

RECHTSPRAAK

Schijnzelfstandigheid. Werkneemster verrichtte werkzaamheden als bemiddelaarster en zorgverleenster voor werkgeefster, een mantelzorgorganisatie. Later verrichtte zij administratieve werkzaamheden. De samenwerking tussen partijen kwalificeert als een arbeidsovereenkomst.

Feiten

In 2018 hebben partijen een bemiddelingsovereenkomst gesloten. Werkgeefster handelt met haar eenmanszaak als franchisenemer van een handelsnaam en biedt aanvullende mantelzorg aan ouderen. Werkgeefster richt zich hoofdzakelijk op het bij elkaar brengen van ouderen en zorgverleners. Vanaf 1 januari 2019 verrichtte werkneemster ook administratieve werkzaamheden. Werkneemster heeft haar uren als zorgverleenster langzaam opgebouwd en heeft de administratieve werkzaamheden verder opgebouwd. Afspraken over de extra werkzaamheden zijn begin 2022 vastgelegd op papier maar partijen hebben andere versies van de betreffende overeenkomst ingebracht. Op 19 november 2025 heeft werkgever aangegeven de samenwerking te willen beëindigen. Vanaf dat moment is tussen partijen onenigheid ontstaan. Volgens werkneemster, die heeft berust in het einde van de samenwerking, was sprake van een arbeidsovereenkomst die onregelmatig is opgezegd. Volgens werkgever was werkneemster werkzaam als zzp'er. Voor het geval sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst verzoekt werkgeefster om terugbetaling van te veel betaald loon. Werknemer heeft een aantal vergoedingen verzocht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster deed meer dan 'licht administratieve werkzaamheden'. De werkzaamheden waren volledig ingebed in de organisatie, nu de kernactiviteit van werkgeefster het samenbrengen van zorgverleners en cliënten is, waar een groot deel van de administratieve werkzaamheden uit bestond. Werkneemster heeft deze werkzaamheden gedurende vijf jaar verricht en heeft niet tevens bij anderen gewerkt. Uit de overgelegde stukken blijkt dat werkneemster regelmatig enige vrijheid had om haar werktijden zelf in te vullen, maar dat zij ook op bepaalde momenten verplicht aanwezig moest zijn. Werkneemster moest toestemming vragen voor vakanties, kreeg geen toestemming om de oppasdag voor haar kleindochter te veranderen en diende bijna dagelijks verslag te doen van haar dagelijkse werkzaamheden. Het vastleggen van de verplichtingen van werkneemster wijst meer op een arbeidsovereenkomst, nu dit letterlijk is opgenomen in de schriftelijke stukken, er sprake was van een proeftijd en vaste werkdagen. Partijen hebben onderhandeld

over de beloning, dit past bij een overeenkomst van opdracht. Nu werkneemster geen andere klanten heeft is het niet aannemelijk dat werkneemster zich in het economisch verkeer gedraagt als ondernemster. De kantonrechter concludeert dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De cao Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening is niet van toepassing gelet op de werkingssfeer en de werkzaamheden van werkgeefster. Het tegenverzoek van werkneemster tot herberekening van de door werkgeefster betaalde bedragen wordt afgewezen nu beide partijen steeds voor ogen hadden een all-in bedrag per uur voor de werkzaamheden te voldoen. Nu de arbeidsovereenkomst onregelmatig is opgezegd, worden de verzochte gefixeerde schadevergoeding en het achterstallig loon toegewezen. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding. Voor toewijzing van een billijke vergoeding is geen ruimte. Hier speelt mee dat partijen steeds bewust voor deze vorm van samenwerking hebben gekozen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4370

Zaaknummer: 12084363 \ UE VERZ 26-47 VL/58599

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: N. Sprengers en E.B.M. Brons-Stikkelbroeck

Wetsartikelen: 7:610 BW