

RECHTSPRAAK

Verzoeker stelt dat arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig in proeftijd is opgezegd en dat de overeenkomst van opdracht een voortgezette arbeidsovereenkomst betreft. Niet-ontvankelijk. Oordeel dat sprake is van overeenkomst van opdracht.

Feiten

X is op 22 april 2024 in dienst getreden bij bedrijf Y op basis van een arbeidsovereenkomst. Tijdens een gesprek op 10 juni 2024 heeft Y de arbeidsovereenkomst in de proeftijd opgezegd wegens een vermeend gebrek aan culturele aansluiting. Op initiatief van X is aansluitend een overeenkomst van opdracht gesloten tussen Y en de eenmanszaak van X. In augustus 2024 ontstond een geschil over de betaling van bonusfees, waarop X op 27 augustus 2024 zijn werkzaamheden opschortte. Y heeft op 2 september 2024 de overeenkomst van opdracht opgezegd. X stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig in de proeftijd is opgezegd en dat de overeenkomst van opdracht een voortgezette arbeidsovereenkomst betreft. Hij vordert doorbetaling van loon, vakantietoeslag en bonussen tot het moment van rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, vermeerderd met wettelijke verhoging, rente en proceskosten. Daarnaast verzoekt X vernietiging van de opzegging van 22 juni 2024 en een verklaring voor recht dat de overeenkomst van opdracht nietig is. Y voert verweer en stelt dat X niet-ontvankelijk is, omdat hij geen vernietiging heeft gevraagd van de opzegging van 2 september 2024, die volgens X juist een voortgezette arbeidsovereenkomst zou betreffen.

Oordeel

De kantonrechter volgt X niet in zijn redenering. Indien X daadwerkelijk meent dat de overeenkomst van opdracht een arbeidsovereenkomst is, had hij vernietiging moeten verzoeken van de opzegging op 2 september 2024. Nu X dat heeft nagelaten en zijn verzoek zich uitsluitend richt op de (proeftijd)opzegging van 22 juni 2024, faalt zijn verzoek op formele gronden. De vervaltermijn staat daarmee aan inhoudelijke behandeling in de weg. Het voorwaardelijke tegenverzoek van Y blijft eveneens onbesproken. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat de overeenkomst tussen partijen vanaf 22 juni 2024 kwalificeert als een overeenkomst van opdracht. Hoewel sprake is van gemengde kenmerken, gedragen partijen zich vanaf dat moment meer als opdrachtgever en opdrachtnemer dan als werkgever en werknemer. Doorslaggevend hierbij is de actieve rol van X in het initiëren van de constructie, het aanleveren van het contractformat, het voeren van onderhandelingen over beloning en bonus, het toepassen van zijn algemene voorwaarden, en het opschorten van werkzaamheden

bij een geschil, wat niet past binnen een arbeidsverhouding. Daarnaast is niet gebleken van machtsmisbruik door Y. Het eerdere dienstverband was van korte duur en was beëindigd wegens mismatch met de bedrijfscultuur. X had voor zijn indiensttreding reeds langdurig als zelfstandige gewerkt en profileerde zich ook extern als ondernemer. Het feit dat collega's van X in loondienst waren, maakt dit niet anders. De uitvoering van de overeenkomst duurde slechts kort en werd deels onderbroken door vakantie en opschorting. Er was geen sprake van instructiebevoegdheid of verplichte werktijden. De werkzaamheden beperkten zich bovendien tot het acquireren van overnamekandidaten, zonder leidinggevende taken. Elementen zoals vaste beloning en werkweek duiden enigszins op een arbeidsovereenkomst, maar zijn in dit geval ondergeschikt aan de overige omstandigheden. Als X wel tijdig vernietiging had gevraagd van de opzegging op 2 september 2024, zouden zijn verzoeken alsnog zijn afgewezen wegens het ontbreken van een arbeidsovereenkomst. Omdat X ongelijk heeft gekregen, wordt hij veroordeeld in de proceskosten aan de zijde van Y.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1806

Zaaknummer: 11429151 \ ME VERZ 24-143 BW 31650

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: A.H.B. Balm en J.V. Lourens

Wetsartikelen: 7:686a lid 4 sub a BW