

RECHTSPRAAK

Registeraccount verricht persoonlijk kernwerkzaamheden van werkgever, draagt geen ondernemersrisico, krijgt maandelijks vaste beloning en dient aanwijzingen op te volgen; tussen partijen is sprake van een arbeidsovereenkomst. Vertaling fee naar arbeidsloon.*Feiten*

Werknemer heeft vanaf 1 januari 2025 fulltime werkzaamheden als registeraccountant verricht voor werkgeefster. Hij deed dat op basis van een overeenkomst tussen zijn vennootschap RET en werkgeefster, die door beide partijen werd aangeduid als een overeenkomst van opdracht. Werknemer ontving een maandelijkse opdrachtvergoeding van € 13.455 exclusief btw. Werkgeefster heeft de overeenkomst op 20 mei 2025 opgezegd. In de schriftelijke bevestiging daarvan meldde werkgeefster dat een opzegtermijn van drie maanden geldt en deed zij een voorstel voor de afwikkeling. Werknemer stelde zich daarna op het standpunt dat hij een arbeidsovereenkomst heeft met werkgeefster die niet rechtsgeldig is opgezegd. Hij legt zich neer bij het ontslag, maar maakt aanspraak op betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat tussen partijen sprake was van een arbeidsovereenkomst en heeft de financiële aanspraken grotendeels toegewezen op basis van een lager loonbedrag dan de fee die maandelijks aan RET werd betaald. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Kwalificatie: er is sprake van een arbeidsovereenkomst

Het hof constateert dat werknemer zijn huid duur verkocht heeft. Dat 'slechts vanuit fiscaal oogpunt is gekozen voor factureren met btw' levert een voordeel op voor hemzelf, zoals hij heeft toegelicht, maar niet valt in te zien wat het voordeel van de 'constructie' voor werkgeefster was. Werkgeefster diende de facturen van RET te voldoen, hield daarop geen loonbelasting en premies in, maar droeg wel het risico dat de Belastingdienst anders over de kwalificatie kon denken. Werknemer was zich in het kader van de door hem gewenste opdracht ook bewust van het risico dat hij liep bij langere ziekte of arbeidsongeschiktheid. Hij ging er, zoals hij ter zitting verklaarde, van uit dat bij kortdurende ziekte de maandelijkse fee werd doorbetaald, maar hij verwachtte niet dat werkgeefster twee jaar ziekte zou doorbetalen. Maar voor dat risico hoefde hij zich niet te verzekeren, omdat hij kon terugvallen op de

mogelijkheid van vervroegd pensioen. Uit het voorgaande leidt het hof af dat werknemer welbewust en goed geïnformeerd heeft gekozen voor een opdrachtovereenkomst aan zijn vennootschap en pas toen werkgeefster die opdracht eerder wilde beëindigen dan hij verwachtte, de bescherming van een arbeidsovereenkomst inriep en toen vond dat vanaf dag één sprake was van een arbeidsovereenkomst. Die draai mag weinig sympathiek en opportunistisch overkomen, omdat werknemer aldus van twee walletjes eet, maar dat neemt niet weg dat er op grond van alle feiten en omstandigheden, in onderling verband en samenhang bekeken, toch sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het gaat hier om het verrichten van kernwerkzaamheden van werkgeefster, voor de volledige werktijd, waarvoor werknemer (of zijn vennootschap) geen ondernemersrisico draagt, welke werkzaamheden hij persoonlijk moet verrichten, zonder vrijelijke acquisitie te kunnen plegen voor andere opdrachten, waarbij een vaste maandelijkse beloning wordt betaald ongeacht het aantal werkelijk gemaakte uren en met inbegrip van het recht op betaalde vakantiedagen, en zonder dat is afgesproken dat er bij (kortdurende) ziekte geen recht op loonbetaling bestaat. Daarbij is aangewezen waar werknemer moet werken (ook al heeft werkgeefster aanwezigheid niet afgedwongen) en werd ook verwacht dat werknemer aanwijzingen zou opvolgen. Dit alles wijst, mede gelet op het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW, op een arbeidsovereenkomst.

Vertaling fee naar arbeidsloon

Vervolgens komt de vraag aan de orde van welk bedrag aan loon in de zin van artikel 7:610 BW moet worden uitgegaan. Het hof deelt in dit geval niet de opvatting van werknemer dat alleen werkgeefster verantwoordelijk is voor de kwalificatie en dat hijzelf daarvan geen nadeel mag ondervinden. Dit geval kenmerkt zich er immers door dat werknemer het initiatief voor de vorm van het contract met zijn vennootschap nam, geen arbeidsovereenkomst wenste en dat hij beroepshalve geacht wordt op de hoogte te zijn van de fiscale verschillen tussen een ondernemer en een werknemer en risico's van schijnzelfstandigheid. De kantonrechter is in eerste aanleg uitgegaan van het hoogste loon dat werkgeefster voor een accountant betaalt, zijnde € 10.367,75 bruto per maand. Het hof overweegt hierover als volgt. In de feitelijk door werkgeefster betaalde fee van € 13.445 per maand exclusief btw voor de opdracht is, vanuit het perspectief van werkgeefster, in aanvulling op een loon in het kader van een arbeidsovereenkomst begrepen: een vergoeding voor een verzekering bij niet kortdurende arbeidsongeschiktheid en een vergoeding om, zij het met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, makkelijk van werknemer af te komen zonder transitievergoeding en zonder bescherming tegen ontslag. De waarde daarvan is moeilijk in geld uit te drukken. Het hof schat de prijs daarvoor op € 2.500 bruto per maand. Aldus resteert een bruto all-in maandloon van € 10.945 in het kader van een arbeidsovereenkomst. Op basis daarvan is werkgeefster aan werknemer verschuldigd een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 32.835 bruto en een transitievergoeding van € 2.432,22 bruto. Het hof bepaalt de billijke vergoeding op € 10.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:3053

Zaaknummer: 200.362.928

Rechters: M.E.L. Fikkers, O.E. Mulder en C.W. Inden

Advocaten: B. Anik en N. Poggenklaas

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:610a BW