

RECHTSPRAAK

Het is aannemelijk dat werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst werkte, zodat werkgever het loon tijdens zijn arbeidsongeschiktheid had moeten doorbetalen.

Feiten

Werknemer werkte sinds 4 augustus 2025 voor werkgever als sprinklermonteur. Hij is op 15 september 2025 van een ladder gevallen. Hij heeft daarbij zijn kaak gekneusd en zijn pols gebroken en kon daarom niet werken. Werkgever is toen gestopt met het betalen van loon en heeft ook geen re-integratieactiviteiten ondernomen. Werknemer stelt dat hij op basis van een arbeidsovereenkomst werkte. Hij eist dat werkgever wordt veroordeeld om zijn loon door te betalen. Volgens werkgever werkte werknemer niet op basis van een arbeidsovereenkomst voor hem, maar als zzp'er.

Oordeel

De kantonrechter vindt het voldoende aannemelijk dat in een gewone procedure zal worden geoordeeld dat werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor werkgever werkte (artikel 7:610 BW). De punten uit het *Deliveroo*-arrest worden achtereenvolgens behandeld: (1) de werkzaamheden hebben maar zes weken geduurd, omdat werknemer op 15 september 2025 van een ladder viel en de samenwerking daardoor direct is geëindigd; (2) het is aannemelijk dat in een gewone procedure wordt vastgesteld dat de werkzaamheden en werktijden voor een groot deel werden bepaald door werkgever; (3) werknemer was onderdeel van de organisatie en bedrijfsvoering van werkgever; (4) het is niet vast te stellen of werknemer het werk persoonlijk moest uitvoeren; (5) werknemer is zonder contract aan de slag gegaan; (6) werkgever heeft een uurtarief en werknemer stuurde wekelijks een factuur aan werkgever; (7) het uurtarief van € 27 duidt er ook niet op dat werknemer een ondernemer was; (8) werknemer liep geen commercieel risico; (9) werknemer gedraagt zich niet als werknemer; en (9) de kantonrechter oordeelt voorlopig dat de partijen geen andere omstandigheden aangevoerd hebben die relevant zijn voor het beoordelen van de vraag of er sprake was van een arbeidsovereenkomst. Als de kantonrechter rekening houdt met al deze omstandigheden, dan komt hij tot de conclusie dat het aannemelijk is dat in een gewone procedure wordt geoordeeld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Alleen de manier waarop het loon werd betaald en de (relatief kleine) investeringen van werknemer duiden op ondernemerschap. De overige omstandigheden wijzen allemaal in de richting van een arbeidsovereenkomst. Daarbij weegt vooral zwaar dat werknemer zonder ervaring is begonnen voor werkgever, gebruikmaakte van zijn gereedschap en netwerk en zowel organisatorisch als werkinhoudelijk werd aangestuurd door werkgever. Ook vindt de

kantonrechter het zwaarwegend dat het relatief lage uurtarief eenzijdig is bepaald door werkgever en dat werknemer door het fulltime werk geen reële mogelijkheid had om andere inkomsten te realiseren. Als werknemer niet van de ladder was gevallen, dan had hij in ieder geval nog zes weken op dezelfde basis voor werkgever gewerkt, heeft werkgever tijdens de zitting gezegd. De arbeidsovereenkomst zou dus in ieder geval nog zes weken hebben voortgeduurd. Dat betekent dat werkgever had loon van werknemer voor die periode had moeten doorbetalen, gedurende zijn arbeidsongeschiktheid. Het loon over die weken zal daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:1738

Zaaknummer: 12026288 VV EXPL 25-790

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: M.J.M.H. Simons en Y.W.K. Al-Suhairi

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:610b BW, 7:628 BW en 7:629 BW