

## RECHTSPRAAK

***Geen arbeidsovereenkomst maar overeenkomst van opdracht: logopediste werkte als zzp'er, maar heeft wel recht op vergoeding wegens niet in acht genomen opzegtermijn.****Feiten*

Mevrouw [verzoekster] is per 1 april 2024 voor verweerster, handelend onder de naam [handelsnaam 1], werkzaamheden gaan verrichten als logopediste. Verweerster exploiteert een dyslexie- en logopediepraktijk op twee locaties. Partijen hebben hun afspraken vastgelegd in een overeenkomst van opdracht. Er is een vergoeding afgesproken van € 18 per behandeling van 30 minuten, inclusief overdracht en administratieve afhandeling. Verzoekster heeft zich per 1 juli 2024 in het handelsregister ingeschreven onder de naam “[handelsnaam 2]” en heeft voor haar werkzaamheden facturen gestuurd aan verweerster. In de periode van februari 2025 tot medio juni 2025 heeft zij daarnaast behandelingen overgenomen van een collega-zzp'er tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof, welke behandelingen zij ook aan verweerster factureerde. Eind 2024 heeft verweerster aan verzoekster meegedeeld dat vanwege veranderende fiscale regelgeving moest worden overgestapt naar een loondienstconstructie. Op 31 juli 2025 heeft verweerster via WhatsApp laten weten dat het contract een maand werd uitgesteld en per 1 september zou ingaan, waarop verzoekster heeft gereageerd met: “Oke is goed”. Op 11 augustus 2025 heeft verweerster een conceptarbeidsovereenkomst gestuurd. Partijen hebben vervolgens onderhandeld over de voorwaarden, maar daarover geen overeenstemming bereikt. Op 21 augustus 2025 heeft verweerster aan verzoekster meegedeeld dat de samenwerking per 1 september 2025 zou eindigen, omdat de zzp-constructie volgens haar door nieuwe wettelijke richtlijnen geen optie meer was. Verzoekster verzoekt primair, voor het geval sprake is van een arbeidsovereenkomst, om toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Partijen twisten over de vraag of hun rechtsverhouding moet worden gekwalificeerd als arbeidsovereenkomst of als overeenkomst van opdracht en, in het laatste geval, of verweerster een opzegtermijn in acht had moeten nemen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Kwalificatie overeenkomst*

De kantonrechter past het door de Hoge Raad ontwikkelde toetsingskader toe. Eerst stelt de

kantonrechter vast welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen en vervolgens beoordeelt hij of die rechtsverhouding voldoet aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst. Vast staat dat verzoekster werkzaamheden verrichtte tegen betaling. De kantonrechter oordeelt echter dat een gezagsverhouding ontbreekt. Daarbij is van belang dat verzoekster inhoudelijk vrij was in de wijze waarop zij de behandelingen uitvoerde, dat zij eigen materiaal mocht gebruiken, dat zij geen inhoudelijke richtlijnen kreeg en haar werkzaamheden niet hoefde af te stemmen met verweerster of een collega. Ook organisatorisch had zij veel vrijheid: zij mocht zelf bepalen of zij aangedragen patiënten aannam, wanneer zij die behandelde en zij kon afspraken verplaatsen of annuleren zonder toestemming van verweerster. Hoewel de werkzaamheden van verzoekster wel pasten binnen de organisatie van verweerster, was verzoekster volgens de kantonrechter niet zodanig ingebed in de organisatie en bedrijfsvoering dat daaruit een gezagsverhouding volgde. Er waren geen evaluatie- of functioneringsgesprekken, geen verplichte trainingen en zij werd niet ter verantwoording geroepen over klachten van patiënten. Dat zij gebruikmaakte van het EPD-systeem en het e-mailadres van de praktijk, vloeit volgens de kantonrechter vooral voort uit de inrichting van de zorgverlening en het contract met de zorgverzekeraar. Verder acht de kantonrechter van belang dat verzoekster commercieel risico liep, omdat zij afhankelijk was van de hoeveelheid behandelingen, tijdens vakanties en ziekte niet werd doorbetaald, ingeschreven stond als zelfstandig ondernemer en factureerde namens haar onderneming. Dat zij feitelijk geen andere opdrachtgevers had, doet daaraan niet af. Alles afwegende oordeelt de kantonrechter dat partijen een overeenkomst van opdracht hebben gesloten en geen arbeidsovereenkomst.

#### *Vergoeding over de opzegtermijn*

De kantonrechter verwierpt het standpunt van verweerster dat partijen via WhatsApp zijn overeengekomen dat de overeenkomst van opdracht slechts liep tot 1 september 2025. Uit het bericht van 31 juli 2025 kan volgens de kantonrechter niet worden afgeleid dat verzoekster daarmee akkoord ging. Tegelijk volgt de kantonrechter verzoekster niet in haar standpunt dat er sprake was van een overeenkomst voor onbepaalde tijd. De overeenkomst wordt geacht per 1 juli 2025 onder dezelfde voorwaarden voor dezelfde duur, dus voor één jaar, te zijn voortgezet. Op grond van artikel 7 van de overeenkomst van opdracht gold een opzegtermijn van twee maanden. Omdat verweerster de overeenkomst op 21 augustus 2025 heeft opgezegd, oordeelt de kantonrechter dat de overeenkomst pas per 22 oktober 2025 is geëindigd. Verzoekster heeft daarom recht op vergoeding van de gemiste inkomsten over de periode van 1 september 2025 tot en met 22 oktober 2025.

---

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

**Datum uitspraak:** 13-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:1391

**Zaaknummer:** 11944627 \ AZ VERZ 25-85

**Rechters:** Tilman-Knoester

**Advocaten:** M. Stegeman en J.A. Veldkamp

**Wetsartikelen:** 7:61o BW