

RECHTSPRAAK

De tussen partijen geldende arbeidsrelatie blijkt een arbeidsovereenkomst, waarvan de hoogte van het loon niet is overeengekomen. Het hof stelt het billijk loon vast.*Feiten*

Werkneemster verrichtte sinds 2015 werkzaamheden als lunchmedewerker voor werkgeefster en werkte op locatie bij Equinix, een van de klanten van werkgeefster. In november 2017 heeft werkgeefster haar lunchmedewerkers bericht dat zij om praktische redenen niet langer bedrijfslunches door eigen personeel laat verrichten, maar dat zij voortaan een uitzendbureau wil inzetten. In een brief van 19 februari 2018 heeft werkgeefster aan werkneemster bericht dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en van rechtswege eindigt op 1 april 2018. Vanaf 1 april 2018 is werkneemster voor werkgeefster blijven werken als lunchmedewerker bij Equinix, op facturatiebasis. Op 12 oktober 2023 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten dat Equinix haar contract met werkgeefster had opgezegd en dat daarom ook de samenwerking met werkneemster per 1 november 2023 eindigt. Werkneemster heeft een verklaring voor recht gevorderd dat de rechtsverhouding tussen haar en werkgeefster vanaf 1 april 2018 een arbeidsovereenkomst is, met veroordeling van werkgeefster tot betaling van een transitievergoeding. In eerste aanleg zijn de vorderingen toegewezen. Werkgeefster komt tegen de beschikking in hoger beroep. Het hoger beroep heeft alleen betrekking op de hoogte van het in aanmerking te nemen uurloon en op de proceskosten.

Oordeel

Het hof is, met werkgeefster, van oordeel dat partijen de inhoud van de vanaf 1 april 2018 tussen hen geldende overeenkomst, voor geval deze een arbeidsovereenkomst zou blijken te zijn, niet hebben geregeld. Naar het oordeel van het hof blijkt uit de feiten onmiskenbaar dat het uurtarief van € 20 betrekking had op de situatie dat werkneemster via of ten behoeve van haar eenmanszaak als opdrachtneemster werkzaamheden verrichtte, en niet dat dit uurtarief ook betrekking had op de situatie dat de tussen partijen gesloten overeenkomst een arbeidsovereenkomst zou blijken te zijn. Nu de vanaf 1 april 2018 tussen partijen geldende arbeidsrelatie een arbeidsovereenkomst blijkt te zijn, is dit een arbeidsovereenkomst waarvan de hoogte van het loon niet is overeengekomen. Op grond van artikel 7:618 BW geldt dan een gebruikelijk, en bij gebreke daarvan, een billijk loon. Omdat het gebruikelijk loon naar oordeel van het hof niet kan worden vastgesteld, dient te worden bepaald wat een billijk loon is. Aan de hand van het cao-loon en de toepasselijke verhogingen oordeelt het hof welk bruto-uurloon billijk is. De transitievergoeding wordt herberekend en toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:2339

Zaaknummer: 200.348.730

Rechters: G.C. Boot, I.A. van der Burg en W.J.J. Wetzels

Advocaten: H.B. Dekker en H.L. Thiescheffer

Wetsartikelen: 7:618 BW