

## RECHTSPRAAK

***Kwalificatie overeenkomst. Heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd met het door de werknemer gestelde ontslag op staande voet? Bewijsopdracht werknemer.****Feiten*

Sinds 1 september 2010 is werknemer werkzaam voor werkgever. Werknemer ontvangt zijn werkopdrachten van werkgever, die op zijn beurt opdrachten van derden ontvangt, maar werknemer zelf krijgt geen directe opdrachten van derden. Werknemer werkt uitsluitend voor werkgever en heeft een eigen werkplek in de fabriekshal van het bedrijf. Hij is afhankelijk van de openingstijden van de fabriek en maakt gebruik van de machines en gereedschappen van werkgever. Bij de start van een werkdag meldt hij zich bij de bedrijfsleider, waarna hij met de andere collega's koffie drinkt en zijn werkopdrachten ontvangt. Hij draagt bedrijfskleding met het logo van werkgever, zoals te zien is in een bedrijfsfilm van het bedrijf. Ondanks zijn zelfstandigheid als eenmanszaak, ingeschreven bij de KvK, werkt werknemer voornamelijk voor werkgever. Hij heeft een bedrijfsauto die hij voor woon-werkverkeer gebruikt, maar deze heeft geen bedrijfslogo. Werknemer factureert zijn gewerkte uren wekelijks aan werkgever, met een recent tarief van € 40 per uur. In de periode januari tot juni 2024 werkte hij gemiddeld 27 uur per week voor werkgever. Op 13 juni 2024 heeft een incident plaatsgevonden tussen werknemer en een medewerker van werkgever. Dit werd gemeld bij de leidinggevende waarna het incident is besproken met zowel werknemer als de betrokken medewerker. Een vervolgesprek op 18 juni escaleerde toen werknemer aangaf het incident bij de politie te willen melden. Hierna werd afgesproken dat werknemer en werkgever elkaar op 3 juli 2024 zouden spreken. Op dezelfde dag, 18 juni, heeft werknemer op verzoek van werkgever een factuur gestuurd voor de periode van drie weken na deze datum, welke door werkgever is voldaan. Het contact is door werkgever beëindigd toen werknemer niet is verschenen voor de geplande afspraak op 3 juli 2024, zonder afmelding. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Hij vordert een verklaring voor recht dat er geen sprake is van een dringende reden, een gefixeerde schadevergoeding van € 18.599,99 bruto, een billijke vergoeding van € 73.249,80 bruto en een transitievergoeding van € 24.744,78 bruto.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht?*

Met inachtneming met de gezichtspunten van het *Deliveroo*-arrest is de conclusie dat er sprake is (geweest) van een arbeidsovereenkomst. Werknemer werkt sinds 2010 voor werkgever, waarbij zijn werkdagen per week op verzoek van werkgever vanaf 2014 zijn uitgebreid van twee naar vier dagen. Zijn werkzaamheden, die plaatsvinden in de fabriekshal van werkgever, zijn een essentieel onderdeel van de bedrijfsvoering. Werknemer heeft een vaste werkplek in de fabriek en is afhankelijk van de openingstijden van de fabriekshal en de machines en gereedschappen van werkgever. Hij draagt bedrijfskleding van werkgever en neemt deel aan de sociale activiteiten binnen het bedrijf, zoals het gezamenlijke koffiedrinken voor het werk. Dit alles maakt hem ingebed in de organisatie van werkgever, wat de stelling van werkgever dat hij apart werkt, en het niet verplicht stellen van bedrijfskleding, niet verandert. De werkzaamheden van werknemer zijn het gevolg van opdrachten die werkgever van derden ontvangt; hij verwerft zelf geen opdrachten van derden, noch doet hij dit als hoofdactiviteit. Het feit dat werknemer wordt betaald na zelf gefactureerd te hebben, is niet doorslaggevend in deze situatie. Evenmin is het argument dat werknemer zich zou kunnen laten vervangen relevant, omdat er geen bewijs is dat hij zich daadwerkelijk heeft kunnen laten vervangen. Ook de mogelijkheid om zich als ondernemer te gedragen, bijvoorbeeld door acquisitie of het opbouwen van een reputatie, is niet aanwezig. Hoewel werknemer nog steeds een eenmanszaak heeft, blijkt uit de feitelijke omstandigheden dat dit niet voldoende is om te concluderen dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht. Ook de fiscale behandeling van zijn situatie kan worden betwijfeld, gezien de feitelijke werkomstandigheden en mogelijk onvolledige informatieverstrekking.

### *Ongelmatige opzegging?*

Nu de arbeidsverhouding kwalificeert als een arbeidsovereenkomst, rijst de vraag of werkgever de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang heeft opgezegd, en zo ja, of deze opzegging aanspraak geeft op de door werknemer verzochte vergoedingen. Werknemer heeft gesteld dat hij in het tweede gesprek op 18 juni 2024 ten onrechte op staande voet is ontslagen, wat volgens hem recht geeft op de verzochte vergoedingen. Werkgever heeft dit gemotiveerd betwist en stelt dat er geen opzegging heeft plaatsgevonden. Werknemer verwees naar een WhatsApp-bericht van 19 juni 2024 van [naam 2], waarin hij meent te zien dat de arbeidsovereenkomst door werkgever is opgezegd. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet, aangezien het bericht van [naam 2] slechts een steunbetuiging was naar aanleiding van het incident, zonder te impliceren dat er sprake was van een ontslag op staande voet.

De partij die zich beroept op rechtsgevolgen van gestelde feiten of rechten, draagt de bewijslast, tenzij een bijzondere regel of de eisen van redelijkheid en billijkheid een andere verdeling van de bewijslast voorschrijven. Werknemer beroept zich op de opzegging van de arbeidsovereenkomst en de daarmee gepaard gaande aanspraak op vergoedingen. Aangezien werkgever dit gemotiveerd betwist, ligt het op de weg van werknemer om te bewijzen dat de arbeidsovereenkomst op 18 juni 2024 door werkgever is opgezegd met ontslag op staande voet. Er is geen reden voor een andere bewijslastverdeling op basis van bijzondere regels of redelijkheid en billijkheid. Als werknemer slaagt in zijn bewijslevering, zal beoordeeld moeten worden of de opzegging daadwerkelijk recht geeft op de vergoedingen die werknemer

verzoekt. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 14-01-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2025:155

**Zaaknummer:** 11269577 \ AZ VERZ 24-52

**Rechters:** van der Kind

**Advocaten:** D.K. Nijhuis en J.J.M. Cliteur

**Wetsartikelen:** 7:610 BW, 7:671 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 sub a BW