

Schijnzelfstandigheid in de sport

Inleiding

Als je als vereniging tennis- en/of padellessen wil aanbieden aan leden kun je dat op verschillende manieren vormgeven. Sommige verenigingen zullen een tennis- en/of padelleraar in dienst nemen om de lessen te verzorgen, maar de meeste verenigingen werken met een overeenkomst van opdracht met een tennisschool of zelfstandige leraar.

In de sportsector – en dus ook binnen de tennis- en padelwereld – komt het regelmatig voor dat leraren als zelfstandige aan de slag zijn, terwijl de overeenkomst in de praktijk eigenlijk kan worden gekwalificeerd als arbeidsovereenkomst. Dit noemen we schijnzelfstandigheid. In dit document wordt uiteengezet wat schijnzelfstandigheid inhoudt en hoe je er als vereniging voor kunt zorgen dat de kans op schijnzelfstandigheid zo klein mogelijk is. We kijken hierbij naar de verhouding tussen de vereniging en zelfstandige leraar omdat hier het grootste risico op schijnzelfstandigheid bestaat.

Soorten arbeidsrelaties

In Nederland onderscheiden we drie hoofdvormen van arbeidsrelaties:

1. **Arbeidsovereenkomst:** Een relatie waarin iemand persoonlijk arbeid verricht, onder gezag, in ruil voor loon
2. **Overeenkomst van Opdracht:** Een overeenkomst waarbij iemand zelfstandig diensten levert, en deze zonder gezagsverhouding naar eigen inzicht uitvoert.
3. **Aanneming van werk:** Het uitvoeren van werk tegen een afgesproken eindresultaat, vaak bouwkundig of projectmatig.

De juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie is niet alleen afhankelijk van het contract, maar vooral van de manier waarop de werkzaamheden feitelijk worden uitgevoerd. Anders gezegd, als aan de criteria van een arbeidsovereenkomst wordt voldaan (persoonlijke arbeid, gezag en loon) dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst, ongeacht wat partijen onderling hebben afgesproken.

Voordelen van het werken met zelfstandigen

Het heeft voor een vereniging verschillende voordelen om te werken met zelfstandige leraren. Als opdrachtgever betaal je geen loonbelasting of sociale premies en hoef je geen loonadministratie bij te houden. Daarnaast heeft de vereniging geen werkgeversrisico bij ziekte, arbeidsongeschiktheid of vakantie van de leraar en rust het gehele ondernemersrisico op de leraar.

Wat is schijnzelfstandigheid?

Schijnzelfstandigheid doet zich voor wanneer iemand officieel als zelfstandige werkt, maar in de praktijk eigenlijk een werknemer is. Dat betekent dat er wel een dienstbetrekking is, maar dat deze niet als zodanig wordt erkend. Vanaf 1 januari 2025 is de Belastingdienst hierop gaan handhaven. Dit betekent dat zij actief gaan controleren of opdrachtnemers daadwerkelijk als zelfstandigen werken of dat er feitelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst. Wanneer de Belastingdienst oordeelt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, kan dit leiden tot naheffingen voor loonbelasting en premies werknemersverzekeringen.

Wanneer is er sprake van schijnzelfstandigheid?

Een belangrijk juridisch moment was het **Deliveroo-arrest van de Hoge Raad** op 24 maart 2023. In deze zaak oordeelde de Hoge Raad dat bezorgers van Deliveroo, hoewel ze contractueel als zelfstandigen waren aangemerkt, in werkelijkheid werknemers waren.



De Belastingdienst en de rechter kijken vooral naar de realiteit van de samenwerking. Niet de contractvorm, maar de praktijk is doorslaggevend. Er zijn diverse factoren die hierin worden afgewogen en aan het einde van de beoordeling wordt een optelsom gemaakt of de arbeidsrelatie moet worden gekwalificeerd als arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht. Het is daarbij niet standaard te zeggen dat bepaalde factoren zwaarder wegen dan anderen, of dat één bepaalde factor doorslaggevend is. Er moet worden gekeken naar alle omstandigheden van het geval. De factoren waar naar wordt gekeken zijn onder andere:

- **Aard en duur van de werkzaamheden:** Structureel en langdurig werken voor één opdrachtgever wijst eerder op een dienstverband. Een overeenkomst voor een aantal uur per week of kortere periode wijst eerder op een overeenkomst van opdracht. Hier wordt ook gekeken of er een bepaalde mate van specialisatie aanwezig is die niet intern bij de opdrachtgever aanwezig is, wat er precies wordt gedaan en of de duur van het project logisch is voor wat de opdrachtnemer doet. Een overeenkomst voor langere duur voor veel uur per week is daarbij de grootste risicogroep.
- **Bepaling werkzaamheden en werktijden:** Hier wordt gekeken of er afspraken zijn op welke dagen er gewerkt moet worden, of er een minimum aantal uren is, of er afstemming plaatsvindt voor bijvoorbeeld het opnemen van vakantie en of een opdrachtgever een verzoek van de opdrachtnemer kan weigeren. Daarnaast wordt hier gekeken naar de invulling van de opdracht en of de opdrachtnemer voldoende zelfstandig kan bepalen op wat voor manier de opdracht wordt uitgevoerd.
- **Inbedding in de organisatie:** Dit punt is met name relevant op het moment dat er in de organisatie leraren in dienst zijn én er zelfstandige leraren zijn. Er moet voldoende duidelijk zijn dat de zelfstandige leraar niet wordt gezien als collega, denk hierbij aan het volgen van trainingen, het dragen van dezelfde kleding, het meedoen aan teamuitjes, het gebruik van eigen materiaal en of de zelfstandige gehouden is aan regelingen en afspraken vanuit de vereniging.
- **Persoonlijk uitvoeren van het werk:** een belangrijk punt voor het beoordelen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst is of de werkzaamheden persoonlijk verricht moeten worden. Op het moment dat iemand zich vrij mag laten vervangen spreekt dat meer voor een overeenkomst van opdracht. Het is wel mogelijk om hier bepaalde voorwaarden aan te verbinden, zoals het hebben van een geldige KNLTB-licentie of VOG.
- **Wijze waarop de overeenkomst tot stand is gekomen:** Het is belangrijk dat er een bepaalde mate van onderhandeling is geweest over het tot stand komen van de overeenkomst, waaronder over het tarief, de verdeling van de risico's en aansprakelijkheid. Bij een arbeidsovereenkomst is het gebruikelijk dat de werkgever het contract opstelt, terwijl het bij een overeenkomst van opdracht gebruikelijk is dat de opdrachtnemer invloed uitoefent op de inhoud van de overeenkomst.
- **Hoogte van de beloning:** Een zelfstandige heeft in de regel een tarief dat een stuk hoger ligt dan van een werknemer, dat komt omdat de zelfstandige zelf premies moet afdragen en moet zorgen voor voldoende verzekeringen. Op het moment dat het tarief in de overeenkomst van opdracht te laag ligt, wordt sneller aangenomen dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Als uitgangspunt kan worden genomen dat een tarief lager dan € 36,00 per uur (2025) in ieder geval kan worden gezien als een niet marktconform tarief en dat alles hieronder meer neigt naar een arbeidsovereenkomst.
- **Vaststellen beloning en uitbetaling:** De zelfstandige is zelf verantwoordelijk voor het voeren van een eigen administratie. Dat houdt in de praktijk in dat hij zelf een overeenkomst sluit met de lesnemers en daarin bepaalt wat de hoogte van de kosten is. Dit zorgt er ook direct voor dat de opdrachtnemer kan aantonen dat hij meerdere opdrachtgevers heeft.

Op het moment dat de leraar factureert aan de vereniging en de vereniging vervolgens de gelden int bij de lesnemers kan dit een indicatie zijn dat er sprake is van een arbeidsrelatie. Voorgaande kan anders zijn als de vereniging Tenniskids alles-in-één aanbiedt, in dat geval mag de leraar voor de jeugd wel rechtstreeks aan de vereniging factureren.

- **Commercieel risico:** Op het moment dat iemand als ondernemer werkzaamheden verricht loopt deze persoon in de regel ook een commercieel risico. Dat houdt in dat de leraar aansprakelijk is voor schade als er iets mis gaat, maar ook dat hij zelf investeert in materiaal. Op het moment dat de vereniging in alle materialen voorziet en het commercieel risico draagt, kan dit een indicatie zijn dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.
- **Ondernemerschap:** Hier gaat het bijvoorbeeld om of de leraar meerdere opdrachtgevers heeft, dat hij zijn eigen tarieven bepaalt, investeert in eigen middelen, actief klanten werft, zich naar buiten uit als ondernemer door bijvoorbeeld sponsoruitingen, winst haalt uit onderneming etc. Van belang is dat de leraar zich naar buiten toe als ondernemer gedraagt.

Er is geen vaste rangorde van bovenstaande factoren, de rechter weegt alle elementen samen om te beoordelen of sprake is van een dienstverband. Het is daarom lastig om vooraf 100% zekerheid te verkrijgen dat er geen sprake is van arbeidsovereenkomst. Wij geven hieronder daarom een aantal praktische voorbeelden wanneer er waarschijnlijk wel of juist geen sprake is van een fictief dienstverband.

Praktisch voorbeelden voor tennisverenigingen

1. Waarschijnlijk geen arbeidsovereenkomst

Situatie:

Een tennisleraar werkt als zelfstandig ondernemer en geeft les aan verschillende verenigingen en particulieren, op wisselende tijden en locaties. Hij bepaalt zelf zijn werkschema, werkt voor meerdere opdrachtgevers, koopt zijn eigen materialen in zoals ballen en pionnen en factureert per les direct aan de lesnemers.

Kenmerken:

- Vrijheid in planning en locatie
- Meerdere opdrachtgevers
- Geen directe instructies van de vereniging
- Geen loon, maar facturering als zelfstandige

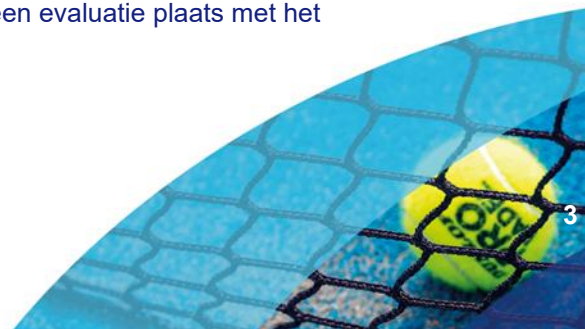
Conclusie:

De kans is hier groot dat er geen arbeidsovereenkomst is, maar een echte zzp-opdracht. Dit betekent minder risico op schijnzelfstandigheid.

2. Waarschijnlijk wel arbeidsovereenkomst

Situatie:

De tennisleraar geeft wekelijks 25 uur les op vaste dagen en tijden, altijd op de banen van dezelfde vereniging. Hij werkt onder direct toezicht van het bestuur of hoofdtrainer in dienst van de vereniging. Er wordt van hem verwacht dat hij dezelfde lesmethodes volgt als de andere trainers om de uniformiteit te bewaren en heeft geen andere opdrachtgevers. De leraar is een bekend gezicht op de vereniging en geeft hier al meer dan 5 jaar les. Elke maand vindt er een evaluatie plaats met het



bestuur van de vereniging over de voortgang van de lessen. De leraar stuurt een factuur wel direct naar de lesnemers.

Kenmerken:

- Vaste uren en locatie
- Instructies en toezicht van de vereniging
- Geen vrijheid in planning of lesmethodes
- Afwezigheid van andere opdrachtgevers

Conclusie:

Dit lijkt sterk op een dienstverband. De rechter zal waarschijnlijk oordelen dat hier sprake is van een arbeidsovereenkomst, ondanks dat er een zzp-contract is afgesloten.

3. Twijfelgeval

Situatie:

De trainer werkt voor één tennisvereniging, maar geeft ook incidenteel les bij andere verenigingen of particulieren. De lestijden zijn grotendeels vastgelegd, maar er is enige ruimte om te schuiven. Hij ontvangt soms instructies, maar kan ook eigen lesplannen uitvoeren.

Kenmerken:

- Enkele vaste lestijden, maar met flexibiliteit
- Wisselend aantal opdrachtgevers (vooral één hoofdkantoor)
- Gemengd toezicht en autonomie
- Contract vermeld zzp, maar met enkele elementen van gezag

Conclusie:

Dit is een grijs gebied. De kans op schijnzelfstandigheid bestaat, maar hangt sterk af van de feitelijke invulling en bewijs van zelfstandigheid. Het verdient aanbeveling om de afspraken en praktijk goed te documenteren.

Hoe voorkom je schijnzelfstandigheid?

Er zijn verschillende manieren waarop verenigingen het risico op schijnzelfstandigheid kunnen beperken:

- Zorg voor duidelijke afspraken en concrete, afgebakende opdrachten.
- Respecteer de zelfstandigheid van de opdrachtnemer (bijv. in werktijden en uitvoering).
- Geef ruimte voor onderhandelingen over tarieven en inhoud.
- Gebruik projectmatige afspraken in plaats van vaste roosters.
- Betaal bij voorkeur op basis van resultaat, niet per gewerkt uur.
- Zorg voor correcte facturatie, bijvoorbeeld voor gebruik van apparatuur of materialen.
- Leg het ondernemerschap van de zelfstandige goed vast en documenteer dit.
- De KNLTB heeft een modelovereenkomst opgesteld om de samenwerking met een zelfstandige leraar duidelijk vast te leggen. Dit model is voorgelegd aan de Belastingdienst en wanneer partijen gebruikmaken van deze overeenkomst én de praktijk overeenkomt met de afspraken, kwalificeert de Belastingdienst dit niet als een arbeidsovereenkomst. Aangezien er dit jaar strenger wordt gehandhaafd op schijnzelfstandigheid, adviseren wij om voorzichtig te zijn en dit model als leidraad te gebruiken. De modelovereenkomst van opdracht is hier [Modelcontracten | Verenigingen](#) terug te vinden.
- Heldere afspraken, goed opgestelde overeenkomsten en transparantie helpen problemen met de Belastingdienst te voorkomen.



Hoe wordt er gehandhaafd?

Sinds 1 januari 2025 handhaaft de Belastingdienst actief op schijnzelfstandigheid bij opdrachtgevers. Voor tennis- en padelverenigingen die regelmatig met zelfstandigen werken, is dit een ontwikkeling met mogelijk grote gevolgen. Wordt een leraar ingehuurd als zelfstandige, terwijl er feitelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst? Dan kan de Belastingdienst naheffingen opleggen van loonbelasting en sociale verzekeringspremies. Vanaf 2026 kunnen hier ook boetes bijkomen. Daarnaast zijn er mogelijke arbeidsrechtelijke gevolgen en gevolgen op pensioengebied.

De Belastingdienst kan vanaf 2025 naheffingen en correcties opleggen, ook zonder voorafgaande waarschuwing. Vanaf 1 januari 2026 kunnen er naar naheffingen ook boetes worden opgelegd. Het is goed om te weten dat het de naheffingen kunnen worden opgelegd met terugwerkende kracht van vijf jaar voorverenigingen. Op het moment dat de belastingdienst de boeken van de vereniging wenst te controleren volgt er in principe eerst een verenigingsbezoek, hierin wordt gekeken naar de feiten en omstandigheden. Soms is er geen reden tot nader onderzoek en zal de belastingdienst geen verdere actie ondernemen. In andere gevallen kan het zijn dat ze verder onderzoek uitvoeren omdat er mogelijk sprake is van een dienstbetrekking. In dat geval zullen ze verder controleren wat de feitelijke situatie is en volgt de beoordeling later.

Wat betekent dit concreet voor jouw tennisvereniging?

Het is prima om met zelfstandige leraren te werken, zolang dit juridisch correct gebeurt. Belangrijk is dat de afspraken goed zijn vastgelegd, en dat de praktijk in lijn is met de overeengekomen rol. Let op de mate van zelfstandigheid, onderhandeling, facturering en organisatorische inbedding. Een modelovereenkomst biedt géén volledige bescherming als de feitelijke werksituatie afwijkt van wat er op papier staat. Twijfel je? Onderneem dan direct actie om risico's te voorkomen.

De KNLTB staat voor je klaar

De KNLTB helpt verenigingen en leraren met informatie en voorlichting over werken met zelfstandigen in de sport, stelt modelovereenkomsten beschikbaar en geeft juridisch advies waar nodig. Twijfel je of de situatie goed geregeld is of wil je zeker weten dat de contracten kloppen? Neem dan contact op met onze juridische afdeling via juridischezaken@knltb.nl. We bieden gratis eerstelijns juridisch advies en denken graag met je mee. Op onze site is ook veel informatie te vinden over dit onderwerp via [Voorkomen schijnzelfstandigheid | Verenigingen](#) & [Tips om schijnzelfstandigheid te voorkomen | Verenigingen](#).

