

RECHTSPRAAK

Kwalificatie van een overeenkomst in de beveiliging: opdrachtovereenkomst.*Feiten*

Werkende heeft een eenmanszaak. Via die eenmanszaak heeft hij – in opdracht van werkverschaffer – in de periode van 29 juli 2023 tot en met 11 januari 2024 beveiligingswerkzaamheden uitgevoerd, waarbij hij de verrichte werkzaamheden – op basis van een maandelijkse declaratie (inclusief 21% btw) – factureerde aan werkverschaffer. Op 11 januari 2024 heeft werkverschaffer aan werkende medegedeeld dat werkverschaffer de ‘Samenwerkingsovereenkomst Uitbesteding van Werkzaamheden’ per direct opzegt. Werkende stelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Werkverschaffer voert verweer en stelt dat sprake is van een opdrachtovereenkomst, zodat er geen sprake kan zijn geweest van een arbeidsrechtelijk ontslag op staande voet.

Oordeel

Van belang is allereerst dat er geen verplichting voor werkende bestond om zich voor een minimumaantal uren voor werkverschaffer beschikbaar te stellen. Wel volgt uit de overgelegde e-mailcorrespondentie dat werkende de wens had om voor minimaal 180 uren per maand bij werkverschaffer te werk te worden gesteld. Ook is van belang dat het hem vrijstond om zelf te bepalen op welke dagen en tijden hij bereid was om voor werkverschaffer werkzaamheden uit te voeren, was hij niet gebonden aan een maximumaantal vakantiedagen en werd hij niet verplicht zich ter beschikking te stellen in het opvangen van drukte bij piekmomenten in het werk (bijvoorbeeld in vakantieperiodes). De beveiligingswerkzaamheden die door werkende werden uitgevoerd zijn een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering en behoren tot de kernactiviteit van werkverschaffer. Werkende zelf was echter niet ingebed in de organisatie. De vraag wie de overeenkomst van opdracht heeft geïnitieerd, kan in het midden blijven. Van belang is dat uit niets blijkt dat werkende tegen zijn wil door werkverschaffer een overeenkomst van opdracht is opgedrongen en (door de erkenning door werkende tijdens de mondelinge behandeling) in ieder geval vaststaat dat hijzelf niet heeft verzocht om een arbeidsovereenkomst en/of heeft geprotesteerd tegen het soort overeenkomst dat hem werd aangeboden. Voorts wijkt de wijze van betaling af van de gebruikelijke loonbetaling in een arbeidsrelatie. Door werkverschaffer is onweersproken aangevoerd dat het afgesproken honorarium substantieel hoger is dan de beloning die werknemers ontvangen die soortgelijke werkzaamheden in loondienst verrichten. Vast staat dat werkende een commercieel risico liep. Hij had immers een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering afgesloten en de hoogte van de beloning was

afhankelijk van de door hem daadwerkelijk gemaakte uren. Dat werkende geen andere opdrachtgevers had, kan – gelet op de korte duur van de overeenkomst (nog geen zes maanden) – aan werkverschaffer niet worden tegengeworpen. Daarnaast komt het de kantonrechter niet vreemd voor dat werkende (nog) geen andere opdrachtgevers had binnen de beveiligingsbranche omdat hij voor het eerst werkzaam was in die branche. Toepassing van dit gezichtspunt geeft geen uitsluitel over de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. De kantonrechter is van oordeel dat, alle omstandigheden in onderling verband bezien, de overeenkomst niet kan worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Nu wordt geconcludeerd dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht, kan er geen sprake zijn geweest van een arbeidsrechtelijk ontslag op staande voet.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3456

Zaaknummer: 11044151

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: G.P. Oberman

Wetsartikelen: 7:610 BW