

RECHTSPRAAK

werkgever/X

Overeenkomst van opdracht evolueert gedurende een periode van zestien jaar in arbeidsovereenkomst. Wijze van betaling (facturen + btw) en geen loondoorbetaling tijdens ziekte, wegen niet op tegen de volledige inbedding in de organisatie en het ontbreken van enig ondernemingsrisico van de werker.

Werkgever is in 2001 ontstaan uit een fusie. Met de rechtsvoorgangers van werkgever had X reeds een arbeidsverhouding in de vorm van een samenwerkingscontract waarin X de werkzaamheden als Regiomanager vervulde. X factureerde bedragen met btw. Nadat een poging tot het formaliseren van de samenwerking mislukte, heeft uiteindelijk werkgever de overeenkomst van opdracht opgezegd per juli 2013. Kern van het geschil betreft de vraag of met een voldoende mate van zekerheid te verwachten is dat de bodemrechter zal oordelen dat de samenwerkingsrelatie – gedurende zestien jaar – tussen (de rechtsvoorganger(s) van) werkgever en X is geëvolueerd tot een arbeidsovereenkomst ex artikel 7:610 BW.

Het hof oordeelt als volgt. Allereerst verwerpt het hof het beroep op rechtsverwerking. Partijen hebben hun samenwerkingsrelatie niet schriftelijk vastgelegd en op het moment dat werkgever hiertoe wenste over te gaan, hebben partijen ter zake geen overeenstemming bereikt. X heeft geweigerd de door werkgever opgestelde overeenkomst, waarin uitdrukkelijk was bepaald dat deze geen arbeidsovereenkomst was, te ondertekenen en heeft voorts bij herhaling geweigerd een zogenaamde VAR-verklaring aan werkgever te verstrekken. Dat X nooit om een arbeidsovereenkomst heeft gevraagd en werkgever hem voor zijn werkzaamheden betaalde op grond van door werkgever aan X verzonden facturen (met bedragen incl. omzetbelasting) is onvoldoende om voorlopig te oordelen dat X het gerechtvaardigd vertrouwen heeft gewekt.

Naar het oordeel van het hof is sprake van een arbeidsovereenkomst. In de eerste plaats omdat X gedurende ruim zestien jaar uitsluitend en fulltime persoonlijke arbeid verrichtte voor werkgever. X was ondergeschikt aan de directie; diende zich te houden aan vakantievrije roosters; diende vakantie in overleg met werkgever op te nemen; was gebonden aan het personeelshandboek; had een vaste werkplek; laptop; sleutels van de zaak. Deze wijze van beloning is in zoverre afwijkend dat X niet maandelijks een vast nettoloon op zijn bankrekening ontving. Dit enkele feit staat er naar het voorlopig oordeel van het hof niet aan in de weg aan te nemen de rechtsverhouding tussen partijen als een arbeidsovereenkomst te kwalificeren. Het hof gaat in dit verband voorbij aan de inhoud van het door werkgever

overgelegde rapport van de Belastingdienst van 30 mei 2000. Dit (fiscale) rapport is gedateerd (bijna veertien jaar oud) en is onvoldoende om aan te nemen dat de samenwerkingsrelatie zich niet heeft kunnen evolueren van een overeenkomst van opdracht naar een arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook voor de op geen enkele wijze onderbouwde stelling van werkgever dat X tijdens ziekte en vakantie niet kreeg doorbetaald en die het hof om die reden passeert. X droeg voorts geen ondernemersrisico. Het hof acht van belang dat werkgever door X gevolgde opleidingen/cursussen/congressen betaalde, dat werkgever de door X gemaakte kosten verbonden aan het inschakelen van een coach heeft betaald en dat X jaarlijks een kerstpakket kreeg. Deze omstandigheden duiden erop dat X als werknemer binnen de organisatie van werkgever was ingebed. Bijgevolg dient werkgever X het loon ad € 9.000 te betalen. Gelet op de aard van het geschil tussen partijen acht het hof het billijk de door X gevorderde en door de kantonrechter toegewezen (maximale) wettelijke verhoging te beperken tot 15%.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-03-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:2199

Zaaknummer: 200.139.520

Rechters: E.B. Knottnerus, H. van Leeuwen en L.F. Wiggers-Rust

Advocaten: M.M.C. van de Ven en J.L.J.J. Nelissen

Wetsartikelen: 7:610 BW