

RECHTSPRAAK

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst. Achterstallig loon wordt gematigd.*Feiten*

Werknemer heeft vanaf 7 augustus 2023 werkzaamheden verricht in opdracht van werkgeefster. Op 10 november 2024 is er een incident geweest. Een supervisor zag werknemer op zijn telefoon kijken en verweet hem dat hij aldoor op zijn telefoon keek. Werknemer ontkende dat, maar de supervisor geloofde hem niet. Deze heeft het incident gemeld. Vanaf dat moment is werknemer niet meer ingezet. Op 20 november 2024 heeft werkgeefster aan werknemer laten weten dat de samenwerking werd beëindigd. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging en veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter bestond tussen partijen een gezagsverhouding. Werknemer kreeg voor de uitvoering van de overeenkomst instructies van werkgeefster. Hij kreeg te horen hoe hij de werkzaamheden moest verrichten. Werknemer beschikte niet over een diploma in de beveiliging en had nooit eerder als toezichthouder gewerkt. Enkel dat feit maakt het al moeilijk voorstelbaar dat werknemer zijn werkzaamheden naar eigen inzicht kon uitvoeren. Het was dan ook niet zo dat werkgeefster werknemer opdroeg om op een locatie toezicht te gaan houden en dat hij dan ter plaatse zelf invulde hoe hij dit zou gaan doen. Werknemer opereerde als een van de medewerkers van werkgeefster en kreeg zijn instructies van werkgeefster. De manier waarop werknemer is gaan werken voor werkgeefster wijst niet op ondernemerschap maar veel meer op sollicitatie naar een baan. Werknemer heeft zijn gegevens ingevuld op een website en er heeft een kennismakingsgesprek plaatsgevonden. Er is bijvoorbeeld geen offerte met voorwaarden en prijzen door werknemer uitgebracht. Er is niet onderhandeld over de voorwaarden. Werkgeefster zocht een arbeidskracht en werknemer heeft geaccepteerd wat werkgeefster aanbod. Daarvoor heeft hij geen investering hoeven te doen. De vergoeding die hij per uur ontving, € 19,80, ligt zo dicht bij de vergoeding die toezichthouders in loondienst ontvingen, € 17,01 inclusief vakantietoeslag en vakantiedagen, dat van een reële vergoeding voor ondernemersrisico's geen sprake was. De feiten die wijzen op het bestaan van een overeenkomst van opdracht, zoals bijvoorbeeld het factureren van werknemer aan werkgeefster, het niet hoeven accepteren van een dienst en het niet betaald krijgen als er geen werk was, leggen wat de kantonrechter betreft minder gewicht in de schaal. De arbeidsovereenkomst die partijen hebben gesloten heeft het karakter van een

uitzendovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Dat wil zeggen dat er ook sprake is van een arbeidsovereenkomst als er geen arbeid wordt verricht. Om de arbeidsovereenkomst te doen eindigen is een opzegging vereist. Die heeft plaatsgevonden op 20 november 2024. Dat betekent dat de vervalltermijn nog niet verstreken is en werknemer ontvankelijk is in zijn verzoek. De kantonrechter maakt een inschatting van de loonvordering. Werknemer kan niet toepassing van alle regels met betrekking tot de arbeidsovereenkomst verlangen maar anderzijds wel blijven vasthouden aan een commercieel uurloon. Dat is van twee walletjes eten. De kantonrechter valt terug op een billijk loon. In de omstandigheden van het geval ziet de kantonrechter in ieder geval aanleiding om de uitkomst te matigen als het eindresultaat hem als onaanvaardbaar voorkomt. Daarbij speelt naar zijn mening een grote rol dat beide partijen samen “op pad zijn gegaan” in de veronderstelling een overeenkomst van opdracht te hebben gesloten, met de voordelen die daaraan ook voor werknemer kleven, zoals een hogere vergoeding en meer vrijheid. Uit niets blijkt dat werknemer in die positie is gedwongen of dat het voor hem onmogelijk zou zijn geweest een arbeidsovereenkomst te krijgen als hij dat zo graag had gewild, eventueel bij een andere werkgever in een andere functie. Omdat werknemer gedurende de looptijd van de overeenkomst nooit heeft gesteld dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst, ziet de kantonrechter geen aanleiding om de wettelijke verhoging toe te kennen. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 maart 2026 ontbonden. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:288

Zaaknummer: 11498705 \ AZ VERZ 25-9

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: G.P. Oberman en mr. R.S. Bosch

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:671 BW en 7:686a lid 4 sub a BW