



HET BESTUUR EN DE TRAINER-COACH



KNVB

IS ONS LEVEN * VOETBAL IS ONS LEVEN * VOETBAL IS ONS LEVEN * VOETBAL IS ONS LEVEN * VOETBAL

Colofon

Dit is een uitgave van de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond

Redactie:

Wyke Ruedisulj, Mark van Berkum, Marjan Heinen,
La Gro Advocaten - Alphen a/d Rijn

Eindredactie:

Marjan Heinen

Fotografie:

Jan de Koning

Vormgeving:

Creada

Datum:

oktober 2008

Inhoud

1.	Algemeen	04
2.	De trainer-coach en zijn contract	06
3.	De onbezoldigde trainer-coach	10
4.	Geschillen	12
5.	Bevoegdheden	13
6.	Onbevoegde trainer-coach	14
7.	Aansprakelijkheid vereniging en trainer-coach	15
8.	Arbeidsomstandigheden en ziekte van de trainer-coach (Arbowet en WULBZ)	16
9.	Trainersopleidingen	17
10.	Belangrijke adressen	18
	Bijlage 1: Bevoegdheden trainer-coaches (art. 17 van het Algemeen Reglement)	19
	Bijlage 2: Arbeidsovereenkomst voor trainer-coach, werkzaam in het amateurvoetbal	23
	Bijlage 3: Vrijwilligersregeling	29

I ALGEMEEN

Deze brochure gaat over de trainer-coach en diens verhouding met de vereniging. Gekeken is naar de relevante reglementaire bepalingen over de voorwaarden waaraan een trainer-coach moet voldoen om te kunnen functioneren op het door de vereniging gewenste niveau.

Voorts zijn de belangrijkste aspecten van de arbeidsovereenkomst belicht: het ontstaan, de inhoud, de eventuele moeilijkheden en de mogelijkheden van beëindiging.

Hoewel gepoogd is alle zorgvuldigheid met betrekking tot het verstrekken van informatie in acht te nemen, kunnen aan de inhoud van deze brochure geen rechten worden ontleend. Natuurlijk kunt u zich altijd met nadere vragen wenden tot de afdeling ondersteuning clubbesturen van het districtskantoor.

Voor de goede orde zij vermeld, dat in deze brochure gemakshalve alleen verwezen wordt naar het mannelijk geslacht ten aanzien van de trainer-coach en andere; bedoeld wordt zowel het mannelijk, als het vrouwelijk geslacht.

1.1. Definitie trainer-coach (Artikel 17 lid 1 Algemeen Reglement)

De definitie van een trainer-coach is hij die in het bezit is van een in het reglement van de KNVB genoemd diploma en leiding geeft bij het oefenen van voetballers in conditioneel, technisch en tactisch opzicht en de daarbij behorende coaching tijdens wedstrijden verzorgt. Ongeacht of hij dit wel of niet tegen een vergoeding doet. Met ingang van 1 juli 2008 zijn de trainerslicenties gewijzigd. In bijlage 1 zijn de met ingang van die datum geldende bevoegdheden van trainer-coaches in een tabel weergegeven.

1.2. Ledenadministratie

Trainer-coaches, die binnen de vereniging actief zijn, moeten lid zijn van een vereniging of van de KNVB. Dit betekent concreet dat - rekening houdende met eventuele wisselingen - door middel van de elektronische ledenapplicatie in Sportlink_Club veranderingen aan het districtskantoor waaronder de vereniging ressorteert, moeten worden doorgegeven.

1.3. Trainerslicentie

Een trainer-coach, die als zodanig actief is, moet in het bezit zijn van een licentie. Hij komt daarvoor in aanmerking indien hij in het bezit is van een voetbaltrainersdiploma. De licentie moet worden aangevraagd bij het districtskantoor waaronder de vereniging waarbij de trainer-coach actief zal zijn, ressorteert.

De kosten, verbonden aan het afgeven van een trainerslicentie, bedragen met ingang van het seizoen 2008/'09 € 70 en worden jaarlijks geïndexeerd. Tegelijk met het afgeven van de licentie wordt de trainer-coach een persoonlijke trainerspas verstrekt. Deze pas is afgestemd op het niveau waartoe de trainer-coach op het moment van afgifte bevoegd is. De pas vermeldt de naam van de pashouder, de licentie, de looptijd van de licentie en de competitieklassen waartoe de licentie ten hoogste bevoegdheid verleent. De afgegeven trainerslicentie is geldig voor een periode van maximaal 5 jaar, waarbinnen de licentie kosteloos aangepast kan worden aan het laatst behaalde diploma. De trainer-coach krijgt tijdig voor het verstrijken van de einddatum, bericht omtrent de verlenging van zijn licentie.

1.4. Dispensatie

Een vereniging, waarvan de trainer-coach niet over het vereiste diploma beschikt, kan een dispensatieverzoek indienen. Een dispensatieverzoek dient schriftelijk onderbouwd en beargumenteerd ingediend te worden bij het districtskantoor waar de vereniging onder ressorteert. De vereniging dient onder anderen aan te geven om welke trainer-coach het gaat, welk diploma betrokkene heeft en wat de vereniging gedaan heeft om een bevoegde trainer-coach aan te trekken (advertentie geplaatst, vacaturebank WVON geraadpleegd, etc.). Dispensatie wordt in voorkomende gevallen slechts verleend voor de duur van één seizoen of een deel van één seizoen. Na afloop van een seizoen wordt in principe voor dezelfde trainer-coach niet opnieuw dispensatie verleend.

Ieder dispensatieverzoek wordt apart bekeken. Het (gaan) volgen van een cursus is geen reden om dispensatie te verlenen. Evenmin is de financiële situatie bij een vereniging doorslaggevend bij de beoordeling van een dispensatieverzoek.

Een trainer-coach die reeds in dienst is bij, of in dienst treedt bij een vereniging kan aan het einde van het seizoen, als de vereniging promoveert, voor de duur van twee seizoenen dispensatie krijgen. Voorwaarde is dat de trainer-coach zich voor het einde van het eerste van die twee seizoenen inschrijft voor deelname in het volgende seizoen aan de cursus die nodig is om wel op het vereiste niveau te komen.

Als een vereniging met haar eerste elftal in de laagste standaardklasse van het district uitkomt, kan zij samen met de trainer-coach een verzoek indienen tot dispensatie van het vereiste om voor het eerste elftal een gelicentieerde trainer-coach te hebben. Is de laagste klasse de vierde klasse dan moet de vereniging toch in ieder geval over één trainer-coach met minimaal de UEFA C-licentie beschikken.

2 DE TRAINER-COACH EN ZIJN CONTRACT

2.1. Inleiding

Dit hoofdstuk bespreekt de algemene regels van de arbeidsovereenkomst tussen een vereniging en de trainer-coach. Benadrukt moet worden dat in het onderstaande niet wordt gestreefd naar volledigheid, maar een kort overzicht wordt gegeven. Wanneer er een arbeidsrechtelijk conflict tussen een vereniging en een trainer-coach ontstaat, dan geldt dat dit een op zichzelf staande zaak is, waarbij de concrete, individuele feiten en omstandigheden een belangrijke rol spelen.

2.2. Wanneer is er in juridische zin sprake van een arbeidsovereenkomst?

Het is van belang te weten wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst, omdat alleen in dat geval de regels in de wet, waaronder de regels van het ontslagrecht, van toepassing zijn. De wet geeft een definitie van de arbeidsovereenkomst. Wanneer een overeenkomst aan alle in deze definitie genoemde criteria voldoet, is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Naast deze definitie is ook van belang wat de bedoeling van partijen is geweest.

De wettelijke definitie geeft drie criteria aan de hand waarvan wordt beoordeeld of de overeenkomst een arbeidsovereenkomst is:

1. De werknemer moet arbeid verrichten;
2. De werkgever betaalt de werknemer voor die arbeid loon;
3. De werknemer is in dienst van de werkgever.

De vereisten van arbeid en loon zijn betrekkelijk eenvoudig vast te stellen. Het criterium “in dienst” levert veelal meer problemen. Met “in dienst” wordt bedoeld dat er een zekere gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer bestaat. Deze gezagsverhouding houdt in dat de vereniging, als werkgever, de trainer-coach instructies kan en mag geven met betrekking tot de vervulling van zijn taak, met name ten aanzien van de organisatorische kant, zoals wanneer, waar, hoelang en hoe vaak er wordt getraind. In het algemeen zullen deze instructies niet het voetbaltechnische aspect van de taak van de trainer-coach betreffen: vakinhoudelijk heeft de trainer-coach immers zijn eigen deskundigheid.

2.3. Het sluiten van een arbeidsovereenkomst

Een overeenkomst komt tot stand door een aanbod en de aanvaarding daarvan. Voor het sluiten van een overeenkomst geldt dat er wilsovereenstemming tussen de partijen moet zijn. Met andere woorden partijen moeten het eens zijn. Daarnaast dient bij het sluiten van de overeenkomst duidelijk te zijn wat de verplichtingen over en weer zijn.

De arbeidsovereenkomst kan, net als andere overeenkomsten, zowel mondeling als schriftelijk worden aangegaan. Beide hebben juridisch gezien dezelfde rechtskracht. Het verdient echter de voorkeur de overeenkomst schriftelijk aan te gaan. De reden ligt voor de hand: het is voor beide partijen duidelijker welke afspraken er gemaakt zijn. Dit kan zeker van belang zijn wanneer er een conflict ontstaat.

2.4. Loon

Is er sprake van een arbeidsovereenkomst, dan is de vereniging verplicht de trainer-coach in ieder geval het wettelijk minimumloon uit te betalen. Er bestaan geen concrete richtlijnen voor de hoogte van het salaris van de trainer-coach.

Behalve loon in geld kan loon in natura worden verstrekt. Net als over loon in geld dient over de waarde hiervan loonbelasting en premies sociale verzekeringen te worden betaald. Naast loon kan de trainer-coach zijn kosten vergoed krijgen. Een betrouwbare handleiding hiervoor is de brochure “Sportclubs, belastingen en sociale verzekeringen”, verkrijgbaar bij iedere Belastingdienst.

De trainer-coach die een arbeidsovereenkomst heeft, heeft naast het recht op loon alle rechten en verplichtingen die bij een arbeidsovereenkomst horen. Zo heeft hij bijvoorbeeld recht op vakantiedagen, vakantiegeld en op doorbetaling van salaris bij ziekte.

2.5. Soorten arbeidsovereenkomsten

Er worden twee soorten arbeidsovereenkomsten onderscheiden:

1. overeenkomst voor onbepaalde tijd;
2. overeenkomst voor bepaalde tijd.

Het verschil tussen deze twee zit met name in het moment waarop de overeenkomst eindigt en de wijze waarop het einde tot stand kan worden gebracht.

2.6. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt wanneer de overeenkomst door één van de partijen wordt opgezegd. Deze opzegging is aan regels gebonden. De belangrijkste zijn dat de werkgever in geval van ontslag daarvoor een vergunning moet hebben van de Centrale organisatie Werk en Inkomen (CWI) en dat beide partijen een opzeggingstermijn in acht dienen te nemen. De opzegtermijn die de werknemer in acht moet nemen, bedraagt één maand. De opzegtermijn van de werkgever bedraagt minimaal één maand en maximaal vier maanden en is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. Ten aanzien van beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verwijzen wij u naar paragraaf 2.9.

2.7. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Kenmerk van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is dat bij aanvang direct wordt bepaald wanneer het contract zal eindigen. Door het bereiken van dit moment, eindigt de overeenkomst van rechtswege. Dat wil zeggen dat noch de vereniging, noch de trainer-coach daarvoor handelingen hoeft te verrichten.

Het moment van eindigen van de arbeidsovereenkomst kan zowel een datum zijn, als het einde (of begin) van een situatie. Voorbeeld van dit laatste is de trainer-coach die in dienst wordt genomen voor de duur van de ziekte van de eigenlijke trainer-coach of de trainer-coach die in dienst wordt genomen voor de duur van de nacompetitie. Van belang is dat de termijn objectief bepaalbaar is: voor iedereen is duidelijk wanneer de overeenkomst eindigt en geen van beide partijen kan eenzijdig invloed uitoefenen op het eindmoment.

In het amateurvoetbal wordt (net als overigens in het betaald voetbal), gezien de aard van de verhouding tussen vereniging en trainer-coach, meestal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten. Een overeenkomst voor bepaalde tijd kan echter overgaan in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Lees hierover meer in paragraaf 2.10 (Wat als de overeenkomst wordt verlengd?), derde alinea.

2.8. Tussentijds beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan in beginsel niet tussentijds rechtmatig worden beëindigd. Er bestaan vier uitzonderingen hierop. Deze komen in paragraaf 2.9 aan de orde. Werkgever en werknemer moeten tot het einde van de overeengekomen periode met elkaar verder. Beëindigt één van de partijen de overeenkomst vóórdat het contract is afgelopen, dan heeft dat tot gevolg dat de partij die de overeenkomst beëindigt, schadeloosstelling wordt. Als de vereniging de overeenkomst voortijdig beëindigt, dan bedraagt de schadeloosstelling in beginsel het bedrag aan loon dat de trainer-coach nog zou hebben ontvangen wanneer het contract zou zijn uitgediend. Dit bedrag kan gematigd worden door de arbitragecommissie, indien zij daartoe aanleiding ziet. In plaats van de schadeloosstelling kan de trainer-coach verlangen dat de werkgever de overeenkomst nakomt op straffe van een dwangsom. Als de trainer-coach tussentijds beëindigt, kan ook hij veroordeeld worden tot betaling van een schadeloosstelling. De werkgever kan een nakoming door de werknemer niet afdwingen met een dwangsom. Vaak zal echter al zo'n onwerkbaar situatie zijn ontstaan dat een vordering tot nakoming sowieso niet meer realistisch is.

2.9. Uitzonderingen

Er bestaat een viertal uitzonderingen op de regel dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet tussentijds kunnen worden beëindigd:

1. De vereniging en de trainer-coach besluiten met **wederzijds goedvinden** dat de overeenkomst eindigt. Een dergelijke beëindigingsovereenkomst maakt dat geen van de partijen schadeloosstelling is.
2. Beëindiging van de overeenkomst kan geschieden wegens een **dringende reden**. Het betreft hier het zogenaamde "ontslag op staande voet". Dit is aan strikte regels gebonden.
3. Eén van de partijen kan de arbitragecommissie vragen om **ontbinding** van de arbeidsovereenkomst **wegens gewichtige redenen**. Deze gewichtige redenen kunnen zijn: een dringende reden zoals bij ontslag op staande voet, of verandering van omstandigheden (o.a. verstoorde arbeidsrelatie). De arbitragecommissie kan indien haar dat billijk voorkomt, besluiten tot een ontbinding met toekenning van een schadevergoeding aan één der partijen.
4. Wanneer partijen bij het sluiten van de overeenkomst **expliciet** zijn **overeengekomen** dat **tussentijdse opzegging** mogelijk is. In dit geval dient desondanks altijd een ontslagvergunning te worden aangevraagd bij de Centrale organisatie Werk en Inkomen (CWI).

2.10. Wat als de overeenkomst wordt verlengd?

Het komt veel voor dat vereniging en trainer-coach besluiten om het contract te verlengen. Met andere woorden wordt overeengekomen dat na de eerste overeenkomst voor bepaalde tijd, een volgende overeenkomst voor bepaalde tijd volgt. Dit **kan** consequenties hebben voor de wijze waarop deze laatste arbeidsovereenkomst gaat eindigen.

Wanneer er tussen de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de volgende arbeidsovereenkomst een periode van meer dan drie maanden zit, dan verandert er in principe met betrekking tot de beëindiging niets. Ook de laatste arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het bij aanvang daarvan overeengekomen moment.

In het geval er tussen de eerste arbeidsovereenkomst en de volgende een periode van drie maanden of minder zit, is er sprake van een zogenaamde voortgezette of verlengde overeenkomst voor bepaalde tijd. Wanneer een arbeidsovereenkomst meer dan twee keer is

verlengd of wanneer de arbeidsovereenkomst na verlenging (inclusief een eventuele tussenperiode korter dan 3 maanden) langer heeft geduurd dan drie jaar dan geldt deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die nog niet aan de hiervoor genoemde voorwaarden voldoet, eindigt, net als de eerste overeenkomst voor bepaalde tijd, van rechtswege.

Voorbeeld 1

Een vereniging en een trainer-coach hebben een arbeidsovereenkomst gesloten. De overeenkomst is ingegaan op 1 augustus 2007 en eindigt op 31 mei 2008. In onderling overleg wordt besloten het contract met één jaar te verlengen. Het nieuwe contract zal ingaan op 1 augustus 2008 en eindigen op 31 mei 2009. Deze overeenkomst zal eindigen van rechtswege, omdat het de eerste verlenging is en de overeenkomsten tezamen nog geen 36 maanden hebben geduurd. Voor het derde seizoen kan nog een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden gesloten die van rechtswege eindigt. Wordt de overeenkomst echter voor de derde keer verlengd dan geldt deze als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zowel omdat hij meer dan twee keer is verlengd, als omdat hij dan langer dan drie jaar heeft geduurd.

Voorbeeld 2

Een vereniging en een trainer-coach sluiten een overeenkomst voor één seizoen: van 1 juli 2007 tot en met 30 juni 2008. De overeenkomst wordt verlengd voor drie seizoenen: 1 juli 2008 tot en met 30 juni 2011. Omdat de overeenkomst verlengd is en meer dan drie jaar heeft geduurd, is een overeenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Bij beëindiging moet een ontslagvergunning worden aangevraagd en de overeenkomst opgezegd worden.

Voorbeeld 3

Een vereniging neemt haar nieuwe trainer-coach op 1 juli 2008 voor vier seizoenen in dienst. Het contract eindigt in 2012 van rechtswege. Het betreft hier immers een eerste overeenkomst. De termijn van drie jaar geldt pas bij voortgezette overeenkomsten.

Voorbeeld 4

Een trainer-coach is op 1 juli 2007 in dienst gekomen voor één seizoen tot en met 30 juni 2008. In december 2007 wordt besloten de overeenkomst met twee seizoenen te verlengen: tot en met 30 juni 2010. In 2010 zal de overeenkomst van rechtswege eindigen: de overeenkomst is maar een keer verlengd en heeft niet langer dan drie jaar geduurd.

In bijlage 2 is een modelovereenkomst opgenomen.

2.11. Ontslagvergunning

Indien een ontslagvergunning vereist is, betekent dit dat de werkgever een goed gemotiveerd verzoek om ontslag bij de Centrale organisatie Werk en Inkomen moet indienen. Wordt de vergunning verleend, dan dient vervolgens de overeenkomst met de werknemer officieel opgezegd te worden. De wet stelt hier termijnen voor, die afhankelijk van de duur van de desbetreffende overeenkomst variëren van één tot vier maanden. Wil de werknemer de overeenkomst beëindigen, hoeft hij geen ontslagvergunning aan te vragen. Wel is ook hij gebonden aan de wettelijke opzegtermijn. Voor de werknemer is dit één maand.

3 DE ONBEZOLDIGDE TRAINER-COACH

3.1. Algemeen

Als onbezoldigd trainer-coach wordt aangemerkt de trainer-coach die zonder arbeidsovereenkomst bij een vereniging als vrijwilliger werkzaam is. Dat de werkzaamheden niet bij wijze van beroep worden verricht, blijkt uit het feit dat de eventueel door de vrijwilliger ontvangen vergoeding niet in verhouding staat tot de omvang en het tijdsbeslag van de verrichte werkzaamheden (er is geen sprake van een 'marktconforme beloning') en het karakter heeft van een kostenvergoeding. De Belastingdienst gaat voor alle vrijwilligers er op voorhand vanuit dat bij een vergoeding van ten hoogste € 4,50 per uur geen sprake is van een marktconforme beloning. Voor vrijwilligers onder de 23 jaar geldt een bedrag van € 2,50 per uur.

Aan vrijwilligers kunnen de werkelijke kosten worden vergoed. Het moet dan gaan om de in redelijkheid gemaakte kosten. In dat geval dienen aan alle betalingen schriftelijke bewijsstukken en declaraties ten grondslag te liggen. Als de trainer-coach bijvoorbeeld voor het vrijwilligerswerk reist met de eigen auto, dan mag de vereniging hem een kilometervergoeding geven. Deze vergoeding mag kostendekkend zijn. Voor de auto is dat de gemiddelde kilometerprijs waarvoor wordt gereden. De trainer-coach dient hiertoe een declaratie in te leveren met de gereden kilometers voor de vereniging en een onderbouwing van de werkelijke kosten per kilometer. Deze regeling geldt niet als de vrijwilliger ook een vergoeding krijgt voor de werkzaamheden zelf.

Het kan zijn dat de vereniging de vrijwilliger meer vergoed dan een vergoeding voor de werkelijke kosten. De trainer-coach krijgt bijvoorbeeld een hogere vergoeding of ook een vergoeding voor de werkzaamheden zelf. In dit verband kan de vereniging gebruik maken van de vrijwilligersregeling. Vanaf 1985 zijn vrijwilligersvergoedingen als gevolg van de vrijwilligersregeling vrijgesteld voor de belasting- en premieheffing. Aan de vrijstelling zijn wel enkele voorwaarden verbonden. Deze voorwaarden hebben betrekking op:

1. de maximale hoogte van de vergoeding per maand en per jaar;
De vergoeding mag niet hoger dan € 150 per maand en ook niet hoger dan € 1500 per jaar. Geen van deze bedragen mag worden overschreden. Bij de genoemde bedragen gaat het om het totaal van de vergoedingen en verstrekkingen, inclusief eventuele afzonderlijke kostenvergoedingen.
2. de organisatie waarvoor men de werkzaamheden verricht;
De vrijwilliger verricht de werkzaamheden voor een sportorganisatie of voor een organisatie of instelling die niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting
3. de aard van de werkzaamheden;
Deze voorwaarde bepaalt dat het moet gaan om werkzaamheden die men niet beroepsmatig verricht en waarvoor men dus geen marktconforme vergoeding ontvangt. De Belastingdienst gaat voor alle vrijwilligers er op voorhand vanuit dat bij een vergoeding van ten hoogste € 4,50 per uur geen sprake is van een marktconforme beloning. Voor vrijwilligers onder de 23 jaar geldt een bedrag van € 2,50 per uur.

Als bij de vrijwilligers sprake is van bijstandsgerechtigden dan is het voor de vrijlatingsgrens van de Wet werk en bijstand (WWB) van belang of men in een re-integratietraject zit. De genoemde bedragen van € 150 en € 1500 gelden bij een kostenvergoeding in het kader van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling. In andere gevallen geldt een maandmaximum van € 95 en een jaarmaximum van € 764.

In bijlage 3 is de vrijwilligersregeling door middel van praktische voorbeelden nader toegelicht.

3.2. Amateurbepalingen en onkostenvergoeding (Reglement Amateurbepalingen artikel 3)

Een trainer-coach die onbezoldigd is en de amateurstatus wenst te houden, valt volledig onder de werking van het Reglement Amateurbepalingen. Met andere woorden, de onbezoldigd trainer-coach kan slechts een onkostenvergoeding genieten.

In het Reglement Amateurbepalingen staat onder artikel 3 -Vergoedingen aan actieve amateurs- vermeld dat de vereniging in onderstaande categorieën onkostenvergoedingen aan de trainer-coach kan verstrekken, wil dit geen gevolg hebben voor de amateurstatus van de trainer-coach.

- reiskosten;
- verblijfkosten;
- het afkopen van wachten en diensten;
- vergoeding van werkverzuim;
- noodzakelijke extra kosten in verband met studie.

Wijze van onkostenvergoeding

Als regel geldt: vergoeding van de *werkelijk* gemaakte kosten, *achteraf*, tegen overlegging van de benodigde nota's of bonnen en middels een *gespecificeerde* kwitantie op naam of, ingeval van loonderving, een gewaarmerkte verklaring van de werkgever. Deze dienen in de financiële administratie van de club aanwezig te zijn. Het verdient aanbeveling om met de lokale belastinginspecteur afspraken te maken over de (forfaitaire) bedragen die de vereniging met de trainer-coach afspreekt over verblijfkosten en andere kosten die moeilijk met een nota of ander betaalbewijs aan te tonen zijn. Ook overleg met de bedrijfsvereniging kan verstandig zijn, indien men ook werkverzuim vergoedt dan wel wachten of diensten afkoopt.

Bij een bijzondere gelegenheid kan een huldeblijk aan een actieve amateur worden aangeboden, mits deze niet van hogere waarde is dan het maximum bedrag dat per boekjaar door het bestuur amateurvoetbal daarvoor wordt vastgesteld.

Voor meer informatie wordt u verwezen naar het Reglement Amateurvoetbal of naar de afdeling ondersteuning clubbesturen van uw district.

4 GESCHILLEN

Indien er sprake is van een geschil tussen de trainer-coach en zijn vereniging, is men met uitsluiting van de burgerrechter verplicht dit geschil voor te leggen aan de arbitragecommissie van de KNVB. Dit is vastgelegd in de Statuten en in het Arbitragereglement van de KNVB. Het secretariaat van het college van arbiters is gevestigd te Zeist.

In het Arbitragereglement staat aangegeven hoe het aanhangig maken en het voeren van een procedure voor de arbitragecommissie in z'n werk gaat.

De behandeling van een arbitragezaak begint met een verzoekschrift waarin de verzoeker de partijen noemt, duidelijk omschrijft wat het geschil is en wat hij vordert van de andere partij, de verweerder. De verweerder krijgt vervolgens de gelegenheid tot het indienen van een verweerschrift, waarna een zitting wordt gepland. Tijdens de zitting kunnen beide partijen de zaak nog eens mondeling toelichten.

De uitspraak van de arbitragecommissie wordt schriftelijk gedaan en aan partijen medegedeeld.

Het is niet verplicht de zaak door een advocaat te laten behandelen. Iedereen kan zelf een verzoekschrift indienen en op de mondelinge behandeling het woord voeren. De tendens is echter dat de zaken steeds professioneler worden aangepakt.

Het Arbitragereglement biedt de mogelijkheid tot een spoedprocedure. De verzoeker moet hier dan wel nadrukkelijk om vragen tegelijkertijd met het indienen van het verzoekschrift.

Voor nadere informatie omtrent de arbitrageprocedure kunt u zich wenden tot het secretariaat van het college van arbiters te Zeist.

5 BEVOEGDHEDEN

De diploma's en de daarbij behorende bevoegdheden zijn opgenomen in de bijlage.



6 ONBEVOEGDE TRAINER-COACH

Een vereniging die in zee gaat met een trainer-coach die niet voldoet aan de kwalificaties zoals genoemd onder 1.1, 1.3 en 5 dan wel aan wie geen dispensatie is verleend zoals beschreven in 1.4, overtreedt daarmee de KNVB reglementen. Ook de trainer-coach is in overtreding. De consequentie hiervan is dat zowel de vereniging als de trainer-coach tuchtrechtelijk kunnen worden aangesproken.



7 AANSPRAKELIJKHEID VERENIGING EN TRAINER-COACH

Iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen gedrag. Daarnaast kan ieder verantwoordelijk gesteld worden voor schade die hij of zij toebrengt aan een ander. Dit kan zowel letselschade als zaakschade betreffen. Uitgangspunt daarbij is dat er sprake van enige verwijtbaarheid moet zijn.

Voorbeeld

Als een trainer-coach niet controleert of verplaatsbare doelen zijn vastgezet, kan hij aansprakelijk zijn voor de mogelijke blessures die hiervan het gevolg zijn. (Uitdrukkelijk wordt gezegd “kan” want spelers hebben ook een eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van hun

handelen en hun trainingsactiviteiten). Hoe jonger de spelers hoe eerder aansprakelijkheid van een trainer-coach zal worden aangenomen.

Is er sprake van een arbeidsovereenkomst tussen de vereniging en de trainer-coach, dan is ook de vereniging als werkgever aansprakelijk voor de schade. De werkgever kan alleen bij de werknemer (lees trainer-coach) verhaal plegen als het doen of laten van de werknemer gerekend kan worden tot absoluut onverantwoordelijk gedrag (opzet of bewuste roekeloosheid). Overigens valt onder dit gedrag zowel actief handelen als het nalaten iets te doen.

Ook als er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de vereniging en de trainer-coach kan de vereniging toch aansprakelijk zijn. De vereniging wordt in dat geval namelijk aangemerkt als opdrachtgever. Een opdrachtgever is aansprakelijk voor een niet-ondergeschikte, dat wil zeggen iemand die niet bij hem in dienst is, die bij de uitvoering van zijn opdracht een fout maakt. De opdrachtgever is dan rechtstreeks jegens degene die schade heeft geleden aansprakelijk. Ook dit is een zogenaamde risicoaansprakelijkheid.

Daarnaast kan de vereniging rechtstreeks aansprakelijk zijn als haar iets aangerekend kan worden. Bijvoorbeeld in het geval er een speler geblesseerd raakt omdat het onderhoud van het terrein waar getraind wordt schromelijk verwaarloosd is. Het onderhoud dient natuurlijk wel ten laste van de vereniging te zijn. Een ander voorbeeld is de vereniging die niet alleen een onbevoegde maar ook een voor het overige met het trainingsvak onvoldoende bekend persoon inzet om elftallen te trainen. In dit laatste geval kan de vereniging naast de trainer-coach zelf aansprakelijk zijn.

Zowel de aansprakelijkheid van de vereniging, als de aansprakelijkheid van de trainer-coach is secundair verzekerd onder de collectieve aansprakelijkheidsverzekering van de KNVB. Secundair wil zeggen dat op deze verzekering een beroep kan worden gedaan als er geen andere aansprakelijkheidsverzekering is die de schade zal dekken.

8 ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN EN ZIEKTE VAN DE TRAINER-COACH (ARBOWET EN WULBZ)

Iedere werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) verantwoordelijk voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van zijn werknemers.

Een vereniging die een trainer-coach in dienst heeft valt daarmee onder de werking van de Arbowet. Dit houdt in dat de vereniging zich dient aan te sluiten bij een gecertificeerde Arbodienst. De Arbodiensten dragen zorg voor begeleiding van zieke werknemers, arbeidsgezondheidskundig spreekuur en het opstellen en toetsen van de risico-inventarisatie en evaluatie.

Bij ziekte van de trainer-coach is de vereniging als werkgever verplicht 70% van het loon door te betalen gedurende 104 weken (twee jaar), maar voor de eerste 52 weken tenminste tot het voor die trainer-coach geldende wettelijk minimumloon. Loopt het contract voor die tijd al af, dan eindigt op datzelfde tijdstip ook de doorbetaling van het loon. Voor de resterende weken kan de trainer-coach zich wenden tot de bedrijfsvereniging die op grond van de Ziektewet tot uitbetaling overgaat. Naast deze loondoorbetaling, stelt de Wet Uitbreiding Loonbetalingsplicht bij Ziekte een aantal andere eisen aan de werkgever. De meeste Arbodiensten verlenen ook diensten die gericht zijn op deze verplichtingen van de werkgever. Met name betreft het melding aan de bedrijfsvereniging, nadere rapportage aan de bedrijfsvereniging in geval van langdurige ziekte en het opstellen van een zogenoemd re-integratieplan.

Voor nadere informatie wordt verwezen naar de afdeling ondersteuning clubbesturen van het KNVB districtskantoor.

9 TRAINERSOPLEIDINGEN

De KNVB Academie organiseert diverse trainersopleidingen. Uitvoerige informatie is opgenomen op de website van de KNVB, www.academie.knvb.nl.

Een informatiebrochure kan worden opgevraagd bij:

KNVB Academie
Postbus 515
3700 AM ZEIST
Telefoon: tel. 0343 - 499270/499256
Fax: 0343 - 499191

of bij het districtskantoor waaronder de vereniging ressorteert.



10 BELANGRIJKE ADRESSEN

Vereniging van Oefenmeesters in Nederland (VVON)

Secretaris: W.J.A. Adolfsen
Rozenstraat 39
7581 TB Losser
Telefoon: 053 - 536 06 37
Fax: 053 - 536 06 38
Internet: www.vvon.nl
E-mail: secr@vvon.nl

Belangenvereniging van Zaterdag Verenigingen

Secretaris: G. Boers
Marjoleinlaan 36
7641 ER Wierden
Telefoon: 0546 - 573472
E-mail: g.b.boers@wanadoo.nl

Coaches Betaald Voetbal (CBV)

contactpersoon: mevr. P. Balster
Postbus 1
8000 AA Zwolle
Telefoon: 088 - 8508610
Fax: 088-8508613
Internet : www.coachesbv.nl
E-mail: info@coachesbv.nl

Bezoekadres:
Rechterland 1
8024 AH Zwolle

In sommige delen van het land zijn Provinciale Sportraden of Sportservicediensten actief bij het voeren van administratieve werkzaamheden inzake technisch kader (trainer-coaches). Voor informatie wordt verwezen naar de afdeling ondersteuning clubbesturen van het districtskantoor.

BIJLAGE I: Bevoegdheden trainer-coaches (art. 17 van het Algemeen Reglement)

Toewijzing licentie trainen en coachen functieniveau senioren

Functieniveau trainer senioren	Behaald diploma	Licentie (vanaf 1 juli 2008)
Standaardelftal eredivisie Standaardelftal eerste divisie	Coach Betaald Voetbal / voetbaltrainer A/ Oefenmeester KNVB	UEFA Pro
Idem hoofdklasse 1e klasse amateurs Assistent trainer betaald voetbal Eredivisie vrouwen Beloften eredivisie Beloften eerste divisie	Oefenmeester 1/TC I senioren/TC I Jeugd/ B diploma/Kandidaat Oefenmeester KNVB/ MDGO Sport en bewegen (S&B) niveau I/ CIOS B/	UEFA A
2e klasse amateurs 3e klasse amateurs 4e klasse amateurs Hoofdklasse vrouwen	Oefenmeester II / TC II / C diploma MDGO S&B II CIOS C/Oef II/ TC II	UEFA B
5e klasse amateurs 6e klas amateurs 1e klasse vrouwen en lager	TC III senioren/ jeugd/ D diploma */ E diploma Oefenmeester III MDGO S & B Niveau III CIOS D/ Oef III/ TC III	UEFA C * = tevens gerechtigd te trainen/ coachen t/m 4e klasse amateurs

Toewijzing licentie trainen en coachen functieniveau jeugd

Functieniveau trainer jeugd	Behaald diploma	Licentie (vanaf 1 juli 2008)
A-junioren Eredivisie A-junioren Eerste divisie	Trainer-Coach I Jeugd CIOS TC I Jeugd	UEFA A Jeugd
A-junioren Tweede en derde divisie B junioren eredivisie C junioren eerste divisies	TC II/ Oefenmeester II/ C diploma MDGO S&B Niveau II CIOS C/ Oef II/ TC II	UEFA B

Overige jeugdvoetbal	TC III jeugd/ senioren/ D diploma **/ E diploma Oefenmeester III MDGO S&B Niveau III CIOS D/ Oef III/ TC III Jeugdvoetbaltrainer	UEFA C ** = tevens gerechtigd te trainen/ coachen t/m 3e divisies A-en B-junioren
-----------------------------	---	--

Toewijzing licentie trainen en coachen functieniveau futsal

Functieniveau trainer futsal	Behaald diploma	Licentie (vanaf 1 juli 2008)
Eredivisie Eerste divisie Hoofdklasse	Futsalcoach II	Futsalcoach II
Overige futsalklassen	Futsalcoach III	Futsalcoach III

Toelichting bevoegdheden trainer-coaches (art. 17 van het Algemeen Reglement)

Trainerslicenties seizoen 2008/'09

Alle trainer-coaches die in het bezit zijn van een geldige trainerslicentie, alsmede verenigingen ontvangen schriftelijke informatie over de wijzigingen met betrekking tot trainerslicenties met ingang van 1 juli 2008. Vooruitlopend op deze informatie heeft het bondsbestuur van de KNVB in zijn vergadering van 18 februari 2008 een aantal besluiten genomen betreffende bevoegdheid trainers voor bepaalde klassen in het amateur- en betaald voetbal seizoen 2008/'09.

Aanleiding

In de bondsvergadering van 10 december 2007 zijn de wijzigingen betreffende artikel 17 van het Algemeen Reglement aangenomen. Deze zijn in werking getreden op 1 juli 2008. Deze publicatie betreft het bestuursbesluit dat voortvloeit uit artikel 17 lid 3 onder a alsmede artikel 17 lid 3 onder c.

Besluit trainerslicenties

Voor de navolgende klassen kunnen alleen trainers werkzaam zijn, die voldoen aan de eisen zoals gesteld in artikel 17 van het Algemeen Reglement. Dit betekent dat betreffende trainers een bevoegdheid dienen te bezitten overeenkomstig de eisen zoals gesteld in artikel 17 van het Algemeen Reglement en een hieraan gekoppelde, geldige trainerslicentie.

Voor het amateurvoetbal zijn dit de volgende klassen:

- standaardteams mannen zaterdag en zondag
- eredivisie vrouwenvoetbal
- hoofdklasse vrouwenvoetbal
- hoogste klasse futsal
- een na hoogste klassen futsal

Klassen betaald voetbal:

- eredivisie
- eerste divisie
- eredivisie beloften
- eerste divisies beloften
- eredivisie A-junioren
- eerste divisies A-junioren

Toewijzing licentie trainen en coachen

Op een van de volgende pagina's is het overzicht toewijzing licentie trainen en coachen opgenomen.

Verlenen/verlengen trainerslicentie

Het bondsbestuur heeft in zijn vergadering op 18 februari 2008 het volgende besluit genomen.

1. Voor het verlenen of verlengen van de trainerslicenties UEFA A, UEFA A jeugd, UEFA B, UEFA C, Futsalcoach 2 en Futsalcoach 3 dient de trainer-coach 12 studiepunten te overleggen, behaald in de 5 jaar voorafgaande aan de datum van het verlenen of verlengen van de licentie.

Voor het verlenen of verlengen van een trainerslicentie UEFA pro dient de trainer-coach 15 studiepunten te overleggen, behaald in de 3 jaar voorafgaande aan de datum van het verlenen of verlengen van de licentie.

2. De puntentoekeningen komen tot stand na overleg tussen de KNVB academie en WVON, resp. CBV.

2.1 Richtlijnen puntentoekening per 1 januari 2008:

- VVON trainingsdemonstraties: 2 punten
- CBV regiovergaderingen: 2 punten
- CBV ledenvergaderingen: 3 punten
- CBV / WVON trainerscongres: 4 punten

2.2 Speciale cursussen georganiseerd door KNVB Academie, WVON en/of CBV worden na overleg met de beide trainersverenigingen gewaardeerd.

2.3 Cursussen van andere organisaties (bij voorbeeld NL-Coach of NOC*NSF) die vroegtijdig aangemeld zijn en getoetst kunnen worden op de kwaliteit van de inhoud, komen in principe in aanmerking voor studiepunten. Ook deze puntentoekening wordt in overleg met de beide trainersverenigingen vastgesteld

2.4 Er worden geen punten toegekend voor individuele stages bij andere verenigingen.

2.5 Trainer-coaches die demonstraties of workshops geven, komen ook in aanmerking voor studiepunten.

2.6 Trainer-coaches die in het buitenland werkzaam zijn, krijgen na terugkomst één seizoen de tijd om 12 c.q. 15 studiepunten te behalen.

3. Uitgifte en administratie van de trainerslicenties
 - 3.1 UEFA Pro:
Door de sectie betaald voetbal.
 - 3.2 UEFA A / UEFA B / UEFA C / UEFA A Jeugd / Futsalcoach II / Futsalcoach III:
Door de E-desk districtskantoor West II.
4. Bevoegdheid tot coachen
Een trainer coach in bezit van het zgn. D-diploma mag trainen/coachen t/m 4e klasse senioren mannen en bij de jeugd tot maximaal 3e divisie A- en B-junioren.



BIJLAGE 2:
Arbeidsovereenkomst voor trainer-coach, werkzaam in het amateurvoetbal

De ondergetekenden:

1. De vereniging

gevestigd teovereenkomstig artikel van haar statuten
 vertegenwoordigd door het dagelijks bestuur:

naam:, voorzitter
 naam:, secretaris
 naam:, penningmeester
 hierna te noemen: **werkgever**

en

2. (naam en voornamen)

wonende te :
 straat :
 postcode :

in het bezit van het trainer/coach diploma dat de bevoegdheid verleent tot het
 trainen, begeleiden en coachen van voetballers, uitkomende in de klasse van de
 KNVB en voorzien van een licentie (nummer geldig tot);
 hierna te noemen: **werknemer**

verklaren het hiernavolgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor **bepaalde(A)/onbepaalde(B)** tijd.

Artikel 2

(A). In geval van een arbeidsovereenkomst voor **bepaalde** tijd:

1. Werknemer treedt met ingang van in dienst van werkgever in de functie
 van
 De dienstbetrekking wordt aangegaan voor de duur van en eindigt
 dus van rechtswege op

2. Tussentijdse opzegging is door beide partijen mogelijk echter alleen bij een wijziging van
 omstandigheden waardoor het van de opzeggende partij naar maatstaven van redelijkheid en
 billijkheid niet meer verlangd kan worden de overeenkomst onder ongewijzigde voorwaarden
 voort te zetten.

(B) In geval van een arbeidsovereenkomst voor **onbepaalde** tijd:

Werknemer treedt met ingang van in dienst van werkgever in de functie
 van
 De dienstbetrekking wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 3

1. Werknemer verbindt zich alle door hem in deze overeenkomst aanvaarde werkzaamheden naar zijn beste kunnen te verrichten.

2. De werkzaamheden van werknemer zullen omvatten:

- a. oefenen van :
- b. selecteren van :
- c. samenstellen van :
- d. begeleiden van :
- e. toezicht op :
- f. training- en wedstrijdvoorbereiding :

3. De werktijden van werknemer bedragen in totaal per week.

De trainingen vinden plaats op:

- dag van uur t/m uur
- dag van uur t/m uur
- dag van uur t/m uur
- dag van uur t/m uur
- dag van uur t/m uur
- dag van uur t/m uur
- dag van uur t/m uur

De wedstrijdbegeleiding vindt plaats op de wedstrijddag van uur t/muur.

Artikel 4

Het salaris van werknemer bedraagt € bruto/netto* per maand, uiterlijk op de laatste werkdag van de maand betaalbaar gesteld.

Werknemer ontvangt voorts de navolgende onkostenvergoedingen:

- € per maand als reiskosten
- € per maand als materiaalkosten en kledingkosten
- € per jaar als abonnementskosten
- € per maand als abonnementskosten
- € per maand als representatiekosten
- € overige kosten t.w.

Artikel 5

Werknemer geniet een vakantie van dagen per jaar, op te nemen in het tijdvak tussen en en tussen en van ieder contractjaar in overleg met werkgever, met dien verstande, dat werknemer in ieder geval recht heeft op één aaneengesloten periode van drie weken.

Artikel 6 (nieuw)

Bij arbeidsongeschiktheid zal werkgever gedurende een periode van maximaal 104 weken recht hebben op 70% van het naar tijd en ruimte vastgestelde loon, maar voor de eerste 52 weken tenminste op het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon.

Artikel 7

Werknemer mag na schriftelijke goedkeuring - al dan niet onder bepaalde voorwaarden - van werkgever arbeid voor andere voetbalverenigingen verrichten.

Artikel 8

Het is de werknemer toegestaan als speler deel te nemen aan voetbalwedstrijden voor zover de reglementen van de KNVB dit toelaten.

Artikel 9

In geval er sprake is van het vervullen van de functie van voetbaltrainer als hoofdberoep, verplicht werknemer zich deel te nemen in de Stichting Pensioenfonds voor voetbaloefenmeesters, gevestigd te 's-Gravenhage, indien en voor zover werknemer volgens de richtlijnen van genoemde stichting daarvoor in aanmerking komt.

Werkgever verplicht zich om werknemer aan te melden bij genoemde stichting indien lid 1 van toepassing is.

Door werkgever zowel als werknemer wordt door premies bijgedragen aan genoemde stichting. De door de werknemer verschuldigde premie door de werkgever ingehouden en aan genoemde stichting afgedragen.

Artikel 10

Werknemer is lid van de KNVB of hij wordt/is lid van de vereniging, waarbij de vereniging zorg draagt voor aanmelding als lid bij de KNVB.

Werknemer zal gedurende zijn activiteiten voor werkgever zijn lidmaatschap niet beëindigen. (verplaatst naar een afzonderlijk artikel, art. 14)

Artikel 11

In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:

De werkgever deelt drie maanden voor het verstrijken van de aflooptdatum van het contract aan de werknemer mee, dat het dienstverband van rechtswege eindigt.

In geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

De opzeggingstermijn bedraagt voor de werkgever zes maanden en voor de werknemer drie maanden.

Artikel 12

Het dienstverband eindigt van rechtswege, zodra de werknemer op grond van de reglementen van de KNVB niet meer bevoegd is de conform deze overeenkomst overeengekomen werkzaamheden uit te oefenen.

Artikel 13

1. Bij het einde van het dienstverband dient de werknemer onmiddellijk aan werkgever ter beschikking te stellen al hetgeen werknemer van en/of met betrekking tot de werkgever onder zich heeft.
2. Bij overtreding of niet-naleving van het in lid 1 bepaalde verbeurt werknemer ten gunste van werkgever een boete van € 250 voor iedere dag dat de overtreding voortduurt.

Artikel 14

Alle geschillen die naar aanleiding van of in verband met deze overeenkomst tussen partijen mochten ontstaan, zowel juridische als feitelijke, zullen met uitsluiting van de gewone rechter ter beslissing worden onderworpen aan arbitrage, zoals voorgeschreven in het Arbitragereglement van de KNVB.

Artikel 15

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt, ondertekend en aan beide partijen overhandigd.

Plaats:

Datum:

Werkgever:

Naam:, voorzitter

.....

Naam:, secretaris

.....

Naam:, penningmeester

Werknemer

.....

Naam:

Toelichting arbeidsovereenkomst voor trainer-coach, werkzaam in het amateurvoetbal

“Kop“

Teneinde voor beide partijen volstrekte duidelijkheid te verschaffen is het van groot belang aan te geven dat het dagelijks bestuur de vereniging vertegenwoordigt wat het optreden als werkgever betreft.

Artikel 2

Aangeven of er sprake is van een overeenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. Keuze maken en een van de twee opnemen. Dit geldt ook voor de teksten van de artikelen die daaronder zijn opgenomen.

Artikel 3, lid 1

Zie hetgeen hierover onder “Kop“ staat vermeld. Hierdoor wordt voorkomen dat “derden” zich met de door de trainer te verrichten werkzaamheden bemoeien.

Artikel 4

Aangeven of er sprake is van een bruto of van een netto salaris. Doorhalen wat niet van toepassing is.

Artikel 5

De trainer-coach heeft recht op een aaneengesloten vakantieperiode van drie weken. Mocht er behoefte aan bestaan afspraken te maken over een eventuele vakantie tijdens de winterstop, dan zou dat in dit artikel ingevuld kunnen worden.

Artikel 7

Vooraf indien een trainer-coach van het werk als trainer-coach zijn/haar hoofdberoep maakt, verdient dit artikel bijzondere aandacht.

Artikel 10

Extra aandacht besteden aan lid 1 van dit artikel.

Artikel 11

- Ad A. Een overeenkomst voor bepaalde tijd kan niet tussentijds worden opgezegd. Willen partijen deze mogelijkheid wel openhouden, bijv. omdat de overeenkomst voor een ongebruikelijk lange duur wordt aangegaan, dan dient dat nadrukkelijk te worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Vandaar dat lid 2 is opgenomen. Wil men nadrukkelijk niet dat er tussentijds kan worden opgezegd, dan dient lid 2 te worden geschrapt uit de overeenkomst. In dat geval kan de overeenkomst alleen via tussenkomst van arbitrage volgens het Arbitragereglement van de KNVB worden tussentijds worden beëindigd.
- Ad B. Voor het opzeggen van een overeenkomst voor onbepaalde tijd gelden naast de genoemde opzegtermijnen de gewone regels van het arbeidsrecht, d.w.z. dat de werkgever toestemming moet hebben van het CWI, of een ontbindingsverzoek moet voorleggen aan de rechter (voor leden van de KNVB aan de Arbitragecommissie van de KNVB).

Artikel 12

De inhoud van dit artikel heeft betrekking op artikel 17 van het Algemeen Reglement van de KNVB. Hierin wordt gesproken over de te volgen procedure als een vereniging promoveert en de trainer-coach niet over het diploma beschikt dat voor trainer-coaches in die klasse vereist is (licentie).

Artikel 13

Wil de werkgever de trainer-coach op betaling van de boete kunnen aanspreken, moet de hoogte daarvan wel daadwerkelijk vooraf zijn overeengekomen en zijn ingevuld in de overeenkomst. De hoogte van de boete ad € 250 is een richtinggevend bedrag. De boete dient in verhouding te staan tot de waarde van de verkregen zaken, waarbij niet uit het oog verloren mag worden dat de boete een dwangmiddel is.



BIJLAGE 3: Vrijwilligersregeling

Door middel van praktische voorbeelden kan de vrijwilligersregeling als volgt nader worden toelicht:

Voorbeeld 1

Vereniging X betaalt aan drie vrijwilligers een vergoeding van € 4 per uur. Vrijwilliger A is per maand 20 uur actief voor de organisatie. Vrijwilligers B en C zijn allebei 35 uur per maand actief. Vrijwilliger C declareert per maand ook nog € 47,50 reiskosten. Alle vrijwilligers zijn 23 jaar of ouder.

Is de vrijwilligersregeling van toepassing en hoe moet de vereniging bewijs leveren?

Uitwerking

Voor alle vrijwilligers geldt dat het uit fiscaal oogpunt niet nodig is een urenadministratie op te maken. In de geschetste situatie heeft de vereniging zelf al bepaald welke uurvergoeding zij aan haar vrijwilligers betaalt en dat uurtarief is niet hoger dan € 4,50. Men valt dus alle drie onder de (fiscale) definitie van vrijwilliger. Aan de hand van de uitbetaalde bedragen dient men vervolgens te beoordelen of de vrijwilligersvrijstelling van toepassing is.

Vrijwilliger A blijft onder de € 150 per maand en ook onder de € 1500 per jaar, dus de vergoeding is onbelast.

Vrijwilliger B ontvangt € 140 per maand en blijft daarmee onder het maandbedrag van € 150. Als men ervoor zorgt dat ook het jaarbedrag niet wordt overschreden dan is de vergoeding onbelast.

Vrijwilliger C ontvangt € 187,50 en overschrijdt daarmee het maandmaximum. Dat maximum geldt immers voor het totaal van de vergoedingen en verstrekkingen, inclusief eventuele afzonderlijke kostenvergoedingen. De vrijwilligersvrijstelling is op hem niet van toepassing.

Let op!

Als bij deze vrijwilligers sprake is van bijstandsgerechtigden dan is het voor de vrijlatingsgrens van de Wet Werk en Bijstand (WWB) van belang of men in een re-integratietraject zit. De genoemde bedragen van € 150 en € 1500 gelden bij een kostenvergoeding in het kader van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling. In andere gevallen geldt een maandmaximum van € 95 en een jaarmaximum van € 764. Als A, B en C niet in een re-integratietraject zitten, dan voldoen B en C in ieder geval niet aan de vrijlatingsgrens van de WWB. A blijft wel onder de maandgrens van de WWB, maar hij overschrijdt de jaargrens als hij langer dan 9,5 maand een vergoeding van € 80 per maand krijgt.

Voorbeeld 2

Als voorbeeld 1,

a. met dit verschil dat de vergoeding nu € 7 per uur bedraagt.

Uitwerking

Ook hier geldt dat het uit fiscaal oogpunt niet nodig is een urenadministratie op te maken, maar de vereniging heeft zelf al bepaald dat zij een uurvergoeding betaalt en dat uurtarief is hoger dan € 4,50. Men voldoet niet aan de (fiscale) definitie van vrijwilliger, zodat de vrijwilligersregeling niet van toepassing is. Dat geldt ook voor persoon A, ondanks het feit dat de maandvergoeding bij A onder de € 150 blijft (en bij een vergoeding over maximaal 10 maanden ook onder de € 1500 per jaar).

b. de vrijwilliger ontvangt géén vergoeding per gewerkt uur

Dit is de meest voorkomende situatie. Als de organisatie al een vergoeding betaalt dan doet men dat voor de inzet van de vrijwilliger als zodanig en niet voor het (precieze) aantal gewerkte uren. Met deze vergoedingen beoogt de organisatie de kosten van de vrijwilliger te vergoeden, met mogelijk een kleine vergoeding voor de algemene inzet van de vrijwilliger. In deze situaties is de vrijwilliger veelal gedurende langere tijd in touw voor de organisatie. Ook in deze gevallen zal de Belastingdienst geen urenadministratie vragen ter onderbouwing van de kwalificatie als vrijwilligerswerk. Uiteraard moet dit niet leiden tot onredelijke resultaten bij de kwalificatie van vergoedingen die de vereniging heeft betaald.

Over bedragen tot € 150 per maand zal de Belastingdienst ook geen administratie van gemaakte kosten opvragen (declaraties, bonnetjes e.d.) Voor hogere kostenvergoedingen kan men wel vragen om een verantwoording van de gemaakte kosten. Ondanks het feit dat bij hogere vergoedingen de vrijwilligersregeling niet van toepassing is (zie tweede alinea van dit artikel), zijn hogere vergoedingen voor werkelijk gemaakte kosten uiteraard niet belast.

Voorbeeld 3

Vereniging Y betaalt aan haar vrijwilligers alleen vergoedingen op basis van de werkelijk gemaakte kosten. Is de vrijwilligersregeling van toepassing en hoe moet de vereniging bewijs leveren?

Uitwerking

Als een vrijwilliger alleen een vergoeding ontvangt van de gemaakte onkosten, dan is deze vergoeding niet belast voor de loon- of inkomstenbelasting. Deze onkosten hoeven niet aantoonbaar te worden gemaakt indien de vereniging een vergoeding verstrekt die niet hoger is dan € 150 per maand en tevens niet hoger dan € 1500 per jaar. Zijn de werkelijk gemaakte onkosten hoger dan deze bedragen dan mogen toch alle onkosten worden vergoed. Het gehele bedrag moet dan via bonnen of ander bewijsmateriaal aantoonbaar gemaakt kunnen worden.

Voorbeeld 4

Vereniging X betaalt aan haar bestuursleden een vergoeding van € 125 per maand. Is de vrijwilligersregeling van toepassing en hoe moet de vereniging bewijs leveren?

Uitwerking

Uit fiscaal oogpunt zijn in deze situatie geen administratieve voorwaarden van toepassing. Als de vereniging minder dan € 150 per maand en minder dan € 1500 per jaar betaalt dan is de vrijwilligersregeling zonder meer van toepassing op de uitbetaalde bedragen.

Voorbeeld 5

Een lid van een vereniging is advocaat en hij dient namens de vereniging bij de rechtbank een pro forma bezwaarschrift in tegen een bouwvergunning voor een loods naast het sportcomplex. De vereniging betaalt hem daarvoor eenmalig een bedrag van € 150. Er zijn (behoudens portokosten) geen kosten verbonden aan de indiening van het bezwaarschrift. Is de vrijwilligersregeling van toepassing?

Uitwerking

De werkzaamheden van dit verenigingslid zijn van zeer beperkte duur. De daarvoor betaalde vergoeding kan in redelijkheid niet onder de vrijwilligersvrijstelling vallen, ook niet in de situatie dat de vergoeding per uur (ver) onder het commerciële tarief van de advocaat valt.

Oproep

Mocht u in de praktijk merken dat de Belastingdienst niet handelt in overeenstemming met het voorgaande dan kunt u dat doorgeven op Meldpunt www.lastvandeoverheid.nl.

voetbal is ons leven

KNVB

Woudenbergseweg 56-58, 3707 HX Zeist
Postbus 515, 3700 AM Zeist
Telefoon 0900 8075
Fax 0343 499 199
Website www.knvb.nl