

## RECHTSPRAAK

***Als overeenkomst van opdracht aangeduide zorgovereenkomst kan, gelet op de feitelijke uitvoering, toch als arbeidsovereenkomst kwalificeren. Beëindiging tijdens ziekte zonder ondubbelzinnige instemming van de werknemer niet rechtsgeldig.***

*Feiten*

Werknemer is op 21 oktober 2021 als persoonlijk individueel begeleider werkzaamheden gaan verrichten voor werkgever op basis van een als zorgovereenkomst aangeduide overeenkomst. Hij werkte 25 uur per week en ontving een brutomaandloon van € 2.829. In december 2025 meldde Hij zich ziek. Kort daarna ontving hij bericht van het Zorgkantoor dat de zorgovereenkomst per 1 december 2025 was beëindigd. Werknemer stelde dat feitelijk sprake was van een arbeidsovereenkomst en verzocht vernietiging van de opzegging, omdat hij nooit met beëindiging had ingestemd. Werkgever voerde aan dat er sprake was van een overeenkomst van opdracht en dat werknemer zelf had aangegeven te willen stoppen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat de zorgovereenkomst, ondanks de benaming, kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. Doorslaggevend is dat werknemer structureel persoonlijk arbeid verrichtte, loon ontving en er sprake was van een gezagsverhouding. De opzegging is vervolgens niet rechtsgeldig, omdat er geen dringende reden bestond, niet is gebleken van een ondubbelzinnige instemming van werknemer met beëindiging en bovendien het opzegverbod tijdens ziekte gold. De opzegging wordt vernietigd. Werknemer behoudt daarom recht op loon, maar de loonvordering wordt op grond van artikel 7:680a BW gematigd tot drie maanden.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 18-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:3529

**Zaaknummer:** 12096989 \ ME VERZ 26-19 D/1403

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** W.F. Wienen en A. Hashem Jawaheri

**Wetsartikelen:** 7:610 BW