



Foto: Herbert Wiggerman

Arbeidsovereenkomst: een breed begrip

Uitzendbureaus mogen de uitzendkracht niet verbieden om na afloop een arbeidsovereenkomst aan te gaan met de inlener. Maar hoe zit het als de kracht geen arbeidsovereenkomst aangaat, maar als zelfstandige voor de inlener wil werken?

Advocaat Patricia Weijmans van WVO Advocaten in Loenen verzorgt de rubriek Jurisprudentie.

De feiten

Een werknemer, een BIG-geregistreerde GGZ-opleegkundige, is tijdens zijn dienstverband met de uitlener gedetacheerd geweest bij een huisartsenpraktijk en een psychiatriepraktijk. Na opzegging van zijn arbeidsovereenkomst met de uitlener, heeft hij zijn werkzaamheden voor die praktijken als zzp'er voortgezet. In de arbeidsovereenkomst was een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. De uitlener houdt de werknemer aan het overeengekomen beding. Maar de werknemer stelt dat dit beding nietig is, omdat het in strijd is met het belemmeringsverbod zoals neergelegd in artikel 9a van de Waadi. Hierin staat dat het de uitlener niet is toegestaan om de uitgeleende arbeidskracht te belemmeren een arbeidsovereenkomst aan te gaan met de inlener na afloop van de terbeschikkingstelling.

De beslissing

In deze kwestie stond vast dat sprake is geweest van het ter beschikking stellen van de arbeidskracht van de werknemer aan de huisartsenpraktijk en aan de psychiatriepraktijk, zoals bedoeld in de Waadi. Het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden oordeelde dat de werknemer, die zijn werkzaamheden wilde voortzetten als zelfstandig ondernemer, als zelfstandige niet de bescherming genoot van het belemmeringsverbod. De Hoge Raad heeft dit arrest vervolgens vernietigd. De Raad heeft artikel 9a Waadi uitgelegd in overeenstemming met de Europese Uitzendrichtlijn en aan de hand van de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie. Gelet op deze richtlijn en de Europese rechtspraak, gaat het er volgens de Hoge Raad om dat de terbeschikkinggestelde arbeidskracht niet wordt belemmerd om een arbeidsverhouding (en dus niet per se een arbeidsovereenkomst) met de inlener aan te gaan. De zaak werd doorverwezen naar het gerechtshof 's-Hertogenbosch om te beoordelen of de

rechtsverhouding tussen de werknemer/zelfstandige enerzijds en de huisartsenpraktijk en psychiatriepraktijk anderzijds, gekwalificeerd kon worden als een arbeidsverhouding in de zin van de Europese rechtspraak. Bij de beantwoording van die vraag komt het er volgens het gerechtshof in de kern op neer of de werknemer/zelfstandige gedurende een bepaalde tijd voor een ander (de huisartsenpraktijk respectievelijk de psychiatriepraktijk) en onder diens leiding prestaties levert en in ruil daarvoor een vergoeding ontvangt. Aan de hand van de concrete omstandigheden van het geval heeft het gerechtshof vervolgens geoordeeld dat sprake was van een arbeidsverhouding, ook al werden de werkzaamheden als zelfstandige uitgevoerd. Artikel 9a van de Waadi was daarom van toepassing.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 10 april 2018, ECLI:NL:GHSHE:1504

COMMENTAAR:

In de praktijk bestond nog onduidelijkheid over de vraag of het belemmeringsverbod van artikel 9a van de Waadi ook gold voor uitzendkrachten en gedetacheerden, die als zelfstandige werkzaamheden gaan verrichten voor de inlener. In de Waadi staat namelijk letterlijk '(...) legt geen belemmeringen in de weg voor de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst na afloop van de terbeschikkingstelling (...)'. Uit de tekst lijkt dan ook te volgen dat het belemmeringsverbod alleen van toepassing is op het ontstaan van een arbeidsovereenkomst tussen de inlener en de uitzendkracht. Met het arrest van de Hoge Raad en het gerechtshof 's-Hertogenbosch is in ieder geval duidelijk geworden, dat het woord 'arbeidsovereenkomst' in artikel 9a van de Waadi, breder moet worden uitgelegd. Waar in artikel 9a Waadi het woord 'arbeidsovereenkomst' staat, moet eigenlijk 'arbeidsverhouding' worden gelezen. **X**