



GEPUBLICEERD: 27 MAART 2025

De schijnwerpers zijn recentelijk weer op de entertainmentindustrie gericht door een opvallende uitspraak van het [Gerechtshof Amsterdam](#). Het hof bepaalt in de uitspraak dat een paaldanseres recht heeft op betaling voor al haar gewerkte uren. De danseres werkte in een nachtclub, waar ze sensuele paaldansacts en privé-acts opvoerde. Tijdens het grootste deel van haar werktijd kreeg ze geen loon. Alleen de fooien uit privé-optredens mocht ze houden.

De grote vraag in deze zaak was of de paaldanseres een arbeidsovereenkomst heeft of werkzaam is als zelfstandige. In deze blog bespreken wij eerst de feiten van de zaak. Vervolgens gaan we in op de juridische achtergrond. We sluiten af met de conclusie van het Hof en de belangrijkste lessen die getrokken kunnen worden uit de uitspraak.

Wat gebeurde er in de zaak?

De paaldanseres was oorspronkelijk in dienst via Tempo-Team. Daarmee had zij een arbeidsovereenkomst gesloten. Via een uitzendovereenkomst werd zij als arbeidskracht ingeleend door de nachtclub, waar zij gasten voorzag van paaldansshows en lapdances. Bij de nachtclub kreeg ze jarenlang slechts vier uur loon per avond, terwijl ze zes tot zeven uur aanwezig moest zijn. De paaldanseres stelde daarom dat al haar aanwezigheidsuren als gewerkte uren moeten worden gezien en onder haar arbeidsovereenkomst vielen. Zij eiste betaling van achterstallig loon over de periode van 1 januari 2016 tot en met december 2019. In totaal ging het om een bedrag van bijna € 15.000 exclusief alle bijkomende kosten. De werkgever voerde echter als verweer dat zij haar gemiste inkomsten zelfstandig aanvulde via betalingen van klanten voor privé-dansshows en lapdances.

De kantonrechter in Amsterdam gaf de artieste gelijk en veroordeelde zowel de werkgever als het uitzendbureau tot betaling van het achterstallige loon. Hiertegen gingen de werkgever en het uitzendbureau in hoger beroep bij het Gerechtshof Amsterdam.

Wat zegt de wet?

Om te kunnen spreken van een arbeidsovereenkomst, moet volgens artikel 7:610 BW aan bepaalde criteria worden voldaan. Er moet sprake zijn van arbeid, loon en een gezagsverhouding. Een gezagsverhouding betekent dat een

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

werkgever zeggenschap heeft over hoe het werk wordt uitgevoerd en instructies mag geven. Dit element was in deze zaak van bijzonder belang. Beantwoording van de vraag of sprake is van een gezagsverhouding maakt in veel situaties namelijk het verschil tussen het zijn van een zelfstandige of het zijn van een werknemer in loondienst.

De vraag of sprake is van een gezagsverhouding laat zich in de praktijk niet altijd gemakkelijk beantwoorden. Geregeld doen zich situaties voor waarin het niet volledig duidelijk is of er sprake is een gezagsverhouding, en daarmee van een arbeidsovereenkomst of van zelfstandigheid. De Hoge Raad heeft daarom in het [Deliveroo](#)-arrest de regel van artikel 7:610 BW uitgebreid en een aantal gezichtspunten geformuleerd die helpen bij de kwalificatievraag, waaronder:

- Aard en duur van de werkzaamheden
- Bepaling van werkzaamheden en werktijden
- Inbedding in de organisatie
- Verplichting tot persoonlijke arbeid
- Totstandkoming van afspraken
- Beloning
- Hoogte van de beloning
- Commercieel risico
- Ondernemerschap

Terug naar de zaak

Ondanks de beweringen van de werkgever dat de paaldanseres als zelfstandige werkte, stelt het Gerechtshof Amsterdam vast dat uit de huisregels en schriftelijke instructies bleek dat de danseres volledig onder het gezag van de werkgever stond. Dit blijkt onder andere uit de volgende instructies:

- Verplichte aanwezigheid van 20:00 tot sluitingstijd (02:00 of 03:00 uur);
- Verbod op het verlaten van de werkvloer zonder toestemming;
- Vastgelegde duur van dansacts en lapdances (5-8 minuten);
- Stimuleren van consumptie door klanten (drankverkoop en separé-verhuur);
- Verplicht volgen van werkroosters en toestemming vragen voor pauzes.

Het hof verwerpt daarom het argument van de werkgever en stelt vast dat er sprake was van een duidelijke gezagsverhouding. Daarnaast gaf het hof nog enkele andere redenen waarom de paaldanseres als werknemer moest worden beschouwd:

- Geen sprake van ondernemerschap: De artieste kon niet zelf bepalen wanneer of hoe lang ze werkte en kon geen klanten meenemen naar andere locaties;
- Geen ondernemersrisico: De artieste had geen KvK-inschrijving en droeg geen BTW af;
- Werkzaamheden van de paaldanseres vast onderdeel van nachtclub: De inkomsten uit privéshows kwamen indirect ook de werkgever ten goede, onder andere via de huur van separés en de verkoop van drank.

Het Gerechtshof Amsterdam bekrachtigt dus de uitspraak van de kantonrechter. Het hof oordeelt dat alle gewerkte uren

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:013-466-88-88)
Fax: [013 466 88 66](tel:013-466-88-66)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

onder de arbeidsovereenkomst vallen en dat er geen sprake was van zelfstandig ondernemerschap. Dit betekent dat de werkgever het volledige achterstallige loon moest betalen, inclusief wettelijke verhogingen en incassokosten.

Belangrijke lessen uit de zaak

Deze uitspraak benadrukt hoe belangrijk het is om een arbeidsrelatie correct te kwalificeren, mede gelet op het feit dat de Belastingdienst sinds 1 januari 2025 weer handhaaft op de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA). Daar schreven we eerder al een [blog](#) over. De uitspraak leert dat werkgevers niet zomaar een deel van de werktijd als ‘zelfstandig’ kunnen bestempelen als er sprake is van een duidelijke gezagsverhouding en verplichtingen. Werknemers moeten zich bewust zijn van hun rechten en zich niet laten misleiden door vage contracten of afspraken die in de praktijk anders uitpakken.

Heeft u vragen over arbeidsrecht, (schijn)zelfstandigheid of de rechten van werknemers? Neem gerust contact op met ons [team arbeidsrecht](#). Wij helpen u graag verder.

Met dank aan Koen Meuwese voor het meeschrijven aan deze blog.



MR. LARS BOS

Advocaat

l.bos@devoort.nl

[013-4668882](tel:013-4668882)

MR. DRS. STEFAN JANSEN

Advocaat

s.jansen@devoort.nl

[013-4668882](tel:013-4668882)



SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:013-466-88-88)
Fax: [013 466 88 66](tel:013-466-88-66)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg