

RECHTSPRAAK

Oud-werknemer die jarenlang via zijn eenmanszaak voor oud-werkgever bleef werken, was geen werknemer maar opdrachtnemer – ondernemersgedrag en gewijzigde afspraken wegen zwaarder dan duur en persoonlijke uitvoering.*Feiten*

Werknemer trad op 7 januari 2002 in dienst bij De Unie als systeembeheerder. Vanaf 2004 had hij daarnaast een eenmanszaak waarmee hij websites bouwde en beheerde. In 2008 en 2009 spraken partijen over beëindiging van het dienstverband, mede vanwege kritiek van De Unie op houding en gedrag van werknemer en omdat het systeembeheer anders zou worden ingericht. Per 1 juni 2010 eindigde de arbeidsovereenkomst en maakten partijen nieuwe afspraken: werknemer zou via zijn eenmanszaak voor De Unie werkzaamheden verrichten, aanvankelijk voor maximaal 16 uur per week tegen een uurtarief van € 60 exclusief btw. De werkzaamheden verschoven daarbij volgens De Unie van systeembeheer naar vooral applicatiebeheer en onderhoud van websites.

De samenwerking werd in de jaren daarna meerdere malen verlengd. Werknemer factureerde via zijn onderneming, bracht btw in rekening en werkte met eigen algemene voorwaarden, waarop partijen soms afwijkingen overeenkwamen. Ook maakten zij wisselende afspraken over onder meer intellectuele-eigendom, vervanging, werkplek en het gebruik van eigen apparatuur. In 2020 werd het applicatiebeheer aanbesteed. Werknemer schreef zich in en kreeg de opdracht gegund. Vanaf 2024 werd Haert als broker tussen De Unie en werknemer geplaatst. In dat kader werd een ondernemerscheck uitgevoerd, waarbij werknemer onder meer opgaf dat hij 32 tot 50 uur per week aan zijn onderneming werkte, meerdere opdrachtgevers had en beschikte over zakelijke verzekeringen. De overeenkomst via Haert liep van 1 februari 2024 tot 1 februari 2025 tegen € 79 per uur exclusief btw.

Begin december 2024 deelde De Unie mee dat de opdracht per 1 februari 2025 niet zou worden verlengd. Haert bevestigde dit begin januari 2025. Werknemer stelde daarop dat feitelijk sinds 2010 niets wezenlijks was veranderd en dat er nog steeds sprake was van een arbeidsovereenkomst. Hij verzocht onder meer om verklaringen voor recht dat tussen hem en De Unie, althans later Haert, een arbeidsovereenkomst had bestaan, met betaling van transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding, vakantiegeld, individueel keuzebudget en een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof beoordeelt eerst welke rechten en verplichtingen partijen na 1 juni 2010 zijn overeengekomen en komt tot de conclusie dat de rechtsverhouding op wezenlijke punten is gewijzigd. De uren, beloning en aard van de werkzaamheden veranderden fundamenteel: werknemer werkte niet langer hoofdzakelijk als systeembeheerder, maar verrichtte vooral applicatiebeheer en webwerkzaamheden. Hij stemde in met beëindiging van het dienstverband en met de daaropvolgende opdrachtovereenkomsten. De afspraken werden vervolgens ook jarenlang overeenkomstig uitgevoerd.

Bij de kwalificatie past het hof de maatstaf uit het *Deliveroo*-arrest toe. Het hof erkent dat enkele omstandigheden in de richting van een arbeidsovereenkomst wijzen, zoals het eerdere dienstverband, de lange duur van de relatie en het feit dat werknemer de werkzaamheden steeds persoonlijk verrichtte. Daartegenover staan volgens het hof echter zwaarder wegende omstandigheden die passen bij een overeenkomst van opdracht. Partijen onderhandelden telkens over nieuwe overeenkomsten met bepaalde looptijd. Werknemer deed tegenvoorstellen, hanteerde eigen algemene voorwaarden en liet zich deskundig adviseren. Hij was vrij in de indeling van zijn uren, declareerde wisselende bedragen, bracht btw in rekening en er werden geen loonheffingen of premies ingehouden. Zijn uurtarief lag aanzienlijk hoger dan zijn eerdere beloning als werknemer, hij beschikte over zakelijke verzekeringen, gebruikte eigen apparatuur en kon zich als ondernemer gedragen. Ook was er geen inhoudelijke beoordeling of periodieke evaluatie van zijn functioneren. Voor De Unie telde vooral het resultaat. De werkzaamheden waren bovendien niet de kerntaak van De Unie en werden niet door anderen binnen De Unie verricht.

Het hof oordeelt daarom, net als de kantonrechter, dat vanaf 1 juni 2010 geen arbeidsovereenkomst heeft bestaan tussen werknemer en De Unie, en evenmin tussen werknemer en Haert. Het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW is volgens het hof weerlegd. De arbeidsrechtelijke verzoeken, waaronder de transitievergoeding, billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding, vakantiegeld en individueel keuzebudget, worden daarom afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 05-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2455

Zaaknummer: 200.359.767/01

Rechters: M. Verkerk, R.G.C. Veneman en G.J.J. Heerma van Voss

Advocaten: J.C.E. Savelsbergh, J.M. Buist en V. Heidsma

Wetsartikelen: 7:610 BW