

RECHTSPRAAK

X/Y

Interim-manager is werkzaam op basis van een opdrachtovereenkomst. Hij heeft daarvoor, hoewel hem een arbeidsovereenkomst is aangeboden, bewust gekozen. Gelijkwaardige maatschappelijke positie.

Feiten

X heeft een eenmanszaak. Hij houdt zich bezig met organisatieadvies, interim-management en trainingen op het gebied van ondernemen. Van 1 december 2012 tot en met 30 november 2013 heeft X als consultant voor Y gewerkt. Vervolgens zijn nieuwe overeenkomsten gesloten per 1 december 2013 en 2014 telkens voor de duur van een jaar. Daarna is een overeenkomst gesloten voor de periode 1 december 2015 tot en met 31 mei 2016 en voor de periode 1 juni 2016 tot en met 30 november 2016. Aan X is op 28 november 2016 medegedeeld dat de lopende interim-opdracht van rechtswege stopt op 30 november 2016 en dat deze niet zal worden verlengd. Kern van het geschil tussen partijen ziet op de vraag of X werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst, zoals door X aangevoerd en door Y betwist.

*Oordeel**Uitdrukkelijke keuze voor opdrachtovereenkomst*

Vast is komen te staan dat Y aan X voorafgaand aan de eerste overeenkomst uitdrukkelijk de keuze heeft voorgehouden om zijn arbeid op basis van een opdrachtovereenkomst dan wel een arbeidsovereenkomst te gaan verrichten. Het was Y bekend dat X een eigen bedrijf had en werkzaam was als zelfstandig interim-manager. Naar het oordeel van de kantonrechter moet hun maatschappelijke positie als gelijkwaardig worden gekenmerkt. Van enige druk zijdens Y om X de arbeidsrechtelijke bescherming te onthouden is niet gebleken. X heeft bewust gekozen voor de opdrachtovereenkomst, omdat hij de in zijn eenmanszaak opgebouwde FOR-reserve niet wilde afrekenen met de fiscus. Uit de reactie van X is gebleken dat Y in 2013 en 2014 wederom heeft aangeboden een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Ook toen heeft X daarvan afgezien en heeft hij ingestemd met de interim-opdracht. Dat er sprake is geweest van een door beide partijen gekozen constructie voor de duur van drie jaren met de afspraak dat daarna een arbeidsovereenkomst zou worden gesloten, zoals X ter zitting heeft betoogd, strookt niet met de feiten. X heeft immers na die eerste drie jaren nooit om een arbeidsovereenkomst gevraagd, maar zelf weer ingestemd met een nieuwe interim-opdracht met ingang van 1 december 2015 en vervolgens met een opdracht met ingang van 1 juni 2016.

Bij die laatst aangegane overeenkomst heeft hij bovendien uitdrukkelijk verklaard dat hij wenste te contracteren op basis van een opdrachtovereenkomst en dat hij niet beoogde een arbeidsovereenkomst aan te gaan.

Geen arbeidsovereenkomst op grond van feitelijke uitvoering

X heeft gedurende alle jaren als ondernemer zijn facturen verzonden en daarbij btw in rekening gebracht. Hij kreeg niet, zoals een werknemer, alle ziekte- en vakantiedagen doorbetaald. Partijen hadden immers een verrekeningsmogelijkheid afgesproken voor het geval X door ziekte, vakantie of anderszins minder uren werkte dan de overeengekomen norm. Het feit dat Y hem aanwijzingen met betrekking tot de wijze van functioneren gaf, maakt niet dat er geen sprake kan zijn van een opdrachtovereenkomst. De bevoegdheid daartoe ligt immers ook besloten in artikel 7:402 BW. Dat X verantwoording diende af te leggen aan zijn leidinggevende maakt ook nog niet dat er sprake was van een gezagsverhouding in de zin van artikel 7:610 BW. Ook als interim-manager behoor je je te verantwoorden over de uitgevoerde werkzaamheden. X heeft de arbeid altijd persoonlijk verricht en zich niet laten vervangen, hetgeen in lijn is met artikel 7:404 BW. Andere omstandigheden die zouden dwingen tot de conclusie dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, zijn niet gesteld of gebleken. De verzoeken van X worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-05-2017

Zaaknummer: 5669014 EA VERZ 17-53