

# Een langdurige overeenkomst opzeggen

## Wat kan wel en niet?

**Een franchiseovereenkomst is normaal gesproken een duurovereenkomst. Dat houdt in dat partijen zich hebben verbonden om voor bepaalde of onbepaalde tijd over en weer één of meerdere prestaties te verrichten. De opzegmogelijkheden van een duurovereenkomst en de daaraan gestelde voorwaarden houden de gemoederen lange tijd bezig. Wat houdt de regeling precies in?**

DOOR: ANITA CANTA

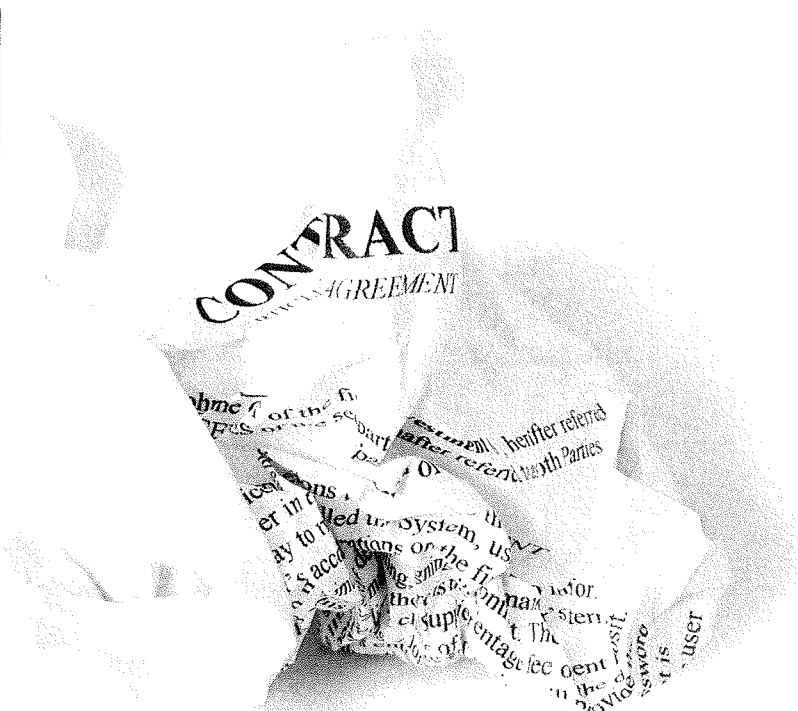
Erst moet worden vastgesteld of er in de overeenkomst een contractuele regeling voor opzegging is opgenomen. Daarna dient onderscheid gemaakt te worden tussen overeenkomsten voor onbepaalde tijd en die voor bepaalde tijd.

- Contractuele regeling voor opzegging: Indien in een overeenkomst een opzegtermijn is opgenomen, dan is deze in beginsel opzegbaar en geldt de opzegtermijn als uitgangspunt. Deze opzegtermijn kan onder bepaalde omstandigheden op grond van de redelijkheid en billijkheid echter onaanvaardbaar zijn, waarover later meer. In dat geval kan een rechter na afweging van de belangen van partijen de overeengekomen opzegtermijn wijzigen in een naar zijn of haar mening wel redelijke termijn.

- Geen contractuele regeling voor opzegging: Indien er geen contractuele regeling is opgenomen, moet worden gekeken naar rechtspraak en literatuur die ingaat op de voorwaarden voor opzegging van duurovereenkomsten. In de Nederlandse wet is hierover namelijk niets geregeld.

Een duurovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd is in beginsel niet tussentijds opzegbaar, tenzij er een opzegmogelijkheid is afgesproken.

Over het algemeen geldt dat het mogelijk is om duurovereenkomsten op te zeggen die voor onbepaalde tijd zijn aangegaan, mits daarvoor een gegronde reden (behoorlijke reden) is en bovendien een redelijke opzegtermijn in acht genomen wordt. Bij de beoordeling van



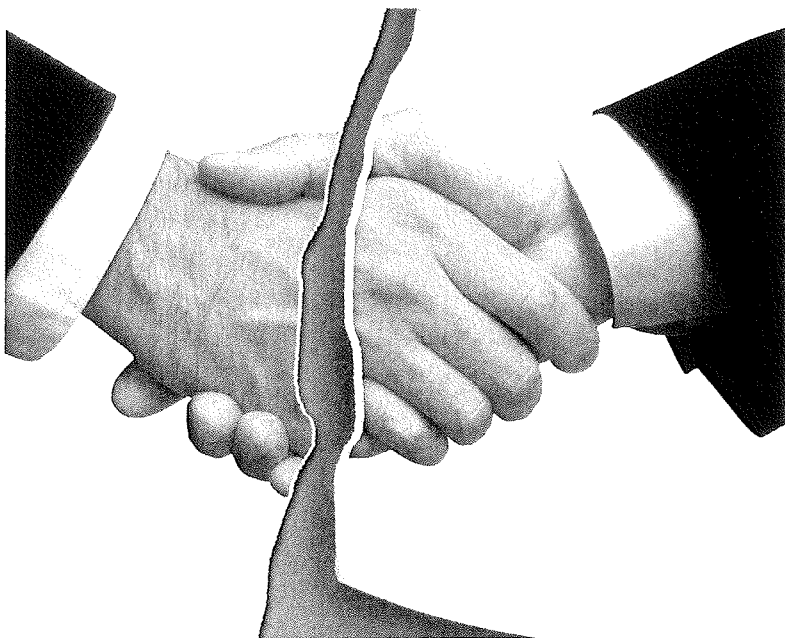
*In sommige gevallen is een redelijke opzegtermijn niet voldoende*

de vraag of er sprake is van een redelijke termijn moeten de wederzijdse belangen van partijen worden afgewogen en zijn ook aard en gewicht van de redenen voor opzegging van belang.

### Opzegtermijn

In sommige gevallen is een redelijke opzegtermijn niet voldoende om aan de gerechtvaardigde belangen van de wederpartij tegemoet te komen. In een dergelijk geval kan de opzeggende partij verplicht zijn tot schadevergoeding. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een situatie dat de wederpartij een aanzienlijke investering heeft gedaan, omdat hij het gerechtvaardigde vertrouwen had dat de overeenkomst zou blijven voortduren. De partij is door de opzegging niet meer in staat deze investering terug te verdienen en lijdt schade.

Op basis van de rechtspraak wordt wel de vuistregel gehanteerd dat bij een looptijd van de overeenkomst tot twee jaar een opzegtermijn van drie maanden redelijk is.



Van twee tot vier jaar is dat zes maanden, van vier tot tien jaar geldt een opzegtermijn van acht à twaalf maanden en van tien jaar of langer één à twee jaar. Deze vuistregel kan weliswaar als leidraad genomen worden, maar dat kan niet zonder rekening te houden met de specifieke omstandigheden van de eerder genoemde situatie. Zo is het mogelijk dat in bepaalde gevallen een kortere opzegtermijn gerechtvaardigd is, al of niet in combinatie met een bedrag aan schadevergoeding.

**Rechtspraak** > Onlangs hebben de rechtbank in Arnhem en het gerechtshof in Amsterdam zich over deze problematiek gebogen. De kwestie bij de rechtbank Arnhem betrof kortweg een geschil dat ging over de lengte van de gehanteerde opzegtermijn. In de exclusieve distributieovereenkomst stond vermeld dat de overeenkomst telkens voor een initiële periode van twee jaar was aangegaan, waarna deze stilzwijgend met een jaar zou worden verlengd. Opzegging was mogelijk met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. De leverancier heeft de overeenkomst opgezegd met inachtneming van een termijn van acht maanden. De distributeur voerde echter aan dat deze termijn naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar was.

De rechtbank overwoog dat voor het bepalen van een redelijke termijn een afweging moet worden gemaakt van de wederzijdse belangen van de partijen. Hierbij werd gekeken naar de duur van de relatie, hetgeen aan de opzegging vooraf was gegaan, de aard en het gewicht van de redenen van opzegging en de mate van afhanke-

*In bepaalde gevallen kan een kortere opzegtermijn gerechtvaardigd zijn*



lijkheid van de distributeur van de leverancier. In deze situatie deden de partijen 37 jaar zaken met elkaar. Bovendien was de distributeur voor minstens dertig procent van haar omzet afhankelijk van de leverancier. Ook had de distributeur geïnvesteerd in de producten. De redenen voor de opzegging door de leverancier waren volgens de rechtbank niet overtuigend. Gelet op het voorgaande kwam de rechtbank tot een opzegtermijn van twee jaar. Deze termijn was volgens de rechtbank voldoende voor de distributeur om een nieuwe plaats in de afzetmarkt voor de desbetreffende producten te vinden. Anderzijds is met deze termijn tegemoet gekomen aan het belang van de leverancier om de contractuele relatie binnen afzienbare tijd te kunnen afronden.

### Exclusieve distributieovereenkomst

De feiten in de zaak die het Hof Amsterdam onder ogen kreeg, zijn grotendeels gelijk aan het bovenstaande voorbeeld. In dit geval ging het echter om een exclusieve distributieovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarin geen regeling voor opzegging was opgenomen. Het Hof nam in haar overwegingen over de redelijkheid van de opzegtermijn (er was twaalf maanden in acht genomen) de volgende factoren mee. Ten eerste werkten de partijen dertig jaar met elkaar samen en daarnaast was de distributeur voor ongeveer 95 procent van haar omzet afhankelijk van de leverancier, waardoor deze haar bedrijfsvoering in belangrijke mate had afgestemd op de verkoop van de producten van de leverancier. Aan de andere kant had de leverancier een concreet zakelijk belang bij de beëindiging van de overeenkomst. Uiteindelijk werd geoordeeld dat de leverancier een opzegtermijn van drie jaar in acht had moeten nemen.

Opvallend aan deze zaak is dat het Hof de te korte opzegtermijn niet omzet naar een juiste termijn, maar beslist dat de opzegging geen gevolg heeft gehad. Dit betekent dat de opzegtermijn pas is gaan lopen op de datum van de uitspraak, aldus het Hof.

**Conclusie** > Bij de opzegging van langdurige (franchise) overeenkomsten is het van groot belang zorgvuldig te zijn ten aanzien van de andere partij, een behoorlijke reden te hebben voor de opzegging en een redelijke opzegtermijn in acht te nemen. Daarbij moeten partijen altijd in het achterhoofd houden dat een in de overeenkomst opgenomen termijn niet altijd redelijk is. ■

Mr. dts. Anita Canta is advocaat en gespecialiseerd op het gebied van distributie- en franchising. Zij is werkzaam bij CMS Derks Star Busmann; een juridische dienstverlener die werkzaam is voor ondernemingen, instellingen en overheden. Het kantoor adviseert en verleent bijstand bij transacties, financieringen, vastgoedprojecten, commerciële projecten en alle overige juridische specialismen.