

RECHTSPRAAK

Kwalificatie van de overeenkomst van medewerker die via een tussenbureau werkzaam is geweest bij het RIVM. Geen arbeidsovereenkomst met het RIVM. Geen payrollovereenkomst of arbeidsovereenkomst met het tussenbureau. De omstandigheden wijzen veeleer op een opdrachtovereenkomst.

Feiten

X heeft via verschillende tussenbureaus bij het RIVM gewerkt. Eerst heeft hij die werkzaamheden verricht als werknemer van zo'n tussenbureau; later werd X als zzp'er via een tussenbureau bij het RIVM geplaatst. Vanaf medio 2022 liep de plaatsing als zzp'er bij het RIVM via Headfirst IT B.V. (hierna: HeadFirst). Die plaatsing van X bij het RIVM werd opgezegd per 1 mei 2023. X stelt zich op het standpunt dat hij een arbeidsovereenkomst had met hetzij het RIVM, hetzij HeadFirst, zodat de opzegging niet rechtsgeldig is. De kantonrechter heeft geoordeeld dat X geen arbeidsovereenkomst heeft met het RIVM en ook niet met HeadFirst. Het doel van het hoger beroep van X is om alsnog te laten vaststellen dat hij een arbeidsovereenkomst heeft met het RIVM dan wel met HeadFirst.

Oordeel

Bestaat er een arbeidsovereenkomst tussen X en RIVM?

X erkent dat het RIVM niet rechtstreeks aan hem betaalde, zodat hij het rechtsvermoeden niet tegenover het RIVM kan inroepen. Het RIVM heeft terecht aangevoerd dat in een situatie als deze allereerst moet worden gekeken naar de vraag of het RIVM en X zich tot elkaar hebben verbonden. Dit moet dus worden onderscheiden van de daaropvolgende vraag hoe, als dan een overeenkomst wordt aangenomen, die overeenkomst moet worden gekwalificeerd. Volgens het hof hebben het RIVM en X zich niet tot elkaar verbonden, zodat tussen hen inderdaad geen overeenkomst bestaat. Vaststaat dat X met zijn werkzaamheden bij het RIVM is begonnen krachtens zijn arbeidsovereenkomst met Itera en de inleenovereenkomst tussen Linkit en het RIVM. Vervolgens heeft zijn eenmanszaak overeenkomsten gesloten met achtereenvolgens Linkit en HeadFirst, welke bedrijven op hun beurt een inleenovereenkomst hadden gesloten met het RIVM. Er is dus op geen moment rechtstreeks gecontracteerd tussen X en het RIVM. De rechtszekerheid verzet zich tegen een geruisloze vervanging van de tussen X en het RIVM bestaande verhouding van ingeleende werknemer respectievelijk zzp'er tot inlener, in een werknemer-werkgeververhouding. Onder omstandigheden kan dat anders zijn, bijvoorbeeld wanneer de 'inlener' onderhandelingen voert met de arbeidskracht en in een laat stadium een 'derde' ertussen schuift om het 'werkgeverschap' uit te besteden. In ieder geval is

enkel tijdverloop onvoldoende. De omstandigheden van dit geval rechtvaardigen naar het oordeel van het hof echter geen afwijking van het uitgangspunt dat geen geruisloze vervanging plaatsvindt.

Bestaat er een payrollovereenkomst tussen X en Headfirst?

Ondanks de bewoordingen van het petitum is de uitleg van het hof dat X een verklaring voor recht vraagt dat sprake is van een payrollovereenkomst met HeadFirst. In het verweerschrift van HeadFirst is erop gewezen dat hier niet wordt voldaan aan het exclusiviteitsvereiste. Op vragen van het hof hierover tijdens de mondelinge behandeling antwoordde X dat er praktisch gezien geen ruimte was om aan een ander ter beschikking te worden gesteld, omdat hij voor 36 uur per week werd ingezet bij het RIVM. Het hof neemt dat niet over. Het criterium is immers niet of er praktisch ruimte bestaat voor terbeschikkingstelling aan een derde maar of HeadFirst alleen met toestemming van het RIVM bevoegd is X aan een ander ter beschikking te stellen. Daarover heeft X niets aangevoerd. X heeft onvoldoende onderbouwd dat hier sprake is van een payrollovereenkomst

Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst tussen X en Headfirst

Voor zover met het petitum toch is bedoeld om (naast het beroep op het bestaan van een payrollovereenkomst) ook een arbeidsovereenkomst met HeadFirst aan te nemen gebaseerd op het rechtsvermoeden van bestaan van een arbeidsovereenkomst, dan gaat ook dat niet op. Het hof is van oordeel dat HeadFirst het rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst heeft weerlegd. In dat kader heeft HeadFirst gewezen op de feitelijke gang van zaken. Gelet op al hetgeen HeadFirst heeft aangevoerd, afgezet tegen wat X naar voren heeft gebracht, wijzen de omstandigheden volgens het hof veeleer op het bestaan van een overeenkomst van opdracht tussen X/zijn eenmanszaak en HeadFirst.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:3494

Zaaknummer: 200.335.754

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, G.A. Diebels en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: D. Schwartz, R.T. Boogers en P.J. Mijnsen

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:610a BW en 7:692 BW