

RECHTSPRAAK

Kwalificering 'arbeidsovereenkomst' positief. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werknemer heeft met het eigenmachtig inboeken van ter discussie staande facturen en de faillissementsaanvraag van werkgeefster verwijtbaar jegens werkgeefster gehandeld.

Feiten

Sinds 2017 verricht werknemer werkzaamheden voor werkgeefster. De afspraken tussen partijen zijn niet op papier gezet. Werknemer zond (tot en met november 2024) maandelijks facturen voor de door hem verrichte werkzaamheden vanuit zijn eenmanszaak. Half 2024 is er discussie tussen partijen ontstaan over de basis van hun samenwerking. Bij e-mail van 19 juni 2024 heeft werknemer aan werkgeefster meegedeeld - kort weergegeven – dat sprake is van een overeenkomst voor onbepaalde tijd (24 uur per week) sinds minimaal 2019. Werkgeefster heeft voorgesteld om om de tafel te gaan zitten en werknemer uitgenodigd voor gesprekken, maar daar is werknemer niet op ingegaan. Naar aanleiding van een discussie tussen partijen over facturen heeft werknemer op 4 oktober 2024 een verzoek tot faillietverklaring van werkgeefster ingediend. Nadat werkgeefster daartegen verweer had gevoerd, heeft werknemer dat verzoek op 4 november 2024 weer ingetrokken. Per brief van 8 oktober 2024 heeft werkgeefster medegedeeld te zullen stoppen met de onderneming en dat zij de overeenkomst van opdracht om die reden wil beëindigen. In een brief van 14 november 2024 zou werkgeefster hebben aangegeven dat zij de overeenkomst van opdracht per 15 november 2024 opzegt, omdat er geen basis meer is om de samenwerking voort te zetten, omdat werknemer inmiddels geen werkzaamheden meer voor haar verricht, hij een faillissementsverzoek tegen haar heeft ingediend op basis van een spookfactuur en hij meerdere uitnodigingen voor gesprekken heeft afgewezen. Bij brief van zijn gemachtigde van 19 december 2024 heeft werknemer aan werkgeefster verzocht de arbeidsovereenkomst na te komen en zijn achterstallige salaris te betalen. De onderneming van werkgeefster is nog steeds operationeel en staat nog steeds ingeschreven in de Kamer van Koophandel. Werknemer verzoekt o.a. vernietiging van de opzegging en een verklaring voor recht dat hij op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor werknemer. Werkgeefster verzoekt – voor geval sprake is van een arbeidsovereenkomst – ontbinding daarvan.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat zij hun samenwerking in 2017 zijn begonnen in de vorm van een opdrachtovereenkomst voor onbepaalde tijd. Partijen verschillen van mening over het antwoord op de vraag of de opdrachtovereenkomst tussen werknemer en werkgeefster na

verloop van tijd is 'getransformeerd' in een arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd). De kantonrechter is van oordeel dat dat het geval is. Werknemer heeft immers sinds maart 2022 voor (gemiddeld) 24 uur per week – en onweersproken sinds 2024 op vaste dagen - tegen betaling van € 25 per uur/€ 2.900 per maand ('loon') arbeid verricht, in ieder geval vanaf april 2024 onder gezag (in dienst) van werkgeefster. Naar werkgeefster ook ter zitting heeft erkend, hield werknemer zich bezig met kerntaken binnen haar organisatie: financiële administratie, juridische zaken en commercie en uit correspondentie volgt dat werknemer ook werd 'aangestuurd' door iemand vanuit werkgeefster. Dat werknemer veel vrijheid had bij het verrichten van zijn werkzaamheden, zelf bepaalde wanneer en waar hij welke taak ging doen, meestal vanuit huis werkte en niet samenwerkte met collega's betekent ook niet zonder meer dat werknemer geen werknemer kan zijn. Ook werknemers kunnen veel vrijheid hebben bij het verrichten en indelen van hun werkzaamheden, een solistische functie hebben of vanuit huis werken. Voldaan is dan ook aan de definitie van de arbeidsovereenkomst van artikel 7:610 BW. De omstandigheid dat werknemer zijn werkzaamheden steeds vanuit zijn eenmanszaak is blijven factureren doet daaraan onvoldoende af, temeer omdat werknemer hiervoor als verklaring heeft gegeven dat hij niet het risico wilde lopen dat hij geen inkomsten zou hebben en dat hem pas achteraf voldoende duidelijk is geworden dat feitelijk al langere tijd sprake was van een arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft - uit praktische overwegingen - 1 oktober 2024 als datum gekozen waarop de opdrachtovereenkomst is omgezet in een arbeidsovereenkomst, omdat vanaf die datum zijn facturen onbetaald zijn gebleven. De kantonrechter zal bij die datum aansluiten.

Arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst van werknemer niet rechtsgeldig is opgezegd. Werkgeefster heeft aangevoerd dat zij gerechtigd was de arbeidsovereenkomst op te zeggen, omdat werknemer haar een dringende reden heeft gegeven om tot beëindiging over te gaan. Dat volgt de kantonrechter niet. Daartoe overweegt de kantonrechter dat het bij brief van 14 november 2024 gegeven ontslag per 15 november 2024 niet onverwijld is gegeven. Er moet namelijk van uit worden gegaan dat die brief werknemer pas op 13 januari 2025 heeft bereikt. Maar ook als werknemer de brief van 14 november 2024 wel tijdig zou hebben ontvangen, is de arbeidsovereenkomst niet onverwijld opgezegd. Aanleiding voor die opzegging vormde immers dat werknemer door werkgeefster betwiste facturen ('spookfacturen') in het systeem had ingeboekt en op basis van het onbetaald blijven van die facturen een faillissementsverzoek had ingediend. De discussie over de beloning (al dan niet in de vorm van aandelen) van de werkzaamheden waarop die facturen zien, liep al sinds mei 2024. De loonvordering vanaf 1 oktober 2024 is toewijsbaar.

Ontbinding

Naar het oordeel van de kantonrechter zijn er redelijke gronden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Als door werknemer erkend staat vast dat er al sinds mei 2024 discussie tussen partijen was over de beloning voor eerder (in 2020) door werknemer verrichte werkzaamheden, dat werknemer de facturen voor die werkzaamheden

op 7 juni 2024, zonder overleg met werkgeefster, heeft ingeboekt in het systeem, dat die facturen in ieder geval op 18 oktober 2024 door werkgeefster formeel zijn betwist en dat werknemer ter verkrijging van betaling van die facturen op 4 oktober 2024 het faillissementsverzoek heeft ingediend, dat op 4 november 2024 weer is ingetrokken. Een faillissementsaanvraag is een vergaand middel, terwijl een mogelijk faillissement niet alleen nadelig zou zijn voor de onderneming van werkgeefster, maar ook van de daar werkzame personen. Het had op de weg van werknemer gelegen voor een minder vergaand middel te kiezen, zoals het instellen van een vordering tot betaling bij de rechtbank. Dat heeft werknemer niet gedaan. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer door de door hem gekozen handelswijze (het eigenmachtig inboeken van ter discussie staande facturen en de faillissementsaanvraag) verwijtbaar jegens werkgeefster heeft gehandeld. Bovendien is voldoende aannemelijk geworden dat door deze gang van zaken de arbeidsverhouding tussen partijen, in ieder geval van de kant van werkgeefster, duurzaam verstoord is geraakt. Het tegenverzoek tot ontbinding is dus toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:2998

Zaaknummer: 11496361 \ AO VERZ 25-8

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: M.A.J. Aerts en P.M. van Wattum

Wetsartikelen: 7:669 BW , 7:669 lid 3 sub e BW , 7:669 lid 3 sub g BW , 7:671b lid 2 BW , 7:671b lid 9 sub b BW en 7:677 BW