

RECHTSPRAAK

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Beveiligen behoort tot de core business van Rush, er is niet onderhandeld en werknemer had geen andere opdrachtgevers. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig.

Feiten

Partijen zijn per 1 april 2022 een overeenkomst met elkaar aangegaan. In de overeenkomst is bepaald dat werknemer als opdrachtnemer beveiligingsdiensten gaat uitvoeren voor Rush Safety Services B.V. (hierna: Rush) als beveiligingsbedrijf. Werknemer heeft op vaste dagen werkzaamheden voor Rush verricht bij een bedrijf. Daarnaast kwam het voor dat werknemer (extra) werkzaamheden voor Rush verrichtte bij andere bedrijven. Partijen zijn een uurtarief van (laatstelijk) € 31 ex btw overeengekomen. Werknemer factureerde periodiek de gewerkte uren. Op 6 februari 2025 heeft Rush de samenwerking met werknemer per direct beëindigd, omdat werknemer privébeelden van een betrokkene aan klanten had getoond. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat de overeenkomst tussen partijen kwalificeert als arbeidsovereenkomst en dat hij recht heeft op 138 vakantie-uren per volledig kalenderjaar. Daarnaast wil werknemer dat Rush Safety wordt veroordeeld tot uitbetaling van de niet genoten vakantie-uren, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Rush werkt(e) enkel met beveiligers op basis van zzp-contracten. Teneinde zelf ook als beveiligers bij het café aan de slag te kunnen gaan heeft werknemer daarom per 1 april 2022 een eenmanszaak opgericht. Werknemer heeft op diezelfde datum op verzoek van Rush de (model)overeenkomst ‘particuliere beveiliging voor inhuur ZZP’ ondertekend. Enige tijd later heeft Rush aan werknemer gevraagd om per 1 oktober 2022 als beveiligers bij bedrijf 1 aan de slag te gaan. Werknemer heeft structureel werkzaamheden verricht die raakten aan de kernactiviteiten van Rush (namelijk het leveren van beveiligingsdiensten op locaties). Het werk bij bedrijf 1 heeft zich ontwikkeld tot een vaste dienstverlening voor 34,5 uur per week. Rush maakte het rooster, waarbij werknemer standaard op maandag, dinsdag en donderdag bij de bedrijf 1 werd ingedeeld. Werknemer had de vrijheid om aan te geven wanneer hij een dag niet wilde werken, maar in beginsel werd er op de vaste dagen op zijn aanwezigheid gerekend. Hoewel werknemer zich theoretisch gezien kon laten vervangen, was dat feitelijk niet aan de orde. Ter zitting is duidelijk geworden dat werknemer zich alleen kon laten vervangen door beveiligers van Rush, omdat alleen die

beveiligers bevoegd zijn om beveiligingsdiensten aan klanten van Rush te leveren. Als er geen beveiliging van Rush beschikbaar was, vervulde de eigenaar van Rush de rol van beveiliging zelf. De 'corebusiness' van Rush is beveiliging op locaties. Daarmee is het gezichtspunt 'inbedding in de organisatie' van andere betekenis omdat er geen noemenswaardige interne organisatie is waarin die inbedding kan plaatsvinden. Werknemer liep bij de uitvoering van zijn werk geen commercieel risico; de betaling was niet afhankelijk van de uitkomst van de werkzaamheden. Ook naar buiten toe heeft werknemer zich niet als ondernemer gedragen; hij had geen website, pleegde geen acquisitie en heeft ook nooit andere opdrachtgevers gehad. De betaling op basis van facturen (onder vermelding van een btw- en KvK-nummer) past weliswaar bij een overeenkomst van opdracht, maar dit gezichtspunt is van ondergeschikt belang omdat het in dit geval slechts een uitvloeisel lijkt te zijn van de bedoeling van partijen om de overeenkomst te laten kwalificeren als een overeenkomst van opdracht. Het initiatief voor het aangaan van een dergelijke samenwerkingsvorm lag bij Rush. Het is niet gebleken dat partijen hebben onderhandeld. Al het voorgaande afwegende is de kantonrechter van oordeel dat feitelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Uit de ontslagbrief volgt dat werknemer wordt verweten dat hij privébeelden van en privéinformatie van een betrokkene met klanten van Rush en/of derden heeft gedeeld. De kantonrechter vindt deze formulering te vaag en ondoorzichtig. Niet is geconcretiseerd om welke beelden en/of informatie het gaat en of deze beelden openbaar of op een andere manier verkrijgbaar zijn. Ook is niet duidelijk waar, wanneer en met wie werknemer deze beelden en/of informatie zou hebben gedeeld. Daarnaast kan niet worden vastgesteld dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Rush heeft weliswaar ter zitting aangeboden om een geluidsopname in het geding te brengen waaruit zou blijken dat werknemer naaktfoto's van een betrokkene 2 aan de eigenaar van de bedrijf 1 heeft getoond, maar dit bewijsaanbod kan de hiervoor genoemde gebreken niet herstellen. De conclusie is dat het ontslag niet rechtsgeldig is. De gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding worden toegewezen. Rush wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:7753

Zaaknummer: 11636462 \ AO VERZ 25-20

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: P. Wieringa en M. Sliphorst-Dekker

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