

RECHTSPRAAK

Beveiligers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst in plaats van een overeenkomst van opdracht.

Feiten

X heeft een eenmanszaak. In het uittreksel van het Handelsregister staat dat deze eenmanszaak op 6 mei 2022 is gestart met als activiteiten: adviseren op het gebied van energiebesparingen. Op 19 juli 2023 is er een overeenkomst gesloten tussen de eenmanszaak van X en de opdrachtverschaffer Y B.V. met als titel 'Samenwerkingsovereenkomst Uitbesteding van Werkzaamheden' (hierna: de overeenkomst). Vanaf 29 juli 2023 tot en met 11 januari 2024 heeft X beveiligingswerkzaamheden uitgevoerd, waarbij hij de verrichte werkzaamheden, op basis van een maandelijkse declaratie (inclusief 21% btw), factureerde aan Y. Op 10 januari 2024 heeft Y (onder meer) aan X meegedeeld de overeenkomst per 29 januari 2024 te beëindigen. Op 11 januari 2024 heeft Y aan X (onder meer) meegedeeld dat zij de overeenkomst per direct opzegt. X stelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Y voert verweer en stelt dat sprake is van een opdrachtovereenkomst. In de bestreden beschikking van 8 augustus 2025 heeft de kantonrechter geoordeeld dat de overeenkomst die partijen waren aangegaan, geen arbeidsovereenkomst is. X heeft in hoger beroep elf grieven aangevoerd en onder meer geconcludeerd tot vernietiging van de beroepen beschikking en tot het alsnog toewijzen van zijn verzoeken.

Oordeel

Kwalificatie overeenkomst

Partijen strijden over de vraag of hun rechtsverhouding moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. Het hof stelt voorop dat Y bij het voorleggen van het samenwerkingscontract niet de bedoeling had om een arbeidsovereenkomst met X aan te gaan. De bewoordingen in het contract wijzen evident op het aangaan van een overeenkomst van opdracht. Zoals hiervoor al overwogen, is dit niet de maatstaf waarlangs het hof moet oordelen of er sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Feit is dat X voor Y heeft gewerkt en daarvoor een geldelijke vergoeding heeft ontvangen. Feit is ook dat er tussen partijen een gezagsverhouding bestond. X kreeg voor de uitvoering van de overeenkomst instructies van Y: hij kreeg te horen waar en wanneer hij welke werkzaamheden moest verrichten. X was geen beveiligers, laat staan een gediplomeerde beveiligers. Hij had nooit eerder als beveiligers/toezichthouder gewerkt. Het was niet zo dat Y X opdroeg om een locatie in een plaats te gaan beveiligen en dat hij dan zelf maar moest invullen hoe hij dit zou gaan doen. X opereerde als een van de

medewerkers van Y en kreeg, zoals alle andere medewerkers, zijn instructies van Y. Hij kreeg een uniform zonder de letter “V” omdat hij geen gediplomeerde beveiligers was en kreeg een portofoon om de communicatie met Y en zijn collega’s te kunnen onderhouden. Zijn eenmanszaak was niet opgericht om daarbinnen beveiligingswerkzaamheden te verrichten. Het bestaan ervan is gebruikt om de constructie te kunnen uitvoeren maar, naar het oordeel van het hof, blijkt uit het vorenstaande dat de rechten en plichten wijzen op het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Het feit dat er facturen zijn verstuurd en betaald, is van ondergeschikt belang; het gaat erom dat Y betaalde voor de door X overeenkomstig haar instructies verrichte arbeid, die hij gedurende zekere tijd heeft verricht. Het hof oordeelt op grond van het vorenstaande dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan.

Toeslagen op grond van de cao

Het hof oordeelt dat de cao-bepalingen over toeslagen (artikelen 40 en 42) niet van toepassing zijn op X, omdat hij geen beveiligingswerk in de zin van de cao verrichtte en een hoger uurloon kreeg dan binnen de cao-schalen is voorzien. Daardoor worden zijn verzoeken om toeslagen voor bijzondere uren en overwerk afgewezen. Wel heeft hij recht op toeslagen voor gewerkte uren tijdens feestdagen.

Achterstallig loon, vakantiedagen, vakantietoeslag, transitievergoeding en wettelijke verhoging

Het hof wijst het gevorderde loon van € 2.006 over januari 2024 toe, omdat Y de gewerkte uren onvoldoende heeft betwist. Aan vakantiebijslag wordt € 2.867,94 toegewezen en aan vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen € 2.537,00. De wettelijke verhoging van 50% wordt afgewezen, omdat beide partijen de overeenkomst als een opdrachtrelatie uitvoerden en er geen sprake was van wanbetaling. De transitievergoeding wordt vastgesteld op € 1.091,50.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1107

Zaaknummer: 200.348.190_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M. van der Schoor en R.J. Voorink

Advocaten: G.P. Oberman en H.J.M. Smelt

Wetsartikelen: 7:400 BW en 7:610 BW