

RECHTSPRAAK

Rechtsverhouding tussen onderneming en statutair bestuurder aan te merken als arbeidsovereenkomst. Voor zover bestuurder haar werkzaamheden zonder instructies uitvoerde, past dat bij functie van statutair bestuurder en maakt dat niet dat sprake is van overeenkomst van opdracht.

Feiten

Werkneemster heeft zich met ingang van 10 augustus 2021 als eenmanszaak doen inschrijven in het Handelsregister van de KVK. Zij heeft in die hoedanigheid in oktober 2021 een overeenkomst van opdracht gesloten met een detacheringsbureau en zij is met ingang van 1 oktober 2021 gedetacheerd bij werkgeefster, alwaar zij administratieve werkzaamheden is gaan verrichten. Met ingang van 1 oktober 2022 is (de eenmanszaak van) werkneemster op basis van een Managementovereenkomst (en later een Business Contract) benoemd tot statutair bestuurder van werkgeefster. Op 23 december 2024 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten de overeenkomst te beëindigen per 31 januari 2025. Werkneemster heeft tegen de beëindiging van de relatie tussen partijen geprotesteerd en heeft zich op 13 januari 2025 bij werkgeefster ziek gemeld. Werkneemster stelt zich thans op het standpunt dat tussen partijen sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst. Zij berust in de opzegging en verzoekt veroordeling van werkgeefster tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn overeengekomen dat werkneemster, tegen de door werkgeefster aan haar te betalen vergoedingen, werkzaamheden voor haar verricht. De werkzaamheden die zij voor werkgeefster is gaan verrichten waren nodig met het oog op de normale bedrijfsvoering van werkgeefster. Vast staat dat werkneemster fulltime voor werkgeefster werkte en dat zij, op één kleine opdracht na, niet voor derden heeft gewerkt. In de overeenkomst tussen partijen was bepaald dat werkneemster haar werkzaamheden persoonlijk diende uit te voeren. Werkneemster heeft op de hoogte van de haar toekomende vergoeding geen invloed gehad, heeft zich in het economisch verkeer niet als ondernemer gedragen en liep bij de uitvoering van haar werkzaamheden geen commercieel risico. Werkgeefster heeft aangevoerd dat de rechtsverhouding niet als arbeidsovereenkomst is aan te merken, omdat een gezagsrelatie ontbreekt. Werkneemster heeft dit gemotiveerd betwist met de stelling dat zij wekelijks werd geïnstrueerd en dat zij deze instructies nodig had om te kunnen functioneren. Wat hier precies van zij, kan naar het oordeel van de kantonrechter in

het midden blijven. Voor zover juist is dat werkneemster haar werkzaamheden zonder voorafgaande instructies zelf organiseerde, past dat immers bij de functie die zij als statutair bestuurder van werkgeefster had. Op grond van dat enkele feit is daarom niet vast te stellen dat de rechtsverhouding tussen partijen is aan te merken als een overeenkomst van opdracht. Op grond van voornoemde omstandigheden, in onderling verband gezien, oordeelt de kantonrechter dat sprake is (geweest) van een arbeidsovereenkomst. Niet is komen vast te staan dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst op een redelijke grond heeft opgezegd. Nu werkneemster in de opzegging berust, staat echter vast dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op grond van die opzegging is geëindigd met ingang van 1 februari 2025. Werkneemster kan aanspraak maken op een billijke vergoeding. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag gelijk aan zes maal het bruto maandloon, derhalve op een bedrag van € 25.920 bruto. De transitievergoeding wordt eveneens toegekend (€ 4.801,85 bruto) en deze wordt niet in mindering gebracht op de billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2025

Zaaknummer: 11623922 EJ VERZ 25-81489