

RECHTSPRAAK

Spelersovereenkomst kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. Sporter heeft recht op achterstallig loon, transitievergoeding en een billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is een handbalspeler die sinds 1 augustus 2014 onafgebroken als basisspeler actief is geweest voor de Lions. Hiertoe heeft de Stichting Tophandbal Zuid-Limburg telkens een spelersovereenkomst met werknemer gesloten voor de duur van één of twee jaar. Werknemer ontving vanaf 2016 van de Stichting een vergoeding van € 1.850 netto per maand. De Stichting heeft loonbelasting en premies ten behoeve van sociale verzekeringen op de aan werknemer uitgekeerde vergoeding ingehouden en aan de Belastingdienst afgedragen. Werknemer heeft jaarlijks een jaaropgaaf ontvangen en heeft de door hem ontvangen vergoeding telkens in zijn belastingaangifte als inkomen uit arbeid opgenomen. In 2016 heeft werknemer loonstroken van de Stichting ontvangen en op 8 mei 2017 heeft hij een werkgeversverklaring van de Stichting ontvangen. De laatste spelersovereenkomst die tussen partijen tot stand is gekomen ziet op de periode van 1 juli 2022 tot 30 juni 2023. Daarin is opgenomen dat deze overeenkomst van rechtswege eindigt op de laatstgenoemde datum. Op 13 december 2022 heeft werknemer met de Stichting gesproken over “de verlenging van zijn spelersovereenkomst” voor het seizoen 2023-2024. Overeengekomen is dat werknemer tegen betaling van de eerder overeengekomen vergoeding van € 1.850 netto per maand en met behoud van de aan hem ter beschikking gestelde auto voor de Lions zou blijven spelen. Op 20 januari 2023 is werknemer tijdens een oefenwedstrijd ernstig geblesseerd geraakt. Op 22 mei 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. De Stichting deelde hier mee dat de overeengekomen vergoeding van € 1.850 per maand, in mei en juni 2023 conform artikel 3.7. van de spelersovereenkomst met 50% zou worden gekort, en dat de overeenkomst niet zou worden verlengd. Werknemer heeft dit voorstel afgewezen. Hij heeft medegedeeld dat hij totdat hij zou zijn hersteld ten minste 70% van de overeengekomen vergoeding wenste te blijven ontvangen. Werknemer heeft uiteindelijk 100% van de overeengekomen vergoeding over de maand mei 2023 ontvangen, maar over de maand juni 2023 heeft hij in het geheel geen vergoeding ontvangen. Werknemer verzoekt om de Stichting te veroordelen tot betaling van het achterstallige loon, transitievergoeding en een billijke vergoeding. De Stichting voert verweer en concludeert tot afwijzing van de verzoeken. Zij betwist dat sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer voldoende heeft onderbouwd dat de door

hem verrichte activiteiten, waarvan het spelen van handbalwedstrijden en het deelnemen dan wel uitvoeren van trainingen, kwalificeren als arbeid in de zin van artikel 7:610 BW. Daarenboven is sprake van een gezagsverhouding. Door middel van het houden van evaluatie-, functionerings- en voortgangsgesprekken oefent de Stichting toezicht uit en heeft zij invloed op de wijze waarop werknemer zijn activiteiten vervult. Voorts is werknemer gehouden de arbeid persoonlijk te verrichten. Werknemer heeft immers niet de vrijheid om wanneer hij dat wenst iemand anders een training en/of wedstrijd dan wel een van de andere overeengekomen activiteiten te laten uitvoeren. Ook het feit dat partijen bij het aangaan van de overeenkomst geen gelijke onderhandelingspositie hadden, duidt op het bestaan van een arbeidsovereenkomst veeleer dan op een andere rechtsfiguur. De kantonrechter overweegt vervolgens dat de overeengekomen vergoeding kwalificeert als loon, nu deze vergoeding niet slechts de onkosten dekt, en de Stichting ten behoeve van werknemer loonbelasting en premies sociale verzekering heeft ingehouden. Daar komt nog bij dat werknemer geen commercieel risico loopt bij de uitvoering van zijn activiteiten. Hij heeft in beginsel maandelijks aanspraak op de overeengekomen vergoeding. Hij gedraagt zich kortom niet als ondernemer en het is hem bovendien contractueel verboden te werken voor andere “opdrachtgevers”. Ten slotte staat vast dat de Stichting kleding en materiaal aan werknemer ter beschikking stelt. De kantonrechter is gelet op genoemd toetsingskader en de besproken feiten en omstandigheden, in onderling verband en samenhang bezien, van oordeel dat de met werknemer gesloten spelersovereenkomsten, waarbij de betekenis van elke ten aanzien van een gezichtspunt opgenomen contractuele bepaling is bezien vanuit het perspectief van werknemer, niet anders dan als een arbeidsovereenkomst kunnen worden gekwalificeerd. Werknemer maakt derhalve aanspraak op de transitievergoeding en achterstallig loon over de maand juni 2023. Nu de Stichting de arbeidsovereenkomst in strijd met de wettelijke voorschriften heeft beëindigd, heeft zij voorts ernstig verwijtbaar jegens werknemer gehandeld en heeft werknemer recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:513

Zaaknummer: 10680854

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: J.E.J. Beckers en L.H. Janssen

Wetsartikelen: 7:610 BW