



Koninklijke Nederlandse Voetbalbond

College van Arbiters

ARBITRAAL VONNIS

nr. 1453

d.d. 25 september 2017

Inzake

David Vecht,

wonend te Vleuten,

verzoeker,

gemachtigde: mr. A.W. Brantjes

tegen:

De vereniging met volledige

rechtsbevoegdheid **Rooms Katholieke**

Vereniging IJsselstein "VVIJ",

gevestigd te IJsselstein,

verweerster,

gemachtigde: mr. J.J. Degenaar

ARBITRAAL VONNIS NR. 1453

De Arbitragecommissie van de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond (KNVB), bestaande uit mr. J.C. van Dijk, wonend te Den Haag, voorzitter, J.P.A. Doornebosch, wonend te Doetinchem, arbiter, mr. J. Soet, wonend te Eelde, arbiter, en mr. N.A. de Leeuw, secretaris, heeft vonnis gewezen in de navolgende zaak:

David Vecht,
wonend te Vleuten,
verzoeker,
gemachtigde: mr. A.W. Brantjes

tegen:

De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid **Rooms Katholieke Vereniging IJsselstein "VVIJ"**,
gevestigd te IJsselstein,
verweerster,
gemachtigde: mr. J.J. Degenaar

Het verloop van de procedure

1. Bij verzoekschrift, gedateerd 20 juni 2017, met daarbij een drietal producties, heeft verzoeker, hierna te noemen: "**Vecht**", de Arbitragecommissie verzocht de opzegging van de arbeidsovereenkomst door VVIJ d.d. 15 juni 2017, te vernietigen op grond van artikel 7:681 lid 1 sub a jo. 7:671 BW, en voorts VVIJ te veroordelen tot betaling van het loon van € 1.425,00 bruto per maand, te vermeerderen met de vakantietoeslag en overige emolumenten over de periode vanaf 1 september 2017 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, onder veroordeling van VVIJ in de kosten van de procedure. Bij e-mail van 18 augustus 2017 heeft Vecht nog aanvullende producties in het geding gebracht, te weten een salarisspecificatie

juli 2016, de arbeidsovereenkomst tussen Vecht en VVIJ over 2013 tot en met 2015 en de arbeidsovereenkomst tussen partijen over 2015 en 2016. Tevens heeft mr. Brantjes in deze mail kenbaar gemaakt dat hij ter zitting een tweetal getuigen zou meenemen, te weten Dennis Tijssen en Dominique Wensveen. Bij brief van 22 augustus 2017 heeft de secretaris van de Arbitragecommissie mr. Brantjes er onder andere op gewezen dat op de vraag of, en zo ja wanneer de getuigen gehoord worden, door de Arbitragecommissie eerst ter gelegenheid van de mondelinge behandeling van de zaak zal worden beslist.

2. Verweerster, hierna te noemen: "VVIJ", heeft een verweerschrift ingediend met daaraan gehecht een vijftal producties, strekkende tot afwijzing van de vorderingen en tot veroordeling van Vecht in de kosten van de arbitrage waaronder begrepen de kosten van rechtskundige bijstand.
3. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 18 september 2017. Verschenen zijn de heer Vecht, bijgestaan door mr. Brantjes voornoemd en mr. M.L. van Oosten. Namens VVIJ zijn verschenen mevrouw N. Slenders en mevrouw N. van Tergouw (voorzitters), bijgestaan door mr. Degenaar voornoemd. Bij de aanvang van de mondelinge behandeling heeft de voorzitter van de Arbitragecommissie de heer Vecht er nogmaals op gewezen dat de meegebrachte getuigen niet bij de mondelinge behandeling van de zaak aanwezig kunnen zijn, tenzij Vecht afziet van het willen horen als getuigen van deze twee personen. Deze zouden dan wel als informant kunnen worden gehoord. Hiermee zijn partijen akkoord gegaan.
4. Beide partijen hebben hun standpunten nader toegelicht.

Bevoegdheid

5. Beide partijen zijn lid van de KNVB, zodat de Arbitragecommissie op de voet van het bepaalde in artikel 1 lid 1 sub a van het Arbitragereglement bevoegd is kennis te nemen van de geschillen tussen partijen.

Spoedgeding

6. Op verzoek van Vecht heeft de algemeen voorzitter van het College van Arbiters bepaald dat het onderhavige geschil als een spoedgeding zal worden behandeld.

Standpunt van partijen

7. Vecht heeft samengevat gesteld dat hij per 1 september 2014 in dienst is getreden in de functie van technisch manager voor een periode die in beginsel zou lopen tot 30 augustus 2019. Hij wijst erop dat in artikel 5 lid 2 van de overeenkomst een tussentijds opzegbeding is opgenomen. Bij brief van 15 juni 2017 heeft VVIJ de overeenkomst opgezegd tegen 1 september 2017 evenwel zonder toestemming van het UWV en zonder redengeving. In de opzeggingsbrief staat vermeld:

"In mei hebben wij gesproken over het voornemen van VVIJ om de met u op 1 september 2014 gesloten 'overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten in het amateurvoetbal' te beëindigen.

Door middel van dit schrijven willen wij bevestigen dat we de overeenkomst inderdaad willen beëindigen. Wij wijzen in deze op artikel 1 lid 4 van de tussen ons gesloten overeenkomst waarin wij uitdrukkelijk overeen zijn gekomen dat er geen sprake is van een privaatrechtelijke dienstbetrekking.

Op grond van artikel 5 lid 2 willen wij daarom de overeenkomst opzeggen per eerste dag van de eerstvolgende kalendermaand. Gezien de overeengekomen opzegtermijn van 2 maanden eindigt de overeenkomst derhalve op 1 september 2017.

Op afzienbare termijn maken we graag afspraken over het inleveren van spullen die eigendom zijn van VVIJ, voor zover deze in uw bezit zijn.

We willen u bij deze uiteraard bedanken voor de prettige samenwerking.

We zien een bevestiging van de ontvangst van dit schrijven graag tegemoet. We gaan ervan uit u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd."

8. Bij e-mail van 16 juni 2017 heeft de gemachtigde van Vecht aan VVIJ het volgende bericht:

"David Vecht vraagt mij hem bij te staan naar aanleiding van uw brief van 15 juni 2017. In uw brief zegt u de overeenkomst op met David tegen 1 september 2017. U geeft aan dat er geen sprake zou zijn van een "privaatrechtelijke dienstbetrekking". U wijst in het bijzonder op artikel 1 lid 4 van de overeenkomst.

Anders dan u aangeeft, ben ik van mening dat er wel degelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst (ik neem aan dat u met uw brief van 15 juni 2017 wilt aangeven dat er geen sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst), omdat er sprake is van een gezagsverhouding en u hem maandelijks salaris en zelfs vakantieslag betaalt.

In artikel 5 lid 3 is opgenomen dat de overeenkomst in ieder geval eindigt per 30 augustus 2019. Dat betekent derhalve dat David in ieder geval recht heeft tot 30 augustus 2019 op het overeengekomen salaris en emolumenten.

U kunt een arbeidsovereenkomst alleen opzeggen, indien er sprake is van een redelijke ontslaggrond. Die hebt u niet aangevoerd, zodat ik namens David aandring op doorbetaling van salaris.

Ik verzoek u mij binnen 24 uur na heden aan te geven dat u het salaris van David ook na 1 september 2017 zult betalen, bij gebreke waarvan ik de zaak zal voorleggen aan de Arbitragecommissie van de KNVB."

9. Ter gelegenheid van de mondelinge behandeling heeft de gemachtigde van Vecht er nader op gewezen dat de overeenkomst die tussen partijen is ondertekend op 1 september 2014, een arbeidsovereenkomst is en niet een overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten in het amateurvoetbal. In dat kader heeft hij erop gewezen dat de overeenkomst alle kenmerken in zich heeft van een arbeidsovereenkomst. Zo wordt er in de overeenkomst gesproken over een salaris inclusief vakantietoeslag en is dit salaris ook daadwerkelijk per maand betaald, onder het verstrekken van een

salarisspecificatie waarop is vermeld dat het gaat om loon. Er wordt ook loonbelasting op het brutosalaris ingehouden. Ook wijst Vecht erop dat in tegenstelling tot een overeenkomst van opdracht, hij geen maandelijks facturen heeft gestuurd en dat het ook altijd de bedoeling van VVIJ was dat Vecht de werkzaamheden persoonlijk verrichtte. Dat Vecht geen rechtstreekse opdrachten kreeg van het destijds bestuur van VVIJ wil, zo betoogt Vecht, niet zeggen dat er geen gezagsverhouding bestond. De werkzaamheden werden weliswaar uitgevoerd met een grote mate van vrijheid, maar VVIJ was bevoegd aanwijzingen te geven, zoals ook blijkt uit de opsomming van de werkzaamheden in artikel 1 lid 2 van de overeenkomst, zoals het overleg met de technische commissie van VVIJ en het verslag doen aan het bestuur van VVIJ van de voortgang van de activiteiten. Bij toetsing aan vaste jurisprudentie zoals onder andere het Groen/Schoevers arrest, waaruit blijkt dat alle omstandigheden van het geval bij de beoordeling moeten worden betrokken, blijkt dat er een arbeidsovereenkomst is gesloten. Vecht wijst erop dat het niet alleen gaat om de benaming van de overeenkomst, maar ook op de wijze waarop aan die overeenkomst uitvoering wordt gegeven.

10. VVIJ heeft een en ander gemotiveerd bestreden en stelt dat Vecht al vanaf 1 juli 2013 in dienst was bij VVIJ als hoofdtrainer. Deze functie werd uitgeoefend op basis van een arbeidsovereenkomst. VVIJ wilde echter haar jeugdopleiding naar een hoger niveau brengen. In november 2013 heeft VVIJ daarom met Vecht gesproken over de invulling van de technische commissie en de uitvoering van het beleidsplan jeugdopleiding. Partijen hebben er uitdrukkelijk voor gekozen om aanvullend een overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten aan te gaan en dus niet om de aanvullende werkzaamheden onder te brengen in de al eerder gesloten arbeidsovereenkomst. Vecht zou naast technische zaken ook de taak van combinatiefunctionaris op zich nemen. VVIJ stelt dat partijen over de inhoud van het tweede contract overleg hebben gevoerd en dat Vecht de inhoud van de door VVIJ opgesteld concept overeenkomst zou bespreken met zijn adviseur. In het vervolgoverleg hebben beide partijen wijzigingen voorgesteld, en dit heeft geleid tot de ondertekening van de definitieve overeenkomst. Deze overeenkomst kent een ingangsdatum van 1 september 2014 en wijkt op onderdelen af van het eerdere tussen

partijen uitgewisselde concept. VVIJ heeft Vecht echter al vanaf 1 januari 2014 de vergoeding betaald omdat hij al vanaf dat moment de werkzaamheden is gaan uitvoeren. VVIJ merkt verder op dat Vecht weliswaar stelt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, maar dat hij de stelling niet onderbouwt. VVIJ wijst erop dat het aan Vecht is om te bewijzen dat de overeenkomst die door VVIJ is overgelegd ondanks de benaming en inhoud en partij bedoeling zoals kenbaar uit deze overeenkomst, desondanks een arbeidsovereenkomst is. Naar het oordeel van VVIJ is van doorslaggevende betekenis de vraag of partijen de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst hebben beoogd. Uitgangspunt voor de beantwoording voor die vraag is, onder verwijzing naar de jurisprudentie, dat partijen die een overeenkomst sluiten die strekt tot het verrichten van werk tegen betaling deze overeenkomst op verschillende wijzen kunnen inrichten en dat wat er tussen hen heeft te gelden, wordt bepaald door hetgeen zij bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stond. Daarnaast moet ook in aanmerking worden genomen de wijze waarop partijen feitelijk aan de overeenkomst uitvoering hebben gegeven. Op deze en overige verweren van VVIJ zal bij de beoordeling van het geschil nader voor zover van belang worden teruggekomen.

Beoordeling van het geschil

11. Partijen zijn het erover eens dat hun rechtsverhouding wordt beheerst door de overeenkomst die door hen is ondertekend en is gedateerd 1 september 2014 en die door VVIJ is overgelegd als productie 1. Deze overeenkomst wordt in de aanhef aangemerkt als een overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten in het amateurvoetbal en in de considerans wordt nog eens expliciet opgemerkt dat VVIJ aan een technisch manager behoefte heeft en de technisch manager (Vecht) heeft verzocht de in de overeenkomst beschreven diensten voor VVIJ te verrichten en dat Vecht zich bereid heeft verklaard om deze diensten voor VVIJ te verrichten.

12. In artikel 1 lid 1 komen partijen overeen dat Vecht zich verbindt tot het verrichten van de diensten ten behoeve van de vereniging VVIJ en in lid 2

staan de taken die behoren bij de uitoefening van deze diensten door de technisch manager.

13. In lid 4 van artikel 1 spreken partijen expliciet af dat zij geen privaatrechtelijke dienstbetrekking overeenkomen en dat de technisch manager vrij is de diensten naar eigen inzicht te verrichten. Vecht heeft onvoldoende gesteld en aannemelijk gemaakt dat ondanks deze bewoordingen van de overeenkomst partijen bij het aangaan van de overeenkomst een arbeidsovereenkomst hebben beoogd.

14. Het komt echter bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst niet alleen aan op de bewoordingen van de overeenkomst, maar tevens op de wijze waarop aan die overeenkomst uitvoering is gegeven. VVIJ heeft onweersproken gesteld dat Vecht deze werkzaamheden naar eigen inzicht kon inrichten en dat van enige sturing of instructie van de kant van VVIJ geen sprake is geweest. Vecht heeft in dit kader onvoldoende gesteld en niet aannemelijk gemaakt dat ondanks de bewoordingen van de overeenkomst in de uitvoering van de werkzaamheden gebleken is dat er wel een gezagsverhouding tussen partijen bestond. Vecht heeft niet kunnen uitleggen aan wie hij verantwoording diende af te leggen bij de vereniging. Dat hij overleg had met de destijdse voorzitter is ook bij een overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten als normaal te beschouwen. De Arbitragecommissie houdt bij de beoordeling tevens rekening met het gegeven dat Vecht niet, althans onvoldoende heeft weersproken dat hij het concept van de overeenkomst enige tijd vóór ondertekening in zijn bezit had, dat hij dat heeft kunnen bestuderen en, zoals ook door VVIJ gesteld en niet, althans onvoldoende weersproken zou voorleggen aan zijn adviseur. Niet gesteld of gebleken is dat Vecht bij de bespreking van de overeenkomst van opdracht aan de orde heeft gesteld dat hij deze werkzaamheden alleen wilde gaan verrichten onder het uitbreiden van de reeds bestaande arbeidsovereenkomst hetgeen voor de hand had gelegen als Vecht een arbeidsovereenkomst voor ogen had gestaan.

15. Ook uit de inhoud en de omschrijving van de werkzaamheden volgt dat er geen gezagsverhouding bestond. Ook de opdrachtgever kan, binnen zekere grenzen, aanwijzingen geven hoe de opdracht moet worden uitgevoerd. In tegenstelling tot de door Vecht zelf overgelegde trainersovereenkomst die al in de kop luidt dat er een arbeidsovereenkomst tussen partijen tot stand was gekomen als coach van het amateurvoetbal, en waarbij ook artikel 1 spreekt over het in dienst treden bij de werkgever door de werknemer als trainer/coach, staat in de overeenkomst van 1 september 2014 uitdrukkelijk vermeld dat het een overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten in het amateurvoetbal betreft. Evenmin is bij de beoordeling van de aard van de overeenkomst doorslaggevend dat loonbelasting werd ingehouden en dat VVIJ spreekt over salaris.
16. Het gegeven dat partijen bij het sluiten van de aanvullende overeenkomst met betrekking tot de werkzaamheden als technisch manager niet hebben besloten de taken als technisch manager onder te brengen in de reeds bestaande arbeidsovereenkomst, is een aanwijzing dat partijen niet hebben beoogd om een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Op zich kon deze overeenkomst van opdracht als technisch manager dan ook worden voortgezet nadat Vecht zelf besloten had de arbeidsovereenkomst tussen Vecht en VVIJ op 30 juni 2016 te beëindigen. De overeenkomst is aanvankelijk ook voortgezet.
17. Een en ander leidt ertoe dat de vorderingen van Vecht dienen te worden afgewezen en dat Vecht als de in het ongelijk gestelde partij dient te worden veroordeeld in de kosten van de procedure als hierna begroot.

Rechtdoende als goede mensen naar billijkheid

18. Wijst af hetgeen gevorderd en veroordeelt Vecht in de kosten van de arbitrageprocedure, begroot aan de zijde van de KNVB op € 475,00 en die aan de zijde van VVIJ op € 350,00.

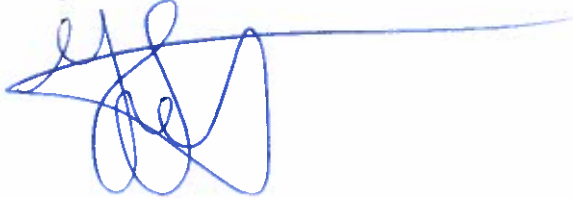
Aldus gewezen te Zeist op 25 september 2017.



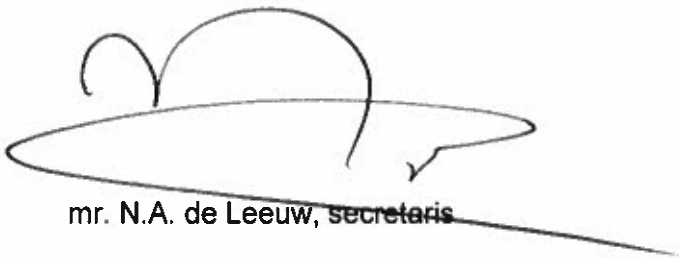
mr. J.C. van Dijk, voorzitter



J.P.A. Doornebosch, arbiter



mr. J. Soet, arbiter



mr. N.A. de Leeuw, secretaris