

## ARBEIDSOVEREENKOMST OF OVEREENKOMST VAN OPDRACHT

Hoe heb jij als trainer-coach de gemaakte afspraken met de vereniging vastgelegd?

**In de afgelopen periode hebben we regelmatig leden bijgestaan die een arbeidsconflict hadden met de vereniging. Nu is het adviseren en bijstaan van leden met een arbeidsconflict één van de diensten die wij bieden als VVON, dus hier is op zich niets vreemds aan.**

We maken ons echter steeds meer zorgen over situaties waarbij leden voor het verrichten van werkzaamheden als trainer-coach een 'Overeenkomst van Opdracht' sluiten. Wanneer je als trainer ZZP'er bent en voor meer opdrachtgevers soortgelijke werkzaamheden verricht, dan kan de keuze om te kiezen voor een 'Overeenkomst van Opdracht' een logische zijn. Echter, wanneer je géén zelfstandige bent, niet bent ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, niet beschikt over een Btw-nummer en géén BTW belaste facturen verstuurt voor verrichte diensten, dan kun je grote vraagtekens zetten bij de keuze voor een 'Overeenkomst van Opdracht'. Het dringende advies van de VVON is om, wanneer je géén zelfstandige bent, altijd gebruik te maken van een arbeidsovereenkomst.

Wanneer we aan de trainer-coach vragen waarom hij (toch) akkoord is gegaan met het vastleggen van afspraken in een overeenkomst van opdracht, dan is het antwoord meestal: 'Omdat de vereniging dit graag op deze wijze wilde'. Als VVON adviseren wij echter om hier niet zomaar in mee te gaan. Sterker nog, wanneer u géén ZZP'er bent, en dus voorheen nooit werkzaamheden heeft verricht die u in rekening heeft gebracht middels een factuur met Btw, doe dit dan ook nu niet als trainer-coach bij een voetbalvereniging. Voor u als trainer-coach zijn er namelijk geen voordelen, maar alleen maar nadelen.

**Voordelen overeenkomst van opdracht voor de vereniging = nadelen trainer-coach**

De vereniging (opdrachtgever) heeft wel voordelen, echter die zijn vaak juist weer nadelig voor u als trainer-coach.

1. De overeenkomst van opdracht is fiscaal voordeliger voor de vereniging. De vereniging hoeft bijvoorbeeld geen loonbelasting te betalen over de vergoeding die wordt betaald. Dit komt dus voor rekening van de opdrachtnemer, de trainer-coach.

2. Opdrachtnemer hoeft niet doorbetaald te worden bij ziekte of vakantie. Wordt de opdrachtnemer (de trainer) ziek tijdens het uitvoeren van de opdracht, of neemt deze vakantie op? Dan is de opdrachtgever niet verplicht de opdrachtnemer door te betalen. Er is namelijk geen sprake van loondienst of een dienstverband.

3. Het uitgangspunt is dat de opdrachtgever de overeenkomst van opdracht op elk moment kan opzeggen. Hierbij is niet relevant of de overeenkomst van opdracht is aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Als trainer ben je dus in feite vogelvrij. Zonder reden kan de vereniging van jou als trainer-coach afscheid nemen. En vervolgens heb je dus geen recht op een WW-uitkering en/of een transitievergoeding.

### Arbeidsovereenkomst

**Bij een arbeidsovereenkomst wordt gesproken over een werkgever en een werknemer.**

**Als werkgever moet je belasting betalen over het loon van de werknemer.**

**Je bent verplicht als werkgever om vakantiegeld te betalen aan de werknemer.**

**Als werkgever ben je verplicht om jouw werknemer door te betalen bij ziekte.**

**De werkgever moet altijd rekening houden met een opzegtermijn als hij het arbeidscontract wil opzeggen.**

## Wanneer is er sprake van een arbeidsovereenkomst en wanneer van een overeenkomst van opdracht?

Gedurende lange tijd werd aangenomen dat het al of niet bestaan van een gezagsverhouding het meest doorslaggevende criterium was voor het antwoord op de vraag of er sprake was van een arbeidsovereenkomst of van een overeenkomst van opdracht. Daarnaast speelden ook nog andere factoren een rol zoals:

- de bedoeling van partijen
- gaat het om een arbeidsprestatie met een incidenteel karakter
- de wijze van betaling
- de mate van zelfstandigheid van de opdrachtnemer (de trainer) ten aanzien van de invulling en uitvoering van de arbeid
- kan de opdrachtnemer zelf zijn werktijden bepalen
- draagt de opdrachtnemer ondernemersrisico
- wordt de opdrachtnemer doorbetaald bij ziekte
- mag de opdrachtnemer zich laten vervangen

Inmiddels is gebleken dat volgens de Hoge Raad twee achtereenvolgende vragen moeten worden beantwoord voordat kan worden vastgesteld of er sprake is van een arbeidsovereenkomst of van een overeenkomst van opdracht. Als eerste moet op basis van een bepaalde manier van uitleggen worden vastgesteld welke rechten en verplichtingen over en weer zijn aangegaan. Pas nadat deze rechten en plichten zijn vastgesteld wordt de tweede vraag gesteld, te weten óf, en zo ja, aan welke benoemde overeenkomst, de tussen partijen gesloten overeenkomst voldoet.

### Overeenkomst van opdracht

**Bij een overeenkomst van opdracht wordt gesproken over een opdrachtgever en een opdrachtnemer.**

**Als opdrachtgever hoeft je geen belasting te betalen over het geld dat je aan de opdrachtnemer betaalt.**

**Je bent als opdrachtgever niet verplicht om vakantiegeld te betalen aan de opdrachtnemer.**

**Als opdrachtgever ben je niet verplicht om de opdrachtnemer door te betalen bij ziekte.**

**De opdrachtgever mag de overeenkomst van opdracht altijd opzeggen, zowel bij een overeenkomst van bepaalde als onbepaalde tijd.**



De VVON is van mening dat vrijwel altijd sprake is van een arbeidsverhouding tussen de vereniging/voetbalwerkgever en de trainer-coach. Immers, van een arbeidsverhouding is sprake als de ene partij (lees: de trainer-coach), de werknemer in dienst van de andere partij, de werkgever tegen loon gedurende zekere tijd arbeid verricht. Rechteren hebben in het verleden het “in dienst van” vaak uitgelegd als een vorm van ondergeschiktheid die voor de werknemer bestond uit het volgen van de instructies van de werkgever (het materiële werkgeversgezag). Momenteel wordt meer en meer gekeken naar de mate waarin de uit te voeren werkzaamheden in de organisatie zijn ingebed en behoren tot de kernactiviteiten van die organisatie. Volgens de VVON vormen de door de trainer-coach te verrichten werkzaamheden (de kurk waarop) de kernactiviteiten van de voetbalwerkgever (de vereniging) (drijven), te weten het (georganiseerd en geoefend) kunnen spelen van voetbal in competitieverband.

Terzijde kan nog worden opgemerkt dat de trainer-coach ook niet de vrijheid heeft om zelf de trainingstijden te bepalen. Ook heeft de trainer geen invloed op de tijden van de wedstrijd.

Een andere belangrijke factor is dat een trainer-coach zich niet zomaar door een andere trainer-coach mag en kan laten vervangen. Het zou wel erg vreemd zijn wanneer de trainer-coach een (onbekende) vervanger zou sturen om trainingen over te nemen. De trainer-coach dient de werkzaamheden persoonlijk te verrichten. Hij/zij is immers geselecteerd op bepaalde competenties en op eventueel behaalde resultaten.

### Conclusie

Wanneer je géén ZZP'er bent, kies dan ook nooit voor een overeenkomst van opdracht. Ook niet wanneer de vereniging dit aan u vraagt. Als de vereniging daarentegen de wederzijdse verplichtingen wil vastleggen in een overeenkomst van opdracht, leg het concept (dus voordat u akkoord gaat) daarvan dan eerst voor aan de VVON. Dit kan veel ellende achteraf voorkomen.