

RECHTSPRAAK

De overeengekomen rechten en verplichtingen van partijen voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding wegens een niet-rechtsgeldige opzegging.

Feiten

Verzoeker is in 2009 als zelfstandig ondernemer gestart met een uitzend- en detacheringbureau, onderneming A. Verzoeker is op enig moment in contact gekomen met de bestuurder van Detamo Flex Force B.V. (hierna: Detamo) en Connectica Groep B.V. (hierna: Connectica), ondernemingen in de branche van uitzend- en detacheringbureaus. Tijdens die contacten is het idee ontstaan voor een overname door Detamo en/of Connectica van onderneming A. In een brief van 10 maart 2020 (een 'Letter of Intent') is een voorstel gedaan aan verzoeker voor de overname door Connectica van onderneming A en de voorwaarden daarvoor. Per april 2020 is onderneming A overgenomen door Connectica en zijn de bedrijfsactiviteiten van onderneming A voortgezet door Connectica en Detamo en is verzoeker werkzaamheden gaan verrichten voor deze ondernemingen. Er is geen schriftelijke overeenkomst aangegaan ten aanzien van deze werkzaamheden. Ook de in de Letter of Intent genoemde managementovereenkomst is niet op schrift gesteld of ondertekend. De feitelijke werkzaamheden die verzoeker is gaan doen, bestonden met name uit het zoeken van kandidaten voor uitzending en detachering en het voeren van intake- en sollicitatiegesprekken met kandidaten. Voor deze werkzaamheden ontving verzoeker een vergoeding, waarvoor hij elke vier weken voor een bedrag van € 6.925 een factuur stuurde naar Connectica. Deze facturen werden steeds door Connectica betaald. De verhoudingen tussen partijen zijn in de loop van 2022 verslechterd. Op 27 juli 2022 is aan verzoeker een e-mail gestuurd waarin is meegedeeld dat de managementovereenkomst wordt opgezegd. Verzoeker verzoekt voor recht te verklaren dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan.

Oordeel

Bij de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen verzoeker en Detamo, moet eerst aan de hand van de Haviltex-maatstaf worden vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen. De kantonrechter stelt vast dat verzoeker en Detamo hun rechten en verplichtingen niet schriftelijk hebben vastgelegd. Partijen zijn het er wel over eens dat de Letter of Intent uitgangspunt is geweest van de bedrijfsovername en de verdere afspraken over hun samenwerking. Uit die Letter of Intent volgt dat onder meer is

afgesproken dat verzoeker werkzaamheden gaat verrichten voor Detamo, en dat verzoeker de eerste vijf jaar na de overgang meedeelt in de operationele winst. Verder is van belang dat is gebleken dat onderdeel van de afspraken tussen partijen is dat verzoeker na de bedrijfsovername geen ondernemersrisico meer zal hebben en dat dit risico geheel bij Detamo en Connectica komt te liggen. De feitelijke uitvoering van de afspraken tussen partijen komt erop neer dat verzoeker na 1 april 2020 werkzaamheden is gaan verrichten in het kader van uitzending en detachering. Werknemer heeft de werkzaamheden uitgevoerd op en vanuit het kantoor van Detamo in Alkmaar. Verder was het voor Detamo van belang dat verzoeker de werkzaamheden persoonlijk uitvoerde vanwege zijn specifieke kennis en ervaring in de branche van 'metaal' en 'veiligheid'. Ook ontving verzoeker een beloning, waarbij hij op verzoek van Connectica niet op de loonlijst is gezet, maar facturen stuurde, vermeerderd met btw. In het kader van de uitvoering van de overeenkomst vonden er regelmatig werkbesprekingen plaats. De kantonrechter neemt als vaststaand aan dat in die werkbesprekingen en via e-mails aanwijzingen en instructies werden gegeven aan verzoeker. De kantonrechter is van oordeel dat de overeengekomen rechten en verplichtingen van Detamo en verzoeker voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst. De overeenkomst tussen Detamo en verzoeker is dus een arbeidsovereenkomst. Verzoeker heeft immers arbeid voor Detamo verricht, was verplicht om deze werkzaamheden zelf uit te voeren en kreeg hiervoor loon betaald. De kantonrechter merkt alleen Detamo aan als werkgever en niet Connectica. In de Letter of Intent staat immers dat verzoeker werkzaamheden gaat verrichten voor Detamo. De enkele omstandigheid dat Connectica loon heeft betaald, is niet genoeg om een arbeidsovereenkomst met Connectica aan te nemen. Uitgaande van een arbeidsovereenkomst is de opzegging daarvan door Detamo in zijn e-mail van 27 juli 2022 en de brief van zijn advocaat van 29 augustus 2022 niet rechtsgeldig. Desondanks kan verzoeker geen aanspraak maken op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, omdat Detamo de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt. De e-mail van 27 juli 2022 kan niet als een opzegging met onmiddellijke ingang worden gezien. Ook kan werknemer niet worden gevolgd in diens stelling dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd met een duur van vijf jaar die niet tussentijds kan worden opgezegd, nu er geen mondelinge of schriftelijke afspraken zijn gemaakt over een overeenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst heeft dus voortgeduurd tot 1 november 2022. Werknemer heeft recht op betaling van loon over de periode van 17 juli 2022 tot 1 november 2022. Werknemer heeft eveneens recht op een transitievergoeding ter hoogte van € 5.626,50 bruto en een billijke vergoeding van € 7.505 bruto wegens een niet-rechtsgeldige opzegging.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:10168

Zaaknummer: 10082248 \ AO VERZ 22-53

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: N. Poggenklaas en J.F.M. Verheij

Wetsartikelen: 7:61o BW en 7:672 lid 11 BW