



# Arbeidsverhouding vereniging/tennisleraar

## **Arbeidsverhouding tussen de vereniging en de tennisleraar**

Het overgrote deel van de werkzaamheden binnen een vereniging wordt gedaan door vrijwilligers. De tennisleraar vormt hierop al sinds jaar en dag een uitzondering. In de regel verdient de tennisleraar met het geven van de tennislessen op de vereniging zijn dagelijkse boterham. Onze ervaring is dat bij het aangaan van een relatie met een trainer niet altijd voldoende wordt stilgestaan bij de juridische consequenties. Dit kan in sommige gevallen voor de vereniging ongewilde en vervelende gevolgen hebben.

### **1. De tennisleraar werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst.**

#### *Elementen van een arbeidsovereenkomst*

Bij de arbeidsovereenkomst verbindt de ene partij (de werknemer) zich tegenover de andere partij (de werkgever) om in dienst van die werkgever, tegen loon, gedurende een bepaalde tijd werkzaamheden te verrichten. Of er sprake is van een arbeidsovereenkomst hangt af van de aanwezigheid van alle vier de elementen: arbeid, loon, gezagsverhouding en tijd.

#### Arbeid

De tennisleraar heeft de plicht zelf de arbeid te verrichten en mag zich niet zomaar door een ander laten vervangen, tenzij daarvoor uitdrukkelijk toestemming is gegeven door de vereniging.

#### Loon

Als er voor het werk een beloning wordt ontvangen is er sprake van loon. Wanneer er slechts een (reële) onkostenvergoeding of een vrijwilligersvergoeding (maximaal € 150 per maand, met een maximum van € 1.500 per kalenderjaar) wordt gegeven, is er geen sprake van loon. Belangrijk is dat de vergoeding nooit een reële (marktconforme) vergoeding mag zijn in verhouding tot de verrichte werkzaamheden. Als indicatie kunnen de volgende grensbedragen in acht worden genomen: max. € 4,50/uur voor vrijwilliger >23 jaar en max. € 2,50/uur voor vrijwilliger <23 jaar.

#### Gezagsverhouding

Dit is het meest kenmerkende element van de arbeidsovereenkomst. De tennisleraar is verplicht de aanwijzingen en opdrachten van de vereniging uit te voeren. Anders gezegd: de vereniging kan direct invloed uitoefenen op het functioneren van de leraar, bijvoorbeeld m.b.t. de werktijden, de indeling van de groepen enz.

#### Tijd

Dit kan zijn voor 'bepaalde' maar ook voor 'onbepaalde' tijd.

#### *Belang van de kwalificatie*

Waarom is het belangrijk om te weten hoe de arbeidsverhouding moet worden gekwalificeerd? Door middel van de kwalificatie kan vastgesteld worden wat de arbeidsrechtelijke, sociaal- verzekeringsrechtelijke en fiscale gevolgen zijn van de arbeidsverhouding.

Hierbij gaat het niet alleen om wat er op papier staat, maar vooral om wat er in de praktijk gebeurt. Het kan dus zo zijn dat er 'onbedoeld' toch sprake is van een arbeidsovereenkomst.



In de rechtspraak is met name het element 'gezagsverhouding' nogal eens onderwerp van discussie.

Wanneer tennisleraren door de vereniging worden afgerekend op de vooruitgang van de individuele spelers of de prestaties van de competitieteams kan dit al duiden op de aanwezigheid van een gezagsverhouding. Ook het gegeven dat een jeugd- of technische commissie zich bezig houdt met de groepsindeling van de training een duidelijke indicatie. In de wet is een zogenaamd rechtsvermoeden opgenomen. Wanneer de tennisleraar gedurende 3 opeenvolgende maanden wekelijks, dan wel gedurende ten minste 20 uur per maand, werkt, wordt het bestaan van een arbeidsovereenkomst aangenomen. Dit betekent dat wanneer door de tennisleraar (achteraf) wordt aangevoerd dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, de vereniging (indien zij dat bestrijdt) de bewijslast heeft om aan te tonen dat er geen arbeidsovereenkomst is. Een omkering van de bewijslast derhalve.

#### *Arbeidsrechtelijke gevolgen van de arbeidsovereenkomst*

Naast de algemene verplichtingen voor de vereniging die voortvloeien uit het bestaan van een arbeidsovereenkomst (o.a. betaling loon, loondoorbetaling bij ziekte, betaling 8% vakantietoeslag, werkgeversaansprakelijkheid), zijn de arbeidsrechtelijke gevolgen met name merkbaar wanneer de vereniging de arbeidsrelatie met de tennisleraar wil beëindigen. Hier dient onderscheid te worden gemaakt tussen werknemers met een contract voor bepaalde tijd en werknemers met een contract voor onbepaalde tijd.

#### *Contract voor bepaalde tijd*

Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (bijvoorbeeld 1 jaar) geldt, dat deze eindigt van rechtswege na het verstrijken van de afgesproken periode. Hiervoor is dus geen opzegging en toestemming van het arbeidsbureau (UWV WERKbedrijf) nodig. Wanneer in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd desalniettemin een opzeggingsbepaling is opgenomen, is wel opzegging vereist. Dit betekent dan dat ook een ontslagvergunning moet worden aangevraagd en de opzegtermijn in acht moet worden genomen. Het is daarom meestal niet verstandig om een dergelijke opzeggingsbepaling in het contract op te nemen.

Vanaf 1 juli 2015 is de vóór deze datum geldende keten- en perioderegeling gewijzigd. Voor 1 juli 2015 werden achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer meer dan drie overeenkomsten elkaar hadden opgevolgd of wanneer de arbeidsovereenkomsten meer dan drie jaar hadden geduurd. Alleen een minimale tijd van drie maanden tussen de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zorgde ervoor dat er een nieuwe keten ontstond.

Per 1 juli 2015 wordt de totale duur van de periode twee jaar in plaats van drie jaar. Verder wordt de minimale tijd die tussen de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd moet zitten minimaal zes maanden in plaats van drie maanden.

Tot slot moet de werkgever bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd uiterlijk 1 maand voor het einde van deze arbeidsovereenkomst (langer dan 6 maanden) de werknemer schriftelijk informeren of hij deze arbeidsovereenkomst wel of niet wil verlengen. Wanneer de werkgever wel wil verlengen moet hij ook aangeven onder welke voorwaarden hij dit wenst te doen. De sanctie op het niet nakomen van deze aanzeggingsverplichting is het betalen van 1 maandsalaris. Deze regel **geldt niet** voor contracten voor bepaalde tijd korter dan 6 maanden en ook niet indien de einddatum niet vaststaat (bijvoorbeeld bij projecten met een onzekere einddatum).

#### *Wat zijn de consequenties van een contract voor onbepaalde tijd?*

De werknemer kan een beroep doen op de bescherming van het ontslagrecht. Wil de vereniging de overeenkomst met de leraar beëindigen, dan is opzegging vereist met naleving van de eis van de aanvraag van een ontslagvergunning bij het UWV WERKbedrijf en alle opzeggingsbepalingen uit het Burgerlijk Wetboek.



Vanaf 1 juli 2015 gaat de aanvraag van ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid via het UWV WERKbedrijf en alle andere redenen voor ontslag (verstoorde arbeidsrelatie, disfunctioneren etc.) gaan via de kantonrechter. In het algemeen is altijd een goede motivering noodzakelijk en een verzoek zal zeer goed moeten worden onderbouwd. Daarom is het van groot belang dat van begin af aan een goed dossier wordt opgebouwd. De kans is anders aanzienlijk dat geen ontslagvergunning wordt afgegeven of dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet zal ontbinden.

Naast de mogelijkheid om een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV WERKbedrijf, kan de vereniging de kantonrechter om ontbinding verzoeken. Alle werknemers die ten minste twee jaar in dienst zijn geweest, hebben na 1 juli 2015 recht op een zogenaamde transitievergoeding. Die kan bijvoorbeeld gebruikt worden voor scholing of om over te stappen naar een andere baan of ander beroep. Voor kleinere organisaties komt er een overgangstermijn, zij mogen tot 2020 een lagere ontslagvergoeding betalen als zij personeel gedwongen moeten ontslaan vanwege een slechte financiële situatie.

#### *Arbeidsrechtelijke gevolgen van de arbeidsovereenkomst*

Waar het nogal eens mis gaat is het geval dat een vereniging de samenwerking met de leraar beëindigt in de veronderstelling dat hiervoor geen toestemming van het UWV WERKbedrijf nodig is. De leraar heeft in principe zes maanden de tijd om vernietiging van de opzegging in te roepen. Wanneer de rechter dan bepaalt dat de opzegging wordt vernietigd, loopt de vereniging het risico dat alsnog uitbetaling van het loon over de tussenliggende maanden moet plaatsvinden. Bovendien kan de vereniging verplicht worden de zogenaamde wettelijke verhoging te betalen. Dit kan oplopen tot 50% van het nog verschuldigde loon. Ook de wettelijke rente kan worden gevorderd, terwijl de arbeidsovereenkomst gewoon doorloopt.

#### *Sociaal verzekeringsrechtelijke gevolgen van de arbeidsovereenkomst*

Zodra de vereniging en een tennisleraar een arbeidsovereenkomst aangaan, dan ontstaat verzekeringsplicht voor de Ziektewet, de Werkloosheidswet, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Ook voor de sociale verzekeringen geldt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst als de elementen tijd, loon, arbeid en gezagsverhouding aanwezig zijn.

Over het loon van de tennisleraar is premie verschuldigd. Een vastgesteld deel van de premie komt voor rekening van de leraar zelf. Dit deel mag de vereniging dus inhouden op het loon. De vereniging is echter verantwoordelijk voor de afdracht aan de uitvoeringsinstelling van zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel.

Wat als achteraf blijkt dat de vereniging ten onrechte geen premies heeft afgedragen?

Door de uitvoeringsinstelling kan geen premie meer worden vastgesteld indien meer dan vijf jaar is verstreken na het einde van het jaar waarin de premie is verschuldigd.

Voor de periode waarover wel een naheffing kan worden opgelegd geldt dat de vereniging deze premies niet meer kan verhalen op de tennisleraar.

#### *Fiscale gevolgen van de arbeidsovereenkomst*

Een vereniging dient als werkgever naast de sociale premies ook loonbelasting in te houden en af te dragen van degenen die tot hem in dienstbetrekking staan. Ook hier spelen de elementen van de arbeidsovereenkomst dus weer een rol om vast te stellen of er op de vereniging een verplichting rust. Bij het bestaan van een arbeidsovereenkomst moet de aangifte loonbelasting worden ingediend en loonbelasting worden betaald binnen een maand na afloop van het tijdvak waarop de aangifte betrekking heeft.

Op de vereniging rust verder de verplichting een deugdelijke boekhouding bij te houden. Ten slotte heeft de vereniging nog een aantal extra administratieve verplichtingen, waaronder het bijhouden van de loonstaat van de tennisleraar. Bij controle door de fiscus heeft de vereniging een informatieplicht. Als geen of te weinig loonbelasting is afgedragen, kan de fiscus dit door middel van een naheffingsaanslag corrigeren. Boven op de naheffing kan de inspecteur een boete van maximaal 100% opleggen, afhankelijk



van de mate van schuld of opzet. Daarnaast kan heffingsrente in rekening worden gebracht bij te weinig afgedragen loonbelasting.

#### *Eerstedagsmelding en loonadministratie*

Een nieuwe werknemer moet uiterlijk één dag vóór het begin van de werkzaamheden bij de belastingdienst worden aangemeld. Voorts is de vereniging gehouden de voorschriften te volgen voor het voeren van de loonadministratie.

Na de belangrijkste gevolgen beschreven te hebben, tot slot een opsomming van de belangrijkste voor- en nadelen voor de vereniging van een arbeidsovereenkomst.

#### *Voordelen voor de vereniging*

- Juridische consequenties zijn vooraf goed in te schatten.
- De vereniging heeft invloed op de werkzaamheden van de leraar en daarmee op de uitvoering van het sporttechnische beleid.
- Vereniging is aantrekkelijk voor leraren, dit geeft een voordeel bij werving.
- Mogelijkheid voor de leraar zich als een echte 'clubtrainer' te ontwikkelen.

#### *Nadelen voor de vereniging*

- Veel administratieve 'rompslomp'.
- Regelmatige functioneringsgesprekken noodzakelijk (dossievorming).
- Hogere kosten.
- Bij overeenkomst voor onbepaalde tijd is het moeilijk (of duur) om de arbeidsrelatie te beëindigen.

## **2. De tennisleraar werkzaam op basis van een overeenkomst van opdracht.**

#### *Kenmerken overeenkomst van opdracht*

We spreken van een overeenkomst van opdracht wanneer de tennisleraar zich jegens de vereniging verbindt om buiten dienstbetrekking werkzaamheden voor de vereniging te verrichten. Het grote verschil met de arbeidsovereenkomst is gelegen in het ontbreken van de zogenaamde gezagsverhouding. Met andere woorden: de vereniging kan de tennisleraar geen afdwingbare verplichtingen opleggen met betrekking tot de inhoud en de wijze van uitvoering van de werkzaamheden. De opdracht hoeft zich niet te beperken tot het geven van de tennislessen. De tennisleraar kan ook gevraagd worden een adviserende rol te hebben voor het bestuur bij het vaststellen van het sporttechnisch beleid.

#### *Feitelijke situatie is van belang*

Om onduidelijkheden te voorkomen is het belangrijk dat de overeenkomst van opdracht schriftelijk wordt aangegaan. Zo kan goed worden vastgelegd wat partijen van elkaar kunnen verwachten. In de overeenkomst kan dan ook duidelijk de wederzijdse intentie worden uitgesproken dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Bij de beoordeling of er daadwerkelijk sprake is van een overeenkomst van opdracht, is de benaming die partijen aan de overeenkomst hebben gegeven echter niet van doorslaggevende betekenis, de feitelijke situatie is namelijk bepalend.

Zoals bij de behandeling van de arbeidsovereenkomst al is aangegeven, is het uitermate belangrijk om te weten hoe een arbeidsverhouding moet worden gekwalificeerd. Wordt er ten onrechte van uitgegaan dat er sprake is van een opdrachtrelatie en niet van een arbeidsovereenkomst, dan kan de vereniging tegen naheffingsaanslagen aanlopen en ook te maken krijgen met ontslagbescherming van de tennisleraar.

Ook hier is het element gezagsverhouding vaak in het geding. Het komt in de praktijk nogal eens voor dat bewust gekozen is voor een overeenkomst van opdracht om bepalingen van bepaalde wetten niet van toepassing te laten zijn. Er hoeven dan bijvoorbeeld geen premies voor de sociale verzekeringen te worden voldaan en dat is Juni 2015



goedkoper. Wanneer de vereniging vervolgens in de praktijk wel aanwijzingen geeft aan de leraar m.b.t. de inhoud van zijn werk (bijvoorbeeld de indeling van de lesgroepen, lestijden enz.), kan er toch sprake zijn van een arbeidsovereenkomst.

#### *Verplichtingen van de vereniging (opdrachtgever)*

Uiteraard is de vereniging verplicht de overeengekomen beloning te betalen, er van uitgaande dat de leraar beroepsmatig handelt.

Voorts is de vereniging verplicht om de zorgverplichting die zij tegenover werknemers heeft ook in acht te nemen tegenover personen die niet op basis van een arbeidsovereenkomst voor haar werken. Deze zorgverplichting houdt in dat de vereniging moet zorgen voor een veilige werkomgeving. De vereniging kan aansprakelijk worden gehouden voor letselschade van de tennisleraar (niet in dienst) die ontstaat tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden.

#### *Verplichtingen voor de tennisleraar (opdrachtnemer)*

De tennisleraar heeft de verplichting de overeengekomen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren. De tennisleraar kan en mag naar eigen inzicht bepalen hoe hij wil werken en op welke wijze hij resultaten wil bereiken.

#### *Einde van de overeenkomst van opdracht*

De tennisleraar als opdrachtnemer kan een opdracht die voor bepaalde tijd is aangegaan in principe alleen tussentijds opzeggen als er sprake is van gewichtige redenen. Wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan hoeft hij geen gewichtige reden aan te geven. Wel moet een opzegtermijn in acht worden genomen.

Als de vereniging de opdracht opzegt voordat deze is voltooid, behoudt de tennisleraar in principe recht op een naar redelijkheid vast te stellen deel van de overeengekomen beloning. Hierbij wordt ook gekeken naar de reden waarom de vereniging de relatie wenst te beëindigen.

#### *Let op:*

*Wanneer de vereniging een overeenkomst van opdracht opzegt, moet zij een redelijke opzegtermijn hanteren. Als vuistregel geldt 1 maand voor elk jaar van de samenwerking met een minimum van drie en een maximum van twaalf maanden.*

#### *De fictieve dienstbetrekking*

Ook al wordt er niet gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst, dus bijvoorbeeld op basis van een overeenkomst van opdracht, toch kan er sprake zijn van een verzekeringsplicht (sociale verzekeringen) of een fiscale inhoudings- en afdrachtplicht (loonbelasting). Dit is het geval als er sprake is van een fictieve dienstbetrekking.

Hiervan is sprake wanneer iemand persoonlijk arbeid verricht, daarvoor loon ontvangt en:

- tenminste 2 dagen per week werkt
- per week tenminste 40% van het wettelijk minimum loon verdient
- een contract heeft dat langer dan 30 dagen duurt.

In het geval van een tennisleraar zal vrijwel altijd aan deze criteria worden voldaan.

Wanneer kan worden aangetoond dat de arbeid niet persoonlijk is verricht, kan dit een fictieve dienstbetrekking voorkomen. Er is nog één ontsnappingsmogelijkheid, namelijk wanneer de werkzaamheden worden verricht in de zelfstandige uitoefening van beroep of bedrijf. Ook dan is er namelijk geen sprake van een fictieve dienstbetrekking.

#### *Zelfstandigheid*

Hiervan is in principe sprake wanneer de leraar duidelijke en overtuigende kenmerken van een zelfstandig ondernemer vertoont. Een groot aantal criteria speelt een rol bij de beantwoording van de vraag of hiervan in een concreet geval sprake is. Deze criteria kunnen zijn:

- zijn er investeringen gedaan?
- wordt er ondernemersrisico gelopen?
- is er een inschrijving bij de Kamer van Koophandel en een eigen BTW nummer?



- is er een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten?
- wordt er gewerkt voor meerdere opdrachtgevers?

De vraag of er sprake is van zelfstandig ondernemerschap van een tennisleraar is al een aantal malen in een gerechtelijke procedure aan de orde geweest. Er is een lijn te ontdekken dat zelfstandig ondernemerschap niet al te snel wordt aangenomen. Het uitsluitend ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel en het hebben van een eigen BTW nummer is niet voldoende om te spreken van zelfstandigheid. Vaak draait het om de vraag of gesteld kan worden dat de tennisleraar economisch afhankelijk is van de vereniging. Dit wordt aangenomen wanneer de tennisleraar slechts bij één vereniging werkzaam is, m.a.w. er is maar één opdrachtgever. Wanneer u dus een overeenkomst van opdracht met een tennisleraar aangaat, waarbij hij het gehele zomerseizoen 40 uur in de week les geeft, moet u er vanuit gaan dat er sprake zal zijn van een fictieve dienstbetrekking en derhalve een inhoudingsplicht van de vereniging.

Zekerheid vooraf over het al dan niet bestaan van zelfstandigheid is alleen te verkrijgen door middel van een Verklaring Arbeids Relatie van het type Winst Uit Onderneming. Deze verklaring moet de tennisleraar aanvragen bij de belastingdienst, een kopie moet hij overleggen aan de vereniging. Alleen met een VAR-WUO is er de gewenste zekerheid dat noch de belastingdienst noch het UWV een dienstbetrekking aanwezig achten.

Tot slot een opsomming van de belangrijkste voor- en nadelen voor de vereniging van een overeenkomst van opdracht.

#### *Voordelen voor de vereniging*

- Geen extra administratieve rompslomp
- Geen extra kosten.
- Flexibele arbeidsrelatie, relatief makkelijke beëindiging van de relatie is mogelijk.
- Geen extra verplichtingen vanuit werkgeverschap.

#### *Nadelen voor de vereniging*

- Geen invloed op de wijze van uitvoering van de werkzaamheden.
- Risico dat achteraf toch een (fictieve)dienstbetrekking bestaat, met naheffingsaanslagen als gevolg.
- Risico dat tennisleraar na ontslag alsnog aanvoert dat er wel sprake was van een gezagsverhouding en dus een dienstbetrekking, waardoor hij zich kan beroepen op de ontslagbeschermingsbepalingen.

De conclusie is dat bij de overeenkomst van opdracht de juridische consequenties toch anders kunnen liggen dan vooraf bedoeld.

### **3. De tennisleraar inhuren via een organisatie**

#### *Uitzenden, detacheren of payrolling*

Hét kenmerkende verschil met de overeenkomst van opdracht zoals wij hebben besproken, is dat er bij deze variant drie partijen zijn betrokken: de vereniging, de tennisleraar en de organisatie die de leraar ter beschikking stelt. De vereniging sluit hierbij een overeenkomst met de uitleenorganisatie. Deze overeenkomst is juridisch te kwalificeren als een overeenkomst van opdracht. De uitleenorganisatie heeft op haar beurt een arbeidsovereenkomst met de betreffende tennisleraar. De vereniging sluit dus geen overeenkomst met de leraar.

In de verhouding tussen leraar en uitleenorganisatie is het juridisch nog van belang of er sprake is van een 'echte' uitzendovereenkomst, van een 'normale' arbeidsovereenkomst of van een payrollovereenkomst.

\*Uitzenden: Een organisatie kan pas uitzendbureau zijn wanneer het uitzenden of uitlenen haar hoofdactiviteit is. Slechts dan kan de overeenkomst worden gekwalificeerd als een uitzendovereenkomst. Is er geen sprake van het uitzenden in juridische zin, dan kan er



sprake van het zogenoemde detacheren of van payrolling. \*Detacheren: Tussen leraar en uitlener gelden dan de regels van de normale arbeidsovereenkomst. De leraar wordt vervolgens gedetacheerd bij de vereniging met wie door de uitleenorganisatie een overeenkomst wordt gesloten.

\*Payrolling: In de meest vergaande vorm van payrolling stelt de payrollonderneming de tennisleraar exclusief en permanent ter beschikking aan de tennisvereniging, nadat de vereniging deze leraar eerst zelf wierf en selecteerde. De payrollonderneming legt zich dan toe op het overnemen van het werkgeverschap, zoals het betalen van loon, het bijhouden van een salarisadministratie, het betalen van eventuele ontslagvergoedingen en het afdragen van belastingen en premies. In de payroll-cao is ervan uitgegaan dat de overeenkomst tussen de payrollonderneming en de werknemer kan worden aangemerkt als een uitzendovereenkomst, waarop het bovengenoemd aparte wettelijke regime van toepassing is.

**Let op:** Uit jurisprudentie blijkt dat de relatie tussen de leraar en de tennisvereniging mogelijk kan worden gekwalificeerd als een "normale" arbeidsovereenkomst. Dit maakt het in deze structuur noodzakelijk om extra aandacht te besteden aan de overeenkomst tussen de vereniging en de payrollorganisatie. Het expliciet opnemen van een vrijwaring voor het ontbindingsrisico is in elk geval raadzaam.

#### *Verplichtingen uitleenorganisatie*

Op de uitleenorganisatie rusten de normale werkgeversverplichtingen. In de arbeidsovereenkomst zijn zaken geregeld als het aantal uren, de taakinhoud, tijdstip van indiensttreding, duur van de overeenkomst, vakantie-/verlofregeling en uiteraard het loon. Het loon zal normaal gesproken worden uitbetaald aan de leraar op basis van het aantal gewerkte uren.

In veel gevallen zal er in de arbeidsovereenkomst tussen de uitleenorganisatie en de leraar een koppeling worden gelegd met de afspraken die tussen de uitleenorganisatie en de vereniging worden gemaakt.

Bij ziekte van de leraar is de uitleenorganisatie verplicht om gedurende de ziekte minimaal 70% van het salaris door te betalen. Hier geldt een maximumduur van 104 weken. Voorts heeft de uitleenorganisatie in geval van ziekte van de leraar de plicht om een reïntegratieplan op te stellen.

Wat betreft de beëindiging van de detacheringsovereenkomst met de leraar gelden de regels met betrekking tot de normale arbeidsovereenkomst. De overeenkomst eindigt van rechtswege aan het einde van de overeengekomen periode, tenzij de totale duur van de opvolgende overeenkomsten langer is dan 24 maanden of er meer dan drie overeenkomsten zijn gesloten zonder onderbreking van zes maanden. In het laatste geval gelden de regels voor een contract voor onbepaalde tijd. Er dient dan een ontslagvergunning te worden aangevraagd bij het UWV WERKbedrijf of het contract dient via de kantonrechter te worden ontbonden.

Voor 'echte' uitzendovereenkomsten geldt bij beëindiging een aantal afwijkende regels, met name indien de CAO voor uitzendkrachten van toepassing is verklaard. De uitleenorganisatie is verantwoordelijk voor de inhouding en afdracht van loonbelasting en sociale premies.

#### *Verplichtingen vereniging*

De vereniging ontvangt van de uitleenorganisatie een factuur waarin alle kosten voor de leraar zijn verwerkt. Met deze constructie is de vereniging nagenoeg verlost van alle werkgeversverplichtingen. Nagenoeg, want er blijft toch nog een aantal verplichtingen op de vereniging rusten. Dit is onder andere het geval met betrekking tot de verplichtingen ten aanzien van de arbeidsomstandigheden. Op grond van de ARBO Wet is het de inlener (dus de vereniging) die als werkgever wordt aangemerkt. Dit houdt in dat de vereniging tegenover de ingeleende werknemer dezelfde zorg in acht moet nemen als ten opzichte van de werknemers die op basis van een normale arbeidsovereenkomst in dienst zijn. Bij een ongeluk van de tennisleraar kan laatstgenoemde de vereniging aansprakelijk stellen en zal de vereniging dan moeten aantonen dat zij de vereiste zorgplicht goed heeft vervuld.



Ook dient de vereniging erop toe te zien op het aantal uren dat de leraar aan het werk is. Hieraan is een maximum van 9 uur per dag gesteld.

Ook voor wat betreft aansprakelijkheid voor bij derden veroorzaakte schade door de leraar is er een zeker risico voor de vereniging. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer in de les een ongeluk gebeurt. De vereniging kan alleen aan aansprakelijkheid ontkomen indien zij kan aantonen dat zij geen enkele instructiebevoegdheid had ten opzichte van de trainer. In veel gevallen zal de vereniging echter het reguliere toezicht op de uitvoering van de werkzaamheden door de leraar gedelegeerd hebben gekregen van de uitleenorganisatie. Het verdient dan sowieso aanbeveling om na te gaan of de WA-verzekering van de vereniging voldoende dekkend is.

Verder is het goed om te weten dat indien de uitleenorganisatie nalatig is in het voldoen van de belasting en premiegelden, de vereniging hiervoor aansprakelijk kan worden gesteld.

In de overeenkomst tussen uitleenorganisatie en vereniging kunnen ook andere afspraken of clausules zijn vastgelegd, die bepaalde verantwoordelijkheden onder één van beide partijen brengen. Vooral wanneer door de uitleenorganisatie algemene voorwaarden worden gehanteerd, dient de vereniging deze nauwkeurig te bestuderen.

#### *Verschijningsvormen in de praktijk*

Het inlenen van een tennisleraar kan in de praktijk op verschillende manieren. Er is een onderscheid te maken tussen zogenaamde gesubsidieerde organisaties en ongesubsidieerde organisaties.

#### *Gesubsidieerde (niet-commerciële) organisaties*

In Nederland bestaat een netwerk van twaalf provinciale sportraden. Deze stichtingen geven ondersteuning aan verenigingen en doen dit onder meer op het gebied van salarisadministraties en het overnemen van het formele werkgeverschap. De gehele loonadministratie met de belasting- en premieafdracht en de overige werkgeversverplichtingen kunnen in deze constructie onder verantwoording van de sportraad vallen. De sportraad sluit dan een arbeidsovereenkomst met de leraar. Aanvankelijk hielden de sportraden zich niet bezig met sporttechnische zaken. Ook de werving van een leraar en zaken als (bij)scholing, vervanging etc. behoorden niet tot het dienstenpakket. Sommige sportraden hebben inmiddels een samenwerkingsovereenkomst gesloten met een tennisorganisatie die deze leemte invult. Daarmee behoort een totaalpakket van formeel werkgeverschap en sporttechnische dienstverlening tot de mogelijkheden.

#### *Niet gesubsidieerde (commerciële) organisaties*

Naast de sportraden zijn er ook andere organisaties die zijn ingesprongen op de toenemende behoefte van verenigingen om een tennisleraar in te lenen via een andere partij. Er is binnen deze categorie een tweedeling te maken tussen enerzijds het zuivere administratiekantoor en anderzijds de tennisschool. In beide gevallen kan de betreffende organisatie het werkgeverschap op zich nemen en de leraar uitlenen aan de vereniging. Ook hier draagt de uitlenende organisatie ervoor zorg dat het betalingsverkeer aan de leraar netjes wordt geregeld en de premie- en belastingafdracht wordt gedaan, zodat er voor de vereniging geen risico is van boetes en naheffingen van fiscus en bedrijfsvereniging.

Er zijn specifiek op de sport gerichte administratiekantoren, waarbij de dienstverlening zelfs iets verder gaat dan alleen de overname van het werkgeverschap en de loonadministratie. Onder andere het gebruik maken van een databank met leraren behoort tot de mogelijkheden.

Bij de tennisschool ligt het accent uiteraard op het sporttechnische gedeelte. Voordeel voor de vereniging is dat de leraren – ook al komt er een ander – lesgeven volgens een bepaalde visie. Een andere leraar betekent dan niet gelijk een geheel nieuwe aanpak. De commerciële organisaties dienen bij de vereniging over hun diensten BTW in rekening te brengen. Er zijn overigens juridisch wel mogelijkheden om deze last wat te verlichten. In het geval van de tennisschool is het belangrijk dat het daadwerkelijk een organisatie





betreft waarvoor meerdere leraren werkzaam zijn en dat het feitelijk niet gaat om een eenmansbedrijfje. Dan namelijk loopt de vereniging alsnog het risico van de zogenaamde fictieve dienstbetrekking zoals hierboven is beschreven.

#### *Verhouding uitleenorganisatie en vereniging*

Geen van de hier besproken organisaties zijn 'echte' uitzendbureaus. Het bijzondere regime voor uitzendbureaus is in de genoemde gevallen dan ook niet van toepassing. Het is goed om nog even stil te staan bij de verhouding tussen de vereniging en de uitleenorganisatie. Zoals hierboven al is aangegeven is de overeenkomst tussen de uitleenorganisatie en de vereniging juridisch te kwalificeren als een overeenkomst van opdracht. In deze overeenkomst tussen de vereniging en de uitleenorganisatie worden de voorwaarden waaronder de leraar wordt uitgeleend nader bepaald. Hierbij gaat het ook om welke taken de leraar zal gaan uitvoeren. Dit kan zijn uitsluitend de tennislessen, maar ook het bezoeken van een vergadering, het organiseren van ouderavonden, etcetera. Veelal wordt door de uitleenorganisatie gebruik gemaakt van algemene voorwaarden. Hierin worden zaken geregeld betreffende de betaling, de uitkering en/of vervanging bij ziekte, de consequenties bij beëindiging, de beoordeling van het functioneren, etcetera. In het bijzonder is door de vereniging acht te slaan op contactuele bepalingen die bepaalde werkgeversverplichtingen en –aansprakelijkheden geheel of gedeeltelijk afwentelen op de vereniging. Een goed begrip van alle (algemene) voorwaarden is daarom noodzakelijk om de rechtspositie van de vereniging te kunnen beoordelen.

Ten aanzien van de uitleenvariant kunnen voor de vereniging de volgende voor- en nadelen worden genoemd:

#### Voordelen

- Geen administratieve en organisatorische rompslomp en geen extra werkgeversverplichtingen.
- Flexibele arbeidsrelatie met toch kwaliteitsgarantie.
- Verschillende keuzemogelijkheden over af te nemen dienstenpakket.

#### Nadeel

- Juridische consequenties bij payrolling zijn vooraf niet helemaal goed in te schatten (op basis van rechtspraak kan er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst tussen vereniging en trainer).
- Additionele kosten voor diensten uitleenorganisatie.