

RECHTSPRAAK

Privaatrechtelijke dienstbetrekking tussen echtgenoten: familierelatie staat niet in de weg aan gezagsverhouding.

Op 6 juni 2014 verzoekt appellante UWV om met toepassing van hoofdstuk IV van de Werkloosheidswet de betalingsverplichtingen van werkgever wegens betalingsonmacht over te nemen (faillissementsuitkering). Bij besluit van 23 oktober 2014 wijst UWV dit verzoek af, omdat appellante volgens UWV geen werknemer was in de zin van artikel 3 WW. Bij besluit van 18 februari 2015 (bestreden besluit) verklaart UWV het bezwaar van appellante tegen het besluit van 23 oktober 2014 ongegrond. UWV heeft aan dit besluit ten grondslag gelegd dat op grond van artikel 7 van de CAO voor uta-personeel een arbeidsovereenkomst schriftelijk moet worden aangegaan en dat, nu een schriftelijke arbeidsovereenkomst bij appellante ontbreekt, appellante niet op grond van dezelfde voorwaarden werkzaam was als een andere werknemer binnen het bedrijf. Bovendien voerde appellante haar werkzaamheden uit in een verhouding die volgens UWV in overwegende mate werd bepaald door haar (huwelijks)relatie met de eigenaar van het bedrijf en was het element ‘gezagsverhouding’ onvoldoende aanwezig. De rechtbank heeft het beroep van appellante tegen het bestreden besluit ongegrond verklaard.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Voor het aannemen van een privaatrechtelijke dienstbetrekking ex artikel 3 WW dient sprake te zijn van een verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid, een gezagsverhouding en een verplichting tot het betalen van loon, zodat sprake is van een arbeidsovereenkomst ex artikel 7:610 BW. Bij de beantwoording van de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst, 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. Daarbij is niet één enkel element beslissend, maar moeten de verschillende elementen in onderling verband worden bezien. De Raad neemt niet langer tot uitgangspunt dat het bestaan van een privaatrechtelijke dienstbetrekking tussen (ex-)echtgenoten in de regel niet aannemelijk is wegens het gewoonlijk ontbreken van de vereiste gezagsverhouding. Dit dient in een concreet geval met inachtneming van alle relevante omstandigheden te worden beoordeeld. Voorop staat dat het enkele feit dat tussen appellante en werkgever een schriftelijke arbeidsovereenkomst ontbreekt, niet aan het aannemen van een arbeidsovereenkomst in de weg staat. Daarbij is van belang dat vaststaat dat appellante al vanaf 1999 werkzaamheden heeft verricht ten behoeve van werkgever en dat appellante hiervoor een (financiële) tegenprestatie ontving. De aard van de werkzaamheden van appellante bracht met zich dat van haar een flexibele inzet werd gevraagd. Gebleken is dat appellante en haar echtgenoot

afspraken wat betreft inzetbaarheid hebben gemaakt en dat appellante ook daadwerkelijk aan de oproepen gehoor gaf. Daarmee is duidelijk dat appellante instructies kreeg van haar echtgenoot over de aard en het tijdstip van haar werkzaamheden. Tussen appellante en werkgever is derhalve sprake geweest van een privaatrechtelijke dienstbetrekking, zodat appellante werknemer was in de zin van artikel 3 lid 1 WW. Het hoger beroep slaagt.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 24-01-2018

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2018:259

Zaaknummer: 15/6626 WW

Rechters: H.G. Rottier, B.M. van Dun en G.A.J. van den Hurk

Advocaten: D.F. Briedé

Wetsartikelen: 3 WW en 7:610 BW