

Rb. Overijssel 8 april 2014, ECLI:NL:RBOVE:2014:1968 (Trainer / Quick-tennis).

De trainer: vaste kracht of toevallige passant?

In de (top)sport is het eerder regel dan uitzondering dat een trainer een langdurig dienstverband bij zijn club heeft. Trainers die onder vuur liggen worden desondanks snel vervangen. Bij (amateur)tennisvereniging Quick-tennis (hierna: Quick) en één van haar trainers deed zich een vergelijkbaar geval voor, maar was er tussenkomst van de rechter nodig om de arbeidsrelatie tussen club en trainer te laten eindigen.

De trainer in kwestie is sinds 1998 krachtens arbeidsovereenkomst in dienst bij Quick en ontvangt een bruto maandsalaris van € 2.039,77. Quick stelt zich, nadat (het bestuur van) Quick van een aantal leden en de medetrainer klachten heeft ontvangen over de trainer, op het standpunt dat trainer niet langer goed zou functioneren. Dientengevolge start Quick een procedure bij de kantonrechter en wordt verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens gewichtige redenen. Quick is bereid een vergoeding te betalen bestaande uit aanvulling van een door trainer te ontvangen WW-uitkering gedurende twaalf maanden. De trainer wil graag in dienst blijven bij Quick en stelt zich op het standpunt dat het verzoek moet worden afgewezen. Indien de rechter tot toewijzing van het verzoek zou overgaan is trainer van oordeel dat hij recht heeft op een vergoeding conform de kantonrechtersformule¹.

Verstoorde relatie

De kantonrechter constateert dat vaststaat dat tussen de trainer en de medetrainer al enige jaren sprake is van een ernstig verstoorde relatie, welke voortvloeit uit het wantrouwen tussen de beide trainers. Dat wantrouwen is ontstaan nadat de trainer na een ziekteperiode zijn werkzaamheden hervatte en hierbij niet meer alle lesuren terugkreeg die hij voor zijn ziekteperiode had. Hierdoor is tussen beide trainers een scheefgroei ontstaan in aantallen lesuren. Daarnaast speelt bij de verstoorde verstandhouding een rol dat hoofdzakelijk de medetrainer de in de hoogste competitieklasse spelende leden traint.

¹De kantonrechtersformule wordt berekend door $A \times B \times C$. A staat voor het aantal arbeidsjaren, B voor de bruto beloning per maand en C voor de correctiefactor. De correctiefactor voegt een billijkheidsaspect toe aan de kantonrechtersformule. $C=1$ is de neutrale correctiefactor en kan worden verhoogd (verwijtbaarheid werkgever) of verlaagd (verwijtbaarheid werknemer) indien de omstandigheden van het geval dit volgens de kantonrechter vereisen.

Het standpunt van Quick dat de scheefgroei in uren zou zijn ontstaan omdat een substantieel deel van de leden geen les meer wilde krijgen van trainer maar louter van zijn medetrainer, acht de kantonrechter niet aannemelijk. Quick heeft dit op geen enkele wijze onderbouwd, behoudens enkele (gedateerde) mailtjes, terwijl dit niet zo ingewikkeld had hoeven te zijn nu de leden op de aanmeldformulieren een trainersvoorkeur moeten opgeven. Daarentegen heeft trainer wel een groot aantal recent aan hem gerichte steunbetuigingen in het geding gebracht.

De kantonrechter is van oordeel dat van Quick had mogen worden verwacht dat Quick de medetrainer duidelijk had gemaakt dat hij aan een oplossing via bijvoorbeeld mediation of een andere vorm van begeleiding had dienen mee te werken. Voorts had Quick adequater de scheefgroei in uren dienen te voorkomen en zorgvuldiger moeten omgaan met het toewijzen van trainingen van de in de hoogste competitieklasse spelende leden. De redenen waarom trainer deze leden geen les mocht geven, zijn immers nooit duidelijk met de trainer besproken en evenmin is aannemelijk geworden dat trainer hiervoor – zoals de medetrainer wél heeft – een aanvullend diploma zou moeten hebben.

Met betrekking tot het functioneren van de trainer had van Quick mogen worden verwacht dat Quick de klachten van de leden met de trainer had besproken en hem de gelegenheid had geboden, waar nodig, zijn werkwijze en stijl van optreden te verbeteren. Dat dit is gebeurd, is echter niet gesteld of gebleken.

Ontbinding

De kantonrechter concludeert dat Quick de handdoek in de ring heeft gegooid in plaats van actief bij te dragen aan een oplossing. Hierbij komt dat trainer nog vóór de uitkomst van deze procedure en zonder prangende reden op non-actief is gesteld. Quick heeft hiermee een (verdere) verstoring van de arbeidsrelatie – nu ook tussen Quick en de trainer – geforceerd. De kantonrechter ziet derhalve geen reële mogelijkheden voor een kansvolle terugkeer in het werk omdat de arbeidsrelatie te lang en te vergaand is verstoord; er wordt overgegaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Op basis van het voorgaande concludeert de kantonrechter dat sprake is van een ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van Quick. Dit komt neer op een correctiefactor $C=2$. De arbeidsovereenkomst zal op de kortst mogelijke termijn worden ontbonden, zonder inachtneming van de fictieve opzegtermijn. Quick dient trainer een beëindigingsvergoeding te betalen van € 52.870,80 en wordt veroordeeld in de proceskosten.

Commentaar

Werkgevers hebben primair een inspanningsplicht om het (dis)functioneren van hun werknemers te verbeteren. De passieve houding van Quick om bij te dragen aan een oplossing komt Quick bij de kantonrechter duur te staan. Quick heeft nagelaten de problemen bespreekbaar te maken, trainer de kans te geven zich te verbeteren, noch pogingen ondernomen om te bemiddelen tussen trainer en medetrainer. De kantonrechter oordeelt dan ook niet geheel verrassend dat trainer recht heeft op een beëindigingsvergoeding conform de kantonrechtersformule met een correctiefactor die (aanzienlijk) hoger uitvalt dan de gebruikelijke, neutrale correctiefactor $C=1$.

De onderhavige zaak onderstreept tevens het belang om met trainers flexibele arbeidsrelaties aan te gaan. In de (top)sport wordt wel eens gesteld dat trainers 'passanten' zijn. Trainers zijn vaak immers afhankelijk van hun succes en/of van hun populariteit bij de sporters die zij trainen. Het verdient derhalve aanbeveling om in voorkomende gevallen met trainers een overeenkomst van opdracht of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan.²

²Indien werknemers bij dezelfde werkgever meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hebben gehad of meer dan één in een aaneengesloten periode van meer dan drie jaar, wordt de laatste arbeidsovereenkomst van rechtswege beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de cao-sport is een uitzondering gemaakt voor bondstrainers; met bondstrainers kan voor onbepaalde tijd een onbepaald aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten.