

RECHTSPRAAK

Werknemer verricht jarenlang werkzaamheden via een vof en later een eenmanszaak, maar stelt dat de rechtsverhouding moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst en vordert achterstallig loon.

Feiten

Salonhub houdt zich bezig met het ontwerpen van computerprogramma's en de ontwikkeling van software en diensten voor de kappersbranche. De bestuurders van Salonhub zijn Sights en X. Y en werknemer zijn in juli 2020 een vennootschap onder firma (vof) aangegaan. De vof verrichtte werkzaamheden voor Salonhub c.s. en mocht de handelsnaam en huisstijl van Salonlab gebruiken. Werknemer heeft van september 2020 tot en met juli 2024 werkzaamheden verricht voor Salonhub dan wel Sights. Hij ontving hiervoor een maandelijkse vergoeding via de vof. De vof werd per januari 2024 ontbonden, waarna werknemer zijn werkzaamheden voor Salonhub voortzette vanuit een eenmanszaak en hiervoor facturen stuurde. Tijdens zijn werkzaamheden kreeg werknemer instructies van X over onder meer zijn werkzaamheden, werktijden, declaraties, klantcontacten, zijn rijschema en het bijhouden van zijn takenlijst. Werknemer verrichtte verschillende werkzaamheden binnen de organisatie. Zo zorgde hij voor de bezetting van de telefoonlijn, had hij contact met klanten en installeerde hij pinapparaten. Hij groeide uit tot [functie] en draaide volgens de kantonrechter mee alsof hij in dienst was. Hij had onder meer een zakelijk e-mailadres, een telefoon, laptop en creditcard van Salonhub en stond met zijn foto op een offerte en sociale media. De kantonrechter oordeelt dat zijn werkzaamheden kernactiviteiten van Salonhub betroffen en volledig in de organisatie waren ingebed. Werknemer verzoekt primair om voor recht te verklaren dat zijn overeenkomst met Salonhub als een arbeidsovereenkomst moest worden gekwalificeerd en subsidiair hetzelfde ten aanzien van Sights. Daarnaast verzoekt hij om betaling van achterstallig salaris, vakantietoelage en niet-genoten vakantiedagen en om het verstrekken van de daarbij behorende loon- en jaaropgaven en belastingaangiften. Salonhub en Sights voert verweer en verzoekt om afwijzing van de vorderingen. In reconventie verzoekt Salonhub c.s. onder meer om terugbetaling van volgens haar te veel ontvangen loon en reiskosten en om vergoeding van schade.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werknemer gedurende meerdere jaren tegen beloning werkzaamheden heeft verricht en dat daarmee wordt vermoed dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Bij de beoordeling moeten alle omstandigheden van het geval in

onderling verband worden gezien. De bedoeling van partijen is daarbij niet doorslaggevend. Volgens de kantonrechter zijn vooral de wijze waarop de contractuele verhouding tot stand is gekomen en de wijze waarop de beloning is bepaald van belang. Het initiatief voor de vof kwam van Salonhub c.s. en werknemer had geen invloed op de wijze waarop hij de werkzaamheden zou verrichten. De vof verrichtte geen andere werkzaamheden dan voor Salonhub c.s. Ook na de beëindiging van de vof heeft werknemer zijn werkzaamheden voortgezet zonder zelfstandig over een nieuwe overeenkomst te onderhandelen. Ook over de beloning kon werknemer niet onderhandelen. Salonhub c.s. maakte afspraken met Y over de vergoeding en betaalde een vast bedrag aan de vof. Y bepaalde vervolgens de verdeling binnen de vof. De kantonrechter ziet deze constructie als een bewust opgetuigde constructie met als belangrijkste doel om een formele arbeidsrelatie tussen Salonhub c.s. en werknemer te omzeilen. Dat werknemer vanaf 2024 rechtstreeks factureerde, is onvoldoende om het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst te weerleggen. Ook de overige omstandigheden wijzen op een arbeidsovereenkomst. Werknemer kreeg inhoudelijke instructies over zijn werkzaamheden en werktijden en zijn werkzaamheden waren volledig ingebed in de organisatie van Salonhub. Hij verrichtte kernactiviteiten, had contact met klanten en was het gezicht van de onderneming. Verder is niet gebleken dat hij zich liet vervangen, commercieel risico liep of zich als ondernemer gedroeg. De kantonrechter concludeert daarom dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft in beginsel recht op het gebruikelijke of, als dat er niet is, een billijk loon. Het beroep van Salonhub c.s. op de klachtplicht slaagt niet. Hoewel werknemer eerder had kunnen klagen, is niet concreet onderbouwd dat Salonhub c.s. door het late klagen in haar belangen is geschaad. Werknemer heeft bovendien voldoende onderbouwd dat hij vreesde voor het verlies van zijn werk en dat dit gevolgen zou hebben voor zijn studie en financiële situatie. Van hem kon daarom niet worden gevergd dat hij tijdens zijn werkzaamheden al zou klagen. Omdat geen loon als werknemer was overeengekomen en er geen vergelijkbaar personeel was, stelt de kantonrechter een billijk loon vast. Daarbij weegt mee dat werknemer meer deed dan alleen callcenterwerk. Hij onderhield een vast klantenbestand, onderhield klantrelaties en was het gezicht van de onderneming. Tot slot volgt de kantonrechter werknemer in zijn standpunt dat hij fulltime beschikbaar was. Ook wanneer er niet daadwerkelijk werd gewerkt, moest hij beschikbaar zijn. Deze beschikbaarheid telt in beginsel als werktijd. De arbeidsomvang wordt daarom vastgesteld op 40 uur per week. Voor de verdere beoordeling van de vorderingen zijn nadere stukken nodig. Partijen moeten daarom aanvullende overzichten en onderliggende stukken overleggen. De verdere beslissingen in conventie en reconventie worden aangehouden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:3990

Zaaknummer: 11989173 CV EXPL 26-4948

Rechters: E.A.Th. van Wijk

Advocaten: D. Eggen en D. Lacevic

Wetsartikelen: 7:61o BW, 7:61oa BW, 6:8g BW en 7:618 BW