

RECHTSPRAAK

Samenwerking tussen partijen kwalificeert als een arbeidsovereenkomst ondanks de gekozen contractuele vorm, waardoor de opzegging onregelmatig was en werknemer recht heeft op vergoedingen.

Feiten

Werknemer heeft vanaf 1 januari 2025 fulltime werkzaamheden verricht voor werkgeefster als registeraccount en als begeleider van twee medewerkers op het kantoor van werkgeefster. Werkgeefster en werknemer zijn een overeenkomst van opdracht aangegaan voor het verrichten van deze werkzaamheden. Op 20 mei 2025 heeft werkgeefster de overeenkomst opgezegd. Werknemer geeft aan dat de overeenkomst van opdracht in feite een arbeidsovereenkomst betreft en dat de opzegging van die overeenkomst daarom onregelmatig is. Werknemer berust in het ontslag en maakt aanspraak op betaling van een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. Volgens werkgeefster kan er geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst, omdat de overeenkomst niet is aangegaan met werknemer maar met zijn bv. Daarnaast is volgens werkgeefster helder dat partijen juist geen arbeidsovereenkomst wilden aangaan en zou werknemer er daarom ook geen beroep op mogen doen dat de overeenkomst toch als arbeidsovereenkomst wordt gezien.

Oordeel

Er is in deze situatie sprake (geweest) van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Dat is beoogd een opdrachtovereenkomst aan te gaan tussen werkgeefster en de bv van werknemer staat vast. Die bedoeling volgt ook duidelijk uit de mailwisseling tussen werknemer en werkgeefster waarin het gaat over de voorwaarden waaronder partijen de overeenkomst willen aangaan. Daar blijkt ook uit dat werknemer aan werkgeefster een voorstel heeft gedaan over de hoogte van de beloning en dat beide partijen daarbij uitgingen van de constructie om de overeenkomst aan te gaan met de bv. De overeenkomst van opdracht is vervolgens opgesteld door werkgeefster. In die overeenkomst is onder meer opgenomen dat partijen het erover eens zijn dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst en dat werknemer daar achteraf ook geen beroep op mag doen. In de overeenkomst is afgesproken dat de overeenkomst voor de duur van een jaar wordt aangegaan met de intentie om minimaal vijf jaar samen te werken. Daarbij is overeengekomen dat de werkzaamheden gedurende 46 weken per jaar fulltime worden verricht en dat werknemer drie dagen per week op kantoor van werkgeefster zijn werk moet verrichten, dat werknemer alleen na voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgeefster opdrachten voor derden mag uitvoeren, dat

werknemer door zijn bv ter beschikking wordt gesteld om de werkzaamheden uit te voeren en de bv niet bevoegd is naast of in plaats van werknemer andere personen in te zetten voor deze werkzaamheden. Over de beloning is afgesproken dat de bv maandelijks een vast bedrag factureert aan werkgeefster. Alle feiten en omstandigheden waarderend komt de kantonrechter tot het oordeel dat sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst. Kenmerkend voor de arbeidsovereenkomst zijn hier de aard en omvang van de werkzaamheden, waarbij het werk van werknemer volledig was ingebed in de organisatie en hij fulltime werkzaam was. Evenmin had werknemer de vrijheid om zelf te bepalen wanneer en waar hij zijn werkzaamheden zou uitvoeren. Werknemer had de verplichting zelf de werkzaamheden uit te voeren en minimaal drie dagen per week aanwezig te zijn op kantoor van werkgeefster. Het stond werknemer ook niet vrij om zonder toestemming van werkgeefster werk te verrichten voor andere opdrachtgevers. Van enig ondernemerschap of het lopen van commercieel risico door werknemer is niet gebleken. Zo ontving werknemer maandelijks een vaste beloning waarbij hij geen enkel ondernemersrisico liep. Zowel intern en extern trad hij naar buiten onder de vlag van werkgeefster. Het feit dat partijen (doelbewust) een constructie hebben opgezet waarbij niet werknemer maar zijn bv als contractspartij is aangeduid en zij ook op die wijze de facturering hebben laten verlopen, staat er niet aan in de weg om de overeenkomst te kwalificeren als arbeidsovereenkomst. Duidelijk is namelijk dat die constructie enkel vanuit fiscaal aantrekkelijk oogpunt is aangegaan en partijen zich er ook van bewust waren dat er in werkelijkheid sprake zou kunnen zijn van een arbeidsovereenkomst. Ook het artikel in de overeenkomst dat partijen niet bedoeld hebben een arbeidsovereenkomst aan te gaan en dat werknemer zich daar achteraf ook niet op zou mogen beroepen, bevestigt dit. De opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft zodoende ook niet rechtsgeldig plaatsgevonden. Werknemer berust in de opzegging maar ontvangt een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding van €35.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5440

Zaaknummer: 11786813 \ ME VERZ 25-100 BW 31650

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: N. Poggenklaas

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:618 BW, 7:671 BW, 7:672 BW en 7:681 BW