RECHTSPRAAK

## *Het aangenomen rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst is voldoende weerlegd.*

*Feiten*

In september 2023 hebben partijen een overeenkomst gesloten. Bovenaan de overeenkomst staat: 'Overeenkomst Opdracht'. In de overeenkomst is bepaald dat eiser van 12 september 2023 tot en met 9 april 2024 in de praktijk van gedaagde werkzaam is als paramedicus voor 0-8 uur op dinsdag. Eiser heeft gedurende deze periode daadwerkelijk één dag per week als fysiotherapeut in de praktijk van gedaagde gewerkt. In de periode 10 april 2024 tot en met 7 juli 2024 is eiser in de praktijk van gedaagde dezelfde werkzaamheden blijven verrichten zonder dat daaraan een schriftelijke overeenkomst ten grondslag lag. Op 16 juli 2024 hebben partijen een arbeidsovereenkomst voor de duur van twaalf maanden gesloten. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat eiser per 8 juli 2024 bij gedaagde in dienst treedt in de functie van fysiotherapeut. Bij brief van 30 mei 2025 heeft gedaagde de arbeidsovereenkomst verlengd tot 7 juli 2026. Bij brief van 1 februari 2026 heeft gedaagde aangezegd dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd en dus op 7 juli 2026 zal eindigen. Op 3 februari 2026 heeft eiser zich ziekgemeld. Eiser vordert veroordeling van gedaagde om zolang de arbeidsovereenkomst na 7 juli 2026 voortduurt tijdig het loon aan hem te voldoen en aan zijn re-integratieverplichtingen te blijven voldoen, totdat eiser zich beter meldt.

*Oordeel*

In geschil is of op 8 juli 2025 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Dat is alleen het geval als de overeenkomst die partijen in september 2023 hebben gesloten kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. Eiser heeft een beroep gedaan op het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW. Dat rechtsvermoeden houdt in dat wordt vermoed dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, wanneer gedurende (ten minste) drie opeenvolgende maanden tegen beloning wekelijks dan wel ten minste 20 uur per maand werkzaamheden zijn verricht. Aan deze vereisten is hier voldaan. Niet in geschil is dat eiser vanaf 12 september 2023 tot 9 april 2024 voor (in elk geval) acht uur per week werkzaamheden bij gedaagde heeft verricht en dat eiser een beloning in de vorm van betaalde facturen heeft ontvangen. Uitgangspunt is dus dat eiser vermoed wordt deze werkzaamheden te hebben verricht krachtens een arbeidsovereenkomst. Anders dan eiser ter zitting heeft betoogd, kan dit vermoeden, ook in kort geding, door gedaagde worden weerlegd. Eerst dient te worden vastgesteld welke rechten en plichten partijen bij de start van hun samenwerking in september 2023 zijn overeengekomen (fase 1). Eiser zal als zelfstandig paramedicus 0 tot 8 uur patiënten behandelen en kan daarbij zijn werk naar eigen inzicht indelen. In onderling overleg

kan de uitvoering plaatsvinden op andere dagen en/of tijdstippen. Eiser is, in samenspraak met gedaagde, vrij hiernaast voor derden te werken. Eiser moet zijn vakantiedagen of vrijwillige afwezigheid 4 tot 6 weken van tevoren doorgeven. Gedaagde onthoudt zich van het geven van aanwijzingen of instructies met betrekking tot de uitvoering van de werkzaamheden. Eiser is niet gehouden tot overleg, rapportage of evaluatie over de voortgang of de kwaliteit van zijn werkzaamheden. Gedaagde stelt zijn praktijk inclusief materiaal en inrichting aan eiser ter beschikking. Eiser ontvangt voor zijn werkzaamheden een percentage van 65% van de door hem gerealiseerde omzet of van zijn vervanger, als hij zelf een vervanger aanstelt en stuurt gedaagde maandelijks facturen. Gedaagde is geen beloning verschuldigd als eiser of zijn vervanger door ziekte, ongeval of andere oorzaken niet kan werken. Eiser voorziet in een eigen klachtenregeling, beroepsaansprakelijkheidsverzekering en is aangesloten bij een geschilleninstantie. Gedaagde draagt geen premie volksverzekeringen en loonbelasting af voor gedaagde. Vervolgens dient te worden beoordeeld of aan de hand van de rechten en plichten van partijen de overeenkomst moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst (fase 2). Hoewel de overeenkomst van september 2023 kenmerken heeft van zowel een arbeidsovereenkomst als een overeenkomst van opdracht, blijkt daaruit naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter onvoldoende van een gezagsverhouding tussen gedaagde en eiser. Daarbij wordt met name waarde gehecht aan het feit dat eiser, afgezien van de planning, zijn werkzaamheden geheel zelfstandig verrichtte en er, anders dan in de uitspraak waarnaar eiser heeft verwezen, geen enkele controle was op de uitvoering van die werkzaamheden. Gedaagde gaf geen instructies of aanwijzingen en beoordeelde het functioneren van eiser niet inhoudelijk door bijvoorbeeld het voeren van functioneringsgesprekken. Weliswaar gebruikte eiser het briefpapier, een fiets en een laptop van de praktijk van gedaagde, maar dit paste vooral binnen een samenwerking waarbij gedaagde de backoffice en andere (praktische) faciliteiten regelde om eiser als (zelfstandig) ondernemer in staat te stellen zijn werkzaamheden uit te voeren. Verder acht de kantonrechter van belang dat eiser voor de aanvang van zijn werkzaamheden als zzp'er al bij andere opdrachtgevers werkzaam was en zelf de modelovereenkomst voor een opdracht bij gedaagde heeft aangeleverd; daarbij was tussen partijen sprake van een gelijkwaardige relatie, en bedong eiser een variabele omzet die beduidend hoger was dan het salaris van werknemers in loondienst. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat gedaagde het aangenomen rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst in deze procedure voldoende heeft weerlegd. De vorderingen van eiser zullen daarom worden afgewezen.

---

**Instantie**: Rechtbank Noord-Holland
**Datum uitspraak**: 16-07-2026
**ECLI**: ECLI:NL:RBNHO:2026:14123
**Zaaknummer**: 12280616 \ VV EXPL 26-92
**Rechters**: E.L. Grosheide
**Advocaten**: J.X. ten Velden en C.J. de Wever
**Wetsartikelen**: 7:610 BW, 7:610a BW en 7:668a BW