

**Disclaimer:**

Dit document is bedoeld voor besturen van verenigingen die een samenwerkingsverband wensen aan te gaan met een tennis- en/of padelleraar (hierna: 'leraar'). De informatie in dit document betreft echter basisinformatie en dient niet te worden gezien als juridisch advies voor een specifieke situatie. De KNLTB spant zich in om de informatie in dit document zo volledig en nauwkeurig mogelijk te laten zijn, maar geeft in dat kader geen garanties. Voor wat betreft inhoudelijke vragen en/of situatie-specifieke vragen kan de vereniging contact opnemen met de KNLTB, afdeling Juridische Zaken, via juridischezaken@knlb.nl. Voor wat betreft fiscale vragen raden wij de vereniging aan om advies te vragen aan de Belastingdienst of een fiscalist.

Dit document kan op verzoek ter informatie worden gedeeld met een leraar. Voor inhoudelijke vragen kan de leraar contact opnemen met de accountmanager van de betreffende vereniging of de Vereniging voor Nederlandse Tennisleraren.

Van belang is dat de situatie in de praktijk niet afwijkt van wat in de betreffende overeenkomst is vastgelegd.

De vereniging en de leraar

Inhoudsopgave

De vereniging en de leraar	1
1. Welke samenwerkingsvormen kunnen we onderscheiden?.....	1
2. De leraar werkt op basis van een arbeidsovereenkomst.....	3
3. De leraar werkt op basis van een overeenkomst van opdracht.....	10
4. De leraar wordt ingehuurd via een organisatie	14

1. Welke samenwerkingsvormen kunnen we onderscheiden?

Het overgrote deel van de werkzaamheden binnen een tennis- en/of padelvereniging (hierna: 'vereniging') wordt gedaan door vrijwilligers. De tennis- en padelleraar (hierna: 'leraar') vormt hierop een uitzondering. In de regel verdient de leraar zijn geld met het geven van tennis- en of padellessen op een vereniging. Onze ervaring is dat bij het aangaan van een relatie met een leraar niet altijd voldoende wordt stilgestaan bij de juridische consequenties. Dit kan in sommige gevallen voor de vereniging ongewilde en vervelende gevolgen hebben. Zeker als de Belastingdienst achteraf met een aanslag komt, omdat de samenwerking toch anders

beoordeeld wordt. Het correct beoordelen van de samenwerking en de daarbij te sluiten overeenkomst is dus van groot belang!

De vereniging kan met de leraar op drie manieren een samenwerking aangaan, namelijk de leraar als:

1. Werknemer, op basis van een arbeidsovereenkomst; of
2. Zelfstandige zonder personeel (zzp-er), op basis van een overeenkomst van opdracht;
3. Ingehuurde kracht, op basis van een overeenkomst met de inleenorganisatie (zoals een tennisschool).

In situatie één is sprake van een loondienstverband en sluit de vereniging met de leraar een 'arbeidsovereenkomst'. De vereniging deelt de werkzaamheden voor de leraar als werknemer in, maar zit wel vast aan strenge arbeidswetgeving en administratieve lasten.

In de tweede situatie sluit de vereniging met de leraar als zelfstandige zonder personeel (zzp'er) een 'overeenkomst van opdracht'. De leraar is als opdrachtnemer vrij om zijn werkzaamheden naar eigen inzicht in te vullen en stuurt daar periodiek een factuur voor. De voornaamste administratieve lasten zijn voor de leraar. Naast de uren die de leraar op de baan maakt, kan er ook sprake zijn van het verrichten van taakuren. Om de taakuren en de bijbehorende vergoeding inzichtelijk te maken stelt de KNLTB een model taakurenplan beschikbaar.

In het derde geval sluit de vereniging een 'inhuurovereenkomst' met een tussenpartij. De tussenpartij neemt daarbij de administratieve lasten op zich en verstuurt hiervoor een factuur aan de vereniging. De leraar is 'tijdelijk' of 'vast' in dienst bij de tussenpartij.

Hieronder volgt een uiteenzetting van de verschillende samenwerkingsvormen en de bijbehorende voor- en nadelen.

Let op: dit document is opgesteld op basis van de wet- en regelgeving in 2021. De overheid is echter voornemens om wetgeving omtrent flexwerk aan te passen. Aanleiding hiertoe zijn problemen als een toegenomen onzekerheid, ongelijkheid en ontevredenheid. In het ontwerpadvies van de Sociaal-Economische Raad (SER) wordt de hoop en verwachting uitgesproken tot het verder beperken van flexibele contracten, het aantrekkelijker maken van vaste dienstverbanden en meer zekerheid wat betreft inkomen en duurzaamheid van de loopbaan. De intentie is om een wetsaanpassing te realiseren in 2023 als gevolg waarvan de inhoud van dit document zal worden herzien.



Schematisch overzicht arbeidsrelaties

Disclaimer:

Deze tabel bevat een kort en schematisch overzicht van de verschillende soorten arbeidsrelaties. Voor een beter begrip van de materie raden wij aan de nadere toelichting in dit informatiedocument te lezen.

Onderwerp	Loondienst bij vereniging	Als ZPP bij vereniging	Via inleenorganisatie (waaronder tennisschool) <i>Let op: voor het Sportservicebureau gelden aparte uitgangspunten (zie p. 17).</i>
Kwalificatie overeenkomst	Arbeidsovereenkomst tussen vereniging en leraar	Overeenkomst van opdracht tussen vereniging en leraar, tenzij factoren aanwezig (op papier of in praktijk) als gevolg waarvan de overeenkomst wordt gekwalificeerd als arbeidsovereenkomst	Arbeidsovereenkomst tussen inleenorganisatie en leraar; overeenkomst van opdracht tussen vereniging en inleenorganisatie
Werkgeverschap	Vereniging is zowel formeel als materieel werkgever	Geen sprake van werkgever-werknemer relatie	Vereniging is materieel werkgever, inleenorganisatie is formeel werkgever (<i>let op: een tennisschool is zowel materieel als formeel werkgever</i>)
Instructiebevoegdheid	Ja	Nee	Ja
Invloed op werkzaamheden	Ja	Nee, verricht werkzaamheden naar eigen inzicht	Ja
Zeggenschap over functioneren / ontwikkeling leraar	Ja	Nee	Ja
Inkomsten	Loon door vereniging	Uurtarief via facturatie	Loon door inleenorganisatie
Betaling premies werknemersverzekeringen	Door vereniging	Leraar moet zelf zorgdragen voor verzekering(en)	Door inleenorganisatie
Betaling belastingen en heffingen	Door werkgever	Leraar moet zelf zorgdragen voor belastingafracht	Inleenorganisatie draagt zorg voor betaling belastingen en heffingen
Fiscaal risico (naheffing), bv. wanneer papier en praktijk uiteenlopen	Laag	Hoog	Hoog
Doorbetalingsverplichting bij ziekte	Door vereniging en re-integratieplicht	Leraar moet zelf zorgdragen voor een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid	Door inleenorganisatie
Betaling vakantiegeld	Door vereniging	Leraar moet zelf sparen voor vakantie	Door inleenorganisatie
Opbouw en opname vakantiedagen	Wettelijk minimum en evt. aanvullend o.b.v. arbeidsovereenkomst, opname in overleg	Leraar bouwt geen vakantiedagen op. Leraar is zelf verantwoordelijk voor opname vrije dagen. Afspraken te maken in overeenkomst van opdracht over beschikbaarheid en vervanging	Wettelijk minimum en evt. aanvullend o.b.v. arbeidsovereenkomst. Afspraken te maken in overeenkomst over vervanging
Bescherming bij einde overeenkomst	Hoog	Laag	Hoog
Kosten pensioenopbouw	Vereniging betaalt mee aan pensioenopbouw (evt. m.i.v. CAO)	Leraar moet zelf zorgdragen voor pensioenopbouw	Inleenorganisatie betaalt mee aan pensioenopbouw (evt. m.i.v. CAO)
Aansprakelijkheid bij ongevallen	Bij onvoldoende veiligheidsmaatregelen of onvoldoende aanwijzingen is werkgever aansprakelijk voor schade van werknemer tijdens uitvoering werkzaamheden	Vereniging heeft zorgplicht. Leraar moet zelf zorgdragen voor aansprakelijkheids- en/of ongevallenverzekering	Vereniging heeft zorgplicht. Leraar kan zowel vereniging als inleenorganisatie aansprakelijk stellen bij schade tijdens uitvoering werkzaamheden
Administratieve lasten	Bij vereniging	Bij leraar	Bij inleenorganisatie
Ontwikkeling tot clubtrainer / verenigingsgevoel	Goed mogelijk	Mogelijk, maar lastiger (leraar heeft meerdere opdrachtgevers)	Mogelijk, maar lastiger (tenzij sprake van payrollings)



2. De leraar werkt op basis van een arbeidsovereenkomst

2.1 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 of onbepaalde tijd werkzaamheden te verrichten. Cruciaal voor de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst zijn de elementen: arbeid, loon en gezagsverhouding.

Arbeid

De leraar 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

De vereniging is verplicht loon te betalen aan de leraar. Als de leraar een beloning ontvangt, is er sprake van loon. Deze beloning/dit loon mag overigens ook in een andere vorm dan geld worden voldaan, maar niet elke vorm is toegestaan.

>Let op: wanneer er slechts een (reële) onkostenvergoeding of een vrijwilligersvergoeding (maximaal € 180 per maand, met een maximum van € 1.800 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. € 5/uur voor een vrijwilliger \geq 21 jaar en max. € 2,75/uur voor een vrijwilliger \leq 21 jaar.

>Let op: het uitkeren van een vrijwilligersvergoeding voor het verrichten van les-gerelateerde taakuren is niet toegestaan en kan leiden tot naheffingen en/of een boete.

Gezagsverhouding

Dit is het meest kenmerkende element van de arbeidsovereenkomst. De leraar is verplicht de aanwijzingen en opdrachten van de vereniging uit te voeren. Bij het geven van aanwijzingen en opdrachten gaat het bijvoorbeeld om het geven van instructies over hoe het werk uitgevoerd moet worden en welk resultaat er geleverd moet worden. Met andere woorden: de vereniging kan direct invloed uitoefenen op de inhoud van het werk van de leraar, bijvoorbeeld met betrekking tot de werktijden en de indeling van de groepen, maar heeft ook zeggenschap over de door de leraar te volgen opleidingen (zoals het doen van bijscholingen en het behalen van PO-punten).

Daarnaast moet de arbeid gedurende 'een zekere tijd' worden verricht. De wet geeft geen minimum tijdsduur aan. De arbeidsovereenkomst kan worden gesloten voor 'bepaalde tijd' of 'onbepaalde' tijd.



2.2 Overeenkomst voor bepaalde tijd

Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (bijvoorbeeld 1 jaar) is gesloten, geldt dat deze van rechtswege eindigt na het verstrijken van de afgesproken periode. Hiervoor is dus geen opzegging, ontbinding of toestemming van het UWV nodig.

Als in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst tussentijds kan worden beëindigd en de werkgever wil tussentijds opzeggen, dan moet de werkgever wél eerst een ontslagvergunning bij het UWV aanvragen (en vervolgens ook de geldende opzegtermijn in acht nemen) of de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

>Let op: het UWV kijkt kritisch naar een ontslagaanvraag. Wanneer er niet een hele goede reden bestaat om de overeenkomst tussentijds te beëindigen, zal het UWV geen toestemming voor ontslag geven. Wij raden verenigingen daarom af om een dergelijke opzegbepaling in de overeenkomst voor bepaalde tijd op te nemen.

Maximaal toegestane duur

Sinds 1 januari 2020 gaat een tijdelijk contract automatisch over in een vast contract als een werknemer meer dan 3 opvolgende tijdelijke contracten heeft gekregen of als een werknemer langer dan 3 jaar meerdere tijdelijke contracten bij zijn werkgever heeft gehad, tenzij er in de cao andere regels staan.¹ De keten begint opnieuw als de pauze (tussenpoos) tussen de contracten meer dan 6 maanden bedraagt.

>Let op: er kan bij CAO worden afgeweken van de tussenpoos van 6 maanden, indien er sprake is van 'tijdelijk terugkerend werk'. In dat geval begint de keten opnieuw als de tussenpoos tussen de contracten meer dan 3 maanden bedraagt.

De werkgever moet ingeval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd uiterlijk 1 maand voor de overeengekomen einddatum de werknemer schriftelijk informeren of hij de arbeidsovereenkomst wel of niet wil verlengen. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst wil verlengen, moet hij ook aangeven onder welke voorwaarden hij dit wenst te doen. Laat de werkgever dit na, of vindt de aanzegging niet tijdig plaats, dan heeft de werknemer recht op een zogenaamde aanzegvergoeding.

>Let op: aanzeggen is niet hetzelfde als opzeggen! De aanzeggingsverplichting geldt niet voor contracten voor bepaalde tijd korter dan 6 maanden of als de einddatum niet vaststaat (bijvoorbeeld bij projecten met een onzekere einddatum).

2.3 Overeenkomst voor onbepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is aangegaan, wordt ook wel een 'vast contract' of een 'vast dienstverband' genoemd. Dit betekent dat er in de overeenkomst, in tegenstelling tot de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, niet is bepaald wanneer deze eindigt. Aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gaat vaak een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vooraf.

¹ Tot 2020 gold dat de werkgever maximaal drie aansluitende contracten mocht aanbieden aan de werknemer, gedurende een periode van maximaal twee jaar.



Beëindiging arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan eindigen door opzegging met instemming van de leraar of het UWV, door ontbinding bij de kantonrechter of door een beëindiging met wederzijds goedvinden (vaststellingsovereenkomst).

Opzegging met instemming van de werknemer

Zowel de vereniging als de leraar kunnen een overeenkomst voor onbepaalde tijd opzeggen. Daarbij is het belangrijk om rekening te houden met de opzegtermijn die is opgenomen in de arbeidsovereenkomst of de CAO. Indien er geen opzegtermijn in de arbeidsovereenkomst of CAO is opgenomen, dan geldt voor de leraar een wettelijke opzegtermijn van één kalendermaand. Voor de vereniging is de opzegtermijn afhankelijk van de duur van de overeenkomst. Zo is bijvoorbeeld bij een dienstverband korter dan 5 jaar de opzegtermijn één kalendermaand en is bij een dienstverband tussen de 5 en 10 jaar de opzegtermijn 2 kalendermaanden.

Wanneer de vereniging de overeenkomst met de leraar wil opzeggen, dan kan de leraar instemmen met de opzegging. Dit moet wel schriftelijk gebeuren en de leraar heeft hierna een wettelijke bedenktijd van 14 dagen om op de instemming terug te komen. Als de leraar niet instemt met de opzegging, dan kan de vereniging de arbeidsovereenkomst alleen rechtsgeldig door opzegging beëindigen als het UWV daarmee instemt.

Opzegging met instemming van het UWV (ontslagvergunning)

Om de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met instemming van het UWV op te kunnen zeggen, moet de vereniging een schriftelijk verzoek bij het UWV indienen. Een dergelijk verzoek zal 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 het UWV geen instemming verleent.

Een ontslagvergunning is vereist wanneer je als vereniging de arbeidsovereenkomst wil opzeggen vanwege bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (meer dan twee jaar). Is er een andere reden voor ontslag (verstoorde arbeidsrelatie, disfunctioneren, verwijtbaar handelen etc.) dan moet er een verzoek worden ingediend bij de kantonrechter. Een ontslagvergunning is overigens niet vereist, wanneer de leraar bijvoorbeeld de AOW leeftijd bereikt, nog in de proeftijd zit of op staande voet wordt ontslagen.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter

Zowel de vereniging als de leraar kan de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Dit is een verzoekschriftprocedure waarbij het voor de vereniging niet verplicht is om een advocaat in te schakelen.

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is het één en ander veranderd wanneer de werkgever ontslag aanvraagt via de kantonrechter. Sinds 1 januari 2020 kan de arbeidsovereenkomst namelijk door de kantonrechter worden ontbonden op basis van een opeenstapeling van omstandigheden (cumulatiegronden). Dit houdt in dat er meerdere redenen kunnen zijn voor ontslag, die op zichzelf niét maar tezamen wél voldoende grond



vormen voor ontslag. Het doel van de invoering van cumulatiegronden is om de werkgever meer mogelijkheid te geven om een werknemer die niet functioneert, te ontslaan. De volgende gronden kunnen cumuleren: frequent ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, werkweigering wegens gewetensbezwaren, verstoorde arbeidsverhouding en andere omstandigheden.

Beëindiging met wederzijds goedvinden

Als een vereniging en leraar niet met elkaar verder willen, kunnen zij altijd een einde maken aan de arbeidsovereenkomst. Het is dan wel belangrijk dat zowel de vereniging als de leraar het erover eens zijn dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. De beëindiging moet schriftelijk worden vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst. De leraar heeft het recht om binnen 14 dagen na het sluiten van de overeenkomst hierop terug te komen. Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden hoeven de vereniging en leraar zich niet aan een opzegtermijn te houden.

Onrechtmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Waar het nogal eens mis gaat, is dat een vereniging de samenwerking met de leraar beëindigt in de veronderstelling dat hiervoor geen toestemming van het UWV nodig is. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd zonder ontslagvergunning, dan is de opzegging volgens de wet niet geldig. De leraar moet dan binnen een vervaltermijn van twee maanden een verzoek indienen bij de kantonrechter om het ontslag te vernietigen. Wanneer de rechter dan bepaalt dat de opzegging wordt vernietigd, loopt de vereniging het risico dat alsnog uitbetaling van het loon over de niet gewerkte tussenliggende periode moet plaatsvinden. Bovendien kan de vereniging verplicht worden de zogenaamde wettelijke verhoging en wettelijke rente te betalen.

Transitievergoeding

Tot 1 januari 2020 was het zo dat werknemers die ten minste twee jaar in dienst zijn geweest, recht hadden op een zogenaamde transitievergoeding indien zij ontslagen werden. Ook dit is veranderd door de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Vanaf 1 januari 2020 hebben werknemers recht op een transitievergoeding vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst (m.a.w. vanaf dag één), wanneer de werkgever het initiatief neemt om het dienstverband te eindigen. Dit geldt ook bij ontslag in de proeftijd en bij tijdelijke contracten die niet worden voortgezet. De transitievergoeding kan bijvoorbeeld gebruikt worden voor scholing of om over te stappen naar een andere baan of ander beroep.

Voor kleinere organisaties (minder dan 25 werknemers) geldt een compensatieregeling wat betreft de betaling van transitievergoeding. Deze regeling houdt in dat de werkgever de betaalde transitievergoeding van het UWV terugkrijgt als hij een werknemer heeft moeten ontslaan die al 2 jaar ziek was of als de werkgever zijn bedrijf heeft moeten stoppen vanwege pensionering of overlijden.

Rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst

Let erop dat in de wet een zogenaamd rechtsvermoeden is opgenomen. Wanneer de leraar 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 leraar (achteraf) wordt aangevoerd dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, het aan de vereniging is om het vermoeden van een arbeidsovereenkomst te ontkrachten (uiteraard alleen wanneer de vereniging dat vermoeden bestrijdt).

2.4 Administratieve lasten

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) brengt een arbeidsovereenkomst ook een aantal administratieve lasten mee.

Sociaal-verzekeringsrechtelijke gevolgen van de arbeidsovereenkomst

Zodra de vereniging en een leraar een arbeidsovereenkomst aangaan, ontstaat er een verzekeringsplicht voor de Ziektewet, de Werkloosheidswet, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de wet Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Over het loon van de leraar zijn premies verschuldigd. Een bepaald deel van de premie komt voor rekening van de leraar zelf. Dit deel mag de vereniging dus inhouden op het loon van de leraar. De vereniging is echter verantwoordelijk voor de afdracht aan de uitvoeringsinstelling van zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel.

Fiscale gevolgen van de arbeidsovereenkomst

Een vereniging dient als werkgever naast de sociale premies ook loonbelasting in te houden en af te dragen in geval van een dienstbetrekking. De aangifte loonbelasting moet binnen een maand na afloop van het tijdvak waarop de aangifte betrekking heeft, worden ingediend en betaald. Op de vereniging rust verder de verplichting een deugdelijke boekhouding bij te houden. Ook heeft de vereniging nog een aantal extra administratieve verplichtingen, waaronder het bijhouden van de loonstaat van de leraar. 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 opleggen. Daarnaast kan heffingsrente in rekening worden gebracht bij te weinig afgedragen loonbelasting. Betaalt u de loonheffingen opzettelijk niet, niet op tijd of niet volledig? Of doet u opzettelijk te laat, onjuist of geen aangifte? Dan kan dit worden gezien als een misdrijf en tot strafvervolgning leiden.

Aanmelding bij Belastingdienst en loonadministratie

Een nieuwe werknemer wordt bij de loonaangifte automatisch aangemeld bij de Belastingdienst op basis van het BSN-nummer. Voorts is de vereniging gehouden de voorschriften te volgen voor het voeren van de loonadministratie.

2.5 Conclusie

Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste voor- en nadelen van een arbeidsovereenkomst voor de vereniging:



Voordelen voor de vereniging

- De juridische consequenties zijn vooraf goed in te schatten;
- De vereniging draagt zowel het formeel als materieel werkgeverschap² en het is dus van tevoren duidelijk waar het werkgeversrisico ligt;
- De vereniging kan instructies en aanwijzingen geven aan de leraar;
- De vereniging kan direct invloed uitoefenen op de werkzaamheden van de leraar en daarmee op de uitvoering van het sporttechnische beleid;
- De vereniging zal regelmatig functioneringsgesprekken voeren met de leraar, kan hierdoor zorgen voor een goede dossiervorming en heeft zeggenschap over het functioneren en de ontwikkeling van de leraar;
- De vereniging is aantrekkelijk voor leraar, dit geeft een voordeel bij werving;
- De leraar heeft de mogelijkheid om zich als 'clubleraar' te ontwikkelen, dit versterkt de betrokkenheid bij de vereniging en kan leiden tot een 'verenigingsgevoel'.
- De totale duur van de periode van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is (door de komst van de Wet Arbeidsmarkt in Balans) verlengd naar 3 jaar. Dit geeft de vereniging meer tijd om te beslissen of ze de leraar in vaste dienst willen aannemen.

Nadelen voor de vereniging

- De vereniging draagt de algemene werkgeversverplichtingen (zoals loondoorbetaling bij ziekte en betaling vakantiegeld);
- De vereniging is aansprakelijk voor schade die bij de leraar ontstaat in de uitvoering van zijn werkzaamheden (werkgeversaansprakelijkheid);
- De vereniging heeft een informatieplicht richting de fiscus en draagt de administratieve lasten (hoewel de vereniging dit kan uitbesteden). De vereniging betaalt de premies voor de werknemersverzekeringen, belastingen en heffingen (dus hogere kosten voor de vereniging);
- Bij een overeenkomst voor onbepaalde tijd kan het moeilijk zijn om de arbeidsrelatie te beëindigen. Ondanks dat er in het ontslagrecht meer ruimte is gecreëerd door de invoering van de hier bovengenoemde cumulatiegrond, blijft het lastig om de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter te ontbinden.

De KNLTB beschikt over model arbeidsovereenkomsten (bepaalde en onbepaalde tijd), waarin de samenwerking tussen een vereniging en leraar kan worden vastgelegd. Deze zijn te vinden op www.centrecourt.nl of beschikbaar via juridischezaken@knltb.nl.

² De formeel werkgever is de werkgever waarbij de werknemer daadwerkelijk in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst (hij/zij betaalt o.a. het salaris). De materieel werkgever is de werkgever waar de werknemer daadwerkelijk de werkzaamheden uitvoert en die daadwerkelijk toezicht heeft op de werkzaamheden van de werknemer en instructies geeft over de te verrichten werkzaamheden.



3. De leraar werkt op basis van een overeenkomst van opdracht

3.1 Elementen van een overeenkomst van opdracht

We spreken van een overeenkomst van opdracht wanneer de leraar 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 leraar geen afdwingbare verplichtingen opleggen met betrekking tot de inhoud en de wijze van uitvoering van de werkzaamheden, waaronder ook taakuren. De opdracht hoeft zich namelijk niet te beperken tot het geven van lessen. De leraar kan ook gevraagd worden een adviserende rol³ te hebben bij het vaststellen van het sporttechnisch beleid. Vereist is dat de leraar zelfstandig is en deze zelfstandigheid kan aantonen bij de vereniging en, belangrijker nog, de Belastingdienst.

3.2 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:

- werk je zelfstandig?
- zijn er investeringen gedaan?
- wordt er ondernemersrisico gelopen?
- zijn er bedrijfsmiddelen / is er een werkruimte?
- wordt er naar winst gestreefd?
- is er een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten?
- wordt er gewerkt voor meerdere opdrachtgevers?

De vraag of er sprake is van zelfstandig ondernemerschap van een leraar is al een aantal keer in een gerechtelijke procedure aan de orde geweest. Uit deze procedures blijkt dat zelfstandig ondernemerschap niet al te snel wordt aangenomen. Zo is het uitsluitend ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel en het hebben van een eigen btw-nummer niet voldoende om te spreken van zelfstandigheid. Vaak draait het om de vraag of gesteld kan worden dat de leraar economisch afhankelijk is van de vereniging. Dit wordt aangenomen wanneer de leraar slechts bij één vereniging werkzaam is, met andere woorden: er is maar één opdrachtgever. Wanneer de vereniging dus een overeenkomst van opdracht met een leraar aangaat, waarbij hij het gehele zomerseizoen 40 uur in de week les geeft, loopt de vereniging het risico dat deze samenwerking als een fictieve dienstbetrekking wordt beoordeeld en derhalve inhoudingsplichtig blijkt te zijn.

Zekerheid over het al dan niet bestaan van zelfstandigheid is alleen te verkrijgen door middel van een met de Belastingdienst afgestemde overeenkomst van opdracht. De KNLTB heeft een overeenkomst van opdracht die met de Belastingdienst is afgestemd. Verenigingen kunnen deze overeenkomst gebruiken. De vereniging kan ook een eigen conceptovereenkomst ter goedkeuring voorleggen aan de Belastingdienst. Van groot belang is dat in de praktijk gewerkt

³ Het verrichten van taakuren zullen in deze rol moeten worden gezien. Hierbij moet worden gelet op het element 'gezagsverhouding' (instructies, aanwijzingen, uitbetaling etc.).



wordt, zoals in de overeenkomst is vastgelegd. De beoordeling van de overeenkomst geschiedt namelijk op basis van de feitelijke werkzaamheden en niet op basis van wat er op papier overeen is gekomen. Hier wordt in paragraaf 3.3 nader op ingegaan.

3.3 Belang van de kwalificatie

Om onduidelijkheden te voorkomen, is het belangrijk dat de overeenkomst van opdracht schriftelijk wordt aangegaan. In een schriftelijke overeenkomst kan goed worden vastgelegd wat partijen van elkaar kunnen verwachten en wat de wederzijdse intentie is (géén arbeidsrelatie). Bij de beoordeling of er daadwerkelijk sprake is van een overeenkomst van opdracht is de benaming die partijen aan de overeenkomst hebben gegeven of wat er op papier is gezet echter niet van doorslaggevende betekenis. De feitelijke situatie (dus: wat er in de praktijk gebeurt) is namelijk bepalend. Het kan dus zo zijn dat er, in geval van een zelfstandige, 'onbedoeld' toch sprake is van een arbeidsovereenkomst. 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 leraar.

In de rechtspraak is met name het element 'gezagsverhouding' nogal eens onderwerp van discussie. Het komt in de praktijk geregeld voor dat bewust is gekozen voor een overeenkomst van opdracht om bepaalde wetsbepalingen niet van toepassing te laten zijn. Er hoeven dan bijvoorbeeld geen premies voor de sociale verzekeringen te worden voldaan en dat is (voor de werkgever) goedkoper. Wanneer de vereniging vervolgens in de praktijk wel aanwijzingen geeft aan de leraar met betrekking tot de inhoud van zijn werk (bijvoorbeeld de indeling van lesgroepen, lestijden etc.) en/of de inhoud van taakuren kan er toch onbedoeld sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Wanneer een leraar door de vereniging wordt 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 bezighoudt met de groepsindeling van de training kan een indicatie zijn dat sprake is van een gezagsverhouding.

3.4 De fictieve dienstbetrekking

Ook al wordt er niet gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst, maar op basis van een overeenkomst van opdracht, dan kan er toch 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. Dit is aan de orde wanneer iemand:

- persoonlijk arbeid verricht;
- daarvoor loon ontvangt;
- 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 leraar zal vrijwel altijd aan deze criteria worden voldaan. Wanneer echter kan worden aangetoond dat de arbeid niet persoonlijk is verricht (d.w.z. dat de leraar zich zonder overleg door een ander kan laten vervangen), kan dit de aanname van een fictieve dienstbetrekking voorkomen. Daarnaast zal door de leraar moeten worden aangetoond dat de



werkzaamheden worden verricht in de zelfstandige uitoefening van beroep of bedrijf. In dit kader zijn de elementen genoemd in punt 3.2 van groot belang.

3.5 Rechten en plichten

Verplichtingen van de vereniging (opdrachtgever)

De vereniging is verplicht om de in de overeenkomst vastgelegde beloning te betalen na ontvangst van een voldoende gespecificeerde factuur, ervan uitgaande dat de leraar beroepsmatig handelt. Voorts is de vereniging verplicht om de zorgplicht die zij ten opzichte van werknemers heeft, óók in acht te nemen ten opzichte van personen die niet op basis van een arbeidsovereenkomst voor haar werken. Deze zorgplicht houdt in dat de vereniging moet zorgen voor een veilige werkomgeving. De vereniging kan aansprakelijk worden gehouden voor letselschade van de leraar (niet in dienst) die ontstaat tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat een leraar schade oploopt als gevolg van slecht onderhouden banen.

Verplichtingen voor de leraar (opdrachtnemer)

De leraar is verplicht de overeengekomen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren. De leraar kan en mag naar eigen inzicht bepalen hoe hij wil werken en op welke wijze hij bepaalde resultaten wil bereiken.

3.6 Einde van de overeenkomst van opdracht door tussentijds opzeggen

De leraar kan, als opdrachtnemer, een overeenkomst van opdracht die voor een bepaalde duur is aangegaan uitsluitend tussentijds opzeggen als er sprake is van gewichtige redenen (zoals een verstoorde werkrelatie). Wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan dan is opzegging wel mogelijk. Het is verstandig om in de overeenkomst van opdracht een opzegtermijn vast te leggen.

De vereniging kan, als opdrachtgever, de overeenkomst van opdracht te allen tijde opzeggen. Als de vereniging de opdracht opzegt vóórdat deze is voltooid, behoudt de leraar 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.

Wanneer de vereniging een overeenkomst van opdracht opzegt, moet zij een redelijke opzegtermijn hanteren. In sommige gevallen kan een opzegtermijn van één maand te kort zijn. In die gevallen is een opzegtermijn van twee of drie maanden een goede periode. De leraar heeft dan voldoende tijd om de werkzaamheden af te ronden en geeft de vereniging voldoende tijd om een nieuwe leraar te vinden.

3.7 Conclusie

Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste voor- en nadelen van een overeenkomst van opdracht voor de vereniging:



Voordelen voor de vereniging

- Geen administratieve en organisatorische rompslomp;
- Geen hoge kosten, als vereniging betaal je geen premies voor de werknemersverzekeringen, belastingen en heffingen;
- Flexibele samenwerking, relatief makkelijke beëindiging van de arbeidsrelatie is mogelijk;
- Geen verplichtingen vanuit formeel of materieel werkgeverschap.

Nadelen voor de vereniging

- De juridische consequenties zijn vooraf niet goed in te schatten:
 - o Risico dat sprake is van fictieve dienstbetrekking (waardoor verzekeringsplicht en fiscale inhoudings- en afdrachtplicht ontstaat);
 - o Risico dat overeenkomst van opdracht achteraf wordt gekwalificeerd als arbeidsovereenkomst (met dienaangaande naheffingsaanslagen en ontslagbescherming);
- Het is van tevoren niet duidelijk waar het werkgeversrisico ligt. Zo kan de vereniging aansprakelijk worden gehouden voor schade die ontstaan is tijdens de uitvoering van de werkzaamheden op basis van de zorgplicht van de vereniging (zorgen voor veilige werkomgeving);
- De vereniging heeft geen invloed op de inhoud en wijze van uitvoering van de werkzaamheden door de leraar;
- De vereniging mag geen instructies aan de leraar geven;
- De vereniging heeft geen zeggenschap over het functioneren en ontwikkeling van de leraar;
- De leraar kan zich minder goed tot 'clubleraar' ontwikkelen, omdat hij (vaak) bij meerdere verenigingen op basis van een overeenkomst van opdracht werkt (m.a.w. de leraar heeft meerdere opdrachtgevers).

De KNLTB beschikt over een model overeenkomst van opdracht, waarin de samenwerking tussen een vereniging en leraar kan worden vastgelegd. Dit model vind je op onze [website](#).



4. De leraar wordt ingehuurd via een organisatie

4.1 Uitzenden, detacheren of payrolling

Hét kenmerkende verschil met de overeenkomst van opdracht is dat er bij deze variant drie partijen zijn betrokken: de vereniging, de leraar en de organisatie die de leraar ter beschikking stelt (de zogenoemde uitleenorganisatie, zoals een tennisschool met personeel, een payroll-bedrijf of Sportservicebureau). De vereniging sluit een overeenkomst met de uitleenorganisatie welke juridisch wordt beschouwd als een overeenkomst van opdracht. De uitleenorganisatie sluit op haar beurt een arbeidsovereenkomst (uitzendovereenkomst) of overeenkomst van opdracht met de betreffende leraar. De vereniging sluit in deze driehoeksverhouding dus géén overeenkomst met de leraar. Als vereniging doe je er verstandig aan bedacht te zijn op wat er in de overeenkomst van opdracht met de inleenorganisatie wordt vastgelegd, onder andere met betrekking tot de verdeling van risico's tussen partijen onderling.

In de verhouding tussen leraar en uitleenorganisatie is het juridisch van belang of er sprake is van een uitzenden, detacheren of payrolling:

- Uitzenden: de uitleenorganisatie werft en selecteert zelf het personeel. Als je als vereniging een aanvraag doet voor personeel, dan gaat de uitleenorganisatie zoeken naar een juiste match. Als de match is gevonden, wordt er een uitzendovereenkomst gesloten tussen de uitleenorganisatie en de leraar. Een organisatie mag pas als uitzendbureau optreden wanneer het uitzenden of uitlenen haar hoofdactiviteit is.
- Detacheren: de uitleenorganisatie heeft een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst, of overeenkomst van opdracht met de leraar. De leraar wordt na het sluiten van een detacheringsovereenkomst 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 leraar exclusief en permanent ter beschikking aan de vereniging, 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. Tussen de uitleenorganisatie en de leraar wordt een arbeidsovereenkomst gesloten.

>Let op: in bovenstaande verhoudingen is de uitleenorganisatie te kwalificeren als formeel werkgever en de vereniging als materieel werkgever. Dit kan ertoe leiden dat als de leraar tijdens zijn werkzaamheden letsel oploopt hij beide werkgevers aansprakelijk kan stellen voor de door hem geleden en nog te lijden schade wanneer beide werkgevers tekort zijn geschoten in hun zorgplicht.

>Let op: uit jurisprudentie blijkt dat onder bepaalde omstandigheden de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer (leraar) en het payrollbedrijf wordt beschouwd als zijnde een arbeidsovereenkomst tussen de werknemer (leraar) en de opdrachtgever (vereniging). Dergelijke omstandigheden zijn bijvoorbeeld: als de opdrachtgever de werknemer werft en selecteert, de werknemer alleen voor de opdrachtgever werkt, de opdrachtgever instructies



geeft, de werknemer bedrijfskleding van de opdrachtgever draagt, de opdrachtgever met de werknemer afspraken maakt over vakantiedagen en opleidingen, de werknemer geen contact heeft met het payrollbedrijf en de werknemer bij reorganisatie wordt ingeschreven bij het herplaatsingsbureau van de opdrachtgever. Dit brengt het risico met zich mee dat de opdrachtgever (vereniging) wordt gekwalificeerd als formeel én materieel werkgever met als consequentie dat alle werkgeversverplichtingen (zoals loondoorbetaling bij ziekte) bij de opdrachtgever komen te liggen.

Om te voorkomen dat er onbedoeld een payrollconstructie ontstaat, raden wij verenigingen nadrukkelijk aan om uitgebreid stil te staan bij de (inhoud van de) overeenkomst van opdracht die een uitleenorganisatie met de vereniging wil sluiten.

4.2 Payrolling onder de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab)

Sinds de invoering van de Wab op 1 januari 2020 is payrolling een stuk minder aantrekkelijk geworden voor een opdrachtgever. Dit heeft te maken met de volgende punten:

- Een payrollmedewerker heeft per 1 januari 2020 minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als de medewerkers die in dienst zijn bij de inlener (de vereniging). Dit geldt zowel wat betreft de primaire als de secundaire arbeidsvoorwaarden. Wanneer de vereniging een payrollmedewerker inhuurt, moet de vereniging het payrollbedrijf informeren over de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de eigen medewerkers van de vereniging. Daarnaast heeft de payrollmedewerker vanaf 1 januari 2021 recht op een adequate pensioenvoorziening.
- De WW-premie bij de zogenaamde flexcontracten is omhoog gegaan. Dit brengt meer kosten met zich mee.
- Het is vanaf 1 januari 2020 niet meer mogelijk om bij payrollmedewerkers gebruik te maken van de bijzondere regels die gelden voor uitzendkrachten. Dit betekent bijvoorbeeld dat de wettelijke regels rond de ketenregeling ook gaan gelden voor de payrollmedewerker.⁴

4.3 Rechten en plichten

Verplichtingen uitleenorganisatie

Op de uitleenorganisatie rusten de normale werkgeversverplichtingen. In de arbeidsovereenkomst zijn zaken geregeld zoals het aantal werkuren, de taakinhoud, tijdstip van indiensttreding, duur van de overeenkomst, vakantie-/verlofregeling en uiteraard het loon. De uitleenorganisatie is verantwoordelijk voor de inhouding en afdracht van loonbelasting en sociale premies. 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.

⁴ Volgens de huidige ketenbepaling gaat een tijdelijk contract automatisch over in een vast contract als een werknemer meer dan 3 opvolgende tijdelijke contracten heeft gekregen. Of als een werknemer langer dan 3 jaar meerdere tijdelijke contracten bij zijn werkgever heeft gehad.



Bij ziekte van de leraar is de uitleenorganisatie verplicht om gedurende de ziekte minimaal 70% van het salaris door te betalen met een maximumduur van 104 weken (tussen partijen onderling kan in de arbeidsovereenkomst overeen worden gekomen dat de werkgever 100% van het salaris in het eerste jaar doorbetaalt en 70% van het salaris in het tweede jaar). Voorts heeft de uitleenorganisatie in geval van ziekte van de leraar de plicht om een re-integratieplan op te stellen. Dit deel van het werkgeverschap rust dus bij de uitleenorganisatie. Let er als vereniging op dat dit ook als zodanig in de overeenkomst van opdracht tussen de inlener (vereniging) en uitleenorganisatie wordt vastgelegd.

Wat betreft de beëindiging van de uitzendovereenkomst 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 36 maanden of er meer dan drie overeenkomsten zijn gesloten zonder onderbreking van zes maanden⁵). In het laatste geval gelden de regels voor een contract voor onbepaalde tijd. Er dient dan door de uitleenorganisatie een ontslagvergunning te worden aangevraagd bij het UWV of het contract dient via de kantonrechter te worden ontbonden.

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 (denk aan het hebben van deugdelijke banen en verlichting). Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) is het de inlener (dus de vereniging) die als werkgever wordt aangemerkt. Dit houdt in dat de vereniging tegenover de ingeleende werknemer (de leraar) dezelfde zorg in acht moet nemen als ten opzichte van de werknemers die op basis van een normale arbeidsovereenkomst in dienst zijn. Bij een arbeidsongeval van de leraar kan laatstgenoemde de vereniging aansprakelijk stellen en zal de vereniging moeten aantonen dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan. Ook dient de vereniging toe te zien op het aantal uren dat de leraar aan het werk is. Een leraar mag maximaal 12 uur per dienst en maximaal 60 uur per week werken.

Verder draagt – afhankelijk van de inleenorganisatie en wat hierover in de overeenkomst van opdracht tussen de vereniging en de inleenorganisatie is opgenomen – de vereniging in beginsel het risico op aansprakelijkheid voor bij derden veroorzaakte schade door de leraar. Dit is bijvoorbeeld aan de orde wanneer er in de les een ongeluk gebeurt. De vereniging kan dan alleen aan aansprakelijkheid ontkomen, indien zij kan aantonen dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan en zij geen enkele instructiebevoegdheid had ten opzichte van de leraar. 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. Omdat in dat geval het

⁵ Bij CAO kan worden afgeweken van de tussenpoos van zes maanden, indien er sprake is van 'terugkerend tijdelijk werk'. In dat geval kan de tussenpoos verkort worden tot drie maanden.



risico van de inleenorganisatie naar de vereniging min of meer 'is verlegd', verdient het aanbeveling om na te gaan of de WA-verzekering van de vereniging voldoende dekkend is.

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

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

4.4 Verschijningsvormen in de praktijk voor het inlenen van de leraar

Het inlenen van een leraar kan in de praktijk op verschillende manieren. Bijzondere aandacht verdienen de Sportservicebureaus. Verder is een onderscheid te maken tussen zogenaamde gesubsidieerde organisaties en niet gesubsidieerde organisaties.

Sportservicebureaus

Sportservicebureaus zijn bureaus die zijn ontstaan op aansporing van provinciale sportraden. Sportservicebureaus verzorgen voor (amateur)verenigingen onder andere de loon- en salarisadministratie van werknemers van de vereniging. Als een vereniging denkt niet over voldoende deskundigheid te beschikken om uitvoering te kunnen geven aan alle aspecten die zijn verbonden aan het werkgeverschap zijn sportservicebureaus desgevraagd bereid om als formeel werkgever op te treden van de personen die feitelijk werkzaam zijn bij de vereniging (zoals leraren).

Indien een Sportservicebureau op verzoek van een vereniging als formeel werkgever optreedt, wordt er een arbeidsovereenkomst gesloten tussen het Sportservicebureau en degene die bij de betrokken vereniging feitelijk zijn werkzaamheden zal gaan uitvoeren. Deze persoon wordt vervolgens op grond van een detacheringsovereenkomst uitgeleend aan de vereniging. De duur van de arbeidsovereenkomst is steeds gelijk aan de duur van de detacheringsovereenkomst. De materiële gevolgen van de arbeidsovereenkomst komen volledig voor rekening van de vereniging waar de betrokken persoon feitelijk werkzaam is. Zo moet de betreffende vereniging de loonkosten volledig vergoeden aan het Sportservicebureau, óók in het geval dat het loon bij ziekte van de leraar op grond van de wet moet worden doorbetaald. Daarnaast zal bij een (voortijdige) beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen de leraar en het Sportservicebureau de vereniging de financiële gevolgen ervan dragen. Verenigingen dienen er zich bewust van te zijn dat vrijwel alle risico's niet door het Sportservicebureau worden gedragen, maar door de vereniging zelf. Omwille hiervan raden wij verenigingen aan de concept detacheringsovereenkomst aan de juridische afdeling van de KNLTB voor te leggen.

Commerciële organisaties

Verder zijn ook commerciële organisaties ingesprongen op de toenemende behoefte van verenigingen om een leraar in te lenen. 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



uitleenen aan de vereniging. Ook hier draagt de uitleenende organisatie zorg voor de betaling van het loon aan de leraar en de premie- en belastingafdracht.

Bij een 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.

In het geval van een 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 loopt de vereniging namelijk alsnog het risico van de zogenaamde fictieve dienstbetrekking zoals eerder is beschreven. De commerciële organisaties dienen bij de vereniging over hun diensten BTW in rekening te brengen.

>Let op: het is van belang om duidelijk onderscheid te maken tussen een zelfstandige leraar (zzp'er) en een tennisschool. Een zelfstandige leraar (zzp'er) is een leraar die voor eigen rekening en risico in opdracht van een vereniging de lessen verzorgt. Een tennisschool is een organisatie die meerdere leraren in dienst heeft of overeenkomsten van opdracht mee heeft gesloten en vanuit haar positie als werkgever leraren uitleent aan een vereniging. Een tennisschool zonder personeel is dus geen tennisschool!

Verhouding uitleenorganisatie en vereniging

Geen van de hiervoor besproken organisaties zijn 'echte' uitzendbureaus. Het bijzondere regime voor uitzendbureaus is in de genoemde gevallen dan ook niet van toepassing. Wel is het goed om 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 uitsluitend het verzorgen van tennislessen betreffen, maar ook het bezoeken van een vergadering, het organiseren van ouderavonden, etc.

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, etc. Het is raadzaam om als 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.

4.5 Conclusie

Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste voor- en nadelen van het inlenen van een leraar:

Voordelen voor de vereniging:

- Geen administratieve en organisatorische rompslomp;



- Flexibele arbeidsrelatie, waarbij geen rekening gehouden hoeft te worden met het ontslagrecht (tenzij er een vast dienstverband is ontstaan of er is sprake van een arbeidsovereenkomst);
- Verschillende keuzemogelijkheden voor het af te nemen dienstenpakket.
- In geval je gebruik maakt van een tennisschool ligt het formeel en materieel werkgeverschap bij de tennisschool en niet bij de vereniging.

Nadelen voor de vereniging*:

- De juridische consequenties bij payrolling zijn vooraf niet goed in te schatten (onder bepaalde omstandigheden kan er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst tussen vereniging en leraar);
- Indien je gebruikt maakt van een Sportservicebureau komen de materiële gevolgen van de arbeidsovereenkomst tussen de leraar en het Sportservicebureau volledig voor rekening van de vereniging. Dit kan hoge kosten met zich mee brengen.
- Het is van tevoren niet duidelijk waar het werkgeversrisico ligt (tenzij sprake is van tennisschool die in principe volledig risicodragend is):
 - o De leraar kan zowel de formeel werkgever (inleenorganisatie) als materieel werkgever (vereniging) aansprakelijk stellen bij schade;
 - o De vereniging wordt op grond van de Arbeidsomstandighedenwet aangemerkt als werkgever (vereniging heeft een zorgplicht);
 - o De vereniging draagt het risico op aansprakelijkheid in geval van bij derden veroorzaakte schade (tenzij geen instructiebevoegdheid);
 - o De vereniging kan aansprakelijk worden gesteld wanneer de inleenorganisatie nalatig is in het voldoen van belastingen en premiegelden.
- Payrollmedewerkers hebben dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als de werknemer die werkt bij de vereniging;
- Mogelijk additionele kosten voor de diensten die de uitleenorganisatie verricht;
- De WW-premie bij de zogenaamde flexcontracten is omhoog gegaan. Dit brengt meer kosten met zich mee;
- Het is niet meer mogelijk om bij payrollmedewerkers gebruik te maken van de bijzondere regels die gelden voor uitzendkrachten.

**Let op: de nadelen voor de vereniging zijn afhankelijk van de betreffende inleenorganisatie. Wordt gebruik gemaakt van payrolling of een Sportservicebureau dan draagt de vereniging over het algemeen meer (werkgevers)risico's dan wanneer gebruik wordt gemaakt van een tennisschool die in beginsel volledig risicodragend is.*

De KNLTB beschikt over een model overeenkomst van opdracht, waarin de samenwerking tussen een vereniging en een leraar of een vereniging en tennisschool kan worden vastgelegd. Deze vind je op onze [website](#).

Voor een korte samenvatting van de belangrijkste wijzigingen die de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) met zich heeft meegebracht, verwijzen wij graag naar het artikel 'Wat betekent de Wet Arbeidsmarkt in Balans voor jouw vereniging'. Dit artikel is te vinden op onze [website](#).

