

RECHTSPRAAK

Hof laat zich uit over de financiële gevolgen van de kwalificatie van de overeenkomst als arbeidsovereenkomst. Dat er tussen partijen geen afspraak is gemaakt over een lager salaris indien sprake blijkt te zijn van een arbeidsovereenkomst, is een omstandigheid die voor rekening en risico van werkgeefster moet komen.

Feiten

X en Y leveren toezichthouders en beveiligers aan bedrijven. Op 18 oktober 2022 is werker op basis van een 'zzp servicemedewerker contract' gaan werken voor X tegen een all-in vergoeding van € 24,50 per uur. Werker heeft vanuit zijn 'eenmanszaak' facturen gestuurd en aangegeven dat hij gebruikmaakte van de kleine ondernemingsregeling (KOR). Vervolgens heeft werker op basis van een overeenkomst van opdracht voor Y werkzaamheden verricht tegen een vergoeding van € 29 per uur. Op 4 september 2023 heeft Y de overeenkomst met werker opgezegd, omdat hij tijdens zijn dienst het te beveiligen object heeft verlaten voor een boodschap bij Albert Heijn. Werker stelt zich op het standpunt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst die niet rechtsgeldig is opgezegd. Bij beschikking van 26 april 2024 heeft de kantonrechter, zakelijk weergegeven, geoordeeld dat er tussen partijen sprake is (geweest) van overeenkomsten van opdracht en niet van een arbeidsovereenkomst. Het hof heeft daarentegen in een tussenbeschikking geoordeeld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst en dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is (zie AR 2025-0810). In deze eindbeschikking gaat het hof in op de financiële gevolgen van deze beslissing.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Loonvorderingen

Volgens werker volgt uit het oordeel dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst niet zonder meer dat het cao-loon (van de Cao particuliere beveiliging, hierna: de cao) dient te worden toegepast. Volgens hem moet het overeengekomen tarief als uitgangspunt worden genomen, nu dit tarief expliciet is overeengekomen. Het loon dat volgens werker nog moet worden betaald is het loon over negen maanden (naar het hof begrijpt de periode van negen maanden tot de datum van 10 juli 2024, de datum waarop het contract zou eindigen) x 127 uur per maand x € 26 = € 29.862,76 bruto. Daarbovenop komt volgens werker nog een reiskostenvergoeding, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, de vakantiedagenwaarde over 2022, de

vakantiedagenwaarde over 2023 en de wettelijke verhoging. Het hof constateert dat het op grond van hetgeen werkgeefster heeft aangebracht niet kan vaststellen in welke cao-functie, -groep of -schaal werker zou zijn ingedeeld als hij van meet af aan als werknemer werkzaam zou zijn geweest. Daarom zal het hof het loon met toepassing van artikel 7:618 BW naar billijkheid vaststellen. Bij deze vaststelling is volgens het hof relevant dat de cao toestaat dat een hoger basissalaris wordt afgesproken en dat er tussen partijen geen afspraak is gemaakt over een lager salaris indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dat deze laatste afspraak niet tussen partijen is gemaakt, is een omstandigheid die volgens het hof voor rekening en risico van werkgeefster moet komen. Dat partijen een hogere inschaling zijn overeengekomen dan de cao, betekent echter wel dat werknemer op grond van artikel 3 lid 2 van de cao geen recht heeft op een toeslag voor bijzondere uren, een toeslag voor overwerk en een reiskostenvergoeding. Omdat werkgeefster heeft aangevoerd dat zij werker heeft toegestaan wel toeslagen in rekening te brengen, zal het hof de al aan toeslagen betaalde bedragen niet in mindering brengen op het bedrag waarop werker aanspraak kan maken. Het hof stelt het (al betaalde) totaalsalaris van werker vervolgens vast op een bedrag van € 31.143,05. Op grond daarvan heeft werker nog recht op een vakantietoeslag van € 2.491,44 bruto, een bedrag van € 3.817,52 bruto aan vakantiedagen en een eindejaarsuitkering van € 155,24 bruto. Werker heeft geen recht op de wettelijke verhoging, omdat beide partijen er in 2022 en 2023 van uit zijn gegaan dat men op basis van een overeenkomst van opdracht met elkaar in zee ging.

Billijke vergoeding

In de tussenbeschikking heeft het hof geoordeeld dat werker aanspraak kan maken op een billijke vergoeding, omdat de kantonrechter het verzoek van werker tot vernietiging van het ontslag op staande voet ten onrechte heeft afgewezen. Op die bindende eindbeslissing komt het hof niet terug. Het hof kent werker daarom een billijke vergoeding toe. De hoogte van de vergoeding stelt het hof vast op een bedrag van € 5.913,76 bruto. Dit bedrag staat gelijk aan het loon dat werker zou hebben verdiend over de periode van het moment waarop het ontslag op staande voet heeft plaatsgevonden tot het moment waarop hij voor een nieuwe opdrachtgever is gaan werken, vermeerderd met de vakantietoeslag. Bij deze vaststelling heeft het hof ook het gedrag van werker zelf meegewogen. Door tijdens zijn dienst zonder toestemming zijn post te verlaten en daarover, toen hij daarop werd aangesproken, niet meteen voldoende duidelijkheid te geven, heeft hij zelf ook in niet geringe mate bijgedragen aan het arbeidsgeschil. Er is daarom geen reden tot toekenning van een (door werker zelf genoemde) “verzwaarde vergoeding”.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:3387

Zaaknummer: 200.343.923_01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, M. van der Schoor en N. Zekić

Advocaten: G. Tajjiou en C.J. Spitters

Wetsartikelen: 7:618 BW, 7:625 BW en 7:683 lid 3 BW