomst. Daaraan gaat namelijk de vraag vooraf of PostNL en X zich tot elkaar hebben verbonden. Pas als dat zou worden vastgesteld komt de vraag aan de orde of sprake is van een arbeidsovereenkomst. In dit geval staat vast dat tussen X en PostNL niet rechtstreeks is gecontracteerd. PostNL heeft vervoersovereenkomsten gesloten met bezorgpartners Z, Stalman en T.O.T. Services. Ook (de eenmanszaak van) X heeft contractuele relaties met deze drie bezorgpartners, namelijk twee overeenkomsten van opdracht en een arbeidsovereenkomst. Er is dus sprake van driehoeksrelaties, waarin X op basis van contractuele relaties met de bezorgpartners vervoersdiensten heeft uitgevoerd voor PostNL. Zoals PostNL terecht aanvoert, verzet de rechtszekerheid zich volgens vaste rechtspraak tegen een geruisloze transformatie van zo'n driehoeksverhouding in een rechtstreekse arbeidsovereenkomst tussen in dit geval PostNL en X.

X beroept zich erop dat PostNL van meet af aan een schijnconstructie gebruikt die X zijn arbeidsrechtelijke bescherming ontnemt. De kantonrechter volgt X hierin niet, nu de relatie tussen X en PostNL niet voldoet aan de wettelijke definitie van een arbeidsovereenkomst. Tussen partijen staat immers vast dat werknemer zijn beloning voor verrichte vervoersdiensten niet ontving van PostNL, maar van de bezorgpartners. Op de zitting is gebleken dat werknemer de bezorgritten ten behoeve van PostNL heeft uitgevoerd met een eigen, hemzelf toebehorende bus. Verder staat vast dat werknemer voor zijn vervoerswerkzaamheden een verplichte ondernemersvergunning (Eurovergunning) heeft moeten aanvragen. Bovendien heeft werknemer op de zitting toegelicht dat hij als voorman optreedt voor bezorgpartners Stalman en T.O.T. Services, wat betekent dat hij ook het werk voor andere chauffeurs en hun bussen beheert en dat hij daarbij soms zijn eigen bus ter beschikking stelt aan (chauffeurs van) die bezorgpartners. Dit alles wijst erop dat werknemer er bewust voor heeft gekozen als zelfstandig ondernemer te werken. Daar komt nog bij dat werknemer op de zitting heeft erkend dat hij ziekmeldingen, verlof en beloningskwesties regelde met de bezorgpartners en niet met PostNL.

Verder wordt als vaststaand aangenomen dat de bezorgpartners, gelet op hun contractuele relatie met PostNL, zelf invulling geven aan de manier waarop de opgedragen pakketbezorging in hun postcodegebied wordt uitgevoerd. Het enige feit dat werknemer direct linkt aan PostNL is dat hij bezorgritten heeft uitgevoerd ten behoeve van PostNL, waarbij hij gekleed was in een PostNL-uniform en gebruikmaakte van een PostNL-scanner. Dit is in het licht van het voorgaande onvoldoende om aan te nemen dat tussen partijen een gezagsverhouding of een arbeidsovereenkomst bestaat. Dit geldt ook voor het feit dat werknemer zich op het terrein van PostNL moest houden aan de binnen PostNL geldende zorgvuldigheids- en veiligheidsnormen. Gezien de hiervoor omschreven feiten en omstandigheden is naar het oordeel van de kantonrechter ook niet gebleken van een schijnconstructie, waarbij PostNL op de driehoeksrelatie heeft aangestuurd om de dwingendrechtelijke arbeidsrechtelijke bepalingen te omzeilen. Daarbij is van belang dat PostNL onbetwist heeft gesteld dat zij geen rol heeft gespeeld bij de werving van werknemer als chauffeur.

Tussen partijen bestaat op grond van het voorgaande geen arbeidsovereenkomst. Afwijzing van het verzoek van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12334

Zaaknummer: 11276833 \ AO VERZ 24-24

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: mr. A.M. Straver en P. Disseldorp

Wetsartikelen: 7:610 BW