

RECHTSPRAAK

De kantonrechter kwalificeert de overeenkomst vanaf 1 oktober 2024 als een arbeidsovereenkomst, oordeelt dat oosv niet rechtsgeldig is en wijst S4M's verzoek tot ontbinding af, terwijl werknemer recht heeft op loon, vakantiedagen en pensioenopbouw.

Feiten

S4M levert, reinigt, onderhoudt en vervangt persoonlijke beschermingsmiddelen, onder andere op het terrein van Tata Steel. Sinds 25 december 2022 verricht werknemer werkzaamheden voor S4M, waaronder het ophalen en distribueren van apparatuur en beschermingsmiddelen. S4M heeft werknemer op 7 februari 2023 bevestigd dat hij als zzp'er zou starten en stelde daarbij een uurtarief en toeslagen vast. In oktober 2024 heeft S4M werknemer een arbeidsovereenkomst aangeboden, die hij niet heeft aanvaard. Op 6 november 2024 ontstond een discussie over het werken met mogelijk met Chroom-6 besmet materiaal. Op 11 november 2024 heeft S4M de samenwerking per direct beëindigd. Werknemer verzoekt primair om voor recht te verklaren dat sprake was van een arbeidsovereenkomst, het ontslag op staande voet te vernietigen en S4M te veroordelen tot loonbetaling en betaling van achterstallig vakantiegeld over 2023 en 2024, vermeerderd met de wettelijke verhoging. Daarnaast verzoekt hij te verklaren dat zijn aanspraak op 68 vakantiedagen niet is komen te vervallen en S4M te verplichten tot nakoming van de onderbrengingsplicht uit artikel 23 Pensioenwet. Subsidiair verzoekt werknemer om toekenning van een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding en uitbetaling van vakantiegeld en vakantiedagen. Tevens wenst hij een afschrift van de pensioenregeling en een verklaring voor recht dat deze op hem van toepassing is. Hij stelt dat sprake was van een arbeidsovereenkomst en dat het ontslag niet rechtsgeldig was, aangezien er geen dringende reden bestond. Zijn weigering om blootgesteld te worden aan Chroom-6 kan hem niet worden verweten vanwege de gezondheidsrisico's. S4M betwist dat sprake was van een arbeidsovereenkomst en stelt dat werknemer als zzp'er heeft gewerkt met de bijbehorende vrijheden. Het in oktober 2024 aangeboden dienstverband toont volgens S4M aan dat de samenwerking tot dat moment geen arbeidsovereenkomst betrof. Nu werknemer dit aanbod heeft geweigerd, kan geen arbeidsovereenkomst worden aangenomen. Voorwaardelijk verzoekt S4M, indien een arbeidsovereenkomst wordt aangenomen, om ontbinding op de e-grond dan wel de g-grond. Volgens S4M heeft werknemer verwijtbaar gehandeld door zonder geldige reden werkzaamheden te weigeren en is de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de overeenkomst tussen werknemer en S4M met ingang van 1 oktober 2024 als een arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd. Hoewel partijen aanvankelijk een samenwerking als zzp'er aangingen, is de feitelijke uitvoering gaandeweg gewijzigd. Werknemer verricht gedurende bijna twee jaar fulltime werkzaamheden die raken aan de kernactiviteiten van S4M, voert deze persoonlijk uit zonder commercieel risico en is volledig ingebed in de organisatie. Hij neemt deel aan bedrijfsactiviteiten, teamvergaderingen en draagt S4M-bedrijfskleding. De evolutie van de werkzaamheden naar een structureel karakter, gecombineerd met de instructiebehoefte vanuit S4M, leidt ertoe dat de arbeidsovereenkomst op enig moment is ontstaan. Het aanbod van S4M in oktober 2024 om werknemer in dienst te nemen bevestigt dit. De afwijzing van dit aanbod door werknemer staat aan de kwalificatie als arbeidsovereenkomst niet in de weg, omdat dwingend recht hierop van toepassing is. De omstandigheid dat betaling via facturen plaatsvindt, is van ondergeschikt belang, nu dit slechts voortvloeit uit de aanvankelijke bedoeling van partijen.

Ontslag op staande voet

S4M beëindigt de samenwerking op 11 november 2024 per direct. De kantonrechter kwalificeert dit als een ontslag op staande voet en oordeelt dat een dringende reden ontbreekt, waardoor het ontslag niet rechtsgeldig is. De vernietiging van het ontslag heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst voortduurt en werknemer recht heeft op loon. Omdat geen werknemersloon is overeengekomen, wordt aansluiting gezocht bij het binnen S4M gebruikelijke salaris. De kantonrechter stelt het loon vast op € 3.350 bruto per maand, exclusief 8% vakantiegeld, overeenkomstig het aanbod dat werknemer in oktober 2024 heeft ontvangen en vergelijkbaar met andere werknemers in een soortgelijke functie. De wettelijke verhoging wordt afgewezen, nu S4M niet verweten kan worden dat zij niet tijdig heeft betaald. Het verzoek van werknemer om achterstallig vakantiegeld over 2023 en 2024 wordt afgewezen, omdat het hogere zzp-tarief reeds een compensatie omvatte voor niet-genoten vakantiedagen. Over de periode vanaf 1 oktober 2024 heeft werknemer recht op vakantiedagen naar rato van het binnen S4M geldende beleid, te weten 4,98 wettelijke en 3,3 bovenwettelijke vakantiedagen. Daarnaast heeft werknemer recht op pensioenopbouw binnen de regeling van S4M bij Nationale Nederlanden. S4M wordt veroordeeld om de pensioenregeling na te leven en werknemer een afschrift daarvan te verstrekken.

Verzoek tot ontbinding

Het verzoek van S4M tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van verwijtbaar handelen, nu onvoldoende is onderbouwd dat werknemer een redelijke instructie heeft geweigerd. De weigering om met mogelijk door Chroom-6 besmet materiaal te werken betreft slechts een klein deel van de werkzaamheden en kan geen ontbinding rechtvaardigen. Evenmin is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Hoewel de afwijzing van het dienstverband en de discussie over Chroom-6 de verhouding hebben beïnvloed, had S4M het gesprek met werknemer moeten voortzetten. Nu bovendien niet is onderzocht of herplaatsing mogelijk was, ontbreekt een redelijke grond voor ontbinding. Dit betekent dat partijen de

arbeidsovereenkomst moeten voortzetten tegen de arbeidsvoorwaarden zoals aangeboden in oktober 2024. Het onbepaalde verzoek van S4M tot terugvordering van onverschuldigde betalingen wordt afgewezen wegens gebrek aan duidelijkheid. Omdat S4M in het ongelijk wordt gesteld, dient zij de proceskosten van werknemer te dragen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:2943

Zaaknummer: 11494107

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: J.T. Willemsen, L. Biemond, J. Croonen en N.D. van der Valk

Wetsartikelen: 7:610 BW , 7:677 BW en 7:671b BW