

RECHTSPRAAK

De overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst en niet als overeenkomst van opdracht. Opzegging niet rechtsgeldig.*Feiten*

X heeft vanaf 21 juni 2021 stage gelopen bij de opdrachtgever van Y (HSS). Y heeft X begeleid tijdens de stage. Na afloop van de stage, rond mei 2022, heeft X in opdracht van Y als beveiligers gewerkt voor HSS. X werkte gemiddeld 84 uur per maand tegen een brutoloon van € 30 per uur. X stuurde steeds facturen aan Y voor het werk. Op 3 januari 2025 heeft Y aan X laten weten dat er geen werk meer voor hem is en de overeenkomst per direct beëindigd is. X stelt dat de overeenkomst met Y moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst. Verder stelt X dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als onweersproken staat vast dat X van mei 2022 tot en met januari 2025 gemiddeld 84 uur per maand voor Y heeft gewerkt tegen maandelijks betaling van ongeveer € 2.250 bruto. X heeft terecht een beroep gedaan op het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW, zodat als uitgangspunt wordt genomen dat de overeenkomst tussen X en Y een arbeidsovereenkomst is. Het is aan Y om dat vermoeden te ontzenuwen, maar Y is daar naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende in geslaagd. Y heeft de stellingen van X, namelijk dat X geen andere werkgever had, het werk zelf moest uitvoeren en geen commercieel risico liep, niet betwist. Y verklaard dat hij een gedeelte van de uren die hij van HSS kreeg, doorstuurde naar X, waarbij Y bepaalde op welke uren X moest werken. Ook heeft Y verklaard dat hij de bedrijfskleding die hij van HSS kreeg, aan X verstrekke. Daarnaast erkent Y dat X met hem moest overleggen als X op vakantie wilde. Die omstandigheden samen vormen een aanwijzing dat X onder gezag ('in dienst') van Y werkzaam was. Y heeft daartegen ingebracht dat X zelf heeft gevraagd om als zzp'er bij HSS te blijven werken. Hoewel X dit betwist, is voor de kwalificatie van een arbeidsovereenkomst niet van belang wat de bedoeling van partijen was bij het aangaan van de overeenkomst. Verder heeft Y aangevoerd dat X zich heeft ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en dat X steeds facturen aan Y stuurde voor de werkzaamheden, maar hoewel die omstandigheden erop kunnen wijzen dat X handelde als ondernemer, zijn deze in dit geval onvoldoende om aan te nemen dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Aangezien de overeengekomen rechten en verplichtingen gelet op de omstandigheden van het geval voldoen aan de wettelijke omschrijving van artikel 7:610 BW, moet de overeenkomst worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter komt vervolgens tot het oordeel dat de opzegging niet rechtsgeldig is. Hoewel begrijpelijk is dat Y de overeenkomst door de

structurele werkvermindering zo snel mogelijk wilde beëindigen, is er geen sprake van een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW. Y had voor ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden (zoals te weinig werk) een ontslagvergunning moeten aanvragen bij het UWV. Dat betekent dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4806

Zaaknummer: 11579609 \ EA VERZ 25-242

Rechters: C. Kraak

Advocaten: F.J. van der Schrier

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