

## RECHTSPRAAK

***Is verzoeker werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst of als opdrachtnemer (zzp'er)?****Feiten*

Verzoeker is in 2007 in dienst getreden bij Vihamij Handel B.V. (hierna: Vihamij) op basis van een arbeidsovereenkomst. In 2012 is Vihamij failliet gegaan waarna de arbeidsovereenkomst als gevolg van opzegging is geëindigd. Na een doorstart is verzoeker in datzelfde jaar benaderd om weer voor Vihamij te komen werken. Partijen hebben daartoe een schriftelijke overeenkomst van opdracht gesloten op 10 augustus 2012 en eindigend op 30 september 2012. Na het verstrijken van die termijn hebben partijen hun samenwerking ongewijzigd voortgezet. Verzoeker heeft per 4 mei 2010 een eenmanszaak ingeschreven in het handelsregister. Per 1 november 2019 is de samenwerking als gevolg van opzegging door Vihamij geëindigd. Verzoeker heeft die opzegging niet in rechte aangevochten. In 2021 heeft Vihamij verzoeker opnieuw benaderd om werkzaamheden voor haar uit te voeren. Partijen hebben daarover geen schriftelijke afspraken gemaakt. Zij hebben aan hun samenwerking op dezelfde wijze als daarvoor (van 2012-2019) uitvoering gegeven. Verzoeker factureerde zijn uren vanuit zijn eenmanszaak. In de zomer van 2024 hebben partijen gesproken over de voortzetting van de samenwerking vanwege noodzakelijke bezuinigingen bij Vihamij. Verzoeker heeft hierop schriftelijk een voorstel gedaan met twee opties: samenwerken via een zzp-constructie, zoals al het geval was, of werken op basis van een vast dienstverband. In september 2024 bevestigt Vihamij dat verzoeker tot het einde van het jaar op factuurbasis werkzaamheden blijft verrichten. Op 22 januari 2025 heeft Vihamij de samenwerking met verzoeker opgezegd tegen 1 februari 2025. Verzoeker is het niet eens met deze opzegging en stelt zich per brief op het standpunt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen, die niet rechtsgeldig is opgezegd. Hij verzoekt Vihamij om te bevestigen dat zij de opzegging intrekt en laat weten dat hij bereid en beschikbaar is om zijn werkzaamheden te verrichten. Vihamij heeft de opzegging niet desgevraagd ingetrokken. Verzoeker verzoekt primair onder meer een verklaring voor recht dat hij op 1 juni 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is getreden bij Vihamij en de opzegging te vernietigen en subsidiair een schadevergoeding.

*Oordeel*

*Toetsingskader: Haviltex, 'participatieplaats' en 'Deliveroo'*

Om te kunnen beoordelen of een overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst, moet worden vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen. Het vaststellen van die rechten en verplichtingen dient, voor zover die niet

zonder meer duidelijk zijn, te worden vastgesteld aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf. Als de overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst, moet de overeenkomst als zodanig worden aangemerkt. Of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst, hangt volgens rechtspraak af van alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien.

*Verzoeker is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst*

De kantonrechter is van oordeel dat verzoeker bij Vihamij werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst en dat de opzegging daarvan niet rechtsgeldig heeft plaatsgevonden. De kantonrechter baseert zijn oordeel op de tussen partijen gemaakte afspraken. De afspraken en de wijze waarop partijen, zowel voor september 2024 als daarna, uitvoering hebben gegeven aan hun samenwerking, maakt dat hun relatie moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. In het bijzonder de duur van de samenwerking, de wijze waarop verzoeker ruim tevoren werd ingeroosterd, hij het geplande werk (behoudens vakantie/persoonlijke omstandigheden) nimmer weigerde, zich niet liet vervangen, werk verrichtte dat volledig was ingebed in de organisatie van Vihamij, hij geen (intern)ondernemersrisico liep, hoewel hij meerdere opdrachtgevers had feitelijk (grotendeels) afhankelijk was van zijn inkomen bij Vihamij, de omstandigheid dat hij een telefoon en werkkleding van Vihamij had, zijn bij dit oordeel in onderling verband bezien bepalend. Daarbij komt dat verzoeker terecht een beroep heeft gedaan op het wettelijk vermoeden dat hij zijn werkzaamheden krachtens arbeidsovereenkomst heeft verricht (art. 7:610a BW). Hij heeft immers ten behoeve van Vihamij tegen beloning gedurende ten minste drie opeenvolgende maanden, wekelijks arbeid verricht. Vihamij heeft dit vermoeden niet weerlegd. De opzegging wordt vernietigd, waardoor de arbeidsovereenkomst - waarop de cao Technische groothandel van toepassing is - doorloopt. Vihamij is gehouden verzoeker in de functie van verkoopmedewerker/commercieel medewerker te verlonen.

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 01-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:5230

**Zaaknummer:** 11615823 \ HA VERZ 25-50

**Rechters:** E.W. de Groot

**Advocaten:** L.N. Hermes en mr. M.E.L.U. Janssen

**Wetsartikelen:** 7:610 BW; 7:610a BW; 7:671 BW