

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomstenrecht komt geen reflexwerking toe ten aanzien van opdrachtnemer – voorheen werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst – wiens overeenkomst van opdracht door de opdrachtgever eenzijdig is opgezegd.****Feiten*

X is op 1 november 2006 als senior manager op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden van een B.V. (hierna: de opdrachtgever). Aansluitend is hij de functie van ‘Director’ gaan vervullen. X is directeur en aandeelhouder van X B.V. Vanaf 1 juni 2014 verrichtte X, als directeur van X B.V., zijn werkzaamheden op basis van een met de opdrachtgever gesloten aansluitingsovereenkomst (hierna: de overeenkomst). Op basis van die overeenkomst ontvangt X B.V. een vergoeding voor de door X verrichte werkzaamheden. In de overeenkomst staat opgenomen dat partijen niet beogen een arbeidsrechtelijke relatie tot stand te brengen. Op de overeenkomst zijn de Algemene Bepalingen van de opdrachtgever van toepassing. Op 29 juni 2020 heeft de opdrachtgever, met een beroep op de Algemene Bepalingen, de overeenkomst opgezegd tegen 31 december 2020. Bij verzoekschrift van 25 februari 2021 is X een bodemprocedure gestart waarin hij onder meer vernietiging van de opzegging en wedertewerkstelling vordert. X vordert in kort geding veroordeling van de opdrachtgever om hem toe te laten tot zijn werkzaamheden en betaling, aan X B.V., van de overeengekomen managementfee van € 32.000 per maand. X stelt dat hij na 1 juni 2014 zijn werkzaamheden heeft voortgezet op de gebruikelijke wijze als voor die datum en dat de overeenkomst dusdanig gelijkenissen vertoont met een arbeidsovereenkomst dat aan artikel 7:669 BW reflexwerking moet worden toegekend, zodat de opdrachtgever de overeenkomst niet op kon zeggen zonder redelijke grond.

*Oordeel**Overeenkomst van opdracht*

De voorzieningenrechter stelt allereerst vast dat, gelet op de inhoud van de overeenkomst en het verweer van de opdrachtgever, sprake is van een overeenkomst van opdracht.

*Geen reflexwerking arbeidsovereenkomstenrecht*

De scheidslijn tussen een arbeidsovereenkomst en een overeenkomst van opdracht kan, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, dun zijn. Staat de kwalificatie van de overeenkomst eenmaal vast, dan geldt voor de verschillende overeenkomsten een wezenlijk

ander wettelijk kader. Toegespitst op de opzegingsmogelijkheden geldt voor de werkgever het beperkte kader van 7:669 BW in samenhang met artikel 7:672 BW voor wat betreft de wijze, de termijn en de reden van opzegging. Een opdrachtgever kan daarentegen op grond van de in artikel 7:408 BW neergelegde hoofdregel in beginsel te allen tijde opzeggen. Gelet op de dunne scheidslijn biedt de wet, naar voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter, weinig ruimte om, nadat de overeenkomst eenmaal als overeenkomst van opdracht is gekwalificeerd althans daarvan (in kort geding) uit moet worden gegaan, aan te sluiten bij de opzeggingsbepalingen die gelden voor de arbeidsovereenkomst. In ieder geval kan dat niet in die zin dat de opdrachtgever gebonden zou zijn aan de beperkte redelijke gronden van opzegging. Aldus kent de voorzieningenrechter in dit geval, waar het gaat om een overeenkomst van opdracht, geen reflexwerking toe aan het arbeidsovereenkomstenrecht.

*Geen redelijke of zwaarwegende grond vereist*

In zijn algemeenheid, zo heeft X terecht gesteld, kunnen de eisen van redelijkheid en billijkheid in verband met de aard en inhoud van de overeenkomst en de omstandigheden van het geval meebrengen dat opzegging van een overeenkomst van opdracht slechts mogelijk is indien een voldoende zwaarwegende grond voor de opzegging bestaat. De voorzieningenrechter oordeelt echter dat de enkele omstandigheid dat de overeenkomst van opdracht elementen bevat die ook kunnen voorkomen in een arbeidsovereenkomst, nog niet met zich brengt dat de opdrachtgever de overeenkomst alleen mocht opzeggen bij een voldoende zwaarwegende grond. Ook de omstandigheid dat X zijn feitelijke werkzaamheden nagenoeg onveranderd heeft voortgezet is daarvoor onvoldoende. Partijen hebben immers in 2014 bewust gekozen voor het voortzetten van hun relatie in een andere vorm dan voordien. Voorts is van belang dat de geldelijke beloning van X in zijn voordeel is aangepast en dat de overeenkomst in een lange opzegtermijn voorziet. Dit alles leidt tot de conclusie dat de opdrachtgever de overeenkomst zonder redelijke of zwaarwegende grond mocht opzeggen. De overeenkomst is dan ook opgezegd en door die opzegging ten einde gekomen. De vorderingen van X worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 23-04-2021

**Zaaknummer:** C/10/614045 / KG ZA 21-152