

RECHTSPRAAK

Weigering WW-uitkering. Niet voldaan aan de vereisten van een privaatrechtelijke dienstbetrekking. Ouder-kind-relatie.

1.1.

Appellant heeft op 19 november 2012 een aanvraag gedaan om een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). In verband met die aanvraag heeft appellant een brief van 30 november 2011 van [bedrijfsnaam] ([bedrijfsnaam]) ingebracht. In deze brief is, afgezien van de aanhef en de ondertekening, opgenomen:

“Hierbij bevestigen wij dat jij per 1 januari 2012 in dienst treedt bij onze B.V. als bedrijfsleider/bloemist.

De taken zijn:

het volledig leiden van onze bloemenwinkel.

De inkoop en verkoop van bloemen en planten

Het begeleiden van personeel en stagiaires

Het salaris Bedraagt netto 2.0000,00 euro per maand. Bij goede resultaten zullen wij later een winstdeling regeling met je treffen.”

1.2.

Bij besluit van 11 december 2012 heeft Uvw appellant de WW-uitkering ontzegd. Volgens het Uvw was appellant niet verzekerd voor de WW omdat hij niet als werknemer kon worden beschouwd, aangezien er geen gezagsverhouding was tussen appellant en zijn werkgever.

2. Appellant heeft bezwaar gemaakt tegen het besluit van 11 december 2012. Bij beslissing op bezwaar van 31 mei 2013 (bestreden besluit) heeft het Uvw dat bezwaar ongegrond verklaard. Het Uvw heeft daartoe overwogen dat uit de bankafschriften niet duidelijk is gebleken dat het bedrag van € 2.000,- per maand dat appellant heeft ontvangen, als een tegenprestatie voor de te verrichten arbeid is bedoeld. Het Uvw heeft vastgesteld dat de vader van appellant

algemeen directeur is van [bedrijfsnaam] en dat niet is gebleken dat de arbeidsverhouding tussen appellant en zijn vader niet in overwegende mate werd beheerst door de familieverhouding. Er is niet gebleken dat toezicht en controle op de kwaliteit en voortgang van de bedongen arbeid is uitgeoefend. Ook is niet gebleken dat gesprekken met appellant over de kwaliteit en de voortgang van de bedongen arbeid zijn gehouden. De bedongen arbeid werd niet geëvalueerd, terwijl ook niet kon worden vastgesteld dat appellant gewerkt zou hebben onder dezelfde voorwaarden als degenen die onbetwist in dienstbetrekking werkzaam zijn dan wel dat sprake is van afwijkende voorwaarden.

3. Appellant heeft beroep ingesteld tegen het bestreden besluit. Bij de aangevallen uitspraak heeft de rechtbank dat beroep ongegrond verklaard. De rechtbank heeft bij haar beoordeling tot uitgangspunt genomen de rechtspraak van de Raad (zie onder meer de uitspraak van 6 mei 2010, ECLI:NL:CRVB:2010:BM4084) waaruit volgt dat het bestaan van een privaatrechtelijke dienstbetrekking tussen een vader en een zoon in de regel niet aannemelijk is, omdat gewoonlijk de vereiste gezagsverhouding zal ontbreken. Dit sluit echter de mogelijkheid niet uit dat de vader werkgeverschap uitoefent over zijn zoon, maar dat kan alleen worden aangenomen als de omstandigheden van het geval hier duidelijk op wijzen. De rechtbank heeft die omstandigheden niet aanwezig geacht. De rechtbank heeft daarvoor onder meer verwezen naar de aanstellingsbrief waarin als één van de taken is vermeld: het volledig leiden van onze bloemenwinkel. Er zijn in de aanstellingsbrief geen werktijden vermeld terwijl appellant tijdens de hoorzitting bij het Uvw heeft verklaard dat hij 60 uur per week werkte. Er is geen regeling voor overwerk opgenomen. Appellant heeft nooit loonstroken of een jaaropgave ontvangen. Er zijn geen werkgevers- of werknemerspremies aan het Uvw afgedragen. Ten slotte is niet aannemelijk geworden dat de vader ooit feitelijk instructies heeft gegeven.

4.1.

In hoger beroep heeft appellant gesteld dat wel is voldaan aan de vereisten van een privaatrechtelijke dienstbetrekking. De werkzaamheden werden door appellant persoonlijk verricht. Hij ontving daarvoor een loon van € 2.000,- per maand. Uit de bankafschriften blijkt dat dit loon daadwerkelijk is ontvangen; de werkgever en de betreffende maand worden genoemd. Volgens appellant was het loon dat hij verdiende in de zesdaagse werkweek in overeenstemming met wat een andere bedrijfsleider in dezelfde situatie zou verdienen. Er was volgens appellant geen aanleiding om de voortgang te bespreken en te evalueren. Het is volgens appellant voor het bestaan van een dienstbetrekking niet noodzakelijk dat daadwerkelijk aanwijzingen worden gegeven, maar voldoende is dat de mogelijkheid bestaat om dit te doen.

4.2.

Het Uvw heeft bevestiging van de aangevallen uitspraak bepleit. Ter zitting heeft het Uvw benadrukt dat in dit geval de gezagsverhouding ontbreekt.

5. De Raad komt tot de volgende beoordeling.

5.1.

In artikel 3, eerste lid, van de WW is als werknemer gedefinieerd de natuurlijke persoon, jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die in privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking staat.

5.2.

Het geschil betreft de vraag of appellant werknemer was in de zin van artikel 3, eerste lid, van de WW. Hiertoe is vereist dat appellant in een privaatrechtelijke dienstbetrekking heeft gestaan tot een werkgever. Naar vaste rechtspraak moet voor het aannemen van een privaatrechtelijke dienstbetrekking sprake zijn van een verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid, een gezagsverhouding, en een verplichting tot het betalen van loon (bijvoorbeeld ECLI:NL:CRVB: 2011:BQ1785). Daarbij moet acht worden geslagen op alle omstandigheden van het geval, in onderling verband bezien en dienen niet alleen de rechten en verplichtingen in aanmerking te worden genomen die partijen bij het aangaan van de rechtsverhouding voor ogen stonden, maar moet ook acht worden geslagen op de wijze waarop partijen uitvoering hebben gegeven aan hun rechtsverhouding en aldus daaraan inhoud hebben gegeven. Daarbij is niet één enkel element beslissend, maar moeten de verschillende rechtsgevolgen die partijen aan hun verhouding hebben verbonden in hun onderling verband worden bezien (zie onder meer ECLI:NL:HR:2011:BP3887 en ECLI:NL:HR:2012:BU8926).

5.3.

Anders dan in het verleden (zie bijvoorbeeld ECLI:NL:CRVB:2011:BU7413) neemt de Raad niet langer tot uitgangspunt dat het bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen ouder en kind in de regel niet aannemelijk is wegens het gewoonlijk ontbreken van de vereiste gezagsverhouding. Niet kan in zijn algemeenheid worden verondersteld dat daarvan in een arbeidsrelatie tussen ouder en kind geen sprake zal zijn. Dit dient in een concreet geval met inachtneming van alle voor het wel of niet aannemen van gezag relevante omstandigheden te worden beoordeeld. Ook bij een dergelijke arbeidsverhouding geldt als maatstaf voor de vraag of sprake is van een gezagsverhouding, of gezegd kan worden dat degene die arbeid verricht aan een zeker gezag is onderworpen van de wederpartij en dat laatstgenoemde bevoegd is opdrachten en instructies te geven en om controle uit te oefenen op de voortgang en resultaten van het werk. Verwezen wordt naar de uitspraak van 14 oktober 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:3634.

5.4.1.

De brief van 30 november 2011 is volgens appellant de bevestiging van een gesloten arbeidsovereenkomst. In die overeenkomst is echter een aantal wezenlijke onderdelen niet geregeld. Zo is niet geregeld hoeveel uur appellant werkzaam zal zijn, op welk moment het salaris zal worden betaald, zijn er geen afspraken over het aantal dagen vakantie of over vakantiegeld, is er geen regeling voor overwerk, is de opzegtermijn niet geregeld en zijn er

geen bepalingen over loondoorbetaling tijdens ziekte of over ziekmelding en de begeleiding door de arbodienst.

5.4.2.

Daarnaast roept ook de uitwerking van de overeenkomst vragen op. Zo zijn er geen loonstroken, noch een jaaropgave verstrekt. De betalingen van de € 2.000,- per maand geschieden, anders dan appellant stelt, niet ten titel van loon of salaris en de betaler is op de bankafschriften niet als werkgever aangeduid. Werkgevers- of werknemerspremies voor de sociale verzekeringen zijn niet afgedragen. Appellant werkte naar eigen zeggen zestig uur per week, gedurende zes dagen per week. Vakantie heeft hij in de hele periode dat hij voor [bedrijfsnaam] werkte, niet genoten. Anders dan uit de overeenkomst blijkt, volgt uit zijn verklaring tijdens de hoorzitting, dat niet hij, maar zijn vader de inkoop van de bloemen verzorgde.

5.4.3.

Bij deze omstandigheden is van belang hoe het gestelde werkgeversgezag werd uitgeoefend. De brief van 30 november 2011 bevat daaromtrent geen bepalingen. Niet is beschreven van wie appellant opdrachten ontving of aan wie of hoe hij verantwoording diende af te leggen. Appellant heeft geen bewijs ingebracht van over hem uitgeoefend gezag - al dan niet door tussenkomst van zijn vader - door [bedrijfsnaam]. De ingebrachte verklaringen hebben alle betrekking op de door appellant verrichte werkzaamheden dan wel zijn aanwezigheid in de winkel. Dat appellant werkzaamheden heeft verricht, wordt niet betwist. De verklaringen bevatten echter geen indicatie dat appellant gehouden was zich bij die werkzaamheden te voegen naar de aanwijzingen of instructies van een ander. Appellant heeft niet toegelicht hoe het werkgeversgezag in de concrete situatie gestalte heeft gekregen. Ten slotte heeft appellant niet aannemelijk gemaakt dat [bedrijfsnaam], hoewel zij nooit van die bevoegdheid gebruik heeft gemaakt, daar niettemin wel de mogelijkheid toe had.

5.5.

Gelet hierop heeft het Uvw zich terecht op het standpunt gesteld dat geen sprake was van gezag en dat daarom geen sprake was van een privaatrechtelijke dienstbetrekking. Appellant is om die reden op juiste gronden niet in aanmerking gebracht voor een WW-uitkering.

5.6.

Het hoger beroep slaagt niet. De aangevallen uitspraak zal worden bevestigd.

6. Voor een proceskostenveroordeling bestaat geen aanleiding.

BESLISSING

De Centrale Raad van Beroep bevestigt de aangevallen uitspraak.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 11-11-2015

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2015:4328

Zaaknummer: 14-2124 WW

Rechters: B.M. van Dun, H.G. Rottier en A.I. van der Kris

Wetsartikelen: 3 lid 1 WW