

RECHTSPRAAK

Twee broers ten onrechte op staande voet ontslagen. Betonblock heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door de wijze waarop de werknemers van de ene op de andere dag uit de organisatie zijn ‘geduwd’. Zzp-verleden van een van de broers wordt alsnog aangemerkt als arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemers, A en B, zijn broers en werkten bij Betonblock. A was sinds 1 januari 2022 in dienst bij Betonblock als verkoopmedewerker. Voorafgaand aan het dienstverband was A sinds 1 januari 2016 als zzp'er werkzaam voor Betonblock. Er bestond geen schriftelijke overeenkomst van opdracht, alleen een mondelinge afspraak. B was sinds 1 januari 2022 in dienst bij Betonblock, eveneens als verkoopmedewerker. Voorafgaand aan het dienstverband was B sinds 1 augustus 2021 ook als zzp'er werkzaam voor Betonblock. De vader van de werknemers heeft ook jaren als zzp'er voor Betonblock gewerkt. In de zomer van 2024 is een geschil ontstaan tussen vader en Betonblock en is de samenwerking tussen Betonblock en vader geëindigd. De oom van de werknemers is handelsagent voor Betonblock in Frankrijk. Vóór 2023 werkte Betonblock met een registratiesysteem waarbij alle orders in Excel werden verwerkt. Rond het voorjaar van 2023 is een nieuw digitaal CRM-systeem geïntroduceerd. Op 7 februari 2025 is aan werknemers een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werknemers hebben daarna op verzoek van Betonblock hun spullen ingeleverd en niet meer gewerkt. In de daarop volgende weken hebben gemachtigden van partijen over en weer gecorrespondeerd, maar dit heeft niet geleid tot overeenstemming en/of uitdiensttreding. Werknemers zijn per e-mail van 11 maart 2025 van de toenmalig gemachtigde van Betonblock aan hun gemachtigde ontslagen. In deze e-mail zijn zes bijlagen genoemd, waarachter telkens is vermeld dat de betreffende bijlage een bewijs is van 'buiten de boeken om versturen van zaken' of 'buiten de boeken om meewerken aan bestellingen'. Werknemers hebben berust in het ontslag en verzoeken de kantonrechter onder meer Betonblock te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding, een vergoeding voor onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding van € 260.000 voor A en € 220.000 voor B. Daarnaast verzoekt A nog een verklaring voor recht dat de aanvangsdatum van zijn dienstverband 1 januari 2016 is, en hij dus sindsdien op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor Betonblock. Tot slot verzoekt A om Betonblock te veroordelen om achterstallige pensioenbijdragen vanaf 1 januari 2016 tot 1 januari 2022.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat een dringende reden voor ontslag ontbreekt. Uit de tekst van de e-mail blijkt niet duidelijk, ook niet als die in samenhang wordt gelezen met de e-mail van 9 maart 2025 en de bijlagen, welk verwijt werknemers wordt gemaakt. Gesproken wordt van 'diefstal en fraude' en ook van betrokkenheid bij 'de kwalijkheden'. Waaruit die diefstal, fraude of kwalijkheden concreet bestaan, kan niet eenvoudig uit de ontslaggronden en de bijgevoegde bijlagen worden opgemaakt. Werknemers hebben de bijlagen nauwkeurig bestudeerd en zij hebben deze bijlagen herleid tot drie orders, waarvan de afhandeling kennelijk reden is geweest voor het ontslag. Werknemers hebben gemotiveerd aangetoond dat de betreffende orders correct zijn afgehandeld en dat er geen sprake was van onregelmatigheden. Betonblock heeft deze onderbouwing niet weerlegd. Ook is ten onrechte geen onderscheid gemaakt tussen de betrokken werknemers, terwijl familierelaties op zichzelf geen reden zijn voor ontslag. Verder is niet gebleken dat Betonblock de persoonlijke gevolgen voor werknemers heeft meegewogen in de beslissing tot ontslag.

Billijke vergoeding

Rekening houdend met alle omstandigheden van dit geval gaat de kantonrechter ervan uit dat het dienstverband van werknemers nog maximaal negen maanden zou hebben voortgeduurd. Over die periode wordt het inkomensverlies in aanmerking genomen. De ernstige verwijtbaarheid van werkgever weegt de kantonrechter zwaar mee. De wijze waarop werknemers van de ene op de andere dag uit de organisatie zijn 'geduwd' is zeer kwalijk. Tot slot houdt de kantonrechter er rekening mee dat aannemelijk is dat de verwachtingen op de arbeidsmarkt voor werknemers goed zijn, gezien hun jonge leeftijd en hun ruime werkervaring in internationale sales, temeer omdat werkgever aan het concurrentie- en relatiebeding geen rechten meer kan ontlenen. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding op grond van het voorgaande voor A vast op € 62.000 en voor B op € 52.000.

Kwalificatie overeenkomst

A werkte vanaf 1 januari 2016 fulltime voor Betonblock, onder haar gezag en volgens haar instructies, zonder dat dit schriftelijk was vastgelegd. Hij werd als werknemer behandeld, onder meer door deelname aan personeelsactiviteiten en het presenteren als medewerker op beurzen. Hoewel hij zich voor de Belastingdienst als zelfstandig ondernemer voordeed en zelf factureerde, acht de kantonrechter dit onvoldoende voor een echte zzp-relatie. Hij werkte vrijwel uitsluitend voor Betonblock en kreeg ook tijdens vakanties doorbetaald. De kantonrechter concludeert dat er vanaf 1 januari 2016 sprake was van een arbeidsovereenkomst, met als gevolg dat de opzegtermijn tot 1 juni 2025 liep en de transitievergoeding € 19.323 bedraagt.

Pensioenbijdrage

Hoewel is vastgesteld dat A vanaf 1 januari 2016 op basis van een arbeidsovereenkomst werkte, betekent dit niet dat Betonblock met terugwerkende kracht pensioenpremies moet

afdragen. Pensioenopbouw is geen wettelijke verplichting. Er is geen bewijs dat een cao met pensioenverplichting van toepassing is, en het pensioenrecht in de arbeidsovereenkomst geldt pas vanaf 1 januari 2022. Het verzoek wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:4695

Zaaknummer: 11622486

Rechters: E. Jochem

Advocaten: E.N. van Essen en F.A.M. ten Broeke

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW