

RECHTSPRAAK

Eiser is bij een bedrijf gaan werken als zzp'er via een bemiddelingsovereenkomst met een uitzendbureau. Volgens eiser heeft het uitzendbureau hem belemmerd, nadat het bureau heeft aangevoerd dat de Waadi in dit geval niet van toepassing is. Vorderingen van eiser afgewezen.

Feiten

Eiser is op basis van een uitzendovereenkomst in dienst geweest van H.M.B. Uitzendorganisatie B.V. (hierna: HMB). HMB heeft eiser uitgeleend aan bedrijf 2. Na de periode van uitlening wilde eiser voor bedrijf 2 aan het werk. Eerst was het de bedoeling dat eiser in loondienst zou komen, maar eiser wilde meer vakantiedagen dan bedrijf 2 kon aanbieden. Daarom is hij als zzp'er voor bedrijf 2 gaan werken. Eiser en bedrijf 2 hebben schriftelijk een overeenkomst van opdracht gesloten. Rond diezelfde tijd hebben eiser en HMB schriftelijk een bemiddelingsovereenkomst gesloten. In deze bemiddelingsovereenkomst staat dat de intermediair HMB en de zelfstandige (in casu eiser) en de opdrachtgever (in casu bedrijf 2) met elkaar in contact brengt. De vergoeding voor die dienstverlening bestaat volgens de overeenkomst uit een variabele vergoeding van € 3 per uur exclusief btw. In het tussenvonnis van 2 mei 2023 heeft de kantonrechter het volgende overwogen. Eiser heeft tijdens de mondelinge behandeling in het kader van zijn beroep op wederzijdse dwaling betoogd dat partijen bij het sluiten van de overeenkomst hebben gedwaald over toepasselijkheid van de Waadi en de gevolgen daarvan. Het debat tussen partijen over de toepasselijkheid van de Waadi op de rechtsverhouding tussen partijen was nog niet afgerond. Daarom heeft de kantonrechter partijen de gelegenheid gegeven om hun standpunten nader toe te lichten. De kantonrechter heeft daarbij overwogen dat het in dit geval aan eiser is om nadere feiten en omstandigheden te stellen waaruit volgt dat de Waadi van toepassing is op de rechtsverhouding tussen eiser, HMB en bedrijf 2. De resterende vraag in dit geschil is of de bemiddelingsovereenkomst, althans de bemiddelingsvergoeding, in strijd is met de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat eiser ten tijde van de terbeschikkingstelling voor bedrijf 2 arbeid heeft verricht, terwijl hij nog voor en onder leiding van HMB die prestaties leverde en daarvoor door HMB beloond werd. Eiser was ten tijde van de terbeschikkingstelling aan bedrijf 2 in de periode van augustus 2018 tot oktober 2019 een uitzendkracht waarop de Waadi van toepassing was. HMB mocht eiser daarom niet belemmeren om na afloop van de

uitzendovereenkomst bij bedrijf 2 in dienst te treden. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft HMB eiser niet belemmerd om bij bedrijf 2 in loondienst te treden. De stelling dat HMB in strijd met artikel 9a Waadi eiser heeft belemmerd om als zzp'er voor bedrijf 2 te gaan werken is volgens de kantonrechter niet juist. Uit de jurisprudentie volgt dat het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi ook van toepassing kan zijn in de situatie dat de uitgeleende persoon na de inleenperiode een arbeidsverhouding aangaat met de inlenende organisatie. Ook een werknemer die ter beschikking is gesteld aan een inlenende organisatie en na afloop van die inleenperiode als zzp'er aan de slag wil, kan hier onder vallen. Daartoe moet onderzocht worden of de nieuwe rechtsverhouding tussen de uitzendkracht en de voormalig inlener een 'arbeidsverhouding' is. Tussen partijen staat vast dat eiser zelf heeft besloten om na de terbeschikkingstelling niet in loondienst te treden bij bedrijf 2, omdat hij dan te weinig vakantiedagen had. Bedrijf 2 kon eiser immers niet tegemoet komen in zijn vakantiewensen, omdat bedrijf 2 voor zijn eigen werknemers geen andere eisen kon stellen wat betreft hun recht op vakantiedagen dan aan eiser. Eiser heeft er dus bewust voor gekozen om als zzp'er te gaan werken, omdat hem dat meer vrijheid opleverde. Daarmee onderscheidde hij zich van de werknemers van bedrijf 2. Daarnaast is in de overeenkomst van opdracht tussen eiser en bedrijf 2 bepaald dat hij bij het uitvoeren van zijn werkzaamheden 'geheel zelfstandig' is. Hij verrichtte de overeengekomen werkzaamheden 'naar eigen inzicht en zonder toezicht of leiding' van bedrijf 2. De kantonrechter komt dan ook tot het oordeel dat eiser vanaf oktober 2019 geen 'verkapt werknemer', maar écht zzp'er is, en daarmee niet gelijk te stellen is met een werknemer van bedrijf 2. Tussen partijen staat ook vast dat eiser, nadat het hem niet lukte om een arbeidsovereenkomst te sluiten die naar zijn wens was, HMB om hulp heeft gevraagd. Vervolgens hebben eiser en HMB in oktober 2019 de bemiddelingsovereenkomst gesloten. Het beding in die overeenkomst waarin zij de bemiddelingsvergoeding zijn overeengekomen, werd dus pas overeengekomen op het moment dat het eiser zelf niet lukte om een arbeidsovereenkomst met bedrijf 2 aan te gaan en hij als zelfstandige wilde gaan werken vanwege de vrijheid die dat meebracht. HMB heeft in dat kader ook voor eiser onderhandeld. De kantonrechter oordeelt dat partijen niet hebben gedwaald over de toepasselijkheid van artikel 9a Waadi. Het beroep op (wederzijdse) dwaling slaagt niet. De vordering tot vernietiging van de bemiddelingsovereenkomst wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:3846

Zaaknummer: 10057973 \ CV EXPL 22-2885

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: C.W. Simonis en F.A.H. Groenendal

Wetsartikelen: 9 Waadi