

Werken als zelfstandige: of toch niet?

Een opdrachtnemer verrichtte gedurende zestien jaar vanuit zijn eenmanszaak bepaalde werkzaamheden voor een bedrijf. Hij kreeg voor dat werk betaald op basis van facturen waarin ook een bedrag aan omzetbelasting was verwerkt. Toch oordeelde het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden op 18 maart 2014 (ECLI:NL:GHARL:2014:2199) in een kort geding dat in die situatie sprake was van een arbeidsovereenkomst, met alle gevolgen van dien.

Voor de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst of van een overeenkomst van opdracht, is het volgens vaste rechtspraak niet alleen van belang wat partijen voor ogen stond bij het aangaan van de rechtsverhouding. Ook de wijze waarop partijen daar vervolgens uitvoering aan hebben gegeven, is relevant. Bovendien is niet één enkel kenmerk doorslaggevend maar moeten de verschillende omstandigheden in onderling verband worden bezien.

In de praktijk vermeldt de overeenkomst van opdracht vaak uitdrukkelijk dat niet wordt beoogd om de werkzaamheden te verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst. Gelet op de rechtspraak is het dan noodzakelijk dat het onderscheid tussen een opdrachtnemer en een werknemer, ook in de dagelijkse gang van zaken kenbaar is. Hoe meer een opdrachtnemer



mr Laura Kiebert
Van Benthem & Keulen
Advocaten & Notariaat
laurakiebert@vbk.nl

dezelfde rechten en plichten heeft als een werknemer, hoe groter het risico dat de opdrachtnemer (bijvoorbeeld in geval van ziekte) met recht stelt op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn (en dus aanspraak te maken op doorbetaling van loon).

In de zaak waar het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden zich over boog, droeg de opdrachtnemer nauwelijks ondernemersrisico. Zo werden opleidingen en congressen door de

opdrachtgever betaald. De opdrachtnemer werkte ruim zestien jaar fulltime bij de opdrachtgever en had daar ook een eigen werkplek met een eigen intern telefoonnummer. Hij beschikte over een sleutel van het bedrijfspand. Vakanties werden in overleg en na toestemming van de directie ingepland. De opdrachtnemer moest zich houden aan verplichte roostervrije dagen en aan het personeelsreglement. Er werden bovendien beoordelings- en functioneringsgesprekken gevoerd en de werkzaamheden werden vervuld op basis van een uitgewerkt functieprofiel. Ook was de opdrachtnemer aanwezig bij personeelsfeesten en had hij visitekaartjes op naam van de opdrachtgever. Kortom: de opdrachtnemer was behoorlijk binnen de organisatie ingebed. Dat de opdrachtnemer niet maandelijks een vast netto loon op zijn bankrekening ontving, stond niet aan de conclusie van het gerechtshof in de weg: de opdrachtgever werd als werkgever bestempeld en de opdrachtnemer als werknemer. Het gevolg was dat de loonvordering werd toegewezen.

Wees en blijf dus alert bij de samenwerking met opdrachtnemers. Is het de bedoeling dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst? Dan moet ook de situatie op de werkplek dat bevestigen! ■