

RECHTSPRAAK

ZZP'ende schipper mogelijk werkzaam op basis van (uitzend)overeenkomst.

Feiten

X is schipper op de binnenvaart en daarnaast scheepstimmerman. Hij beschikt over een eigen schip. Hij heeft zich voor 2021 al ongeveer 10 jaar lang geregeld laten inhuren door MMVK als schipper (zzp'er) maar werkte in die periode ook voor andere opdrachtgevers. Met de toenmalige eigenaar van MMVK, naam1, had X een goede verstandhouding. MMVK verhuurt kleinschalig maritiem materieel zoals sleep/duwboten, pontons en beunbakken. In mei 2021 heeft naam1 X benaderd voor werkzaamheden als schipper, op het schip (duwboot) naam2 van MMVK die weer zou worden ingezet door aannemers waarmee MMVK een overeenkomst had gesloten. Tussen X en MMVK is niets op papier gezet. X is eerst vanaf 7 september 2021 twee weken tewerkgesteld bij aannemer Van Heteren, daarna tot 10 maart 2022 bij aannemer Beens en vanaf 14 maart 2022 weer bij Van Heteren. In de hele periode vanaf 7 september 2021 tot de opzegging van 14 december 2022 heeft X uitsluitend in opdracht van MMVK gewerkt. Voor de gewerkte uren betaalde MMVK X € 35 exclusief btw per uur en na indexatie € 38,50 exclusief btw per uur. MMVK bepaalde waar X tewerkgesteld werd. X werkte bij Van Heteren op maandag tot en met woensdag aan het project verruiming Twentekanalen. Op de overige dagen verrichtte X (timmer)klusjes voor Van Heteren, die door MMVK deels in natura werden uitbetaald in de vorm van leveringen van (diesel)olie voor de eigen boot van X. Tussen X en de nieuwe eigenaar van MMVK zijn vanaf september 2021 meningsverschillen ontstaan over onder meer de beschikbaarheid van de diensten van een matroos op de naam2 en de aanwezigheid van de juiste lampen om bij donker te varen. Op woensdagavond 14 december 2022 heeft X per voicemail aan MMVK meegedeeld dat hij per direct zijn werkzaamheden voor MMVK beëindigde. De directe aanleiding hiervoor was een geschil over het (niet) tijdig vervangen van het (verplichte) vaartijdenboek van de naam2, dat vol was. X vordert uitbetaling van onbetaalde facturen. In dit geschil speelt een kwalificatievraagstuk rondom de 'opzegtermijnen'.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Schipper mogelijk werkzaam op basis van arbeidsovereenkomst

X moest vanaf september 2021 werken daar waar MMVK hem te werk stelde in een soort uitzendconstructie. Daar had hij geen inspraak in. Het bedrijf waar hij uiteindelijk aan werd

uitgeleend bepaalde de werktijden, maar met MMVK was een 40-urige werkweek afgesproken; als dat aantal uren niet werd gehaald moest hij aanvullende werkzaamheden doen en als dergelijke ‘overuren’ werden gemaakt, werden die (in natura) vergoed. Weliswaar factureerde X wekelijks zijn uren, maar door de afspraken over de 40-urige werkweek liep hij gedurende de looptijd van de werkzaamheden geen commercieel risico. Indien van een arbeidsovereenkomst moet worden uitgegaan, mocht X een overeenkomst voor onbepaalde tijd opzeggen, mits een opzegtermijn in acht wordt genomen. Die opzegtermijn bedraagt, wanneer de omvang van de arbeidsduur niet is vastgelegd, vier dagen op grond van artikel 7:672 lid 5 BW. Aangezien opzegging van een arbeidsovereenkomst tegen het eind van de maand moet gebeuren (artikel 7:672 lid 1 BW) zou X de overeenkomst in dat geval tegen 31 december 2022 hebben kunnen opzeggen, tenzij sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW. In dat geval mocht X wel direct zijn werkzaamheden beëindigen.

Indien wordt uitgegaan van de lezing van de voormalig eigenaar dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht met een tussentijdse opzegmogelijkheid voor beide partijen, geldt dat X tussentijds mocht opzeggen. Naam1 spreekt niet over opzegtermijnen, maar het ligt in de rede dat X wel een opzegtermijn in acht moest nemen, waarbij het voor de hand ligt om aansluiting te zoeken bij de ‘gewone’ opzegtermijn voor werknemers van één maand (artikel 7:672 lid 4 BW) omdat de positie van X ten opzichte van MMVK, ook als geen arbeidsovereenkomst kan worden aangenomen, daar toch sterk op lijkt. Als MMVK wordt gevolgd in haar verweer dat een opzegmogelijkheid niet was afgesproken, zou de overeenkomst doorlopen tot 7 maart 2023 gelet op de eigen stelling van X dat er sprake was van een overeenkomst voor 18 maanden na aanvang werkzaamheden op 7 september 2021. Voor de stelling van MMVK dat een overeenkomst voor onbepaalde tijd tot einde werkzaamheden van Rijkswaterstaat, dus tot (ten minste) juli 2023 zou zijn afgesloten, ontbreekt elk bewijs.

Conclusie

Naar het oordeel van het hof kan het antwoord op de vraag of en welke opzegtermijn in dit geval gold in het midden blijven, evenals het antwoord op de vraag of X vanwege gewichtige redenen per direct mocht opzeggen omdat MMVK er volgens hem te lang over deed om een nieuw vaartijdenboek aan te leveren. Ook als uitgegaan wordt van de voor MMVK gunstige hierboven omschreven variant, namelijk dat X zijn werkzaamheden niet voor 7 maart 2023 had mogen beëindigen, geldt dat MMVK aannemelijk moet maken dat zij, als gevolg van de ontijdige opzegging, schade heeft geleden die voor rekening van X komt. MMVK is daar niet in geslaagd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:8619

Zaaknummer: 200.350.328/01

Rechters: J.H. Kuiper, H. de Hek en H.M. Fahner

Advocaten: M.B. Esseling

Wetsartikelen: 7:672 BW en 7:408 BW