

RECHTSPRAAK

Overeenkomst van werker met duofunctie bij sportvereniging kwalificeert als overeenkomst van opdracht en niet als arbeidsovereenkomst. Dit blijkt uit hoe partijen uitvoering gaven aan de overeenkomst en wat zij over en weer van elkaar mochten verwachten, alsmede de duiding daarvan onder de elementen loon en gezagsverhouding.

Feiten

Y is een sportvereniging. X heeft vanaf augustus 2020 bij Y voetbaltrainingen gegeven aan een jeugdteam. Vanaf het voetbalseizoen 2021 is X naast het geven van voetbaltrainingen andere werkzaamheden voor Y gaan verrichten. X heeft een eenmanszaak. Via die eenmanszaak heeft X zijn werkzaamheden door middel van maandelijkse declaraties steeds gefactureerd aan Y. Per brief van 9 mei 2022 heeft Y de overeenkomst met X opgezegd per 1 juli 2022. X meent dat tussen partijen vanaf augustus 2021 een arbeidsovereenkomst heeft bestaan en dat Y die arbeidsovereenkomst niet zomaar mocht opzeggen. X verzoekt dan ook (onder meer) om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Y stelt dat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst heeft bestaan, maar een overeenkomst van opdracht. Die overeenkomst heeft zij met inachtneming van een redelijke opzegtermijn beëindigd.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter gaat het beroep van X op het rechtsvermoeden in deze specifieke situatie niet op. X heeft namelijk erkend dat de overeenkomst die in eerste instantie tussen hem en Y is aangegaan voor de functie van trainer voor het seizoen 2020/21 een overeenkomst van opdracht is geweest. Het is dan ook aan X om feiten en omstandigheden te stellen en zo nodig te bewijzen dat het karakter van die overeenkomst op een gegeven moment is veranderd in een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter komt tot het oordeel dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Dit concludeert de kantonrechter gelet op de feiten en omstandigheden waaruit blijkt hoe partijen uitvoering gaven aan de overeenkomst en wat zij over en weer van elkaar mochten verwachten en de duiding daarvan onder de elementen loon en gezagsverhouding. Niet gezegd kan worden dat de werkzaamheden van X ingebed waren binnen de organisatie van Y. Duidelijk is dat de kennis die X meebracht voor de vereniging nieuw was. Die kennis hadden zij niet in huis. De vrijheid die X had om vorm te geven aan de tweede functie van trainer en de wijze waarop hij daaraan invulling heeft gegeven, sluit naar het oordeel van de kantonrechter veel meer aan bij het karakter van een overeenkomst van opdracht dan bij een arbeidsovereenkomst. X had en

heeft daarnaast een eigen onderneming en trad daarmee ook naar buiten als sportconsultant/coach, zoals blijkt uit zijn website. Overigens blijkt ook niet – anders dan X heeft gesteld – dat hij zich met zijn eenmanszaak vooral richtte op het organiseren van zomerkampen. Uit de website van de onderneming van X komt juist naar voren dat X als ervaren trainer door onder meer verenigingen kan worden ingehuurd als sportconsultant voor advies op maat voor spelers, coaches en de vereniging zelf. Dat sluit naar het oordeel van de kantonrechter nu juist aan bij de werkzaamheden die X voor Y heeft uitgevoerd. Feitelijk werkte X tijdens zijn werk voor Y ook bij andere verenigingen. Eveneens geeft de wijze waarop tussen X en het bestuur werd gecommuniceerd over het organiseren van een zomerkamp blijk van de vrijheid waarin X opereerde. In een e-mail hierover deelt X namelijk mee dat hij gelet op de reactie van het bestuur afziet van het organiseren van een zomerkamp en dat wel elders gaat doen. Die wijze van communicatie geeft ook de vrijheid en zelfstandigheid weer die X had richting Y. De stelling van X dat dit te verklaren is doordat hij de zomerkampen wilde organiseren vanuit zijn eigen onderneming en dus niet als werknemer, kan naar het oordeel van de kantonrechter niet los worden gezien van de relatie tussen X en Y.

Verder is gebleken dat X, in vergelijking met de trainers die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn bij Y, ook anders werd behandeld, onder meer waar het gaat om het regelen van vervanging bij afwezigheid. Met X vonden ook geen evaluatiegesprekken plaats en X was zelf ook lid van de technische commissie die deze gesprekken jaarlijks hield met de overige trainers. Ook daaruit volgt dat geen gezagsverhouding bestond tussen X en die technische commissie/het bestuur. Daarnaast is typerend voor de overeenkomst tussen partijen dat X zijn werkzaamheden steeds gefactureerd heeft op basis van een uurtarief via zijn eenmanszaak aan Y en hij daarbij btw in rekening bracht. Dat is een afwijkende wijze van de manier waarop beloning plaatsvindt binnen een arbeidsovereenkomst. X ontving ook geen vakantietoeslag en had geen recht op doorbetaalde vakantiedagen. Aan het element loon is dan ook niet voldaan. Tot slot weegt de kantonrechter mee dat tussen partijen sinds augustus 2020 al een overeenkomst van opdracht bestond en niet is gebleken dat deze nadien zodanig is gewijzigd dat dit een arbeidsovereenkomst zou zijn geworden. Weliswaar kon X zich niet laten vervangen en deelde X niet in de ondernemersrisico's, maar dat is hier, gelet op alle voorgaande besproken elementen, van ondergeschikt belang. De kantonrechter kwalificeert de overeenkomst tussen X en Y dan ook als overeenkomst van opdracht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:5294

Zaaknummer: 10075901 / ME VERZ 22-109

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: C.H.A. van de Wiel, C. Hofmans en D.M. Veerman

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:610 BW en 7:400 BW