

RECHTSPRAAK

In kort geding is niet aannemelijk geworden dat tussen partijen gesloten overeenkomst, op grond waarvan X jarenlang maandelijks een bedrag ontving, moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst. X werkte slechts incidenteel voor Y en ‘kon gaan en staan waar zij wilde’.

Feiten

Directeur-groootaandeelhouder van onderneming Y (gedaagde partij) is de ex-echtgenoot van mevrouw X. X heeft als productie een salarisspecificatie over juni 2025 overgelegd met daarop Y vermeld als werkgever. Als datum in dienst is vermeld 1 april 1995, als salaris € 1.854,28 bruto per maand voor een arbeidsomvang van 22,19 uren per week. Na oktober 2025 heeft X geen salaris meer ontvangen. X vordert in kort geding veroordeling van Y tot betaling van achterstallig salaris. Volgens X is zij op 30 juni 2023 arbeidsongeschikt geraakt (en sindsdien gebleven) en is Y onverminderd gehouden haar loon door te betalen. Aan deze verplichting houdt Y zich niet, aldus X.

Oordeel

Naar het oordeel van de voorzieningenrechter is in deze procedure – waarin voor bewijslevering (in beginsel) geen plaats is – niet voldoende aannemelijk geworden dat de tussen partijen gesloten overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst. Weliswaar heeft X gesteld dat zij “structureel en omvangrijk onafgebroken (sinds 1 april 1995) arbeid heeft verricht” (volgens haar zelfs gedurende (veel) meer uren dan het verloonde aantal, 48 uren per week versus 22,19 uren per week), maar daar staat tegenover dat Y, onder verwijzing naar diverse producties, heeft aangevoerd dat X slechts incidenteel, bijvoorbeeld bij ziekte van personeelsleden, werkzaamheden verrichtte ten behoeve van de praktijk en dat hier, om diverse redenen, een eind aan is gekomen in 2020. De stelling dat tussen partijen altijd sprake is geweest van een gezagsverhouding heeft Y eveneens gemotiveerd betwist. Zo heeft de zoon van partijen hierover schriftelijk verklaard dat X “altijd vrij was om te gaan en staan waar zij wilde” en heeft Y ter zitting (onbetwist) opgemerkt dat, anders dan voor personeelsleden gold, voor X geen vakantiedagen werden geadministreerd, zij haar tijden niet ‘klokte’ en met haar geen functioneringsgesprekken werden gevoerd en gedocumenteerd. Tot slot geldt dat is gesteld noch gebleken dat sinds de gestelde arbeidsongeschiktheid (sinds juni 2023) op enigerlei wijze vorm is gegeven aan de door de wetgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte voorgeschreven handelwijze. X heeft haar vorderingen alleen gestoeld op de loondoorbetalingsverplichting van Y. De vraag of Y op andere gronden gehouden zou zijn om

de met X gesloten overeenkomst (op grond waarvan zij gedurende vele jaren maandelijks een bedrag ontving) gestand te doen, kan dan ook onbeantwoord blijven. Afwijzing van het gevorderde volgt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:1039

Zaaknummer: 12001402 \ CV EXPL 25-3984

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: L. Laken-Steehouwer en H. Scheper

Wetsartikelen: 7:610 BW