

RECHTSPRAAK

Trainer verrichtte werkzaamheden op basis van vrijwilligersvergoedingen: geen arbeidsovereenkomst wegens ontbreken van gezag en loon; alle vorderingen afgewezen.*Feiten*

Werknemer is per 1 augustus 2015 op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van tien maanden in dienst getreden bij [gedaagde] (hierna: werkgever), in de functie van trainer/coach, tegen een vergoeding van € 450 netto per maand. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat deze van rechtswege zou eindigen op 31 mei 2016, met de intentie van partijen om nadien een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan. Na 31 mei 2016 heeft werknemer zijn werkzaamheden als trainer/coach bij werkgever voortgezet. In de jaren daarna zijn tussen partijen afspraken gemaakt over vergoedingen, die werkgever heeft aangeduid als vrijwilligersvergoedingen. In een e-mail van 18 augustus 2022 heeft de voorzitter van werkgever aan werknemer meegedeeld dat hij voor het seizoen 2022-2023 een maximale vrijwilligersvergoeding van € 1.800 zou ontvangen, uit te betalen in maandelijkse termijnen. Werknemer heeft daarop per e-mail van 20 augustus 2022 gereageerd en zich op het standpunt gesteld dat zijn werkzaamheden en verantwoordelijkheden niet passen bij een vrijwilligersvergoeding. Op 15 november 2022 hebben partijen een document ondertekend waarin afspraken zijn vastgelegd over betalingen aan werknemer voor het seizoen 2022-2023 en een nabetaling over het seizoen 2021-2022. In de periode 2020 tot en met 2023 heeft werkgever diverse bedragen aan werknemer betaald; in 2024 en 2025 zijn geen betalingen meer verricht. In september 2024 hebben partijen opnieuw contact gehad over het verrichten van trainerswerkzaamheden. Werkgever heeft daarbij gesproken over een (maximale) vrijwilligersvergoeding, terwijl werknemer zich op het standpunt stelde dat sprake was van een arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft dit uitdrukkelijk betwist en aangegeven dat er volgens hem geen arbeidsovereenkomst bestond. Werknemer verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever, althans wegens tekortkoming in de nakoming, en werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig loon, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Partijen twisten over de vraag of tussen hen na 31 mei 2016 (nog steeds) sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst dan wel van een vrijwilligersrelatie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst na 2016

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst die partijen op 1 augustus 2015 zijn aangegaan, van rechtswege is geëindigd op 31 mei 2016 en niet stilzwijgend is verlengd. Dat verzoeker na die datum incidenteel trainingen heeft verzorgd, is onvoldoende om te concluderen dat hij zijn werkzaamheden structureel en in opdracht van gedaagde heeft voortgezet. Ook het ontbreken van een schriftelijke aanzegging leidt niet tot voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Het feit dat verzoeker na mei 2016 geen loon en loonstroken meer heeft ontvangen en daartegen destijds niet heeft geprotesteerd, bevestigt dat het dienstverband is geëindigd.

Werkzaamheden vanaf seizoen 2018/2019

Ten aanzien van de werkzaamheden vanaf het seizoen 2018/2019 stelt de kantonrechter vast dat partijen zijn overeengekomen dat verzoeker trainings- en coachingswerkzaamheden zou verrichten tegen betaling van een vergoeding. Deze werkzaamheden kwalificeren wel als persoonlijk verrichte arbeid, maar er is geen sprake van een gezagsverhouding. Verzoeker had vrijheid bij de uitvoering van zijn werkzaamheden en er was geen hiërarchische aansturing of toezicht door werkgever. Daarnaast is er volgens de kantonrechter geen sprake van loon in de zin van artikel 7:610 BW. De door verzoeker ontvangen vergoedingen bleven binnen de fiscale normen van vrijwilligersvergoedingen, partijen spraken steeds expliciet over vrijwilligers- of trainersvergoedingen en verzoeker heeft zelf meerdere seizoenen aangegeven vrijwillig te hebben gewerkt. Eerst in 2024 heeft verzoeker het standpunt ingenomen dat er sprake zou zijn van loon. Gelet op alle omstandigheden kan niet worden vastgesteld dat partijen een loonbetalingsverplichting zijn overeengekomen.

Omdat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, worden het verzoek tot ontbinding en de verzoeken tot betaling van een transitievergoeding, billijke vergoeding en achterstallig loon afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8139

Zaaknummer: 11793475 AZ VERZ 25-48 (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: N. Verweij en J.M.A. Koole

Wetsartikelen: 7:610 BW