

Arbitragecommissie:



**contract is contract
of toch niet?**



*Een kritische analyse van ontbindingsuitspraken
van de KNVB Arbitragecommissie aan de hand van het Recht*

Arbitragecommissie: contract is contract of toch niet?

*Een kritische analyse van ontbindingsuitspraken
van de KNVB Arbitragecommissie aan de hand van het Recht*

G.J.M. Volders

Administratienummer: 758477

Afstudeerrichting: International & European Sports Law

Examinatoren: dr. F.H.R. Hendrickx

dr. mr. S.F.H. Jellinghaus

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Inleiding	5
Hoofdstuk 1 Arbitrage.....	7
1.1 Inleiding	7
1.2 Wat is arbitrage?.....	7
1.2.1 Overeenkomst tot arbitrage.....	7
1.2.2 Geschillen.....	9
1.2.3 Art. 1054 Rv.....	10
1.2.4 Ad hoc arbitrage en institutionele arbitrage	10
1.3 Arbitrage en de KNVB.....	11
1.4 Conclusie	13
Hoofdstuk 2: Beëindigingsregels voor spelerscontracten.....	14
2.1 Spelregels	14
2.2 Rechtsregels	14
2.3 Arbeidsrecht	16
2.3.1 Relatie speler/club.....	16
2.3.2 Algemeen.....	16
2.3.3 Arbeidsovereenkomsten in de sport en met name beroepsvoetbal.....	17
2.3.4 Bepaalde tijd.....	19
2.4 Ontslagrecht	21
2.5 Sportieve rechtsregels	22
2.6 Samenvatting.....	25
Hoofdstuk 3 Uitspraken sportrechtspraak	26
3.1 Ontbinding van arbeidsovereenkomsten door Arbitragecommissie KNVB	26
3.1.1 Uitspraken Arbitragecommissie KNVB.....	26
3.1.2 De toekomst?.....	33
3.2 Ontbinding van arbeidsovereenkomsten bij burgerlijke rechter	38
3.3 Samenvatting.....	43
Hoofdstuk 4. Conclusies, vergelijking en aanbevelingen.....	44
4.1 Inleiding	44
4.2 Beantwoording eerste onderzoeksvraag.....	44
4.3 Beantwoording tweede onderzoeksvraag.....	48
4.4 Beantwoording derde onderzoeksvraag	50
4.5 Slotconclusie, Webster en aanbevelingen.....	52
Literatuurlijst	55
Jurisprudentielijst.....	57
Lijst met afkortingen.....	59
Bijlage 1 HC Oranje Zwart lost conflict met trainer op.....	61
Bijlage 2 Hockey staat voor grote stap naar professionalisme	63
Bijlage 3 KNVB-contract voor meerderjarige beroepsspelers	66
Bijlage 4 FIFA-project harmonisatie statuten.....	69

Voorwoord

Sport heeft van jongs af aan altijd mijn interesse gehad. Ik hockey vanaf mijn 6de jaar en vanaf mijn 14de op hoog niveau en in diverse nationale selecties, waaronder Jong Oranje, het Nederlands Elftal en het Nederlands zaalteam. Ook nu nog speel ik op het hoogste niveau bij mijn club, HC Den Bosch, in de hoofdklasse. Tijdens mijn Master Sociaal Recht en Sociale Politiek ben ik me gaan interesseren voor de raakvlakken die er zijn tussen sport en recht. Deze interesse werd versterkt door het vak International & European Sports Law, gedoceerd door mijn scriptiebegeleider dr. Frank Hendrickx. Middels deze weg wil ik dan ook dr. Frank Hendrickx bedanken voor de hulp die hij mij heeft geboden tijdens het schrijven van mijn scriptie.

Gijs Volders
juli 2008

Inleiding

Tijdens mijn loopbaan als hockeyspeler heb ik gemerkt dat de hockeysport van een amateursport op weg is om een volwassen professionele sport te worden. Men gaat de sport steeds meer professioneel benaderen. Niet alleen worden de (meeste) spelers tegenwoordig betaald en is de kwaliteit en kwantiteit van de training omhoog gegaan, ook worden belangrijke spelers (en trainers) vastgelegd doormiddel van een contract. Een gevolg hiervan is dat er ook steeds vaker (juridische) geschillen ontstaan. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld het ontslag van trainer/coach Eric Verboom bij HC Oranje Zwart. Hij had een contract getekend voor meerdere jaren en werd tijdens de looptijd weggestuurd omdat er geen chemie meer was tussen hem en de spelersgroep waardoor de resultaten tegenvielen. Verboom spande een rechtszaak aan tegen Oranje Zwart. Uiteindelijk werd het conflict opgelost voordat de rechter zich over het geschil kon buigen, dit door middel van een financiële regeling (zie bijlage 1). Ook bij mijn eigen club is er sprake geweest van een conflict. In dit geval diende de rechter er wel aan te pas te komen. Het ging hier over drie spelers die in januari 2007 (halverwege het seizoen) een contract tekenden voor het volgende seizoen (seizoen 2007/2008). Voor het seizoen begon bleek dat één van de belangrijke spelers zou vertrekken naar een andere club. Hierdoor voelden de drie spelers zich niet meer gehouden aan hun contract en wilden nu voor een andere club uitkomen. Bij de rechter in Den Bosch werd de vraag voorgelegd of het contract een arbeidsovereenkomst dan wel een samenwerkingsovereenkomst was. De rechter bepaalde dat er geen sprake was van een arbeidsovereenkomst.¹

Deze gevallen hebben ervoor gezorgd dat de hockeysport zich meer is gaan verdiepen over hoe er met dit soort situaties dient te worden omgegaan. De KNHB heeft een commissie ingesteld die onderzoekt of er binnen de hockeywereld de mogelijkheid bestaat tot de invoering van een transferperiode, het betalen van een opleidingsvergoeding, een informatieplicht (bij benaderen van spelers) en de ontwikkeling van standaardcontracten.² Tevens zou er sprake van zijn dat Henk Kessler heeft aangeboden dat de hockeyclubs bij geschillen gebruik kunnen maken van de Arbitragecommissie van de KNVB (zie bijlage 2: artikel Brabants Dagblad van 8 maart 2008). De commissie heeft een aantal voorlopige regels opgesteld die gaan gelden vanaf 1 september 2009. Het seizoen 2008/2009 wordt gebruikt als proefseizoen. De eerste achttien spelers op de spelerlijst worden geregistreerde spelers en moeten een registratiecontract inleveren bij de KNHB. Voor deze spelers wordt een transferperiode ingevoerd, welke loopt van 1 juni tot 1 september, waarbij de spelers die van club willen veranderen, bij de KNHB een overschrijvingsverzoek naar een andere hoofdklasse club moeten indienen, voorzien van de handtekeningen van de huidige club, de nieuwe club en de speler. Mochten speler en club er niet uitkomen dan zal een Arbitragecommissie, zoals bij de KNVB uitspraak doen, met uitsluiting van de rechter.³ Het is bijzonder interessant om te zien hoe deze regels in de toekomst worden uitgewerkt, toegepast en beoordeeld door een Arbitragecommissie.

¹ Ktr. Den Bosch 6 september 2007, LJN BB3065.

² Bericht op www.sportweek.nl, 'Wie gaat er nog zes jaar lang gratis spelers opleiden?', 10 maart 2008.

³ Bericht op www.hoofdklassehockey.nl van 13 juni 2008.

Naast mijn interesse voor de hockeysport ben ik al vele jaren supporter van voetbalclub Feyenoord Rotterdam en volg ik het voetbal op de voet. Het voorbeeld hiervoor gegeven over de drie jongens die zich niet aan hun contract wilden houden, gaat ook op voor de voetbalwereld. Er zijn legio voorbeelden van voetballers die bij een club een contract tekenen en die voortijdig weg willen naar een andere (betere) club. Werkt de club hieraan mee dan levert dit geen problemen op: er wordt (in de meeste gevallen) een transfersom betaald en de speler kan voor de andere club uitkomen. Het probleem ontstaat als de club de speler niet kwijt wil en dus niet wil verkopen. Recente gevallen hiervan zijn onder meer: Bakens en RKC, Suarez en Groningen, Da Silva en Groningen en Alves tegen Heerenveen/AZ. Dit leidt vaak tot pijnlijke situaties, zoals in het geval van Da Silva die staakte, waarbij soms de clubs maar toegeven. In andere gevallen zal de club zeggen ‘contract is contract’, het gevolg hiervan is dat een arbitragezaak dan uitkomst moet bieden. De Arbitragecommissie van de KNVB zal zich dan over het geschil moeten buigen. Ook hier kan de vraag gesteld worden of de Arbitragecommissie vasthoudt aan de idee van ‘contract is contract’ of dat de Arbitragecommissie ‘meewerkt’ aan een overgang van de betreffende speler naar een nieuwe club. In deze scriptie zal ik daarom de uitspraken van de Arbitragecommissie kritisch analyseren en onderzoeken of er verschil is van behandeling van dit soort geschillen tussen de Arbitragecommissie van de KNVB en de burgerlijke rechter.

Mijn onderzoeksvragen zijn dan ook:

- Welke maatstaven hanteert de Arbitragecommissie bij de beoordeling van juridische geschillen?
- In welke mate volgt de Arbitragecommissie de beginselen van het Nederlands reguliere ontslagrecht?
- Vallen deze maatstaven die de Arbitragecommissie hanteert binnen de marges van het juridisch toelaatbare volgens het recht/Burgerlijk Wetboek?

Om deze onderzoeksvragen goed te kunnen beantwoorden is het van belang om te zien wat arbitrage inhoudt en waaraan de Arbitragecommissie van de KNVB haar bevoegdheid aan ontleent. Dit zal het onderwerp zijn van hoofdstuk 1.

Daarna zal in hoofdstuk 2 aan bod komen welke regels er van toepassing zijn op het contract tussen een club en een speler en hoe die overeenkomst getypeerd kan worden.

Vervolgens zal ik in hoofdstuk 3 de ontbinding van die overeenkomst tussen speler en club behandelen bij de Arbitragecommissie en vergelijkbare gevallen bij de burgerlijke rechter.

In hoofdstuk 4 zal ik komen tot een beantwoording van mijn onderzoeksvragen en daarbij eventueel aanbevelingen doen.

Hoofdstuk 1 Arbitrage

1.1 Inleiding

Om tot een goede beantwoording van de probleemstelling te komen is het allereerst van belang om een goed inzicht hebben op wat arbitrage precies inhoudt en wat hiervoor de juridische basis vormt (paragraaf 1.2). Verder zal ik in dit hoofdstuk vooral ingaan op arbitrage bij de KNVB (paragraaf 1.3). Daarbij staat de vraag centraal:

- waaraan ontleent de Arbitragecommissie de bevoegdheid om kennis te nemen van geschillen en welke maatstaven mag/moet de Arbitragecommissie gebruiken ter oplossing van deze geschillen?

1.2 Wat is arbitrage?

1.2.1 Overeenkomst tot arbitrage.

Sinds 1 december 1986 heeft arbitrage een plaats gekregen in boek 4 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. Het is onderdeel van de toen ingevoerde arbitragewet.⁴

In art. 1020 Rv is de overeenkomst tot arbitrage in het algemeen geregeld (wettelijke grondslag):

“Partijen kunnen bij overeenkomst geschillen die tussen hen uit een bepaalde, al dan niet uit een overeenkomst voortvloeiende, rechtsbetrekking zijn ontstaan dan wel zouden kunnen ontstaan, aan arbitrage onderwerpen.”

Deze overeenkomst tot arbitrage betreft zowel het compromis waarbij beide partijen zich verbinden om een tussen hen bestaand geschil aan arbitrage te onderwerpen alsook het arbitraal beding waarbij partijen zich verbinden om geschillen die tussen hen zouden kunnen ontstaan, aan arbitrage te onderwerpen (aldus lid 2). Het gaat hier dus vooral om de overeenkomst waarbij partijen enkel en alleen een tussen hen bestaand geschil aan arbitrage onderwerpen.⁵

De overeenkomst van arbitrage is een vereiste aangezien art. 17 van de Grondwet verklaard dat niemand tegen zijn wil kan worden afgehouden van de gang naar de rechter. Iemand kan dus niet tegen zijn wil aan arbitrage gebonden worden of zijn. Hiervoor is een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring nodig van beide partijen. Dit blijkt onder andere uit de volgende uitspraken.

*Rb. Rotterdam 28 november 2002.*⁶

Deze uitspraak is een goed voorbeeld waarin de duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van overeenkomst tot arbitrage ontbrak. Bij het vervoeren van goederen gaf de tekst achter op de vrachtbrief aan dat partijen, indien zij dit wensten, eventuele geschillen door arbitrage konden laten beslechten. Alle geschillen die tussen in Nederland gevestigde partijen ontstonden, met betrekking tot deze vervoersovereenkomst konden worden beslecht door arbitrage. De Rechtbank oordeelde dat gesteld noch gebleken was dat partijen dit ook werkelijk waren overeengekomen.

⁴ 2 juli 1986, Stb. 1986, 372.

⁵ Wessels 2005, TvA 2005/31, p. 35.

⁶ Rb. Rotterdam 28 november 2002, S&S 2003/127.

De clausule op de achterzijde van de vrachtbrief leidt (zonder meer) niet tot onbevoegdheid van deze rechtbank.

*Rb. Rotterdam 10 maart 2004.*⁷

In dit geschil doet de vervoerder een beroep op een arbitragebeding dat is opgenomen in het cognossement. Dit beding luidt:

“All disputes arising under or in connection with this Bill of Lading shall be determined by Chinese law in the courts of, or by arbitration in, the People’s Republic of China”.

De rechtbank oordeelt over deze clausule het volgende. Het Chinese recht kent verschillende typen arbitrage en diverse Arbitragecommissies. Ook dient een arbitrageclausule naar Chinees recht op schrift te worden gesteld en kan de clausule onderdeel uitmaken van de overeenkomst dan wel van een onafhankelijk document. De overeenkomst of het document moet duidelijk aangeven dat het de bedoeling is van partijen om de kwestie aan een specifieke Arbitragecommissie voor te leggen. In de bovengenoemde clausule wordt slechts in algemene zin verwezen naar arbitrage; uit de clausule volgt niet, aan welk type arbitrage partijen het geschil willen onderwerpen. Bij gebreke van een verwijzing naar een specifieke Arbitragecommissie moet de clausule naar Chinees recht ongeldig worden beschouwd, zodat de Rechtbank bevoegd is.

Verder is de overeenkomst tot arbitrage onderworpen aan de ‘normale’ regels die gelden voor de totstandkoming van een overeenkomst.⁸ Dit betekent dat de artikelen 3:33 BW, 3:35 BW en 6:217 BW ook voor de overeenkomst tot arbitrage gelden. Hierbij moet wel worden aangetekend dat de overeenkomst tot arbitrage dient te worden bewezen door een geschrift (art 1021 Rv). Voor de uitleg van deze overeenkomst dient echter een belangrijk onderscheid te worden gemaakt⁹:

- Spreken partijen met elkaar het arbitragebeding af en stellen zij het beding op schrift, dan geldt dat de overeenkomst wordt uitgelegd naar de bedoeling die partijen voor ogen hadden bij het opstellen ervan. Dit volgt uit het Haviltex-arrest¹⁰ en is door het Hof Amsterdam¹¹ op het arbitragebeding toegepast.
- Verwijzen partijen naar een (bepaling uit een) Arbitragereglement die niet door partijen op schrift gesteld is, dan geldt dat, voor de uitleg van het Arbitragereglement, naar andere factoren dient te worden gekeken. Dit zijn bijvoorbeeld de tekst van de bepaling(en) mede in het licht van andere bepalingen van het arbitrage reglement en mede gelet op de aard en strekking van de overeenkomst. Het gaat hier dan om de uitleg van contractuele documenten waarvan het toepassingsbereik zich door incorporatie in verschillende contracten uitstrekt tot een andere of ruimere groep personen dan die betrokken waren bij de totstandkoming van het betreffende document. Dit omdat de contractspartijen de bedoeling van de opstellers niet kennen. Het zou dan ook raar zijn als zij toch aan die bedoeling gebonden zouden zijn. De Hoge

⁷ Rb. Rotterdam 10 maart 2004, S&S 2005/3.

⁸ Snijders 2007, p. 64.

⁹ Volgens G.W. van der Bend & M.A Leijten, AA 2002/7-8, p. 553-558 en Sanders 2001, p. 4.

¹⁰ HR 13 maart 1981, NJ 1981, 635.

¹¹ Hof Amsterdam 5 maart 1998, TvA 1999, p. 172 m. nt. Prof. Mr. W.D.H. Asser.

Raad oordeelde in haar uitspraak van 17 januari 2003 dat, zoals hierboven beschreven staat, bij de uitleg van bepalingen in Arbitragereglementen (ICC-arbitrage) de burgerlijke rechter moet uitgaan van de tekst daarvan, zoals deze in samenhang naar objectieve maatstaven moet worden verstaan.¹²

In de wet wordt mede onder de overeenkomst tot arbitrage verstaan een arbitraal beding dat is opgenomen in de partijen bindende statuten (zie art. 1020 lid 5 Rv). Hierbij valt te denken aan statuten of reglementen (die voorzien in arbitrage tussen de vennootschap en aandeelhouders of tussen aandeelhouders onderling), alsmede aan statuten of reglementen van een vereniging, een coöperatie of een onderlinge waarborgmaatschappij (die voorzien in arbitrage tussen de vereniging en de leden of tussen de leden onderling).¹³ Volgens de Hoge Raad is het wel noodzakelijk dat de partijen contractueel gebonden worden door de statuten of reglementen.¹⁴ Hiervoor zal naar de artikelen uit het rechtspersonenrecht moeten worden gekeken. Zo is er bijvoorbeeld de eis dat de notariële akte, die nodig is voor de oprichting van een vereniging, de statuten van de vereniging bevat. Deze statuten bevatten de verplichtingen die de leden tegenover de vereniging hebben, of de wijze waarop zondanige verplichtingen kunnen worden opgelegd (art 2:27 lid 4 onder c BW). Tot slot is in deze paragraaf vermeldenswaardig dat, in de situatie dat er een overeenkomst wordt gesloten met een consument¹⁵, het arbitraal beding aangemerkt wordt als onredelijk bezwarend. In die context is het arbitraal beding geplaatst op de zwarte lijst van art. 6:236 onder n BW. Dit is gedaan om de zwakkere partij aanzienlijk sterker te maken.¹⁶ Er is wel een uitzondering: als de consument een termijn van een maand wordt gegund, nadat de gebruiker zich schriftelijk jegens haar op het beding heeft beroepen, om voor beslechting van het geschil door de volgens de wet bevoegde rechter te kiezen (aldus art. 6:236 onder n BW).

1.2.2 Geschillen.

Wanneer wordt een conflict gezien als een geschil? Het al eerder genoemde artikel 1020 Rv geeft aan dat partijen die een geschil hebben deze aan arbitrage kunnen onderwerpen. Hierbij dient het begrip ‘geschillen’, volgens de uitspraak van de Hoge Raad d.d. 28 september 1990¹⁷, ruim te worden opgevat en uitgelegd. Een verweerder kan niet door de vordering te erkennen en te stellen dat derhalve geen geschil bestaat, arbiters onbevoegd maken.¹⁸ Het kan hierbij gaan om zowel bestaande als toekomstige geschillen. Als een bestaand geschil wordt onderworpen aan arbitrage dan spreekt men van een compromis (zie art 1020 lid 2 Rv en art. 1024 Rv, alsook paragraaf 1.2.1). Wordt een toekomstig geschil onderworpen aan arbitrage dan spreekt men van een arbitraal beding (zie art. 1020 lid 2 Rv en art. 1025 Rv, alsook paragraaf 1.2.1).

12 HR 17 januari 2003, *TvA* 2003, p. 143, m. nt. J.J. van Haersolte-van Hof (IMF/Modsaf-IR). Zie ook HR 23 maart 2001, *NJ* 2003, 715, m. nt. F.M.J. Verstijlen (Ofasec/NTM).

13 Van Nispen, Van Mierlo & Polak 2005, p. 1239-1240.

14 HR 20 maart 1925, *NJ* 1925, p. 642 (Van Gelder/Van Tongeren).

15 Iemand die niet handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf, zie de aanhef bij art. 6:236 BW.

16 Zie hierover Wessels, Jongeneel & Hendrikse 2006, p. 234 e.v.

17 HR 28 september 1990, *NJ* 1991, 230 m. nt. J.B.M. Vranken (Huybrechts/ Van Tuyt).

18 Sanders 2001, p. 5.

Het gaat hier dan vooral om geschillen die voortvloeien uit een overeenkomst, maar het kan ook zijn dat het geschil voortvloeit uit onrechtmatige daad of andere verbintenissen uit de wet. Om volledig te zijn dient nog te worden opgemerkt dat ook zaken buiten geschil kunnen worden onderworpen aan arbitrage (art 1020 lid 4 Rv). Dit kan, bij overeenkomst, in volgende gevallen:

- de enkele vaststelling van de hoedanigheid of vaststelling van zaken, ook wel aangeduid met kwaliteitsarbitrage¹⁹ (zie art. 1047 Rv en art. 1057 lid 4 onder e Rv);
- de enkele bepaling van de hoogte van een schadevergoeding of van een verschuldigde geldsom;
- de aanvulling of wijziging van de rechtsbetrekking als bedoeld in het eerste lid.²⁰

1.2.3 Art. 1054 Rv.

Dit artikel bepaalt dat een scheidsgerecht kan beslissen ‘naar de regelen des rechts’ (lid 1) of ‘als mannen naar billijkheid’ (lid 3). Van deze laatste maatstaf maakt een scheidsgerecht alleen gebruik als de partijen dit bij overeenkomst zijn overeengekomen (eveneens lid 3). In beide gevallen dient er tevens rekening te worden gehouden met de toepasselijke handelsgebruiken (lid 4). Los van de overeengekomen maatstaf dient een scheidsgerecht (en dus de arbiters) bepalingen van openbare orde toe te passen.²¹ Houden arbiters zich niet aan de bepalingen van openbare orde dan is de beslissing vernietigbaar (art. 1065 lid 1 aanhef en sub e Rv). Snijders lijkt voor wat betreft de verschillen tussen de maatstaven aan te nemen dat:²²

“Nu eenmaal dat onderscheid tussen dwingend recht dat wel resp. niet van openbare orde is, aanvaard is, laat zich, gelet op de keuze van partijen voor arbitrage en voor de maatstaf van een beoordeling ex aequo et bono geen gebondenheid van als goede mannen naar billijkheid oordelende arbiters aan dwingend recht aan te nemen, als dat niet van zo fundamentele aard is, dat het als recht van openbare orde kan worden beschouwd.”

Het verschil zou er dus in gelegen kunnen zijn dat arbiters die oordelen als goede mannen naar billijkheid minder fundamentele bepalingen van dwingend recht terzijde kunnen schuiven.²³ Het verschil tussen de maatstaven is echter klein, flinterdun en wellicht niet hanteerbaar.²⁴ Uit paragraaf 1.2.4 zal blijken dat dit verschil voor de Arbitragecommissie van de KNVB van weinig belang is voorzien.

1.2.4 Ad hoc arbitrage en institutionele arbitrage.

In de doctrine wordt vrijwel overal onderscheid gemaakt tussen ad hoc arbitrage en institutionele arbitrage.²⁵ Hierin wordt onder ad hoc arbitrage verstaan de arbitrage die individueel van karakter is en waarbij partijen niet verwijzen naar een Arbitragereglement. De partijen spreken zelf een

19 MvT, Kamerstukken II, 1983/84, 18464, nr.3 p. 19.

20 Zie voor meer hierover Van Nispen, Van Mierlo & Polak 2005, p. 1236.

21 Snijders 2007, p. 244.

22 Snijders 2007, p. 245.

23 Hendrickx, SMA 2003/2, p. 65.

24 Dit stelt ook Snijders in Snijders 2007, p. 248.

25 Onder andere Snijders 2007, p. 92, Sanders 2001, p. XVI en Hendrikse & Jongbloed 2007, p. 626.

arbitrageovereenkomst af. Dit heeft als voordeel, dat partijen zelf kunnen bepalen wat er in die overeenkomst zal worden opgenomen. Zo kunnen partijen kiezen of het scheidsgerecht beslist naar de regelen des recht (art. 1054 lid 1 Rv) of dat het scheidsgerecht beslist als goede mannen naar billijkheid (art 1054 lid 3 Rv). Stellen partijen een eenvoudige overeenkomst op dan wordt het arbitraal geding gevoerd als door het scheidsgerecht is bepaald (art. 1036 Rv). Ook de rechtbank kan hier een rol in hebben (zie onder andere art. 1026 lid 3 Rv: bij bepaling van het aantal arbiters). Het nadeel van ad hoc arbitrage is wel dat de eigen formulering gebreken kan vertonen en kan leiden tot wat in arbitrage een ‘pathologische arbitrageclausule’ wordt genoemd.²⁶ Dit houdt in dat een arbitrageclausule bepaalde gebreken vertoont, waardoor niet duidelijk is waarover de werking of de gevolgen van die clausule zich uitstrekken.

Als partijen in hun arbitraal beding of compromis naar een bepaald arbitrage instituut of institutioneel arbitrage reglement hebben verwezen, spreekt men van institutionele arbitrage.²⁷ Partijen kunnen bijvoorbeeld in hun arbitrage beding verwijzen naar het Nederlands Arbitrage Instituut. Mocht er dan een geschil ontstaan dan zal deze voorgelegd worden aan Arbitragecommissie in overeenkomst met het Arbitrage Reglement van het Nederlandse Arbitrage Instituut.²⁸

1.3 Arbitrage en de KNVB.

Nu de regeling van algemene arbitrage beschreven is aan de hand van het Wetboek van Rechtsvordering, is het van belang om in te zien hoe de KNVB arbitrage heeft ingepast binnen de KNVB en wie daaronder vallen? De antwoorden hierop zijn te vinden in de reglementen van de KNVB.²⁹ Als eerste is van belang dat duidelijk wordt voor wie het reglement bedoeld is.

De KNVB is zelf lid van de FIFA en de UEFA. Verder kent de KNVB gewone en buitengewone leden. Als gewone leden kunnen worden toegelaten (art. 6 Statuten):

- A:
1. Verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid;
 2. Omni-verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid;
 3. Stichtingen, naamloze vennootschappen en besloten vennootschappen, alle voor zover zij zijn erkend als opleidingsclub in de zin van het Reglement Regionale Jeugdopleidingen;
 4. Andere privaot- of publiekechtelijke rechtspersonen die respectievelijk uitsluitend dan wel door middel van de voetbalafdeling het in artikel 4 lid 1 van deze Statuten gestelde doel beogen, dan wel dit doel nastreven door het ondernemen van, door -of onder verantwoordelijkheid van - de rechtspersoon georganiseerde activiteiten.
- B: Stichtingen, naamloze vennootschappen en besloten vennootschappen, alle voor zover zij zich ten doel stellen om uitsluitend deel te nemen aan de verschillende competities zoals de competities van de sectie betaald voetbal, maar ook de landelijke verschillende jeugdcompetities.

²⁶ Sanders 2001, p. XVII.

²⁷ Snijders 2007, p. 92.

²⁸ zie www.NAI.nl.

²⁹ Zie www.KNVB.nl.

C: natuurlijke personen, die zich voor het lidmaatschap van de KNVB hebben aangemeld en die zich tevens voor het lidmaatschap van een onder a genoemde vereniging of andere rechtspersoon of voor deelname aan activiteiten van laatstgenoemde rechtspersoon, hebben aangemeld dan wel in competities, hetzij voor een onder b of c van dit artikellid genoemde stichting, hetzij voor een onder b van dit lid genoemde naamloze vennootschap of besloten vennootschap zullen uitkomen of daarin een functie -welke dan ook- zullen bekleden, met uitzondering van de natuurlijke personen die overeenkomstig lid 4 onder a uitsluitend zijn toegelaten door het bestuur betaald voetbal.

Dit zijn de belangrijkste gewone leden die genoemd worden, de andere categorieën zijn te vinden in artikel 6 van de Statuten.

De onder A genoemde verenigingen zijn bovendien verplicht in haar Statuten een bepaling op te nemen inhoudende dat de tot haar of haar voetbalafdeling toetredende leden of toegetreden leden, dan wel degenen, die in de vereniging een al dan niet betaalde functie (welke dan ook) bekleden of zullen bekleden, zich verplichten lid van de KNVB te worden en te blijven (art. 7 lid 2 Statuten). Door deze bepaling worden nieuwe leden van een vereniging dus ook automatisch lid van de KNVB. Voor al deze leden geldt dat geschillen die er tussen de leden onderling ontstaan, voor zover deze samenhangen met de voetbalsport in de ruimste zin van het woord, met uitsluiting van de burgerlijke rechter wordt beslecht. Dit met inachtneming van het daartoe in het Arbitragereglement bepaalde (art 8 lid 3 sub a Statuten). Verder is in het algemeen strafbaar elk handelen of nalaten dat in strijd is met de Statuten en reglementen van de KNVB, de besluiten van haar organen, alsmede de door het bondsbestuur, de sectiebesturen en/of districtsbesturen van toepassing verklaarde wedstrijd bepalingen, de spelregels daaronder begrepen.

Arbitragereglement KNVB: belangrijkste bepalingen.

Ook in het Arbitragereglement van de KNVB (verder het Arbitragereglement) wordt nog eens duidelijk onderstreept dat, met uitsluiting van de burgerlijke rechter, geschillen tussen leden onderworpen zijn aan arbitrage. Het Arbitragereglement kan echter ook in andere situaties gelden. Het toepassingsgebied wordt in artikel 1 Arbitragereglement sterk uitgebreid. Als het lidmaatschap van een lid is geëindigd kan het Arbitragereglement toch nog van toepassing zijn. Dit kan indien en voor zover het geschil is ontstaan uit een rechtsbetrekking tussen partijen die bestond voordat dat lidmaatschap eindigde. Tevens kunnen leden en andere personen, nadat een geschil is ontstaan, overeenkomen het desbetreffende geschil te onderwerpen aan arbitrage op de voet van het reglement. Hiervoor is dan wel een overeenkomst tot arbitrage nodig. Hieronder wordt ook een arbitraal beding begrepen dat is opgenomen in de voor partijen bindende statuten of reglementen. Net zoals art. 1021 Rv, vereist art. 2 van het Arbitragereglement dat de overeenkomst tot arbitrage, tussen leden en derden op geschrift is gesteld. Van een geschil is al sprake als één van de partijen verklaart dat dit het geval is (art. 1 lid 4 Arbitragereglement).

Uit artikel 4 e.v. Arbitragereglement blijkt hoe het college van arbiters (lees Arbitragecommissie) is samengesteld en hoe deze benoemd worden. De Arbitragecommissie bestaat uit tenminste vijf A leden en tenminste twaalf leden B (art. 4 lid 1 Arbitragereglement). De leden A zijn slecht benoembaar leden van de KNVB die de hoedanigheid hebben van meester in de rechten. (art. 5

lid 1 Arbitragereglement). Als leden B zijn slechts benoembaar leden van de KNVB, waarbij deze leden bij voorkeur dienen te beschikken over praktische ervaring in bestuurlijke aangelegenheden, oefenmeesters aangelegenheden en /of spelersaangelegenheden (art. 5 lid Arbitragereglement). De benoeming van de leden van de Arbitragecommissie geschiedt door de bondsvergadering uit een door het bondsbestuur voor elke opengevallen plaats afzonderlijk op te maken bindende voordracht (art. 6 lid 1 Arbitragereglement). Uit deze voorwaarden voor benoeming blijkt wel dat veelal dezelfde mensen zitting hebben in de Arbitragecommissie, aangezien slechts een klein aantal mensen voldoet aan de criteria.

De aangestelde Arbitragecommissie beslist, met inachtneming van de wet, als goede mannen naar billijkheid en met meerderheid van stemmen (art. 71 Arbitragereglement). Hieruit blijkt dat het verschil, zoals genoemd in paragraaf 1.2.3, bij een geschil dat dient bij de Arbitragecommissie, niet van belang is. Hendrickx³⁰ schrijft hierover:

“De scheidsrechters worden dus geacht de wet toe te passen, zelfs als de bepalingen ervan niet van zo fundamentele aard zijn dat zij als recht van openbare orde kunnen worden beschouwd.”

De Arbitragecommissie dient dus de wet toe te passen. Ook als er minder fundamentele bepalingen in het geding zijn. Dit betekent echter niet dat de Arbitragecommissie en de burgerlijke rechter qua inhoud dezelfde uitspraken worden gedaan. Het recht (en het Arbitragereglement) laat de ruimte voor billijkheid: beslissen als mannen naar billijkheid.

1.4 Conclusie

Uit het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat de arbitrage die de KNVB op geschillen toepast getypeerd kan worden als institutionele arbitrage.³¹ De KNVB verwijst in hun arbitraal beding (art 8 lid 3 Statuten) naar een bepaald institutioneel Arbitragereglement namelijk het Arbitragereglement van de KNVB. Door de desbetreffende artikelen in de statuten en het Arbitragereglement kan ieder lid aan arbitrage onderworpen worden bij het ontstaan van een geschil of conflict. Aan de ene kant worden de clubs zelf in de statuten als leden gezien (art. 6 Statuten) en aan de andere kant worden deze clubs verplicht in hun eigen statuten op te nemen dat degene die lid wil worden van die club tevens lid wordt van de KNVB (art 7 lid 2 en 3 Statuten). Op deze wijze geldt het Arbitragereglement dus ook voor de leden van de voetbalclubs. Ontstaat er een geschil tussen een speler en een club dan is ook in die situatie de Arbitragecommissie van de KNVB bij uitstek bevoegd om hiervan kennis te nemen.

De Arbitragecommissie beslist, met inachtneming van de wet, als goede mannen naar billijkheid (art. 71 Arbitragereglement). Dit houdt in dat arbiters van de Arbitragecommissie van de KNVB naast ander dwingend Nederlands recht ook het Nederlandse arbeidsrecht dient toe te passen.

30 Hendrickx, *SMA* 2003/2, p. 65.

31 Zie hiervoor ook D.J. Bender in Snijders & Meijer 2002, hoofdstuk 7, p. 246 e.v.

Hoofdstuk 2: Beëindigingsregels voor spelerscontracten

2.1 Spelregels

Nu duidelijk is waar de Arbitragecommissie haar bevoegdheid op baseert, zal ik onderzoeken welke ‘spelregels’ er van toepassing zijn op het beëindigen van het spelerscontract. De mogelijke toepasbare spelregels zijn: rechtsregels uit onder andere de Grondwet (paragraaf 2.2), regels van het arbeidsrecht (paragraaf 2.3), regels van het ontslagrecht (paragraaf 2.4) en sportieve regels zoals de FIFA-stabiliteitsregels (paragraaf 2.5). Hiervoor is het allereerst van belang om te kijken hoe moet worden omgegaan met de verhouding van het verenigingsrecht (sportrecht) ten opzichte van het arbeidsrecht.

2.2 Rechtsregels

Voor de sporter/voetballer die door uiteenlopende redenen vastzit of wordt gehouden aan zijn contract, zou art. 19 lid 3GW een oplossing kunnen zijn. Dit artikel bepaalt dat iedere Nederlander het recht heeft op een vrije arbeidskeuze, behoudens beperkingen bij of krachtens de wet. De vrijheid voor een ieder wordt gegarandeerd door art. 1 ESH en art. 6 IVESC. De bepaling van het ESH heeft via art. 136 EG-verdrag doorwerking in het EG-recht.³² De grondwetsgeschiedenis bepaalt dat art. 19 lid GW horizontale doorwerking zou kunnen hebben.³³ Toch heeft de Hoge Raad³⁴ bepaald dat een absolute horizontale werking van het recht op vrije arbeidskeuze niet bestaat. Vlemminx stelt dat het wel zo kan zijn dat er met de vrijheid van arbeidskeuze rekening dient te worden gehouden bij al te rigoureuze zelfregulering door brancheorganisaties.³⁵

De vrijheid van vereniging geldt als basis voor alle sportactiviteiten. De vrijheid van vereniging is in Nederland een grondrecht en is opgenomen in art. 8 van de Grondwet. Deze vrijheid betreft het samengaan van mensen ongeacht de juridische vorm die zij daarvoor kiezen. Art. 8 GW beschermt het bestaan van een organisatie met bepaalde doelen, het oprichten en beëindigen daarvan, het toetreden ertoe en het handelen in het verband ervan.³⁶ Deze vrijheid geldt natuurlijk ook voor sporters die hierdoor zich kunnen verenigen in organisaties (voetbalclubs), bonden (KNVB) en federaties (FIFA). Als gevolg hiervan mogen de organisaties ook eigen regels maken ter organisatie van een sport. Hieronder vallen niet alleen de spelregels die verbonden zijn aan de sport, maar ook regels die nodig zijn voor bijvoorbeeld het organiseren van een competitie. Ook de hierboven genoemde Statuten van de KNVB en het Arbitragereglementen zijn hier een voorbeeld van. Deze regels maken, zo stelt Hendrickx, deel uit en vallen onder de toepassing van de nationale en inter-

32 F.M.C. Vlemminx in Koekoek 2000, p. 227.

33 Nota, Kamerstukken II 1985/86, 19 376, nr. 2, p. 19. Zie hierover ook Bovend'Eert 2004, p. 39.

34 HR 1 juli 1997, *NJ* 1997/685; Kolkman/Cornelisse. Het is mogelijk om de vrijheid van arbeidskeuze contractueel in te perken door bv. een concurrentiebeding, zie hiervoor Dijkstra & Kneppers- Heijnert, *NJB* 2004/40, p. 2095.

35 F.M.C. Vlemminx in Koekoek 2000, p. 227.

36 B.M.J. van der Meulen in Koekoek 2000, p. 138.

nationale rechtsorde.³⁷ Hierbij rijst de vraag hoe de regels ten opzichte van elkaar gelden. Worden alle sportregels getoetst aan internationale en nationale regels?

Zoals in paragraaf 1.2.5 al geconcludeerd is dient de Arbitragecommissie het Nederlandse recht toe te passen. Het kan dus niet anders dan dat ook de verenigingsregels hier aan getoetst (kunnen/mogen) worden. Hierbij valt onder meer te denken aan de vrijheid van arbeid en het vrij verkeer van werknemers.

In jurisprudentie van het Hof van Justitie wordt steeds verwezen naar de specificiteit van de sport alsook naar sport als economische activiteit.³⁸ Traditioneel werd, met verwijzing naar de uitspraak van het Hof in Walrave/Koch³⁹, gesteld dat sport onder het gemeenschapsrecht viel voor zover het een economische activiteit uitoefende. Uit art 2 EG-verdrag blijkt namelijk dat de Gemeenschap tot taak heeft het bevorderen van een harmonische, evenwichtige en duurzame ontwikkeling van de economische activiteit binnen de gehele Gemeenschap. In het geruchtmakende Bosman-arrest⁴⁰ werd uitgemaakt dat ook transferregels aan het gemeenschapsrecht getoetst kunnen worden.⁴¹ Uit de uitspraak van het Hof in Donà/Mantero⁴² blijkt ook dat sportbeoefening onder het gemeenschapsrecht valt mits er een economische activiteit wordt uitgeoefend. Verder blijkt uit het arrest Donà/Mantero dat deze economische activiteit aanwezig is bij beroeps- of semi-beroepsvoetballers, daar dezen een werkzaamheid in loondienst uitoefenen of bezoldigde diensten verrichten.⁴³ Aan de andere kant wordt de sport wel afgebakend. Sommige regels zijn niet toetsbaar aan het recht aangezien ze ‘rules of purely sporting interest’ zijn. Hiermee wordt bedoeld dat de specificiteit van de sport meebrengt dat sommige regels die de sportbonden opstellen niet worden getoetst aan nationale of internationale regels. Met andere woorden: beoefening van sport valt slechts onder het (gemeenschaps)recht als het een economische activiteit uitoefent. Regels die onder ‘rules of purely sporting interest’ vallen zijn onder andere:

- Transferperiodes in het basketbal;⁴⁴
- Selectieregels die strekken om het aantal deelnemers te beperken.⁴⁵

Sinds de uitspraak van het Hof van Justitie van de EG in Meca-Medina⁴⁶ geldt echter dat de enkele omstandigheid dat een regel van zuiver sportieve aard is, nog niet meebrengt dat de door deze regel beheerste activiteit buiten de werkingssfeer van het Verdrag valt.⁴⁷ Dit dient volgens het Hof eerst onderzocht te worden en mag niet zonder meer worden afgewezen. Er moet, volgens het Hof

37 Hendrickx, *SMA* 2003/2, p. 63.

38 HvJ EG 12 december 1974, *NJ* 1975, 148 (Walrave/Koch) en HvJ EG 14 juli 1976, *NJ* 1977, 139 (Donà-Mantero).

39 HvJ EG 12 december 1974, *NJ* 1975, 148 (Walrave/Koch).

40 HvJ EG 15 december 1995, zaak C-415/93, *NJ* 1996, 637.

41 Segaar, *AR* 2001/10, p. 30.

42 HvJ EG 14 juli 1976, *NJ* 1977, 139 (Donà-Mantero).

43 Van den Hout, *AR* 2008/4, p. 5.

44 HvJ EG 13 april 2000, Zaak C-176/96, *Jur.* 2000, I-2681, *NJ* 2000, 637 (Lehtonen).

45 HvJ EG 11 april 2000, Zaak C-51/96 en C191/97, *Jur.* 2000, I-2549 (Deliège).

46 HvJ EG 18 juli 2006, *NJ* 2006, 637 (Meca-Medina).

47 Parrish & Miettinen 2008, p. 105.

worden nagegaan of de regels die gelden voor de desbetreffende sportactiviteit uitgaan van een onderneming en de mededinging beperken. Hieruit leiden Sluis en Van Woerkom af dat de betreffende dopingregeling (in Meca-Medina) verder gaat/kan gaan dan haar eigenlijke doel, doordat de dopingregeling het gedrag van profsporters beheerst/kan beheersen. Hierbij wijzen de auteurs op de strafmaat: het langdurig uitsluiten van sporters. Deze strafmaat heeft, volgens de auteurs, wel degelijk een belangrijk effect op de economische activiteit van de sporter.⁴⁸

2.3. Arbeidsrecht

2.3.1 Relatie speler/club.

In de relatie van speler/club wordt in de regel gebruik gemaakt van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De speler wordt gezien als de werknemer en de club als werkgever. In het verleden is nog wel eens getwijfeld aan het feit of de relatie tussen de speler wel zo getypeerd kan worden. Men was er niet van overtuigd of er tussen de speler en de club een gezagsverhouding bestond. Nadat ik de algemene kenmerken voor de arbeidsovereenkomst heb behandeld (paragraaf 2.3.2), zal ik dieper in gaan op de problemen die er waren met het constateren van een gezagsverhouding (paragraaf 2.3.3). Dit is interessant om te zien aangezien het hockey min of meer eenzelfde ontwikkeling doormaakt, ook al zijn de bedragen die in het hockey worden betaald (nog) niet al te hoog. Verder komt nog Richtlijn 1999/70/EG aan bod (paragraaf 2.3.4). Deze Richtlijn verbiedt misbruik ten aanzien van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Ten aanzien van de CAO voor beroepsvoetballer kan dit een knelpunt opleveren, omdat in de CAO wordt bepaald dat er geen conversie plaatsvindt van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

2.3.2 Algemeen.

De arbeidsovereenkomst is geregeld in titel 10 van boek 7 van het BW. Art. 7:610 BW geeft de definitie van de arbeidsovereenkomst:

“De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.”

Uit deze definitie blijkt dat de arbeidsovereenkomst vier elementen dient te bevatten:

1. Er moet sprake zijn van een gezagsverhouding. De woorden ‘in dienst van’ geven aan dat er een gezagsrelatie moet zijn tussen werkgever en werknemer. Dit houdt in, dat de werknemer in zoverre ondergeschikt is aan de werkgever dat hij opdrachten, aanwijzingen en/of instructies over de arbeid en de arbeidsomstandigheden moet opvolgen en/of uitvoeren. De werknemer hoeft niet alle opdrachten of aanwijzingen uit te voeren. De opdrachten dienen functioneel te zijn ten aanzien van de te verrichten arbeid.⁴⁹ Ook de Hoge Raad heeft in haar

48 Sluis & Van Woerkom 2006, p.253.

49 Van Drongelen & Fase 2007, p. 31.

uitspraak van 14 juni 1991⁵⁰ aangegeven dat de gezagsverhouding kenmerkend is voor de arbeidsovereenkomst.

2. Het tweede element is de betaling van loon. Dit is de vergoeding die door de werkgever aan de werknemer verschuldigd is ter zake van de bedongen arbeid. Loon is dus de tegenprestatie voor de bedongen arbeid.⁵¹ Een onkostenvergoeding wordt niet gezien als loon.⁵²
3. Het derde element is het verrichten van (persoonlijke) arbeid.
4. Het laatste element is dat de arbeidsovereenkomst dient te worden overeengekomen voor een zekere tijd.

2.3.3 Arbeidsovereenkomsten in de sport en met name beroepsvoetbal.

Laten we deze elementen op de relatie sporter - club los dan zouden hierbij, zoals in paragraaf 2.3.1 vermeld, problemen kunnen ontstaan. Een sporter die slechts een onkostenvergoeding krijgt voldoet niet aan het element loon en kan dus geen arbeidsovereenkomst hebben. Zelfs als er meer wordt betaald hoeft er nog geen sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst. De vraag is in hoeverre er sprake is van een gezagsverhouding tussen sporter en club/bestuur/coach. In het al in de inleiding gememoreerde geval dat voor het kantongerecht in Den Bosch diende⁵³, bleek dat een hockeyer die met zijn club een overeenkomst had gesloten niet de bedoeling had gehad om een arbeidsovereenkomst te sluiten. Ook uit de tekst van de overeenkomst en de voorgestane uitvoering daarvan bleek dat de gezagsverhouding ontbrak, zodat er geen sprake was van een arbeidsovereenkomst. Uit de overeenkomst die was gesloten bleek, volgens de rechter, dat het belangrijkste element van die overeenkomst was, dat de speler zich beschikbaar diende te stellen voor het spelen van wedstrijden met het eerste team voor het komende seizoen. Deze enkele beschikbaarheid hield nog niet in dat de speler geacht moest worden in dienst te zijn van de hockeyclub (r.o. 3.3.4).

Ook bij de uitspraak van 23 februari 1996 van het Hof Den Bosch⁵⁴ werd geconcludeerd dat in dit geval geen sprake was van een gezagsverhouding tussen een voetbaltrainer en de belanghebbende (de club). In de overeenkomst tussen de trainer en de belanghebbende werd onder meer bepaald dat het bestuur niet bevoegd was om aanwijzingen te geven die de trainer verplicht was op te volgen. Dat het hier om een uitzonderlijk geval gaat blijkt uit de aantekening onder de uitspraak en de toelichting van de staatssecretaris:

“Ik wijs er nog nadrukkelijk op dat in het onderhavige geval een overeenkomst werd gesloten die afwijkt van het KNVB-modelcontract “Arbeidsovereenkomst voor voetbaltrainers”. In gevallen waarin dat model wordt gehanteerd zal, gelet op de daarin voorkomende bepalingen, welhaast onvermijdelijk moeten worden geconcludeerd dat een dienstbetrekking aanwezig is. Gevallen waarin het model niet wordt gevolgd zullen uiteraard steeds op hun eigen merites moeten worden beoordeeld, waarbij naar mijn indruk, gelet op de

50 HR 14 juni 1991, NJ 1992, 173.

51 O.a. HR 8 oktober 1993, JAR 1993, 245 en Ktr. Utrecht 24 april 1996, JAR 1996, 173.

52 HR 3 juni 1981, NJ 1982, 206.

53 Ktr. Den Bosch 6 september 2007, LJN BB3065.

54 Hof Den Bosch 23 februari 1996, nr. 93/1572, VN 1996/2626.

gebruikelijke verhoudingen in deze tak van sport, in het algemeen wel sprake zal zijn van een gezagsverhouding. Dit sluit niet uit dat in een enkel geval, zoals het onderhavige, het bestaan van die gezagsverhouding niet kan worden waargemaakt.”

Als voorbeeld waarin wel gebruik wordt gemaakt van het modelcontract en waar er dus wel sprake is van een gezagsverhouding, noemt de staatssecretaris nog de uitspraak van het Hof ‘s-Gravenhage 26 mei 1967.⁵⁵

Van Staveren schreef al in 1981:

“de ontwikkeling van de voetbalsport tot topvoetbalsport heeft met zich meegebracht dat van de deelnemers prestatiegerichte gedragingen geëist werden om mee te kunnen blijven concurreren in de top. Een bepaalde leefwijze (bijvoorbeeld niet roken, niet drinken, regelmatige dag- en nachttindeling), die geen, althans zo min mogelijk afbreuk aan de sportprestatie doet, verplichte trainingsuren met op de prestatie gerichte oefenstof teneinde mee te kunnen blijven concurreren, de tactische voorbereiding met de daarbij verbonden verplichting op een bepaalde wijze te spelen, zijn even zovele gedragsplichten zonder welke de topsportbeoefening niet mogelijk is. Ook uit de sancties die voortvloeien uit niet-nakoming van verplichtingen kan worden afgeleid dat er sprake is van een gezagsverhouding tussen spelers en club en er dus sprake is van een dienstbetrekking.”⁵⁶

Het bestaan van een gezagsverhouding in het geval van full-professional en semi-professional contracten werd ook al aangenomen in de vroege jurisprudentie.⁵⁷

Onder andere de kantonrechter te Rotterdam gaf aan dat de gezagsverhouding aanwezig was aangezien de speler (Laseroms), in het contract, verplicht werd om aan wedstrijden en trainingen mee te doen. Hield de speler zich hier niet aan dan konden er boetes worden opgelegd door de club aan de speler.⁵⁸ De andere elementen (loon, persoonlijke arbeid en gedurende zekere tijd) zijn voor de kwalificatie van het spelerscontract van een voetballer als arbeidsovereenkomst geen probleem. In de beroepsvoetbalsport wordt immers altijd loon betaald (ook in de vorm van premies), dient er persoonlijk arbeid te worden verricht en wordt het contract afgesproken voor een zekere, meestal bepaalde tijd.

Alleen al op grond van het bovenstaande kan worden aangenomen dat het contract van een speler, gesloten met een betaald voetbalorganisatie, gezien moet worden als een arbeidsovereenkomst. De partijen bij de CAO Contractspelers Betaald Voetbal Nederland verwijzen in art. 2 (werkings sfeer) ook hiernaar:

“Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten tussen de werkgevers en werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 en lid 2.”

In artikel 4 lid 2 en art 5 lid 2 van deze CAO wordt dit nog eens duidelijk aangehaald voor respectievelijk de werkgever en de werknemer. De werkgever is verplicht met iedere werknemer schriftelijk en in viervoud een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij de CAO van

55 Hof ‘s-Gravenhage 26 mei 1967, nr. 36/1967, *BNB* 1967/205 (opgenomen in aantekening 453 op art. 2 in de Vakstudie Loonbelasting).

56 Van Staveren 1981, p.198.

57 CRvB 8 juli 1968, *RSV* 1968, 175 en Ktr. Rotterdam 5 april 1967, *NJ* 1967, 418 (Laseroms/Sparta).

58 Ktr. Rotterdam 5 april 1967, *NJ* 167/418, r.o. 3.

toepassing wordt verklaard. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin de CAO van toepassing wordt verklaard.

Ook in het Reglement Betaald Voetbal 2007 wordt meerdere keren verwezen naar de arbeidsovereenkomst tussen spelers en clubs bijvoorbeeld art. 53 lid 6 en art. 54 lid 4.

2.3.4 Bepaalde tijd.

Een arbeidsovereenkomst kan in het algemeen worden afgesloten voor bepaalde en onbepaalde tijd. Zoals blijkt uit art. 4 van het modelcontract voor meerderjarige beroepsspelers (zie bijlage 3⁵⁹) wordt de arbeidsovereenkomst voor voetballers aangegaan voor bepaalde tijd. Ook art. 6 lid 1 van de CAO bepaalt dat de arbeidsovereenkomst moet worden aangegaan voor bepaalde tijd en dat deze dient te eindigen op 31 juni van enig jaar (einde seizoen). Hierboven is al opgemerkt dat de verenigingsregels dienen te voldoen aan de regels van het (arbeids)recht waaronder ook Europese richtlijnen. Met name Richtlijn 1999/70/EG voorkomt misbruik als gevolg van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd. De richtlijn is gericht op de uitvoering van de door de algemene brancheoverkoepelende organisaties (EVV, UNICE, CEEP) gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die opgenomen is in de bijlage bij de Richtlijn (art. 1). De lidstaten moeten de volgende maatregelen invoeren:

1. vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen;
2. vaststelling van de maximale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd;
3. vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.⁶⁰

Het gaat hier dus wel om *opeenvolgende* arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd en niet om éénmalig gebruik van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De sociale partners stellen verder dat zij slechts van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gebruik zullen maken op een voor de werkgever en werknemer aanvaardbare manier. Wat onder aanvaardbaar moet worden verstaan blijft onduidelijk, aangezien de overeenkomst slechts algemene beginselen en minimum eisen met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bevat.

⁶¹ Het is juist op dit punt dat de voetballerij een probleem heeft.⁶²

Het nationale recht sluit aan bij de Richtlijn door in art 7:668a BW in bepaalde situaties arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te converteren in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen (lid 1):

- a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbe-

⁵⁹ Uit Van Staveren 1981, Bijlage V

⁶⁰ Clause 5 van de Preambule van de Raamovereenkomst van het EVV, de UNICE en het CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, annex bij Richtlijn 1999/70.

⁶¹ Paragraaf 3 van de Preambule van de Raamovereenkomst van het EVV, de UNICE en het CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, annex bij Richtlijn 1999/70.

⁶² Volgens Hendrickx, *SMA* 2003/2, p. 66.

grepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

- b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Op basis hiervan zou een beroepsvoetballer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maar voor een korte periode of een bepaald aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verbonden kunnen zijn aan één en dezelfde club. Dit probleem heeft men opgelost door gebruik te maken van de gelegenheid die wordt geboden in art. 7:668a lid 5 BW. Daar wordt namelijk bepaald dat van art. 7:668a leden 1 t/m 4 mag worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst. In art. 6 lid 2 CAO is geregeld dat, in afwijking van het bepaalde in art. 7: 668a BW, alle tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd steeds blijven gelden als aangegaan voor bepaalde tijd. Voor een beroepsvoetballer is het dus mogelijk om steeds met dezelfde werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan.

Overigens kan er op dit punt, zo stelt Wolff, gediscussieerd worden of Nederland de anti-misbruik-clausule aldus volledig heeft gewaarborgd, nu lid 5 de sociale partners de mogelijkheid geeft om van de ketenregeling af te wijken en aan die afwijkingsbevoegdheid geen limiet is gesteld.⁶³ De regering stelt:

*“dat in deze kwestie erop gewezen kan worden dat het beginsel van ‘goed werkgeverschap’ (artikel 611 Boek 7 BW) geschonden kan worden als er nimmer een conversie kan plaatsvinden van opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het goed werkgeverschap kan er toe leiden dat een tussen werkgever en werknemer geldende afspraak niet van toepassing is voor zover dat in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. In voorkomend geval zal de rechter hierover dienen te oordelen.”*⁶⁴

In de uitspraak van de rechtbank Groningen van 14 maart 2007⁶⁵ werd bepaald dat de werkgever (organisator van culturele reizen) op basis van goed werkgeverschap de werkneemster, die al 17 jaar in dienst was bij de werkgever maar waarbij de tijd tussen de arbeidsovereenkomsten steeds meer dan 3 maanden bedroeg, een nieuwe arbeidsovereenkomst diende aan te bieden.

In aansluiting hierop dient de uitspraak van het Hof van Justitie van 4 juli 2006⁶⁶ vermeld te worden. Het Hof oordeelde dat een ongelimiteerd aantal arbeidsovereenkomsten strijdig is met de Europese richtlijn, tenzij daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond is. Deze rechtvaardiging dient, aldus het Hof, te zitten in concrete elementen die met name verband houden met de betrokken activiteit en de uitvoeringsvoorwaarden ervan.

Mij lijkt dat deze objectieve rechtvaardigingsgrond bij de voetballerij aanwezig is en dat daarom de bepaling in de CAO toelaatbaar is ook op grond van de Europese Richtlijn. De betrokken activiteit speelt hier mijns inziens een grote rol. Het voetbal (of sport in het algemeen) wordt gezien

⁶³ Wolff 2003, p. 15 alsook Wolff, *SR* 2002/2, p. 45.

⁶⁴ Kamerstukken I 2001/2002, 27 661, nr. 322, p. 3.

⁶⁵ Ktr. Groningen 14 maart 2007, *JAR* 2007/102.

⁶⁶ HvJ EG 4 juli 2006, *JAR* 2006/175 (Adeneler c.s.).

als een aparte branche met zijn eigen specifieke kenmerken. De voetballerij is één van de weinige branches waarbij standaard gebruik wordt gemaakt van (opeenvolgende) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en het daarbij behorende transfersysteem. Hierbij komt nog dat de CAO is overeengekomen door de VVCS en ProProf, welke als vertegenwoordigers optraden voor de contractspelers. De werkgevers, maar vooral de werknemers hebben willens en wetens deze bepaling afgesproken. Om eerst het beding (art. 6 lid 2 CAO) af te spreken en daarna een beroep te doen op de redelijkheid en billijkheid (goed werkgeverschap) is onlogisch. Gezien de aard van de branche en de betrokken activiteit is mijns inziens sprake van een objectieve rechtvaardigingsgrond, waardoor de CAO bepaling toelaatbaar is.

2.4 Ontslagrecht

Nu duidelijk is dat de arbeidsovereenkomst getypeerd kan worden als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, brengt dit automatisch gevolgen met zich mee voor de beëindiging van die arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan, volgens het BW eindigen op verschillende manieren:

1. Door het aflopen van de termijn van de overeenkomst. Volgens art. 7:667 lid 1 BW eindigt de arbeidsovereenkomst dan van rechtswege. Deze eindigt voor de contractspeler op 30 juni van een bepaald jaar (art. 6 lid 1 CAO).
2. De arbeidsovereenkomst kan ook eindigen door wederzijds goedvinden. Dit houdt in dat beide partijen instemmen met het eindigen van de overeenkomst. Als een speler van een club de motivatie niet meer kan opbrengen om te presteren op topniveau, kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd als de club hiermee instemt. Bij Jaap Stam, speler van Ajax, werd de arbeidsovereenkomst beëindigd met wederzijds goedvinden, nadat Stam had aangegeven bij de club de motivatie niet meer te kunnen opbrengen.
3. De arbeidsovereenkomst kan ook worden beëindigd door opzegging (art. 7:667 lid 3 BW). De eenzijdige opzegging is mogelijk ook zonder beding van tussentijdse opzegging, in tegenstelling tot wat art. 7:667 lid 3 BW lijkt te bedoelen. Volgens de Hoge Raad⁶⁷ moet het woord ‘kan’ in dit lid worden gelezen als ‘mag’.⁶⁸ Hierdoor wordt de opzegging wel onregelmatig. Dit wil zeggen dat de opzegger schadeplichtig is jegens de andere partij. Deze partij kan kiezen tussen de gefixeerde schadevergoeding van art. 7:680 BW of volledige schadevergoeding.⁶⁹ De hoogte van de gefixeerde schadevergoeding is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor de tijd, dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren te duren (art. 7:680 lid 1 BW). De geleden schade blijft hierbij dus buiten beschouwing. De rechter heeft hierbij wel een matigingsbevoegdheid: als de vergoeding volgens de rechter, gezien de omstandigheden van het geval, te hoog ligt, dan kan deze een lagere vergoeding toekennen. Deze vergoeding mag echter niet lager lig-

67 HR19 februari 1988, NJ 1988, 468 en HR 4 september 1998, NJ 1999, 267.

68 Zie hierover Hendrickx, SMA 2003/2, p. 67 en P.F. van der Heijden, J.M. van Slooten en E. Verhulp (eds.), Arbeidsrecht Tekst & Commentaar, Deventer: Kluwer 2006 p. 138.

69 Tevens is het mogelijk voor de werknemer om herstel van de arbeidsovereenkomst te eisen: art. 7:682 lid 1 BW.

gen dan het in geld vastgestelde loon voor de duur van de opzeggingstermijn (art. 680 lid 5 BW). Bij de volledige schadevergoeding wordt alle inkomensschade meegerekend die voortvloeien uit de onregelmatigheid van het ontslag.⁷⁰

4. Verder kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd door ontbinding door de rechter (art. 7:685 BW). In het beroepsvoetbal wordt deze plaats dus ingenomen door de Arbitragecommissie van de KNVB. Zie voor een verdere behandeling hiervoor paragrafen 3.1 en 3.2.

2.5 Sportieve rechtsregels

Naast de genoemde regelgeving is de KNVB gebonden aan de regelgeving van de FIFA, aangezien de KNVB lid is van de UEFA en de FIFA. De KNVB, en dus ook de leden van de KNVB, dienen zich te houden aan de regels die deze organen stellen. Sinds juli 2001 is het vernieuwde FIFA-reglement betreffende het statuut en de transfers van spelers van kracht. Inmiddels gelden de Regulations on the Status and Transfer of Players (2008) ook wel FIFA-stabiliteitsregeling genoemd.⁷¹ De regels hebben betrekking op de status van spelers, de inzetbaarheid van spelers in georganiseerd voetbal en de transfers van spelers tussen clubs die tot verschillende bonden behoren (art 1 Regulations 2008). Dit laatste is hier vooral van belang: de regels zijn dus in beginsel alleen van toepassing op internationale transfers. In art. 2 Regulations 2008 wordt echter aangegeven dat mogelijke transfers van spelers tussen clubs die tot dezelfde bond behoren, geregeld moeten worden door specifieke reglementen, die opgesteld worden door de betreffende bond. Deze reglementen moeten in ieder geval bepalingen bevatten die recht doen aan de stabiliteit van het contract en deze stabiliteit beschermen. In het bijzonder moet deze regeling onder meer de volgende principes bevatten:

- Het principe dat het contract gerespecteerd dient te worden (art 13 Regulations 2008);
- Het principe dat het contract alleen door één van de partijen beëindigd mag worden, zonder dat dit sancties tot gevolg heeft, als er sprake is van een ‘just cause’ (art. 14 Regulations 2008).
- Het principe dat het contract door professionals beëindigd mag worden als daaraan een ‘sporting just cause’ ten grondslag ligt (art. 15 Regulations 2008).⁷²

Het nationale reglement dient vervolgens goedgekeurd te worden door de FIFA. In de FIFA reglementen kan een speler op verschillende manieren zijn contract eenzijdig beëindigen:

1. Art. 14 van de Regulations 2008 geeft aan dat een contract mag worden verbroken door één van de partijen, zonder dat daaraan gevolgen zijn verbonden, als er sprake is van een ‘just cause’. Een vertaling hiervan in het Nederlands is ‘dringende reden’. Hendrickx vindt dat een ‘gerechtvaardigde reden’ wellicht een betere vertaling zou zijn geweest, omdat de dringende reden in het Nederlandse recht gekoppeld is aan het ontslag op staande voet. Hierdoor valt de dringende reden onder het ruimere bereik van de gerechtvaardigde reden. Andersom hoeft er voor een gerechtvaardigde reden niet sprake te zijn van een dringende

70 HR 1 december 1989, NJ 1990, 451, r.o. 3.4.

71 http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/regulations_on_the_status_and_transfer_of_players_en_33410.pdf.

72 Zie voor meer principes die de nationale regeling moet bevatten art. 3 Regulations 2008.

- reden.⁷³ Anders gezegd: de aanduiding ‘just cause’ in de FIFA- reglementen heeft een groter bereik dan de in het Nederlandse arbeidsrecht gehanteerde dringende reden. Mocht een contract op grond van art. 14 worden beëindigd dan is dat geen reden om een sportieve sanctie op te leggen. De ex-club komt zelfs niet in aanmerking voor een vergoeding. In art. 14 staat namelijk dat de beëindiging op grond van een gerechtvaardigde reden ‘without consequences of any kind’ zal blijven.
2. Art. 15 van de Regulations 2008 bepaalt dat het contract ook kan worden beëindigd als daarvoor een sportieve gegronde reden voor is (‘sporting just cause’). Het artikel specificiert de sportieve gegronde reden door te bepalen dat een speler zijn contract mag verbreken op grond van de sportieve gegronde reden, op voorwaarde dat deze kan bewijzen dat hij aan het einde van het seizoen aan minder dan 10 % van de door zijn club gespeelde officiële wedstrijden heeft deelgenomen. Het bestaan hiervan wordt per geval bekeken. Volgens Hendrickx gaat het hier om een open categorie van beëindigingsoorzaken.⁷⁴ Ook bij deze manier van beëindigen kan geen sportieve sanctie worden opgelegd. Er is hier echter wel de mogelijkheid tot het opleggen van een vergoeding in de vorm van een compensatie te betalen aan de ex-club.
 3. Art. 17 van de Regulations 2008 regelt dat als een contract wordt ondertekend voor het 28^e levensjaar en daarna, in de loop van de eerste drie jaar van het contract, het contract eenzijdig verbroken wordt zonder gerechtvaardigd of sportief gegronde reden, dan kunnen er sportieve en financiële sancties worden opgelegd. Deze eerste drie jaar van een contract worden ook wel de ‘Protected Period’ of stabiliteitsperiode genoemd. Hetzelfde principe geldt als het contract getekend wordt na het 28^e levensjaar, alleen omvat de beschermde periode dan de eerste twee jaren van het contract.⁷⁵ Het artikel bepaalt ook dat in alle gevallen de opzegende partij compensatie moet betalen aan de andere partij. De hoogte van de te betalen vergoeding dient te worden bepaald aan de hand van het recht van het betreffende land, de specificiteit van de sport en andere objectieve criteria. Onder deze objectieve criteria wordt in ieder geval verstaan: het loon en andere voordelen die de speler kreeg onder zijn oude contract of zal krijgen bij zijn nieuwe contract, de resterende tijd dat het contract nog zou moeten voortduren (tot een maximum van vijf jaar), kosten of vergoedingen die zijn betaald door de ex-club en of de beëindiging binnen de beschermde periode viel (zie lid 1). Deze regeling geldt alleen voor zover er geen contractuele afkoopsom is overeengekomen en deze geldig is naar het nationale recht van het betreffende land. Tevens kan er, naast de op te leggen vergoeding, een sportieve sanctie worden opgelegd bij een verbreking van het contract binnen de beschermde periode. Deze sanctie houdt in dat de speler zal worden geschorst voor een periode van minimaal vier maanden en maximaal zes maanden, afhankelijk van de omstandigheden van het geval (lid 3).

⁷³ Hendrickx, *SMA* 2003/2, p. 68.

⁷⁴ Hendrickx, *SMA* 2003/2, p. 68.

⁷⁵ Hendrickx, *SMA* 2003/2, p. 62.

4. Als laatste is het, volgens art 17 Regulations 2008, ook mogelijk om het contract eenzijdig te beëindigen na de beschermde periode van drie jaar. Ook hier staat een vergoeding tegenover, die op dezelfde manier en op basis van dezelfde criteria wordt vastgesteld zoals dat gebeurt bij een beëindiging in de beschermde periode. Bij een beëindiging van het contract buiten de beschermde periode kunnen geen sportieve sancties worden opgelegd (lid 3).

De beschermde periode begint opnieuw als het contract van de speler wordt verlengd (art 17 lid 3 Regulations 2008). Volgens rechtspraak van de DRC moet er, wil er sprake zijn van een verlenging van het contract, wel aan de volgende voorwaarden voldaan zijn:⁷⁶

1. De potentiële maximale duur van de arbeidsrelatie mag niet buitensporig lang zijn. De duur van het oorspronkelijke contract en de termijn voor de verlenging dienen te worden opgeteld.
2. De optie moet worden gelicht binnen een aanvaardbare uiterste termijn vóór de vervaldag van het huidige contract. De optie moet in een zover vroeg stadium gelicht worden, zodat de speler de mogelijkheid krijgt om zijn carrière zonder onderbreking te vervolgen bij een andere club, mocht de club beslissen om de optie niet te lichten.
3. Het salaris dat uit het optierecht voorkomt moet in het originele contract vastgelegd zijn.
4. De ene partij zal niet worden bevooroordeeld ten opzichte van de andere partij voor wat betreft de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Het belangrijkste criterium hierbij is dat er een verhoging van het salaris moet plaatsvinden nadat de optie wordt gelicht. Bovendien moet de verhoging een aanzienlijke verhoging zijn. Er moet, met andere woorden, voor de speler een duidelijke financiële verbetering zijn. Verder is nog van belang dat de verhoging gekoppeld is aan het optiebeding en niet, zoals in dit geschil het geval was, een jaarlijkse verhoging is (elk jaar dezelfde verhoging).
5. De optie moet duidelijk worden omschreven in het originele contract en moet aan de speler worden meegedeeld zodat de speler zich bewust is van het bestaan van het beding op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt ondertekend. Het beding moet worden vastgelegd aan het einde van het contract.

Al eerder heeft de Arbitragecommissie vastgesteld dat een eenzijdig optiebeding ter verlenging van de arbeidsovereenkomst, dat is opgenomen in de arbeidsovereenkomst, niet in strijd is met de ontslagbepalingen van het Burgerlijk Wetboek en ook niet in strijd is met het gesloten stelsel van ontslagbescherming. Een eenzijdig optiebeding is 'slechts' een onherroepelijk aanbod gedaan door de speler om de werkgever de mogelijkheid te geven de arbeidsovereenkomst te verlengen.⁷⁷

⁷⁶ DRC FIFA 12 januari 2007 (namen clubs en spelers geanonimiseerd), zie hiervoor de Weger 2008, p. 694.

⁷⁷ Arbitragecommissie KNVB 4 juni 2004, nr. 1022, *JAR* 2004/29 (Trabelsi/ Ajax).

2.6 Samenvatting

Al met al zijn er op de beëindiging van het spelerscontract vele regels van toepassing: de artikelen 8 en 19 lid 3 van de Grondwet en Europese regels, de artikelen uit het arbeidsrecht die gelden voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, de artikelen die gelden voor de beëindiging van die overeenkomst en de (sportieve) regels opgesteld door de FIFA met daarin eigen ontslagregels. Vanwege de verschillende regels die van toepassing zijn op het beëindigen van het spelerscontract zullen er automatisch spanningsvelden plaatsvinden. In het volgende hoofdstuk zal ik daarom illustreren hoe deze (spel)regels worden toegepast in de praktijk.

Hoofdstuk 3 Uitspraken sportrechtspraak

Om een goed beeld te krijgen van de toepassing van de toepasselijke regels zal ik in dit hoofdstuk overgaan tot de behandeling van leidinggevende uitspraken van zowel de Arbitragecommissie van de KNVB (paragraaf 3.1) als de burgerlijke rechter (paragraaf 3.2). In paragraaf 3.1 zal ik tevens aandacht geven aan de uitspraak die het CAS deed op 30 januari 2008 in de zaak Webster.

3.1 Ontbinding van arbeidsovereenkomsten door Arbitragecommissie KNVB

Welke maatstaven gebruikt de Arbitragecommissie van de KNVB voor het oplossen van arbeidsgeschillen? Om deze vraag te beantwoorden zal ik een aantal belangrijke uitspraken doorlopen en daarna uiteenzetten welke veranderingen er in de toekomst zitten aan te komen. Tevens zal ik de uitspraak van het CAS in de zaak Webster behandelen. Deze uitspraak kan in de toekomst van belang zijn voor Nederland aangezien de FIFA er op aandringt dat de nationale sportbonden het CAS accepteren als hogere beroepsinstantie.

3.1.1 Uitspraken Arbitragecommissie KNVB

Arbitragecommissie KNVB 30 juni 1998, JAR 1998/171: Gebr. De Boer/Ajax

In maart 1997 zijn de gebroeders De Boer beide arbeidsovereenkomsten aangegaan voor bepaalde tijd en wel tot 30 juni 2004. Beide krijgen een aanbieding om voor FC Barcelona te gaan spelen. In het contract van beide is bovendien een clause opgenomen die er op neerkomt dat zij niet zouden vertrekken voor 1 juli 2001, ook niet als elders een hoger salaris kon worden verdiend. De gebroeders De Boer verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de mogelijkheid tot financiële en sportieve verbetering en wegens vertrouwensbreuk. De commissie stelt vast dat het hier gaat om de vraag of er sprake is van een verandering van omstandigheden welke van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomsten behoren te eindigen en dus een gewichtige reden, als bedoeld in art. 7:685 BW, opleveren. De Arbitragecommissie oordeelt ten aanzien van:

- a. Financiële verbetering. Dat de gebroeders De Boer bij de overgang naar het buitenland er financieel op vooruit gaan wordt als zodanig niet betwist door Ajax. De Arbitragecommissie acht geen reden aanwezig om op basis van deze verbetering de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Doorslaggevend hierbij is de clause die de gebroeders De Boer bij het sluiten van het contract (bijgestaan door meerdere adviseurs) zijn overeengekomen. Ten tijde van het sluiten van het contract was bij beide partijen bekend dat andere topclubs belangstelling hadden of in de toekomst zouden krijgen voor het sluiten van spelerscontracten met de twee broers. Bovendien is bekend dat er in het buitenland hogere salarissen worden betaald. De akkoordverklaring met de clause brengt met zich mee dat de omstandigheid dat de gebroeders De Boer in het buitenland aanmerkelijk meer kunnen verdienen, niet van dien aard is dat daardoor de arbeidsovereenkomst, billijkheidshalve, ontbonden dient te worden.
- b. Sportieve verbetering. Ook is er geen sprake van een sportieve verbetering, omdat Ajax, net zoals FC Barcelona, het daaropvolgende seizoen rechtstreeks geplaatst is voor de Champions League.

- c. Vertrouwensbreuk. De gebroeders de Boer voeren op de mondelinge behandeling nog aan dat het vertrouwen weg is door onder meer hun kritiek op de trainer en de trainingsopzet, de onmogelijkheid zich weer voor Ajax op te laden en de omstandigheid dat zij beiden het boek Ajax 'uit hebben'. De Arbitragecommissie vindt dat deze subjectieve gevoelens niet die wijziging van omstandigheden opleveren die zouden kunnen leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomsten.

Het bovenstaande leidt ertoe dat het verzoek van de gebroeders De Boer om de arbeidsovereenkomst op grond van verandering van omstandigheden te ontbinden, wordt afgewezen.

*Arbitragecommissie KNVB 15 juli 2005: Hofstede/VVV*⁷⁸

Hofstede is werkzaam voor VVV op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 juli 2006. Het salaris bedraagt € 2.589,- per maand. Heracles is geïnteresseerd in Hofstede en biedt hem een contract aan voor twee jaar, met een optie voor nog een jaar. Belangrijk verschil hierbij is dat VVV (in die tijd) een Eerste divisie club is en Heracles een Eredivisie club. In het eerste jaar zou Hofstede bij Heracles € 75.000,- per jaar kunnen gaan verdienen (€ 6.250,- per maand). In het twee jaar zou Hofstede, bij handhaving in de Eredivisie, € 85.000,- per jaar gaan verdienen (ongeveer € 7.083,- per maand), met een premiegarantie van € 10.000,-. In het geval dat de optie in het derde jaar zou worden gelicht, was Heracles bereid om een salaris van € 110.000,- per jaar (bruto) te gaan betalen aan Hofstede (ongeveer € 9.167,- per maand). VVV doet in reactie hierop een verbeterde aanbieding aan Hofstede: een driejarig contract met een maandsalaris in het eerste seizoen van € 5.000,- (bruto) en in de daaropvolgende seizoenen een maandsalaris van € 6.000,- (bruto). Bij promotie naar de Eredivisie zou het salaris verhoogd worden met 25%.

Hofstede verzoekt de Arbitragecommissie, naar aanleiding van deze gebeurtenissen, om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, omdat hij zich zowel sportief als financieel kan verbeteren. Volgens Hofstede is er sprake van sportieve verbetering omdat hij door de overgang in plaats van in de Eerste divisie in de Eredivisie kan gaan spelen. Financiële verbetering is volgens Hofstede aanwezig aangezien het geboden salaris van Heracles aanzienlijk hoger ligt dan dat van VVV. Het nieuwe aanbod is tot stand gekomen nadat bij VVV geïnformeerd was naar de afkoopsom. De tegenwerking die VVV bij de overgang van Hofstede biedt heeft Hofstede, na zich jarenlang ten volle te hebben ingezet voor VVV, als zeer negatief ervaren. Ook de verstandhouding tussen partijen is daarom naar zijn mening verstoord. Mocht de arbeidsovereenkomst worden ontbonden dan, zo stelde Hofstede, dient een eventuele schadevergoeding vastgesteld te worden aan de hand van de regels van de gefixeerde schadevergoeding.

VVV stelt dat niet kan worden gesproken van een sportieve vooruitgang aangezien Heracles jarenlang op hetzelfde niveau acteerde als VVV. Het enkele feit dat Heracles na een verblijf van twintig jaar gepromoveerd is naar de Eredivisie doet daar niets aan af. Naar het oordeel van VVV is er ook geen sprake van een aanmerkelijk sportieve verbetering. VVV heeft namelijk ook een driejarige aanbieding gedaan aan Hofstede, waarbij de financiële verschillen minimaal zijn. Mocht de arbeidsovereenkomst toch ontbonden worden, dan stelt VVV dat er een schadevergoeding betaald dient te worden, aangezien het bijzonder moeilijk zal worden om een speler van het kaliber

78 Anton Sportzaken 2005, nr. 4, p. 20-23.

Hofstede te vervangen, waarbij waarschijnlijk ook een afkoopsom betaald moet worden. Hierdoor acht VVV een afkoopsom van € 200.000,- redelijk (Heracles had € 100.000,- geboden). Bovendien is volgens VVV geen situatie ontstaan waarbij de situatie onwerkbaar zou zijn geworden.

De Arbitragecommissie oordeelt, op grond van de volgende punten, dat de arbeidsovereenkomst ontbonden kan worden:

1. Alleen in bijzondere gevallen kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontbonden worden. Uitgangspunt is dat de overeenkomst dient te worden nagekomen.
2. In de eerste plaats is niet voldoende gebleken van een verstoorde arbeidsverhouding.
3. De aanmerkelijk financiële verbetering is aanwezig, waarbij het salaris van € 2.589,- per maand als uitgangspunt wordt genomen. Met de laatste financiële aanbieding van VVV wordt geen rekening gehouden aangezien die aanbieding werd gedaan uitsluitend onder de voorwaarde van een driejarig contract.
4. Het iedere week kunnen spelen op Eredivisie niveau levert voor de Arbitragecommissie een aanmerkelijke sportieve verbetering op. Hierbij wordt nog opgemerkt dat Hofstede iedere week op het hoogste niveau kan spelen tegen de diverse topclubs als PSV, Ajax en Feyenoord. Door deze wedstrijd te spelen zal Hofstede zich verder kunnen ontwikkelen.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan dus op grond van zowel sportieve als zakelijke verbetering worden ontbonden. Daarbij acht de Arbitragecommissie het echter wel redelijk dat een vergoeding aan VVV zal worden betaald, omdat deze club nu op zoek moet gaan naar een vervangende speler. Bij het aantrekken van die vervangende speler is het aannemelijk dat VVV aan die speler een hoger salaris alsook een afkoopsom (voor het tussentijds beëindigen van diens contract) aan een club zal moeten betalen. De vergoeding wordt vastgesteld op € 125.000,-, die door Hofstede aan VVV betaald dient te worden.

*Arbitragecommissie KNVB 2 februari 2006: Samaras/SC Heerenveen*⁷⁹

Samaras heeft nog een contract tot juli 2008, waarbij het vaste salaris € 150.000,- per jaar bedroeg. In de bijlage bij die arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd staat een clause die inhoudt dat Samaras tussentijds de club mag verlaten tegen een marktconforme vergoeding en dat Samaras recht heeft op een percentage van die vergoeding. Na interesse van Manchester City (Engelse Premier League), vraagt SC Heerenveen een transfervergoeding die ruim twee keer zo hoog ligt als dat Manchester City bood (5 mln.). Bij Manchester City zou Samaras een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 30 juni 2010 kunnen tekenen, met een salaris van £ 25.000,- bruto per week.

Samaras verzoekt hierop de Arbitragecommissie de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van zowel sportieve als financiële verbetering. Dit op grond van verandering van omstandigheden (art. 7:685 BW). SC Heerenveen voert primair bij verweerschrift aan de ontbinding af te wijzen, aangezien wel sprake is van een financiële verbetering maar dat geen sprake is van een sportieve verbetering, subsidiair onder toekenning van een vergoeding groot € 11.299.435,-. Tevens moet Samaras afzien van het percentage dat hij zou krijgen. Meer subsidiair voert SC Heerenveen aan

⁷⁹ Anton Sportzaken 2006, nr. 1, p. 27-28.

dat de Arbitragecommissie bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst een vergoeding aan SC Heerenveen moet betalen welke de commissie, alle omstandigheden in aanmerking genomen, juist en billijk acht te zijn.

De Arbitragecommissie concludeert dat de financiële verbetering, door de overgang van SC Heerenveen naar Manchester City voor Samaras, vaststaat. Op basis van de volgende gronden acht de Arbitragecommissie een sportieve verbetering echter niet aanwezig:

1. Uitgangspunt is dat een arbeidsovereenkomst dient te worden nagekomen.
2. In dit geval gaat het om een internationale transfer, waarop de FIFA Regulations for the Status of Players 2005 van toepassing zijn. In artikel 13 t/m 16 wordt bepaald dat een internationale transfer, lopende het seizoen alleen dan kan plaatsvinden, indien er tussen de betrokken club overeenstemming wordt bereikt. Deze overeenstemming is er tussen Heerenveen en Manchester City niet.
3. Er is geen sprake van een substantiële sportieve verbetering. Beide clubs staan in de eigen competitie op de negende plaats. SC Heerenveen speelt nog wel in het UEFA Cup Toernooi en Manchester City niet. De enkele overgang van de Nederlandse eredivisie naar de Engelse Premier League wordt, mede hierdoor, niet gezien als een substantiële sportieve verbetering.

Van een verstoorde arbeidsrelatie is niet gesteld of gebleken. Aangezien er geen sprake is van een substantiële financiële en sportieve verbetering wordt het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst gedurende het seizoen afgewezen.

*Arbitragecommissie KNVB 8 augustus 2007: Bakens/RKC*⁸⁰

Bakens is een arbeidsovereenkomst met RKC overeengekomen voor 1 jaar (per 1 juli 2005). Het salaris bedraagt € 4.250,- bruto per maand. In de arbeidsovereenkomst is een optie bedongen die door RKC wordt gelicht. Deze houdt in dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet voor twee jaar. In het seizoen 2006/2007 is het salaris van Bakens € 120.000,- bruto en zou voor het seizoen 2007/2008 € 125.000,- bruto bedragen. In de arbeidsovereenkomst (onder andere in de considerans) is het volgende opgenomen:

“Dat partijen zich ervan bewust zijn dat er op Europees en nationaal niveau ontwikkelingen gaande zijn met betrekking tot de hoogte van de vergoedingssommen bij tussentijdse beëindigingen van een arbeidsovereenkomst tussen een speler en een club”;

“Indien de werknemer deze arbeidsovereenkomst tussentijds wenst te beëindigen, is dit alleen mogelijk per einde van het seizoen, alsdan is er een vergoedingssom verschuldigd aan de werkgever. De werknemer heeft recht op 15% van de ter zake van deze voortijdige beëindiging betaalde vergoedingssom, zodra deze door de werkgever is ontvangen.”

In het seizoen 2006/2007 is RKC gedegradeerd, waardoor RKC in het seizoen 2007/2008 in de eerste divisie zou gaan spelen, na 19 seizoenen te zijn uitgekomen in de Eredivisie. Heracles, uit-

80 Anton Sportzaken 2007, nr. 3, p. 43-45.

komend in de Eredivisie, biedt Bakens een contract aan voor drie jaar, waarbij het salaris in het eerste jaar € 200.000,- bruto zal bedragen.

Bakens verzoekt hierop om ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat hij zich sportief en financieel kan verbeteren, tevens zou de verstandhouding tussen hem en de club verstoord zijn. Sportief aangezien Heracles in de Eredivisie en RKC in de Eerste divisie zal gaan spelen. Financieel omdat het salaris dat hij bij Heracles zal gaan verdienen aanmerkelijk hoger ligt dan het salaris dat hij bij RKC verdient. Doordat Bakens vindt dat hij door RKC op een zijspoor wordt gezet is er een verstoring van de arbeidsverhouding zijn ontstaan.

RKC acht een sportieve verbetering niet aanwezig. RKC vindt dat de 19 seizoenen die het in het verleden in de Eredivisie heeft gespeeld zwaarder of even zwaar dienen te wegen dan de twee seizoenen die Heracles speelde in de Eredivisie. Voor wat betreft de financiële verbetering heeft RKC gesteld dat deze in haar visie niet kan worden beoordeeld, nu Bakens niet het integrale (concept)akkoord met Heracles heeft overgelegd, bovendien dient niet alleen het basissalaris te worden vergeleken, maar alle arbeidsvoorwaarden. Voorts betwist RKC dat er een verstoring van de arbeidsrelatie is. Dit vanwege het feit dat Bakens ook gewoon de voorbereiding mee heeft gespeeld.

De Arbitragecommissie stelt vast dat partijen in de tussen hen vigerende arbeidsovereenkomst in de considerans expliciet hebben verwezen naar de mogelijkheid van tussentijdse beëindiging. Ook in de andere artikelen in de arbeidsovereenkomst is dit, volgens de commissie, de bedoeling: juist ook na het einde van het seizoen 2006/2007 kan op verzoek van Bakens tot tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden overgegaan. De arbitrage commissie concludeert dat de bepalingen niet anders uitgelegd kunnen worden dan dat aan Bakens de expliciete mogelijkheid wordt gegeven om aan het einde van een seizoen de arbeidsovereenkomst tussentijds te (doen) beëindigen, alsdan onder betaling van een vergoedingssom aan RKC. Hierdoor diende RKC mee te werken aan de tussentijdse beëindiging. Door dit niet te doen is volgens de commissie sprake van een zodanige omstandigheid dat ontbinding gerechtvaardigd is. De Arbitragecommissie stelt op basis van billijkheid (een instrumentarium voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding ontbreekt volgens de commissie) een vergoeding vast ter hoogte van € 400.000,-, waarbij rekening wordt gehouden met het huidige en toekomstige salaris van Bakens, de resterende contractsduur, de tijd dat Bakens bij RKC heeft gespeeld, de bijdrage die RKC heeft geleverd aan de ontwikkeling van Bakens en het feit dat RKC nog maar weinig tijd heeft om een vervanger aan te trekken. Gezien het bovenstaande kan de arbeidsovereenkomst ontbonden worden onder toekenning van een vergoeding van € 400.000,- te betalen door Bakens aan RKC.

Arbitragecommissie KNVB 8 augustus 2007: Suarez/FC Groningen ⁸¹

Suarez heeft een contract voor twee jaar en elf maanden, voor een salaris van € 279.747 bruto per jaar. In art. 11 van de arbeidsovereenkomst is het volgende opgenomen:

“Tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

81 Anton Sportzaken 2007, nr. 3, p. 45-47.

Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst na het seizoen 2006/2007, doch voor 1 september 2007, waarbij de werknemer in dienst treedt bij een andere Betaald Voetbal Organisatie in het binnen- of buitenland, ontvangt de werknemer een bedrag van € 50.000,- netto, indien de door de werkgever ontvangen afkoopsom hoger is dan € 1.585.000,-.

Bij een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 1 september 2007, doch vóór 1 september 2008, waarbij de werknemer in dienst treedt bij een ander Betaald Voetbal Organisatie in het binnen- of buitenland, ontvangt de werknemer een bedrag van € 40.000,- netto, indien de door de werkgever ontvangen afkoopsom hoger is dan € 1.585.000,-.”

Ajax biedt Suarez een beter contract aan waarbij deze drie tot vier maal zoveel kan gaan verdienen.

De Arbitragecommissie oordeelt dat art. 11 van de arbeidsovereenkomst niet inhoudt dat partijen zijn overeengekomen dat Suarez een tussentijdse eenzijdige beëindigingmogelijkheid (anders dan op voet van art. 7: 685 BW) heeft bedongen. In dit artikel is slechts vastgelegd dat, indien sprake is van een tussentijdse beëindiging, onder voorwaarde, aan Suarez een vergoeding wordt betaald. Hierbij is van belang dat deze bepaling is opgenomen op verzoek van Suarez en dat deze hierbij werd bijgestaan door een team van ervaren zaakwaarnemers. Mocht de bedoeling zijn geweest dat Suarez de overeenkomst eenzijdig kon beëindigen dan zou dat, volgens de Arbitragecommissie, in duidelijke bewoordingen zijn opgenomen in de overeenkomst. Nu dat niet het geval is gaat de Arbitragecommissie ervan uit dat partijen niet bedoeld hebben om een eenzijdige tussentijdse beëindigingmogelijkheid overeen te komen.

Verder stelt de Arbitragecommissie vast dat er wel sprake is van een sportieve verbetering, maar niet van een aanmerkelijke sportieve verbetering. AJAX heeft dan wel in het recente verleden betere resultaten geboekt en de toekomstige ambitie van AJAX ligt dan wel op een hoger niveau dan die van FC Groningen, deze verschillen zijn niet zodanig groot dat gesproken kan worden van een onmiskenbare aanmerkelijke sportieve verbetering. De Arbitragecommissie vindt wel dat er sprake is van een aanmerkelijke financiële verbetering aangezien Suarez bij een overgang naar AJAX zijn salaris zou zien verdubbelen.

Daarnaast acht de Arbitragecommissie het van belang dat Suarez een relatief jonge speler is en dat deze al in het eerste jaar van zijn driejarige contract wil vertrekken bij FC Groningen. De verstreken looptijd van het contract is daarmee minder dan de helft van de ‘Protected Period’ zoals bedoeld in de FIFA-Regulations.

Tevens laat de Arbitragecommissie meewegen dat, mocht Suarez vertrekken, de mogelijkheden om een vervanger van een gelijk niveau te vinden beperkt zijn.

Al deze omstandigheden brengen mee dat de Arbitragecommissie oordeelt dat er geen sprake is van een zodanige verandering van omstandigheden dat billijkheidshalve de arbeidsovereenkomst behoort te eindigen.

*Arbitragecommissie KNVB 14 januari 2008: Postma/ADO Den Haag*⁸²

Postma en ADO Den Haag zijn een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen tot 30 juni 2008. Queens Park Rangers (QPR), een Engels club die in de tweede divisie speelt (Championship), wil Postma overnemen. In het contract van Postma is het volgende artikel opgenomen:

“Tot en met 31 januari 2007 mag werknemer getransfereerd worden voor een bedrag van € 400.000,-. Vanaf 1 februari 2007 wordt het bedrag bepaald op basis van de restwaarde van het doorlopende contract. Indien kopende en verkopende clubs een ontbindingsvergoeding overeenkomen die hoger ligt dan de op dat moment geldende restwaarde, zal het meerdere op basis van 50/50 worden verdeeld tussen werkgever en werknemer.”

QPR meldt zich na de periode van 31 januari 2007. Postma stelt, over deze opgenomen bepaling, dat hij getransfereerd mag worden tegen betaling van een conform dit artikel vastgesteld bedrag. Zijn stelling is dat ADO Den Haag op voorhand toestemming had gegeven voor een transfer van Postma tegen een reeds vastgestelde transfersom.

ADO Den Haag geeft een andere interpretatie aan het artikel. ADO Den Haag is van mening dat de in dit artikel vastgelegde transferregeling geen eenzijdig recht tot een onmiddellijke overgang naar QPR bevat, dan wel een recht tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst inhoudt, maar dat de regeling slechts ziet op de medewerking van ADO Den Haag aan een beëindiging met wederzijds goedvinden indien Postma of een door hem aan te wijzen derde bereid is daarvoor een bepaalde minimale vergoeding te laten betalen. Aangezien ADO Den Haag niet heeft ingestemd met een tussentijdse ontbinding van de arbeidsovereenkomst is er, volgens ADO Den Haag, geen sprake van een beëindiging met wederzijds goedvinden.

Met betrekking tot de interpretatie van de bepaling uit de arbeidsovereenkomst van Postma oordeelt de Arbitragecommissie dat een redelijke uitleg van de bepaling niet anders kan zijn dan dat ADO Den Haag diende mee te werken aan een overgang van Postma naar een andere club als er een afkoopsom betaald zou worden. Deze afkoopsom zou dan door of namens Postma betaald moeten te worden. Voor de periode tot 1 februari 2007 is deze, volgens de commissie, bepaald op € 400.000,- en voor de periode daarna op een bedrag gelijk aan de restwaarde van het contract. Een interpretatie zoals betoogd door ADO Den Haag is niet aan de orde omdat anders de bepaling betreffende de gefixeerde (minimum-) transfersom zinledig zou zijn. Op deze grond stelt de Arbitragecommissie de restwaarde van het contract op € 50.000,-, waarbij rekening wordt gehouden met het bruto maandsalaris, de vakantietoeslag, de bijdrage aan de leaseauto en de bijdrage door ADO Den Haag aan de huisvestingskosten van Postma.

ADO Den Haag wordt veroordeeld door de Arbitragecommissie om alle medewerking te verlenen, noodzakelijk om de transfer van Postma naar QPR te bewerkstelligen, onder voorwaarde dat aan ADO Den Haag het bedrag van de restwaarde van het contract (ex aequo et bono) van € 50.000,- wordt voldaan.

82 Arbitragecommissie KNVB 14 januari 2008, nr. 1187 (Postma/ADO Den Haag).

Uitleg arbeidsovereenkomst

Als intermezzo wil ik hier wijzen op de manier van uitleggen van de arbeidsovereenkomst door de Arbitragecommissie. In de uitspraken van Bakens, Samaras, Suarez en Postma waren (in meer of mindere mate) bedingen opgenomen over het tussentijds beëindigen van de arbeidsovereenkomst. In de verschillende gevallen interpreteert de Arbitragecommissie de ene keer wel en de andere keer niet dat er sprake is van een geldig beëindigingbeding. In het geval van Bakens concludeerde de Arbitragecommissie dat de bepaling in de arbeidsovereenkomst het mogelijk maakte om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dit terwijl in die bepaling slechts staat dat, mocht de werknemer dit wensen, dit slechts aan het einde van het seizoen kan doen. Op een ander tijdstip dan het einde van het seizoen kan er dus geen beëindiging plaatsvinden. Een ruime formulering in de arbeidsovereenkomst, die naar ik meen juist bedoeld was om een beëindiging te voorkomen, wordt dus door de Arbitragecommissie zo uitgelegd dat de RKC had moeten meewerken aan de overgang van Bakens. Ook in de zaak Postma werd geoordeeld dat een redelijke uitleg van de bepaling in de arbeidsovereenkomst meebracht dat ADO Den Haag diende mee te werken aan een overgang van de speler. Hierbij moet wel gezegd worden dat de bepaling in het contract van Postma duidelijker was dan de bepaling van Bakens. In die bepaling staat namelijk: *“Tot en met 31 januari 2007 mag werknemer getransfereerd worden (...)”*. Bij de zaak Suarez oordeelde de Arbitragecommissie dat er geen beding tot tussentijdse beëindiging was overeengekomen. Dit terwijl in de bepaling enigszins gelijke formuleringen zijn opgenomen als in de arbeidsovereenkomst van Bakens: *“Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst na het seizoen 2006/2007 (...)”* en *“Bij een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 1 september 2007 (...)”*. Bovendien wordt in de bepaling van de arbeidsovereenkomst van zowel Bakens als Suarez de vergoeding geregeld die de spelers krijgen mochten zij vertrekken. Toch is de interpretatie van de Arbitragecommissie verschillend en is de uitkomst in beide gevallen honderd procent verschillend: bij Bakens wel de mogelijkheid tot tussentijdse ontbinding en bij Suarez geen tussentijdse ontbindingsmogelijkheid.⁸³

3.1.2 De toekomst?

Court of Arbitration for Sport, 30 januari 2008, zaak 2007/A/1298, 2007/A/1299 en 2007/A/1300: Webster & Wigan/Hearts

Op 31 maart 2001 tekent Andrew Webster (vlak voor zijn negentiende verjaardag) een contract voor bepaalde tijd tot 30 juni 2005 bij de club Hearts of Midlothian PLC (kortweg Hearts) in Schotland. Op 31 juli 2003 gaan Webster en Hearts een nieuwe overeenkomst aan voor bepaalde tijd tot 30 juni 2007. Webster werd in die tijd een belangrijke speler voor het team. Verder mocht Webster 22 keer uitkomen voor het Schotse nationale team. Twee jaar voor het einde van de arbeidsovereenkomst, in april 2005, begonnen de onderhandelingen voor een hernieuwde verbeterde aanbieding voor een extra twee jaar. Tussen januari en april 2006 deed Hearts nog verschillende verbeterde aanbieding, deze werden echter allemaal niet goed genoeg bevonden door Webster en zijn zaakwaarnemer (Charles Duddy). Tijdens deze periode werd Webster niet geselecteerd voor sommige wedstrijden van Hearts.

⁸³ Vgl. noot S. Jellinghaus bij CAS 30 januari 2008, *JIN* 2008, 317, onder nr. 11

In april en mei 2006 liep de situatie verder uit de hand doordat meerderheidsaandeelhouder, Vladimir Romanov, verschillende uitspraken deed in de media. De toekomst van Webster bij de club zou onzeker zijn en daarom werd Webster op de transferlijst gezet. Ook zei meneer Romanov tegen de media:

“Unfortunately in football there are agents, but the most negative influence is the parents – they shouldn’t interfere in matters”.

Mede door het overleg dat Webster voerde met de Scottish Professional Footballer’s Association (SPFA) besloot hij om op 4 mei 2006, met inachtneming van een termijn van 14 dagen, zijn contract te beëindigen door middel van ‘just cause’ (wat zoveel betekent als een gerechtvaardigde reden, zie hiervoor 3.1). Rechtvaardiging van de beëindiging van zijn contract was volgens Webster het feit dat de vertrouwensrelatie onherstelbaar beschadigd was. Ook was deze redenering gebaseerd op art. 18 van zijn arbeidsovereenkomst:

“If the Club intentionally fails to fulfil the terms and conditions of this Agreement the Player may, on giving fourteen days’ written notice to the Club, terminate his Agreement”.

Na verdere gesprekken tussen de SPFA en Webster besloot hij ook om op 26 mei 2006, zijn contract eenzijdig te beëindigen op basis van art. 17 FIFA Status Regulations.

Nadat de spelersmakelaar een fax naar ongeveer 50 clubs had gestuurd, waarin stond dat Webster zijn contract met Hearts had beëindigd en dat hieraan geen gevolgen waren verbonden, tekende Webster op 9 augustus 2006 een driejarig contract bij Wigan Athletic AFC Limited (kortweg Wigan). Hierbij werd geen vergoeding betaald aan Hearts.

In november 2006 diende Hearts een verzoek in bij de FIFA DRC om Webster en Wigan te veroordelen tot het betalen van ‘compensation’ (ad £ 5.037.311,-) vanwege het feit dat ze beide, maar ook ieder voor zich, verantwoordelijk waren voor het (onrechtmatig) beëindigen van het contract. Tevens eiste Hearts dat Webster een schorsing opgelegd zou krijgen voor 2 maanden en dat Wigan geen nieuwe speler mocht registreren in één registratieperiode. Op 4 april 2007 deed de DRC uitspraak die in het kort het volgende behelsde:

1. Webster had zijn arbeidsovereenkomst zonder gerechtvaardigde reden eenzijdig beëindigd, buiten de beschermde periode;
2. Webster werd veroordeeld tot het betalen van £ 625.000,- aan Hearts;
3. Wigan was gezamenlijk en afzonderlijk aansprakelijk voor de betaling van de hierboven genoemde vergoeding;
4. Webster werd geschorst voor een periode van twee weken vanaf het begin van de nationale competitie;

Beide partijen waren het niet eens met de uitspraak van de DRC en daarom dienden beide beroep in bij het CAS. Hierbij ging het vooral om de hoogte van de vergoeding die betaald moest worden en de interpretatie en vaststelling daarvan.

De beoordeling van de eisen werden door het CAS onderverdeeld in vier onderdelen. Deze werden als volgt beoordeeld:

A. Rechtsbevoegdheid.

Het CAS ontleent haar bevoegdheid aan de art. 60 en 61 van de FIFA Statuten en art. R47 van de Code of Sport-related Arbitration (CAS Code). Volgens art. R57 van de CAS Code mag het Panel de feiten en het recht opnieuw bekijken. Het mag een nieuwe beslissing nemen, welke de aangevochten beslissing vervangt of het kan de aangevochten beslissing te niet doen en de zaak terugverwijzen.

B. Toepasselijk recht:

De FIFA Regulations zijn van toepassing voor de vaststelling van de hoogte van de vergoeding aan Hearts als gevolg van de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door Webster. Het Zwitsers recht is van toepassing bij de interpretatie van de FIFA Regulations en de rechtsgeldigheid van de DRC beslissing. Het Schots recht is van toepassing voor zover het CAS van oordeel is dat deze bepalingen relevant zijn om toe te passen in samenwerking met de FIFA Regulations om het niveau van de vergoeding vast te stellen.

C. Beoordeling van het beroep

Centraal element in de verweren van de partijen is het art. 17 van de FIFA Status Regulations. Dit artikel zou de DRC verkeerd toegepast hebben. De partijen verschillen vooral van mening voor wat betreft de criteria die in dat artikel genoemd worden. Het geschil spitst zich dan ook toe op de hoogte van de vergoeding die aan Hearts betaald moet worden. Als eerste stelt het CAS vast dat de beslissing van de DRC dient te worden vervangen door een nieuwe omdat er niet voldaan is aan art. 13.4 van de FIFA Rules Governing the Procedures of the Players' Status Committee and the Dispute Resolution Chamber. Dit artikel stelt dat een beslissing van de DRC 'reasons for its findings' moet bevatten. Hieraan is niet voldaan omdat onbegrijpelijk is welke gewicht wordt gegeven aan welke criteria ten aanzien van de hoogte van de door de DRC vastgestelde vergoeding. Het belangrijkste gedeelte is echter wanneer het CAS overgaat tot de interpretatie en toepassing van art. 17 FIFA Status Regulations. Het artikel wordt geïnterpreteerd door middel van Zwitsers recht en de context waarin het artikel is geschreven in de FIFA Status Regulations. Gezien het art. 13 Status Regulations, waarin wordt gesteld dat een contract alleen kan worden beëindigd door de afloop van de termijn of door wederzijds goedvinden. Doet men dit niet dan volgt hieruit logischerwijs dat een vergoeding betaald dient te worden. Dit wordt nog eens versterkt door art. 16. Hierdoor moet een eenzijdige beëindiging van het contract, zelfs buiten de beschermde periode, gezien worden als contractbreuk waarvoor een vergoeding moet worden betaald. Verder is art 17, gezien de bewoordingen van lid 1, niet bedoeld om een vergoeding voor de opleiding en training van de speler te verkrijgen. Tevens geeft art 17 voorrang aan de afspraken die door partijen kunnen zijn gemaakt ten aanzien van de hoogte van de vergoeding bij een contractbreuk. Is hierover niets geregeld dan gelden de criteria zoals die

in art. 17 worden genoemd. In dit geval waren partijen in het contract niets overeengekomen.

Drie factoren die in acht dienen te worden genomen bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding:

1. Het nationale recht van het land. In dit geval het Schotse recht. Het CAS is echter van mening dat het Schotse recht niet dient te worden toegepast. Reden hiervoor is dat Hearts de vordering baseert op algemene regels en principes van Schots recht welke betrekking hebben op het beëindigen van een arbeidscontract. Deze zijn niet specifiek opgesteld voor de beëindiging van een contract in de sport en zeker niet voor het voetbal. Art. 17 is, volgens het CAS, nu juist geschreven om een passende oplossing te vinden, voor de vaststelling van vergoedingen aangaande spelers (of clubs) die een contract met een club (of speler) beëindigen zonder reden. In andere woorden de contracten voor voetbalspelers zijn atypisch en dat bracht met zich dat het vanwege de bijzonderheid van de voetbalarbeidsmarkt en de organisatie van sport het nodig was art. 17 in het leven te roepen. Het CAS ziet daarom geen reden om afstand te doen van de specifieke oplossingen en criteria neergelegd in art. 17 ten faveure van algemene regels en principes voor contractschade. Door de specificiteit van de sport is het dus van belang, zo concludeert het CAS, dat er niet wordt gekeken naar nationale wetsbepalingen, welke verschillen van land tot land, maar dat de hoogte van de vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van uniforme criteria neergelegd in art. 17. Het Schotse recht werd dus voor wat betreft de vaststelling van de hoogte van de vergoeding buiten beschouwing gelaten.
2. Specificiteit van sport. In het licht van de geschiedenis van art. 17 vindt het CAS dat de specificiteit van de sport in het artikel een verwijzing is naar het doel om speciale oplossingen voor het voetbal te vinden. Het gaat er hierbij om naar een evenwicht te zoeken tussen aan de ene kant contractstabiliteit en aan de andere kant vrij verkeer van werknemers (spelers). Bij het onderzoek naar de andere criteria dient dit evenwicht steeds in de gaten te worden gehouden.
3. Enige andere objectieve criteria. Art 17 zegt hierover:

“These criteria shall include, in particular, the remuneration and other benefits due to the player under the existing contract and/or the new contract, the time remaining on the existing contract up to a maximum of five years, the fees and expenses paid or incurred by the Former Club (amortised over the term of the contract) and whether the breach falls within the Protected Period.”

Het CAS merkt hierover op dat dit artikel bewust een onderscheid maakt in verschillende situaties. Waarbij het verschilt of de speler, binnen of buiten de beschermde periode, of de club het contract beëindigt. Hierdoor is het volgens het CAS logisch dat er in het artikel verschillende criteria genoemd staan die een ruim bereik hebben en dat sommige criteria in het ene geval wel van toepassing zijn en in het ander geval juist weer niet. In

ieder geval wordt geconcludeerd dat het eenzijdige beëindiging van het contract onder gerechtvaardigde reden in de beschermde periode leidt tot de toepassing van harde sancties. Aan de andere kant stelt het CAS vast dat als een contract buiten de beschermde periode eenzijdig beëindigd wordt zonder gerechtvaardigde reden de vergoeding niet bestraffend van aard moet zijn of moet leiden tot verrijking van clubs of spelers. Het is daarom in het belang van het voetbal dat de methode voor vaststelling van de hoogte van de vergoeding voorspelbaar is. Door deze redenering komt het CAS tot de conclusie dat onder andere een vergoeding voor de marktwaarde van de speler, een vergoeding van de kosten gemaakt ter vervanging van de betreffende speler en de kosten die de club gemaakt zijn ter investering in de speler (opleiding, training en de in het verleden betaalde transfervergoeding) niet vergoed worden als het contract eenzijdig wordt beëindigd zonder gerechtvaardigde reden buiten de beschermde periode. De hoogte van de vergoeding dient te worden bepaald aan de hand van het uitstaande loon: het loon dat betaald zou worden tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Aangezien Webster nog een contract voor een jaar had werd de vergoeding vastgesteld op £ 150.000,-.

D. Gezamenlijke en afzonderlijke aansprakelijkheid van Wigan.

Op basis van art 17 lid 2 wordt door het CAS vastgesteld dat Wigan gezamenlijk en afzonderlijk aansprakelijk is met Webster voor de betaling van de vergoeding. Lid 2 moet namelijk volgens het CAS gezien worden als een strikte vorm van aansprakelijkheid, welke als doel heeft om te voorkomen dat er discussies en moeilijkheden ontstaan over het bewijs inzake de mogelijke betrokkenheid van de nieuwe club bij de beslissing van de speler om zijn contract te beëindigen.

Conclusie Webster.

Welk belang heeft deze uitspraak van het CAS nu? Op dit moment hebben besluiten van het CAS geen rechtskracht in Nederland en is het CAS geen beroepsinstantie. De FIFA wil dit veranderen. In artikel 60 van de FIFA Statutes staat immers dat:

“FIFA recognises the independent Court of Arbitration for Sport (CAS) (...) to resolve disputes between FIFA, Members, Confederations, Leagues, clubs, Players, Officials and licensed match agents and players’ agents.”

De FIFA Statutes geven echter wel aan dat het CAS een beroep dat voortvloeit uit een beslissing waartegen een beroep openstaat bij een onafhankelijke en behoorlijk gevormde arbitrage rechtbank niet in behandeling neemt (art 61 lid 3 sub c FIFA Statutes).

Vanuit de FIFA wordt er druk gelegd op de nationale sportbonden om het CAS als beroepsinstantie te aanvaarden, zo ook op de KNVB. De KNVB heeft hierdoor het project opgestart ter harmonisatie van de Statuten (zie bijlage 4 FIFA-project harmonisatie). In dit voorstel is in art. 8 lid 4 opgenomen dat de KNVB en haar leden het CAS erkennen en dat zij al haar uitspraken zullen naleven. Mocht dit voorstel worden aangenomen dan zal de Arbitragecommissie zich moeten houden aan de uitspraken die het CAS doet, zo ook aan de Webster uitspraak.

Hierbij moet worden opgemerkt dat de betekenis van de Webster uitspraak enigszins wordt aangevuld door de uitspraak van het CAS in de zaak tussen de Marokkaanse bvo AS FAR Rabat enerzijds en de Belgische bvo SC Lokeren en de voetballers Ali Bouabe en Hassan El Mouataz anderzijds.⁸⁴ In deze zaak werd, op basis van het document *Compensation for the breach of contract*⁸⁵, een hogere vergoeding vastgesteld dan de vergoeding in de Webster zaak. Opvallend is dat in dit document een correctiefactor is opgenomen. De hoogte van deze factor hangt af van verschillende omstandigheden, zoals onder meer de wijze van handelen van de betrokken partijen tijdens het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Nog opvallender is dat in deze zaak het CAS, voor de berekening van de hoogte van de vergoeding, het toekomstige salaris bij de nieuwe club alsook een eerder betaalde transfervergoeding uitdrukkelijk wél meeneemt.⁸⁶

In het verdere vervolg van deze scriptie zal ik er echter vanuit gaan dat de (methode in de) uitspraak van het CAS in de Webster zaak van overheersende betekenis is en laat ik de bovengenoemde uitspraak van het CAS buiten beschouwing.

3.2 Ontbinding van arbeidsovereenkomsten bij burgerlijke rechter

Wat zijn nu de maatstaven die de burgerlijke rechter hanteert bij de ontbinding van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd? Om dit te onderzoeken zal ik ook hier een aantal leidinggevende uitspraken behandelen, alsook de literatuur die hierover beschikbaar is.

De overeenkomst kan alleen ontbonden worden door de rechter als er sprake is van een ‘gewichtige reden’. Uit lid 2 van art 7:685 BW blijkt dat een gewichtige reden ten eerste aanwezig is, als er omstandigheden zijn die leiden tot de dringende reden van art. 7:677 lid 1 BW. Als dringende reden worden zodanige daden, eigenschappen of gedragingen beschouwd dat van de werknemer of werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd dat deze arbeidsovereenkomst laat voortduren.⁸⁷ Ten tweede valt een verandering van omstandigheden, welke van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen, ook onder de gewichtige reden. Verder is het mogelijk dat de rechter een vergoeding vaststelt die door één van de twee partijen dient te worden voldaan aan de andere (art. 7:685 lid 8 BW). Lid 8 van art. 7:685 BW vormt dus de basis voor de eventueel vast te stellen vergoeding door de rechter aan de werkgever of werknemer. Het moet hierbij, aldus lid 8, wel gaan om de hiervoor genoemde ‘verandering van omstandigheden’. Sinds 1 januari 1997 maken kantonrechters in burgerlijke ontbindingszaken gebruik van de zogenaamde Kantonrechtersformule, die te vinden is in de aanbevelingen voor ontbindingsprocedures opgesteld door de Kring van Kantonrechters.⁸⁸ De vergoeding, die wordt vastgesteld bij ontbinding van de overeenkomst op grond van verandering van omstandigheden, wordt als volgt berekend:

$$\text{Vergoeding} = A \times B \times C$$

84 CAS 31 januari 2008, zaak 2007/A/1314 en 2007/A/1315, n.n.g.

85 Opgesteld tussen vertegenwoordigers van internationale bvo's en de spelersvakbond FIFPRO.

86 Zie hierover Van den Hout, *AR* 2008/6/7, p. 27-28.

87 Zie voor de werkgever art. 7:678 BW en voor de werknemer art. 7:679 BW.

88 <http://www.rechtspraak.nl/Naar+de+rechter/Landelijke+regelingen/Sector+kanton/Aanbevelingen+van+de+Kring+van+Kantonrechters+%28kantonrechtersformule%29/>

Hierbij staat A voor het aantal gewogen dienstjaren. De diensttijd wordt afgerond op hele jaren. Dienstjaren van voor het veertigste levensjaar tellen voor 1, dienstjaren van het veertigste tot het vijftigste tellen voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf het vijftigste levensjaar voor 2.⁸⁹ B staat voor de beloning, waarbij het bruto maandsalaris als uitgangspunt wordt genomen. Het bruto maandsalaris kan worden vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten. Hierbij kan gedacht worden aan vakantietoeslag, een vaste dertiende maand, een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag. In principe worden niet met de beloning meegerekend: het werkgevers-aandeel pensioenpremie, de auto van de zaak, onkostenvergoedingen, tantième, het werkgevers-aandeel in de ziektekostenverzekering en een niet structurele winstdeling.⁹⁰ C staat voor de correctiefactor. Bij een neutrale ontbinding is C gelijk aan 1. Is de kantonrechter van oordeel dat er geen vergoeding dient te worden betaald dan is C gelijk aan 0. In alle andere gevallen hanteert de kantonrechter een correctiefactor op basis van zijn beoordeling van de bijzondere omstandigheden van het geval.⁹¹ Hierbij onderzoekt de rechter de verwijtbaarheid van de partijen.

De Kantonrechtersformule is echter vastgesteld vooral voor de situatie dat de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt en niet voor het geval dat de werknemer een ontbindingsverzoek instelt. Zou dit wel het geval zijn dan zou dat tot onrechtvaardige resultaten leiden. Bij een kleurloze of neutrale ontbinding zal namelijk een correctiefactor van 1 worden gehanteerd, waardoor de toegekende vergoeding onbillijk zou zijn.⁹²

De eerste aanbevelingen zijn niet geschreven voor de situatie dat de werkgever om een vergoeding verzoekt.⁹³ In februari 2001 is daarom een nadere verfijning van de aanbeveling opgesteld.⁹⁴ Hierin is bepaald dat indien de ontbindingsgrond geheel in de risicosfeer van de werknemer valt, zonder dat deze enig verwijt valt te maken, dan is C gelijk aan nul. Is er sprake van verwijtbaarheid aan één van de zijde van de partijen dan kan dit in uitdrukking worden gebracht in de correctiefactor. Bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst die volledig in de risicosfeer van de werknemer ligt moet, volgens de verfijnde aanbevelingen, gedacht worden aan de situatie dat de werknemer om privé redenen weg wil. Hiermee wordt bedoeld dat de redenen van de werknemer niets te maken hebben met de handelswijze van de werkgever. Expliciet wordt in deze aanbevelingen de situatie genoemd waarin de werknemer vertrekt om het elders hogerop te zoeken en carrière te maken. In dit soort gevallen ligt het in ieder geval niet voor de hand dat aan de werknemer nog een vergoeding wordt betaald. Er wordt verder zelfs nog gememoreerd aan de sporter. De aanbevelingen zeggen hierover:

“In bepaalde gevallen (tussentijds vertrekkende sporters bv.) ligt het eerder voor de hand dat de werknemer aan de werkgever een vergoeding betaalt. Hier had de werknemer im-

89 Aanbevelingen Kring van Kantonrechters 1 januari 2007, De Kantonrechtersformule, paragraaf 3.2 op www.rechtspraak.nl.

90 Aanbevelingen Kring van Kantonrechters 1 januari 2007, De Kantonrechtersformule, paragraaf 3.3 op www.rechtspraak.nl.

91 Aanbevelingen Kring van Kantonrechters 1 januari 2007, De Kantonrechtersformule, paragraaf 3.4 op www.rechtspraak.nl.

92 Van Drongelen & Fase 2005, p. 270.

93 Vestering, *AR* 2004/2, p. 16.

94 <http://www.rechtspraak.nl/Naar+de+rechter/Landelijke+regelingen/Sector+kanton/Aanbevelingen+van+de+Kring+van+Kantonrechters+%28kantonrechtersformule%29/nadere+verfijning+van+aanbeveling+3.4.htm>

mers zonder bezwaar kunnen blijven doch wil hij om hem moverende redenen van de overeenkomst af, waardoor de werkgever in een nadeliger positie komt te verkeren nu de arbeidsmarkt voor toptalent schaars is."⁹⁵

Verder is als laatste nog van belang dat tegen de beslissing van de kantonrechter geen beroep of cassatie mogelijk (art 7:685 lid 11 BW) is.

Jurisprudentie.

Hieronder zal ik enige gevallen behandelen waarbij als gevolg van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever een vergoeding wordt toegekend.

Kantongerecht Zevenbergen 3 maart 1986, Prg. 1986/2547.

Van de Noort (werknemer) heeft een arbeidsovereenkomst getekend voor onbepaalde tijd met Satt Control (werkgever), met een salaris van € 1.157,- bruto per maand. In de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat de vaste aanstelling voor onbepaalde tijd aanvangt met een verdere opleidingsperiode van 1 jaar waarna de werknemer nog tenminste 1 jaar zijn functie in het bedrijf dient te vervullen. Na een gesprek met de werkgever wordt het Van de Noort duidelijk dat het bedrijf weinig toekomstperspectief kan bieden. Hierdoor tekende Van de Noort, na opzegging van de bestaande arbeidsovereenkomst, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met General Electrics. Dit bedrijf zou betere toekomstperspectieven voor Van de Noort hebben door de interessante internationale mogelijkheden van General Electrics. Bovendien zou het salaris veel hoger liggen: f 3.000,- bruto per maand bij nabetaling met een correctie € 1.588,- per maand na 4 a 6 maanden afhankelijk van de snelheid van inwerken. Ook zou Van de Noort een auto van het bedrijf krijgen. Op grond van deze positieverbetering (een unieke kans) verzoekt Van de Noort om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verandering van omstandigheden.

Satt Control beroept zich op de bovengenoemde bepaling in de arbeidsovereenkomst en stelt bovendien dat er geen sprake is van een positieverbetering, zowel voor wat betreft het salaris als wat betreft toekomstperspectieven in het bedrijf. Verder stelt Satt Control dat het een zwaarwichtig belang heeft bij de handhaving van de bovengenoemde bepaling in verband met het feit dat zij geen precedent binnen het bedrijf wil scheppen. Voorts stelt Satt Control dat, mocht Van de Noort vroegtijdig vertrekken, zij recht op schadevergoeding heeft aangezien Van de Noort in het bedrijf is opgeleid.

De rechter ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen Van de Noort en Statt Control en kent aan Statt Control een vergoeding toe ten laste van Van de Noort ter hoogte van een netto maandsalaris van Van de Noort. Dit doet de rechter op basis van het volgende:

1. Aan de ene kant staat het belang van Statt Control om haar investering in de opleiding van Van de Noort rendabel te doen zijn op grond waarvan partijen in onderlinge overeenstemming bovengenoemde contractsbepaling hebben gesloten. Aan de andere kant staat het voor Van de Noort zwaarwegende belang tot een belangrijke positieverbetering.
2. Er is sprake van een belangrijke positieverbetering aangezien het overeengekomen salaris van General Electrics aanmerkelijk hoger ligt dan het salaris dat Statt Control bood.

95 Aanbevelingen IV (februari 2001), nadere verfijning werknemersverzoeken op www.rechtspraak.nl.

3. De bedrijfsvoering zal niet ernstig geschaad worden door het drie maanden eerdere vertrek van Van de Noort. Van de Noort was slechts op één project werkzaam en de opleiding van Van de Noort heeft voornamelijk bestaan uit een opleiding in de praktijk. Hierdoor oordeelt de rechter dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dient te worden ontbonden wegens verandering van omstandigheden.
4. Gelet op de tussen partijen overeengekomen bepaling in de arbeidsovereenkomst, die ook ziet op een opleiding binnen het bedrijf zelf, acht de rechter ook mede gezien in verband met de mogelijke precedentwerking een schadevergoeding op zijn plaats.

Kantongerecht Arnhem, 30 oktober 1998, JAR 1999/18

Manuchehri (werkneemster) heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten met Eiffel (werkgever). De schriftelijke arbeidsovereenkomst voorziet in een proeftijdbeding voor de duur van twee maanden. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat deze niet wederzijds tussentijds kan worden opgezegd. Eiffel is slechts bereid het ontslag van Manuchehri te accepteren indien laatstgenoemde een bedrag van € 10.210,- aan Eiffel zou betalen (art. 8.1). Manuchehri vindt dat de werkzaamheden onder haar niveau liggen (werkneemster is afgestudeerd aan de Faculteit Rechten van de Universiteit Leiden). De werkzaamheden zijn te eenzijdig en vormen geen uitdaging voor haar. Al met al vindt zij dat de betreffende functie op MBO-niveau ligt. Manuchehri richt zich hierdoor op de arbeidsmarkt en wordt vervolgens aangenomen bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken. Hier kan zij meer verdienen: een bruto bedrag van €1.814,- per maand tegenover € 1.475,- per maand. Tevens vindt zij dat ze bij het Ministerie dermate goede toekomstperspectieven heeft dat daardoor de omstandigheden dusdanig zijn veranderd dat de overeenkomst dient te eindigen wegens gewichtige reden. Manuchehri stelt ook dat de verhouding tussen haar en haar werkgever zodanig verstoord is dat hierdoor de arbeidsrelatie niet kan worden voortgezet.

Volgens de rechter dient bij de beoordeling van het geschil als vertrekpunt te gelden dat werkneemster dient te worden gehouden aan haar overeengekomen werkzaamheden. Slechts in zeer uitzonderlijke gevallen kunnen zwaarwegende belangen van de werknemer meebrengen dat de werknemer in redelijkheid niet aan haar verplichtingen die volgen uit de arbeidsovereenkomst kan en mag worden gehouden.

De stelling dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie wordt door de rechter verworpen, omdat niet vaststaat dat de relatie daadwerkelijk is verstoord. Bovendien wordt Manuchehri bij derden gedetacheerd en wordt zij niet dagelijks met haar werkgever geconfronteerd. De rechter acht wel bewezen dat het werk en de begeleiding dat Manuchehri bij Ministerie krijgt vele malen beter is dan het werk en begeleiding dat zij bij Eiffel krijgt. Om deze reden komt de rechter tot de conclusie dat het belang van Eiffel (uitdienen contract van 4 maanden) ten opzichte van het belang van Manuchehri (unieke kans) moet wijken en dat het belang van Manuchehri dus zwaarder moet wegen. De rechter oordeelt dan ook dat er hier, mede gelet op de relatief jeugdige leeftijd van Manuchehri, een verdere opleiding en vorming belangrijk is en dat er hier dus sprake is van een verandering van omstandigheden die tezamen een gewichtige reden opleveren. De rechter geeft verder nog aan dat deze bij dit oordeel heeft laten meewegen dat Eiffel op zich genomen geen principieel bezwaar heeft tegen een ontbinding, nu zij al eerder heeft ingestemd met het vertrek van

Manuchehri onder het betalen van een som geld. Als laatste bepaalt de rechter dat de vergoeding die Manuchehri moet betalen aan Eiffel € 5.444,- is. Als onderbouwing geeft de rechter hiervoor:

1. Bij het vaststellen van een vergoeding gaat het om een vergoeding die gelet op de omstandigheden van het geval billijk moet zijn, hierbij moet de geleden schade wel worden meegewogen.
2. Gederfde winst speelt geen rol bij het vaststellen van de hoogte van de vergoeding.
3. Manuchehri vertrekt bij de inlener van Eiffel. De inlener zal een nieuwe arbeidskracht moeten aannemen. Dit zal enige tijd in beslag nemen.
4. Bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding moet rekening worden gehouden met het voordeel dat Manuchehri op kortere en langere termijn zal genieten van de ontbinding.
5. Manuchehri gaat € 339,- per maand meer verdienen; dit komt neer op € 1.361,- voor de periode dat zij nog bij Eiffel had moeten werken. Ook het voordeel dat Manuchehri geniet van een beter werkniveau, opleiding, training en begeleiding moet haar iets waard zijn.
6. De rechter oordeelt dat een vergoeding ter hoogte van 4 keer het bruto salaris dat Manuchehri maandelijks bij Eiffel verdient billijk is: $4 \times € 1.361,- = € 5.444,-$

De rechter stelt partijen in kennis van zijn voornemen de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van een vergoeding van € 5.444,- te betalen aan Eiffel door Manuchehri. Manuchehri wordt een termijn gegeven om haar verzoek in te trekken.

Kantongerecht Tilburg, 17 juli 2000, JAR 2000/186.

Schaatser Jan Bos (werknemer) heeft een arbeidsovereenkomst voor de duur van 3 jaar bij OBS (werkgeefster) met als salaris € 122.521,- bruto per jaar. De arbeidsovereenkomst bevat een non-concurrentiebeding: het is Bos niet toegestaan indien hij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst bewerkstelligt (behoudens schriftelijke toestemming van OBS) gedurende zes maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst in dienst te treden bij een andere commerciële schaatsploeg in Europa, een en ander op verbeurte van een gefixeerde schadevergoeding/boete per overtreding en per dag. Verder is overeengekomen dat tussentijdse opzegging van de overeenkomst door Bos mogelijk is indien de coach Peter Mueller tussentijds vertrekt en geen gelijkwaardige coach kan worden aangetrokken. Bos wenst, na een aanbieding van schaatsploeg DSB, naar deze ploeg over te stappen. Bij deze ploeg zou Bos € 158.823,- gaan verdienen. Naast ontbinding van de overeenkomst wegens gewichtige redenen (gelegen in een verandering van omstandigheden) vordert Bos ook schorsing van de in de arbeidsovereenkomst opgenomen bedingen.

Volgens de rechter kan niet ontkend worden dat Bos zich bij zijn overstap financieel zou verbeteren. Deze verbetering is echter niet zo substantieel dat dit een ontbinding rechtvaardigt. Hierbij speelt voor de rechter een rol dat partijen welbewust een contract voor drie jaar zijn overeengekomen. Er is hier, zo oordeelt de rechter, echter wel sprake van een vertrouwensbreuk die geforceerd is door Bos zelf. Hierdoor is Bos verplicht een vergoeding te betalen aan OBS. Daarbij spelen de volgende factoren een rol: het commerciële belang van OBS om Bos als topschaatser te contracteren en mede met het oog op de Olympische Spelen aan het team te binden, de gedane investeringen, het

vertrek van Bos is een aderlating voor het team, in het contract is kennelijk de ruimte gelaten voor een tussentijds vertrek en het concurrentie- en boetebeding zijn opgesteld teneinde in het geval van een onverhoopt vertrek een transfersom te innen. De rechter schorst het tussen partijen geldende concurrentie- en boetebeding en stelt partijen in kennis van zijn voornemen om de overeenkomst te ontbinden op grond van gewichtige reden wegens verandering van omstandigheden en onder toekenning van een vergoeding van € 147.479,- te betalen door Bos aan OBS. Bos wordt evenwel nog de mogelijkheid gegeven om binnen een bepaalde termijn zijn verzoek in te trekken.

3.3 Samenvatting

Aan de hand van de uitspraken van de Arbitragecommissie wordt in ieder geval duidelijk dat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet snel zal worden uitgesproken. De voorwaarden hiervoor worden streng toegepast. Hierbij moet dan sprake zijn van een financiële en een sportieve verbetering. Mocht hiervan sprake zijn dan kan er een vergoeding worden vastgesteld. Een standaard manier waarop de hoogte van de vergoeding wordt berekend is er niet: de Arbitragecommissie doet dit *ex aequo et bono*.

Ook de burgerlijke rechter kijkt of er sprake is van een financiële verbetering. Tevens moet er ook sprake zijn van een positieverbetering. Opvallend is dat er door de burgerlijke rechter geen gebruik wordt gemaakt van de Kantonrechtersformule.

Een verdere behandeling van de maatstaven van de Arbitragecommissie van de KNVB en de burgerlijke rechter en een vergelijking van deze maatstaven komt in het volgende hoofdstuk aan de orde.

Hoofdstuk 4. Conclusies, vergelijking en aanbevelingen.

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal ik overgaan tot een beantwoording van mijn onderzoeksvragen en de nodige conclusies trekken, waarbij eerst de conclusies voor wat betreft de maatstaven van de Arbitragecommissie bij de beoordeling van juridische geschillen aan bod komen (paragraaf 2), daarna zal ik nagaan in welke mate de Arbitragecommissie de beginselen van het Nederlands reguliere ontslagrecht volgt (paragraaf 3) als laatste zal ik beoordelen of deze maatstaven binnen de marges van het juridisch toelaatbare van het Burgerlijk Wetboek blijven (paragraaf 4). Tot slot zal ik mijn slotconclusies geven en enkele aanbevelingen doen (paragraaf 5). Bij de beantwoording van de onderzoeksvragen kan ik niet heen om de impact die de uitspraak van het CAS in de zaak Webster heeft gedaan. Deze zal daarom regelmatig aan de orde komen.

4.2 Beantwoording eerste onderzoeksvraag.

De eerste onderzoeksvraag die beantwoordt dient te worden is: welke maatstaven hanteert de Arbitragecommissie bij de beoordeling van juridische geschillen? Het antwoord op deze eerste onderzoeksvraag deel ik in drie delen. De verandering van omstandigheden die vastgesteld dient te worden voordat tot een ontbinding kan worden overgegaan, moet, volgens de Arbitragecommissie, bestaan uit een aanmerkelijke sportieve en financiële verbetering (deel 1). Stelt de Arbitragecommissie vast dat er sprake is van een sportieve en financiële verbetering dan kan een vergoeding worden toegekend (deel 2). Tenslotte kan er in de toekomst het één en ander veranderen als het CAS als beroepsinstantie wordt toegelaten. Is dit het geval dan moet men rekening houden met de uitspraak die gedaan is in de Webster zaak (deel 3).

Sportieve en financiële verbetering.

Allereerst is van belang om als startpunt te nemen dat de Arbitragecommissie, volgens art. 71 Arbitragereglement, beslist, met inachtneming van de wet, als goede mannen naar billijkheid.

Uit de jurisprudentie van de Arbitragecommissie van de KNVB kan mijn inziens het volgende geconcludeerd worden. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal niet snel worden ontbonden als gevolg van een conflict. Uitgangspunt van de Arbitragecommissie is ‘contract is contract’. Er dienen zeer bijzondere omstandigheden te zijn wil de overeenkomst ontbonden worden. Deze bijzondere omstandigheden komen tot uiting in de sportieve en de financiële verbetering. De sportieve en financiële verbetering die nodig zijn om een verandering van omstandigheden op te leveren, zoals die genoemd is in art 7:685 BW, wordt dus ook niet snel aangenomen. Bovendien zijn de vereisten cumulatief (Samaras/ Heerenveen). Slechts in het geval dat een speler van een Eerste Divisie club naar een Eredivisie club kan, is er sprake van een sportieve verbetering (Hofstede/VVV). Wat, naar mijn mening, opvalt is dat de scheidslijn tussen wel en niet een aanmerkelijke (of substantiële) sportieve verbetering flinter dun is (geworden). In het geval van Samaras werd namelijk geoordeeld dat er geen substantiële sportieve verbetering aanwezig was bij de overgang van Heerenveen naar Manchester City. Dit terwijl in mijn ogen de Engelse Premier League een

veel grotere competitie is dan de Nederlandse Eredivisie, waarbij in de Engelse competitie gespeeld kan worden tegen clubs als Liverpool, Chelsea, Arsenal en Manchester United. Deze clubs behoren al jarenlang tot de absolute Europese top. Wekelijks tegen deze Europese topclubs spelen kan toch niet anders dan een substantiële sportieve verbetering zijn? Dit te meer omdat er in het geval van Hofstede wel sprake was van een aanmerkelijke sportieve verbetering, vanwege het feit dat de speler elke week op het hoogste niveau kon spelen tegen diverse topclubs zoals PSV, Ajax en Feyenoord. Mij lijkt in het geval van Samaras dezelfde redenering op te kunnen gaan: Samaras zou elke week op een hoger niveau kunnen spelen tegen diverse Europese topclubs. Hierdoor zou Samaras zich beter kunnen ontwikkelen. Ook in de gevallen van Suarez en de gebroeders De Boer werd er geen onmiskenbare aanmerkelijke sportieve verbetering geconstateerd. In al deze gevallen kan er, naar mijn mening, ook geconcludeerd worden dat de Arbitragecommissie de vergelijkingen tussen de betreffende clubs vrij objectief vaststelt. De historie en prestaties van een club in het verleden worden hierbij niet meegeteld, net zoals het aanzien dat een club heeft. De Arbitragecommissie volstaat slechts met een vergelijking van de feiten. Bij de vergelijking van de feiten wordt vooral gekeken naar de stand op de ranglijst en deelname aan Europese competities. In tegenstelling tot wat ik verwacht had gaat de Arbitragecommissie slecht in uitzonderingsgevallen over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Een financiële verbetering wordt vaker vastgesteld. Wanneer er precies sprake is van een financiële verbetering blijkt niet uit de uitspraken van de Arbitragecommissie. Zoals al eerder gezegd dient er aan beide criteria te zijn voldaan wil de Arbitragecommissie de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van een gewichtige reden.

Vergoeding.

Wordt het contract toch ontbonden hetzij op basis van verandering van omstandigheden, hetzij op basis van een clause in het contract dan wordt er een vergoeding vastgesteld. Dit kan op basis van art 7:685 lid 8 BW op basis van de omstandigheden van het geval. De hoogte wordt vastgesteld op basis van billijkheid. Uit Postma/Ado blijkt dat de hoogte van de vergoeding ‘ex aequo et bono’ wordt vastgesteld. Basis hiervoor is naar mijn mening ook de aard van de procedure: in art. 71 Arbitragereglement wordt aan arbiters enige vrijheid gelaten. In het geval van Bakens werd de ontbindingsvergoeding, bij een restduur van het contract van 1 jaar en een salaris van circa € 100.000,-, vastgesteld op € 400.000,-. Bij Postma werd de restwaarde vastgesteld op € 50.000,-. De Arbitragecommissie stelt zelf ook dat er voor het vaststellen van de hoogte van de vergoeding geen richtlijnen bestaan. Uit de uitspraken van de Arbitragecommissie blijkt dat in ieder geval dat de volgende kosten en factoren wel in aanmerking komen voor vergoeding:

1. De kosten die een club moet maken voor het aantrekken van een vervanger en het te betalen salaris (Hofstede/VVV);
2. De kosten die de club heeft gemaakt om de vertrekkende speler aan te trekken (Hofstede/VVV);
3. De kosten en bijdrage die een club maakt om de speler op te leiden en te trainen (RKC/Bakens);

4. Het huidige en het te verdienen salaris bij de nieuwe club (RKC/Bakens);
5. De resterende en verstreken contractsduur (RKC/Bakens);
6. De tijd die een club resteert om nog een vervanger aan te trekken (RKC/Bakens).

De Arbitragecommissie lijkt hier te kiezen voor een volledige schadevergoeding, waarbij de werkelijk gemaakte kosten voor vergoeding in aanmerking komen.

Aangezien er geen andere standaard berekening (dan de Kantonrechttersformule) wordt toegepast voor het vaststellen van de hoogte van de vergoeding voor de werkgever, is niet geheel duidelijk hoe de Arbitragecommissie tot een bepaald bedrag komt. Alleen de factoren die daarbij meespelen zijn bekend.

Webster.

Zoals gezegd kan in de toekomst voor wat betreft de maatstaven van de Arbitragecommissie de uitspraak van het CAS inzake Webster van belang zijn. In de toekomst kan het zijn dat de Arbitragecommissie zich gaat, of zelfs moet houden aan de criteria die daarin vermeld staan. Mocht dit het geval zijn dat heeft dit grote gevolgen.

In de eerste plaats is door het CAS bepaald dat voor de procedure gebruik moet worden gemaakt van het Zwitserse recht en Zwitserse reglementen. Dit wordt ook zo in art. 60 lid 2 FIFA Statuten bepaald en is logisch aangezien de FIFA is gevestigd in Lausanne (Zwitserland). Inhoudelijk kan het CAS gebruik maken van het lokale recht of, zoals het CAS stelt, ‘law of the country concerned’, ter vaststelling van de hoogte van de vergoeding (overweging 90 en 126). ‘Kan’ aangezien in overweging 125 e.v. het CAS oordeelt dat er geen gebruik wordt gemaakt van het Schotse recht (overweging 127), omdat het Schotse recht geen specifieke bepalingen heeft voor het beëindigen van een arbeidsovereenkomst in de sport of het voetbal. Vanwege het feit dat een arbeidsovereenkomst in het voetbal atypisch is, doet het CAS afstand van de algemene regels en principes van het Schotse recht en kiest het voor de specifieke regels van art. 17 FIFA Regulations. Op grond van de specificiteit van de sport wordt dus afstand gedaan van het Schotse recht.

Hier stuit men op een niet te onderschatten probleem. Zoals al meerdere malen geconstateerd is moet volgens art. 1054 Rv een scheidsgerecht beslissen naar de ‘regelen des rechts’ (lid 1) of ‘als mannen naar billijkheid’ (lid 3). De maatstaf die de Arbitragecommissie gebruikt is art. 71 Arbitragereglement: beslissen, met inachtneming van het bepaalde in de wet, als goede mannen naar billijkheid. Hiermee wordt de Nederlandse wet bedoeld (zie hiervoor paragraaf 1.2.3 en 1.3). Het CAS kan echter, zoals bij de behandeling van de Webster zaak is gebleken, het Nederlandse recht buiten toepassing verklaren op grond van de specificiteit van de sport en gebruik maken van de FIFA Regulations. Dit kan naar mijn mening niet de bedoeling zijn.

De moeilijkheid voor de Arbitragecommissie is hierbij ook nog dat er geen duidelijke rechtsgrond is voor de wijze van vaststellen van de hoogte van de vergoeding voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst om de CAS manier. De vergoeding ter hoogte van de restduur van het contract is, voor wat betreft de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, niet in het Nederlandse rechtstelsel te plaatsen. In Nederland kunnen als grondslag voor een schadevergoeding worden genoemd (zie ook paragraaf 2.4):

- art. 7:685 lid 8 BW bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De rechter kan een vergoeding naar billijkheid toekennen;
- art. 7:681 lid 1 BW bij kennelijk onredelijke beëindiging. De rechter kan steeds een schadevergoeding aan de wederpartij toekennen;
- art. 7:677 BW. Degene die onregelmatig opzegt is schadeloos. Hier kan een keuze worden gemaakt uit de gefixeerde schadevergoeding of de volledige schadevergoeding.

De gefixeerde schadevergoeding, ook wel schadeloosstelling genoemd, van art. 7:680 BW komt het meest in de buurt bij de wijze van vaststellen van de hoogte van de schadevergoeding door het CAS. Waar er bij de gefixeerde schadevergoeding de rechter echter wel een matigingsbevoegdheid wordt geboden, ontbreekt deze bij de CAS-methode. De juridische basis of grondslag is dus onduidelijk.

Wel moet als positief punt ten aanzien van de Webster uitspraak gezegd worden dat aan de andere kant er aan duidelijkheid gewonnen wordt, omdat het CAS heeft vastgesteld hoe de hoogte van de vergoeding bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden berekend. Dit is vrij eenvoudig vast te stellen, namelijk het salaris ter hoogte van de restduur van het contract. Dit levert wel weer een nadeel op voor de clubs: de vergoedingen die door de clubs wordt verkregen bij een ontbinding van de overeenkomst zal sterk dalen. Het CAS lijkt namelijk te kiezen voor een soort gefixeerde schadevergoeding (in tegenstelling tot de Arbitragecommissie die lijkt te kiezen voor een volledige schadevergoeding), waarbij de vergoeding niet uitstijgt boven het salarisbedrag van de restperiode. Kosten als in het verleden betaalde afkooptommen of een vergoeding voor het opleiden dan wel trainen van de speler worden niet meegenomen in het bepalen van de hoogte van de vergoeding. Alhoewel een club een speler natuurlijk niet graag tegen haar wil ziet vertrekken, is de vergoeding die een club hiervoor krijgt een belangrijke bron van inkomsten. Bij een daling van de vergoeding zullen de clubs dit als eerste voelen:

- De investering die de club doet voor spelers zal dalen omdat er minder geld uit te geven is;
- De solidariteitsbijdrage aan de club die de speler (in een eerder stadium van zijn carrière) heeft opgeleid zal ook dalen (5% van de som);

Ook de spelers ondervinden nadeel van een lagere vergoeding aangezien er vaak aan spelers bonussen (percentage van afkooptommen) worden toegekend, ook deze zullen dalen.

De daling van de hoogte van de vergoeding speelt overigens vooralsnog alleen als er een ontbinding plaatsvindt buiten de beschermde periode. Bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding van een ontbinding binnen de beschermde periode worden wel alle criteria worden meegenomen die in art. 17 lid 1 Regulations 2008 worden genoemd. Deze vergoeding ligt dus een stuk hoger.

Beknopte samenvatting eerste onderzoeksvraag

Maatstaven Arbitragecommissie:

- Geschil beoordelen als goede mannen naar billijkheid met inachtneming van de wet.

- Alleen bij een aanmerkelijke (substantiële) sportieve en financiële verbetering kan er een verandering in omstandigheden plaatsvinden.
- Bij een ontbinding kan een vergoeding naar billijkheid worden vastgesteld, waarbij op basis van uitspraken verschillende factoren kunnen worden meegenomen. Een standaard berekening ontbreekt. In Bakens/RKC stelde de Arbitragecommissie vast dat er 4 jaarsalarissen diende te worden betaald bij een restduur van het contract van 1 jaar.
- Via de Webster uitspraak van het CAS kan in de toekomst de maatstaf van de Arbitragecommissie veranderen. Voordeel is wel dat de vergoeding simpel te berekenen is, namelijk het salaris ter hoogte van de restduur van het contract.

4.3 Beantwoording tweede onderzoeksvraag

In welke mate volgt de Arbitragecommissie de beginselen van het Nederlands reguliere ontslagrecht? Ook hier deel ik het antwoord op in delen. Eerst zal ik beantwoorden wat de maatstaven zijn voor de burgerlijke rechter (deel 1) en ze daarna vergelijken met de maatstaven van de Arbitragecommissie (deel 2).

Maatstaven burgerlijke rechter

Uit de bovenstaande uitspraken en de literatuur blijkt dat de burgerlijke rechter zich in beginsel wil houden aan de contractuele afspraken. Dit geldt te meer omdat het contract (de arbeidsovereenkomst) is gesloten voor een bepaalde tijd. Slechts in zeer bijzondere gevallen kan hiervan worden afgeweken. Deze bijzondere gevallen kunnen aanwezig zijn als er een zodanige verandering van omstandigheden plaatsvindt dat de rechter het onbillijk acht de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. In het Eiffel-vonnis is er sprake van verandering van omstandigheden omdat de werknemer een positieverbetering tegemoet kan zien bij de overstap naar een andere baan. Hetzelfde geldt voor de Satt Control uitspraak. Ook hier keek de rechter of er sprake is van een positieverbetering. Bij de beoordeling van het verzoek in de Eiffel-zaak wordt, voor het aannemen van deze positieverbetering, de nadruk gelegd op een verbetering van de begeleiding en de werkzaamheden. De verbetering van de financiële situatie (ongeveer € 318,-) werd voor het aannemen van een positieverbetering niet meegenomen. In de Satt Control-uitspraak werd juist, voor de vaststelling van de positieverbetering, de nadruk gelegd op de financiële vooruitgang. De verbetering ten aanzien van de te verrichten werkzaamheden komen in de uitspraak niet aan bod. Beide rechters gaan over tot het ontbinden van de arbeidsovereenkomst op grond van de gewichtige reden. Hierbij wordt een vergoeding toegekend aan één van de partijen, waarbij gebruik kan worden gemaakt van de Kantonrechtersformule. In de aanbevelingen van februari 2001 wordt nota bene verwezen naar de situatie waarin de werknemer tussentijds vertrekt en in welke situatie er een vergoeding kan worden toegekend aan de werkgever. De situatie waarin een topsporter tussentijds vertrekt wordt daarbij ook genoemd. Waarom in de gevallen hierboven beschreven door de rechter niet gebruik wordt gemaakt van de Kantonrechtersformule is dan ook niet duidelijk.

Uit de behandelde jurisprudentie blijkt dus dat van deze Kantonrechtersformule geen gebruik wordt gemaakt in het geval dat de werknemer om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt en

er een vergoeding aan de werkgever betaald dient te worden. De rechters stellen daarentegen een schadevergoeding vast, waarbij de volgende aspecten worden meegenomen: geleden schade en de in de toekomst te lijden schade als gevolg van het vertrek van de werknemer.

Onder geleden schade valt onder meer:

- Opleidingskosten van de werknemer (uitspraak Satt Control);
- Gedane investeringen in de werknemer (uitspraak schaatser Bos).

De nog te lijden schade die voor vergoeding in aanmerking komt kan bestaan uit:

- Schade die door de werkgever wordt geleden doordat deze een nieuwe arbeidskracht in dienst moet nemen (uitspraak Eiffel);
- Schade die de werkgever lijdt omdat niet meer voldaan kan worden aan afspraken die met een derde (inlener) zijn gemaakt (uitspraak Eiffel);
- Commerciële schade voor de werkgever vanwege het niet meer uitkomen van de werknemer voor een bepaald team (uitspraak schaatser Bos).

Als conclusie kan dus gelden dat de burgerlijke rechter voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd er sprake moet zijn van een gewichtige reden. Waarbij als maatstaf dient te gelden dat er voor de verandering van omstandigheden sprake moet zijn van een positieverbetering. Deze is aanwezig als de werknemer een financiële verbetering en een verbetering ten aanzien van zijn werkzaamheden in het vooruitzicht heeft. De hoogte van de vergoeding die eventueel kan worden vastgesteld door de rechter wordt niet berekend door middel van de Kantonrechtersformule, maar door vaststelling van de geleden schade en te lijden schade.⁹⁶ De burgerlijke rechter kent hoogstens een vergoeding ter hoogte van een aantal maandsalarissen toe.

Vergelijking maatstaven Arbitragecommissie en burgerlijke rechter

Nu kom ik tot de kern van de beantwoording van mijn tweede onderzoeksvraag. Beide gaan uit van het principe dat een contract voor bepaalde tijd dient te worden nagekomen. Alleen in bijzondere gevallen of omstandigheden kan een contract voor bepaalde tijd worden ontbonden. Er moet sprake zijn van een gewichtige reden. Bij de vaststelling of er sprake is van een gewichtige reden, wordt bij beide procedures de verandering van omstandigheden geacht aanwezig te zijn als er sprake is van een positieverbetering. Deze bestaat bij de burgerlijke rechter uit een verbetering van (het niveau) werkzaamheden en een financiële verbetering. Dit komt overeen met wat de Arbitragecommissie stelt: een aanmerkelijke sportieve en een financiële verbetering. Bij vergelijking van de uitspraken van de Arbitragecommissie met de uitspraken van de burgerlijke rechter lijkt het alsof juist de burgerlijke rechter sneller geneigd is tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Tot dusver zijn echter nog geen wezenlijke verschillen te ontdekken in de maatstaven die in beide procedures worden gebruikt en volgt de Arbitragecommissie de beginselen van het reguliere Nederlandse ontslagrecht.

Bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding komt echter wel een duidelijk verschil naar voren. De bedragen die de Arbitragecommissie toekent zijn aanzienlijk hoger. De burgerlijke rech-

⁹⁶ Ook Mr. B.M.W. Hunnekens is deze mening toegedaan. Zie hiervoor Holland Van Gijzen Advocaten en Notarissen, *Ongerechtigdheden in het voetbalcontract*, Holland Van Gijzen 2008, p. 71.

ter kent in de beperkt bekende gevallen ‘slechts’ een vergoeding toe van een aantal maandsalarissen. De vergoeding die de Arbitragecommissie vaststelt kan soms oplopen tot vier keer het jaarsalaris. Zoals uit de uitspraken van de Arbitragecommissie blijkt, blijft de grondslag voor deze hoge vergoeding volgens de Arbitragecommissie art. 7:685 lid 8 BW. Op grond van dit artikel mag de Arbitragecommissie een vergoeding vaststellen naar billijkheid bezien naar de omstandigheden van het geval. De grondslag voor de vaststelling van de hoogte van de vergoeding is dus dezelfde als bij de burgerlijke rechter. Hieruit moet ik concluderen dat de Arbitragecommissie de beginselen van het Nederlands reguliere ontslagrecht volgt.

Beknopte samenvatting tweede onderzoeksvraag

- De maatstaven die de burgerlijke rechter gebruikt bij de vaststelling van de verandering van omstandigheden zijn nagenoeg dezelfde als die van de Arbitragecommissie
- Groot verschil is dat de Arbitragecommissie een vele hogere vergoeding vaststelt dan de burgerlijke rechter.
- De grondslag voor de vergoeding blijft echter dezelfde: art. 7:685 lid 8 BW. Hierdoor stel ik dat de Arbitragecommissie zich houdt aan het reguliere Nederlandse ontslagrecht.

4.4 Beantwoording derde onderzoeksvraag

De laatste en misschien wel de belangrijkste onderzoeksvraag dien ik nog te beantwoorden: vallen deze maatstaven die de Arbitragecommissie hanteert binnen de marges van het juridisch toelaatbare volgens het recht/Burgerlijk Wetboek? Met andere woorden, mag de Arbitragecommissie een dergelijke hogere vergoeding opleggen.

Aan de ene kant gelden bij het vaststellen van de hoogte van de vergoeding (indirect) de regels van vrije arbeidskeuze en vrij verkeer van werknemers. Door vergoedingen te hoog te houden kan het zijn dat spelers de dupe worden. Zij kunnen niet meer tijdens een contract kiezen waar ze willen voetballen of als die unieke kans zich voordoet om te verhuizen naar een betere (top)club. Ik denk dat de Arbitragecommissie deze beginselen (onbewust) heeft afgewogen. Een absurd hoge vergoeding is op grond van deze beginselen dan ook niet toegestaan. Hier wil ik wel nog het voorbeeld noemen van Suarez die uit zijn geboorteland overkwam en hier in Nederland veel geld ging verdienen (vele malen meer dan wat hij in zijn geboorteland kreeg). Groningen nam het risico van de investering. Ik zou het dan onrechtvaardig vinden als Suarez, na een goed seizoen, voor een relatief lage vergoeding zou kunnen vertrekken naar een ‘grotere’ clubs. Je tekent immers ‘for better or for worse’. Dit kan mijns inziens niet de bedoeling zijn van de vrijheid van arbeid. Laat ik hier nogmaals benadrukken dat ik niet pleit voor torenhoge vergoedingen, maar een vergoeding zoals die voorgesteld is door het CAS vind ik aan de lage kant.

De hogere vergoeding die de Arbitragecommissie oplegt is naar mijn mening te verklaren vanuit twee gezichtspunten. Het eerste gezichtspunt is die vanuit de idee van het al eerder aangehaalde ‘contract is contract’. Vrijwel elke uitspraak van de Arbitragecommissie begint hier ook mee. Dit beginsel heeft slechts waarde als er een flink prijskaartje hangt aan het tussentijds beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Een lage(re) vergoeding zal het gevolg hebben dat, gezien de bedragen

die er omgaan in het huidige voetbal, spelers eenvoudig het contract kunnen opzeggen. Wat dus afbreuk zou doen aan de idee van ‘contract is contract’.

Als tweede gezichtpunt lijkt mij dat de hoge vergoeding van de Arbitragecommissie te maken heeft met de specificiteit van de sport: topspelers en talent is niet makkelijk te vinden. Een ‘gewone’ werknemer is eerder/makkelijker te vervangen dan een topspeler. Bovendien worden bij overgangen van spelers vaak transfersommen betaald. In het geval van een overgang van een ‘normale’ werknemer gebeurt dit niet. De Arbitragecommissie houdt, zoals is gebleken, bij de vaststelling rekening met de eerder betaalde transfersom of met bedragen die eerder voor de speler zijn geboden. Vanuit dit oogpunt is ook te verklaren dat de Arbitragecommissie moeilijk inzichtelijk kan maken hoe de hoogte van een bepaalde vergoeding tot stand komt. Deze vergoeding bestaat uit de werkelijke gemaakte en de te maken kosten, die verhoudingsgewijs makkelijk te berekenen zijn en uit de vergoeding van zoals mr. Hunnekens het noemt (een deel van) de marktwaarde van de speler⁹⁷, die veel moeilijker is in te schatten. Zoals onder paragraaf 4.1 is gebleken, maakt de Arbitragecommissie gebruik van de volledige schadevergoeding, waarbij een schadevergoeding naar billijkheid wordt toegekend. Dit is, naar mijn mening, toelaatbaar op grond van art. 7:685 lid 8 BW en via art. 71 Arbitragereglement. Naar mijn mening is de hoge vergoeding die de Arbitragecommissie vaststelt dus te verklaren uit de idee van ‘contract is contract’ en de specificiteit van de sport.

Leg ik de bovengenoemde beginselen op de weegschaal (aan de ene kant de vrijheid van arbeid en het vrij verkeer van werknemers en aan de ander kant ‘contract is contract’ en de specificiteit van de sport), dan vind ik dat voor wat betreft de vaststelling van de hoogte van de vergoeding de beginselen van ‘contract is contract’ en de specificiteit van de sport net iets zwaarder dienen te wegen. Dit op basis van de hierboven genoemde argumenten.

Op grond hiervan zal het dus ook geen verrassing zijn dat ik vind dat de vaststelling van de hoogte van de vergoeding door de Arbitragecommissie binnen het juridische toelaatbare blijft, aangezien het volgens art. 7:685 BW (en art. 71 Arbitragereglement) is toegestaan om een vergoeding vast te stellen naar billijkheid. Via de specificiteit van de sport en ‘contract is contract’ is een hogere billijke vergoeding toegestaan.

CAS, burgerlijk rechter en Arbitragecommissie.

Als er in de toekomst wordt gekozen om voor de vaststelling van de hoogte van de vergoeding te kiezen voor de CAS-methode dan zal dit nog niet tot gevolg hebben dat de maatstaven van de Arbitragecommissie en de burgerlijke rechter overeenkomen. Dit komt omdat de vergoeding volgens de CAS-methode voor voortijdige beëindiging niet uitstijgt boven het salarisbedrag van de restperiode van het contract. De gemaakte kosten of geleden schade die de burgerlijke rechter meeneemt bij de toekenning van de vergoeding blijven bij deze methode achterwege. Bovendien is het gevolg van het accepteren van het CAS als beroepsinstantie dat er voor spelers (of clubs) een mogelijkheid wordt gecreëerd om in een ontbindingszaak in hoger beroep te gaan. Volgens art 7:685 BW

⁹⁷ Holland Van Gijzen Advocaten en Notarissen, *Ongerechtigdheden in het voetbalcontract*, Holland Van Gijzen 2008, p. 79.

is er voor de ‘normale’ werknemer geen hoger beroep mogelijk. Bovendien is ons ontslagrecht onbekend met de ‘beschermde periode’ die de FIFA Regulations hebben geïntroduceerd.

Al met al moet geconcludeerd worden dat de methode die het CAS gebruikt bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst niet echt past in ons huidige ontslagstelsel.

4.5 Slotconclusie, Webster en aanbevelingen.

Als slotconclusie stel ik dus dat de Arbitragecommissie binnen de gestelde kaders blijft die het recht haar geeft en in mijn ogen alleszins redelijk is. Dit vanuit de gezichtspunten ‘contract is contract’ en de specificiteit van de sport. Hier vanuit gaande zal het geen verassing zijn dat het naar mijn mening geen goed idee is om de Webster-uitspraak hier in Nederland als maatstaf te gaan gebruiken. Naast de al eerder genoemde zijn er nog een aantal belangrijke gevolgen die aan de Webster zaak kleven. Die zal ik hieronder (kort) de revue laten passeren.

Verdere gevolgen Webster:

Het CAS heeft ook nog uitgemaakt dat de eerdere beslissing van de DRC voor wat betreft de hoogte van de vergoeding niet genoeg gemotiveerd was (overweging 94). Hierboven is al geconcludeerd dat de Arbitragecommissie min of meer hetzelfde doet: de factoren die bepalend zijn voor de hoogte van de vergoeding zijn min of meer bekend, maar hoe de Arbitragecommissie vervolgens tot een bepaald bedrag komt is niet bekend.

De verder gevolgen zijn mijns inziens:

1. Clubs zullen vaker proberen een clause in de arbeidsovereenkomst op te nemen, waarbij de club de eenzijdige optie heeft om het contract na een aantal jaar te verlengen. Door een speler een verbeterde aanbieding te doen begint de beschermde periode opnieuw te lopen. Hierdoor wordt voor de club voorkomen dat de speler buiten de beschermde periode voor een relatief laag bedrag de arbeidsovereenkomst laat ontbinden. Mocht de speler toch contractbreuk willen plegen dan is de club ervan verzekerd dat hieraan een aardig prijskaartje hangt, aangezien deze contractbreuk in de beschermde periode valt.⁹⁸
2. Ook zullen er steeds meer clubs zijn die in de arbeidsovereenkomst een bedrag gaan opnemen dat moet worden betaald als de speler wil vertrekken. Een zogenoemde golden parachute⁹⁹ of buy-out. Beide gevolgen hebben echter wel als groot nadeel dat dit een extra onderhandelingspunt is voor de club. Waar de twee op te nemen bedingen voordelen kunnen opleveren voor een club, zal dat aan de andere kant van de onderhandelingstafel (de speler bijgestaan door zijn juridische adviseurs) worden gezien als een nadeel. Mochten deze bedingen worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst dan zal de speler daarvoor iets terug willen zien, zoals bijvoorbeeld een hoger salaris. Bovendien blijkt uit de uitspraak van de Hoge Raad van 2 april 2004¹⁰⁰ dat partijen in een 7:685 BW procedure de discretionaire bevoegdheid van de rechter niet kunnen uitsluiten of beperken. Een oplossing kan dus zijn

98 Zie hiervoor ook Van den Hout, *AR* 2008/4, p.7.

99 Zie noot S. Jellinghaus bij de uitspraak van het CAS 30 januari 2008, zaak 2007/A/1298, 2007/A/1299 en 2007/A/1300, *JIN* 2008/317.

100 HR 2 april 2004, *JAR* 2004/112; Blakborn.

een bedrag in contanten op te nemen in de arbeidsovereenkomst, een rechter (lees de Arbitragecommissie) hoeft dit in een procedure niet te volgen. Bovendien is er in paragraaf 3.1.1 al op gewezen dat de Arbitragecommissie niet altijd min of meer dezelfde bepalingen op dezelfde wijze interpreteert. Hierdoor kan het misschien aan te raden zijn om juist geen tussentijds beëindigingsbeding overeen te komen, zodat er geen discussie kan ontstaan over de uitleg van een beding.

3. De Arbitragecommissie zal bij het toekennen van een vergoeding aan een club inzichtelijk moeten maken hoe het tot een bepaald bedrag komt. Een verwijzing naar de factoren die daarbij meespelen is dan niet meer voldoende.
4. Doordat de FIFA niet alleen Nederland, maar ook andere landen heeft opgedragen het CAS verplicht te stellen als hogere beroepsinstantie, kan dit tot gevolg hebben dat het CAS wordt overspoeld met geschillen die aanhangig worden gemaakt bij het CAS. Dit zal de snelheid waarmee de procedure wordt gevoerd niet ten goed komen. Zet hier tegen af dat de huidige procedure bij de Arbitragecommissie vrij snel en adequaat verloopt, dan zal dit voor Nederland niet echt een verbetering opleveren. Dit te meer daar er in het voetbal transferperiodes zijn vastgesteld en in die periodes het voor een speler de enige mogelijkheid is om van club te veranderen. Ook de speler is dus niet gediend bij lange(re) procedures.

Aanbevelingen.

1. Het heeft, mijns inziens, niet de voorkeur het CAS als beroepsinstantie te laten fungeren om de al eerder genoemde redenen (creëren hoger beroep, lagere vergoeding en de daarbij ontstane gevolgen en problemen). Ik beseft dat dit onder druk van de FIFA moeilijk zal worden zo niet onmogelijk. Een manier om het CAS niet toe te laten als beroepsinstantie kan gevonden worden in art. 61 lid 3 sub c FIFA Statutes: gebruik maken van de uitzonderingsmogelijkheid die het CAS geeft. Als de Arbitragecommissie wordt gezien als een onafhankelijk en behoorlijk gevormde Arbitragerechtbank dan zal het CAS de zaak niet in behandeling nemen. Op dit moment kan de Arbitragecommissie niet worden gezien als een onafhankelijke Arbitragerechtbank, omdat in art 4 e.v. van het Arbitragereglement van de KNVB staat dat A en B leden zitting nemen in de Arbitragecommissie. Tot A leden kunnen slecht worden toegelaten leden van de KNVB die de hoedanigheid bezitten van meester in de rechten. Tot B leden zijn slechts benoembaar leden van KNVB die bestuurlijke ervaring hebben, oefenmeesteraangelegenheden en/of spelersaangelegenheden. Art. 6 lid 1 zegt dat A en B leden worden benoemd in de bondsvergadering van de KNVB benoemd, na bindend te zijn voorgedragen door het bondbestuur voor elke opgevallen plaats afzonderlijk. Hierdoor zijn de leden niet totaal onafhankelijk. Verandert men het Arbitragereglement (en daarbij de Statuten van de KNVB) door de Arbitragecommissie te scheiden van de KNVB dan pas zal de Arbitragecommissie kunnen worden gezien als een onafhankelijke Arbitragerechtbank en zal de uitzondering gelden. Op deze manier kan het CAS worden omzeild en hoeft de Arbitragecommissie zich niet te committeren aan de Webster uitspraak.

2. Het is zeer duidelijk dat het probleem zit in de vaststelling van de hoogte van de vergoeding. Nogmaals: mijn mening is dat de vastgestelde bedragen in de voorgenoemde gevallen billijk en alleszins redelijk zijn. Mijns inziens dient er daar waar mogelijk aansluiting te worden gevonden bij de burgerlijke rechter. Met een groot verschil: waar de burgerlijke rechter geen gederfde winst in de schadevergoeding meeneemt, mag de Arbitragecommissie dat wel doen. Naast de gemaakte kosten en de te maken kosten kan een club onder de noemer gederfde winst inzichtelijk maken welke schade het oploopt (merchandising, kaartverkoop enz.). Hierbij dient de club exacte bedragen aan te geven. De Arbitragecommissie dient hierop in haar vonnis dan gemotiveerd in te gaan. Het vereiste van een deugdelijke motivering zal dan als artikel in het Arbitragereglement kunnen worden toegevoegd. Hierbij zal de Arbitragecommissie aan moeten geven waarom van het bedrag dat een club voorstelt wordt afgeweken en hoe het dan tot die andere berekening komt. Bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding zal de Arbitragecommissie dan, naar mijn mening, de hoogte van de vergoeding als volgt moeten vaststellen:
 1. De gemaakte en de te maken kosten komen voor vergoeding in aanmerking;
 2. De gederfde winst komt voor vergoeding in aanmerking;
 3. Tevens wordt rekening gehouden met de al eerder voor de speler betaalde transfervergoeding. Hierbij is van belang in welk jaar de speler van zijn contract zit. Wordt een speler bijvoorbeeld voor € 400.000,- gekocht en tekent deze voor vijf jaar dan zal de club de transfersom afschrijven (afschrijving € 80.000,- per jaar exclusief rente) voor 5 jaar inclusief de dan geldende rente. Vraagt de speler ontbinding in zijn laatste jaar van zijn overeenkomst dan kan de schade begroot worden op € 80.000,- plus de rentekosten.
 4. Bij spelers die uit de eigen jeugd komen en waarvoor dus nooit een transfervergoeding is betaald, kan daarbij als vervanging gelden het door een club eerder geboden bedrag of een bedrag dat voor een speler van hetzelfde kaliber in min of meer dezelfde omstandigheden en vergelijkbaar geval is betaald. Mocht deze niet voor handen zijn dan stelt de Arbitragecommissie de waarde naar redelijkheid vast.
 5. Als laatste kan dan door de Arbitragecommissie een correctiefactor worden toegevoegd, net zoals bij de Kantonrechttersformule, waarbij deze factor hoger dan 1 ligt als de ontbinding in de risicosfeer ligt van de speler en hem een verwijt valt te maken, bijvoorbeeld doordat de verstoorde arbeidsverhouding grotendeels aan hem is te wijten. Is dit niet het geval dan kan een lagere correctiefactor worden vastgesteld.¹⁰¹

Mocht er gebruik worden gemaakt van deze regels dan zal inzichtelijker worden hoe de Arbitragecommissie de hoogte van een vergoeding bepaald, waardoor het aantal procedures zal afnemen.

¹⁰¹ Vgl. hiervoor de uitspraak van het CAS van 31 januari 2008, zaak 2007/A/1314 en 2007/A/1315, n.n.g.

Literatuurlijst

Van der Bend & Leijten 2002, AA 2002/51

G.W. van der Bend en M.A. Leijten, 'het incasso kort geding bij het Nederlands Arbitrage Instituut', *Ars Aequi* 2002, nr. 51

Bovend'Eert e.a. 2004

P.P.T. Bovend'Eert e.a., *Tekst en Commentaar Grondwet*, Deventer: Kluwer 2004

Dijkstra & Kneppers- Heijnert, NJB 2004/40

J.J. Dijkstra en E.M. Kneppers- Heijnert, 'Juridische aspecten van kennismanagement en de gevolgen voor de kenniseconomie. De keerzijde van het recht op vrije arbeidskeuze', *Nederlands Juristenblad*, 2004 nr. 40

Van Drongelen & Fase 2007

J. van Drongelen en W.J.P.M. Fase, *Individueel Arbeidsrecht. De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid; Vakantie en verlof*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2007

Van der Heiden, van Slooten & Verhulp 2006

P.F. van der heiden, J.M. Slooten & E. Verhulp, *Tekst & Commentaar Arbeids- & Sociaal Recht*, Deventer: Kluwer 2006

Hendrickx, SMA 2003/2

F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten', *Sociaal maandblad arbeid*, 2003, nr.2

Hendrikse & Jongbloed 2007

M.L. Hendrikse en A.W. Jongbloed, *Burgerlijk Procesrecht Praktisch belicht*, Deventer: Kluwer 2007

Van den Hout, AR 2008/4

H.W.P. van den Hout, 'Arbeidsverhoudingen in het professionele voetbal', *Arbeidsrecht*, 2008, nr. 4

Van den Hout, AR 2008/6/7

H.W.P. van den Hout, 'Arbeidsverhoudingen in het professionele voetbal', *Arbeidsrecht*, 2008, nr. 6/7

Hunnekens 2008

B.M.W. Hunnekens, *Ongerechtigdheden in het voetbalcontract in verhouding tot het Nederlandse arbeidsrecht*, Rotterdam: Holland Van Gijzen 2008

Koekkoek 2000

A.K. Koekkoek, *de Grondwet, een systematisch en artikelsgewijs commentaar*, Deventer: W.E.J. Tjeenk Willink 2000

Van Nispen, Van Mierlo & Polak 2005

G.J.J.C. van Nispen, A.I.M. van Mierlo & M.V. Polak, *Tekst en Commentaar Burgerlijke Rechtsvordering*, Deventer: Kluwer 2005

Parrish & Miettinen 2008

R. Parrish and S. Miettinen, *The sporting exception in European Union law*, The Hague: T.M.C. Asser Press 2008

Sanders 2001

P. Sanders, *het Nederlandse arbitragerecht (nationaal en internationaal)*, Deventer: Kluwer 2001

Segaar, AR 2001/10

C.A. Segaar, 'Over twee jaar terugkomen: het nieuwe transfersysteem voor beroepsvoetballers', *Arbeidsrecht* 2001, nr. 10

Sluijs & Van Woerkom

J.J.M. Sluijs en M.C.A. van Woerkom, 'Meca-Medina en Majcen: Convergentie gepreciseerd, Wouters bevestigd', *Nederlands Juristenblad* 2006 nr. 11

Snijders 2007

H.J. Snijders, *Nederlands arbitragerecht een artikelsgewijs commentaar op de art. 1020-1076 Rv*, Deventer: Kluwer 2007

Snijders & Meijer 2002

H.J. Snijders en G.J. Meijer, *Vademecum burgerlijk procesrecht, Arbitrage*, Deventer: Gouda Quint 2002

Van Staveren, 1981

H.T. van Staveren, *het voetbalcontract*, Deventer: Kluwer 1981

Vestering, AR 2004/2

M.B. Vestering, 'Vergoeding aan de werkgever', *Arbeidsrecht* 2002, nr. 2

Wessels 2005, TvA 2005/31

B. Wessels, 'De overeenkomst tot arbitrage en de bevoegdheid van de gewone rechter', *Tijdschrift voor Arbitrage* 2005, 31

Wessels, Jongeneel & Hendrikse 2006

B. Wessels, R.H.C. Jongeneel en M.L. Hendrikse, *Algemene Voorwaarden*, Deventer: Kluwer 2006

de Weger, 2008

Frans de Weger, 'The jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber', The Hague: T.M.C. Asser Press 2008

Wolff 2003

P.J.B. Wolff, *Arbeid voor bepaalde tijd: nieuwe regels en rechtspraak*, Deventer: Kluwer 2003

Wolff, SR 2002/2

D.J.B. de Wolff, 'Ontslagrecht: recente ontwikkelingen rond de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd', *Sociaal Recht* 2002, nr. 2

Jurisprudentielijst

HvJ EG 12 december 1974, *NJ* 1975, 148 (Walrave/Koch)

HvJ EG 14 juli 1976, *NJ* 1977, 139 (Donà-Mantero)

HvJ EG 15 december 1995, zaak C-415/93, *NJ* 1996, 637

HvJ EG 11 april 2000, Zaak C-51/96 en C191/97, *Jur.* 2000, I-2549 (Deliège)

HvJ EG 13 april 2000, Zaak C-176/96, *Jur.* 2000, I-2681, *NJ* 2000, 637 (Lehtonen)

HvJ EG 4 juli 2006, *JAR* 2006/175 (Adeneler c.s.)

HvJ EG 18 juli 2006, *NJ* 2006, 637 (Meca-Medina)

HR 20 maart 1925, *NJ* 1925, p. 642 (Van Gelder/Van Tongeren)

HR 13 maart 1981, *NJ* 1981, 635

HR 3 juni 1981, *NJ* 1982, 206

HR19 februari 1988, *NJ* 1988, 468

HR 1 december 1989, *NJ* 1990, 451

HR 28 september 1990, *NJ* 1991, 230 (Huybrechts/ Van Tuyll)

HR 14 juni 1991, *NJ* 1992, 173

HR 8 oktober 1993, *JAR* 1993, 245

HR 1 juli 1997, *NJ* 1997, 685 (Kolkman/Cornelisse)

HR 4 september 1998, *NJ* 1999, 267

HR 17 januari 2003, *TvA* 2003, p. 143 (IMF/Modsaf-IR)

HR 23 maart 2001, *NJ* 2003, 715 (Ofasec/NTM)

Hof 's-Gravenhage 26 mei 1967, nr. 36/1967, *BNB* 1967/205

Hof Den Bosch 23 februari 1996, nr. 93/1572, *VN* 1996/2626

Hof Amsterdam 5 maart 1998, *TvA* 1999, p. 172

Rb. Rotterdam 28 november 2002, *S&S* 2003/127

Rb. Rotterdam 10 maart 2004, *S&S* 2005/3

Ktr. Rotterdam 5 april 1967, *NJ* 1967, 418 (Laseroms/Sparta)

Ktr. Zevenbergen 3 maart 1986, *Prg.* 1986/2547

Ktr. Utrecht 24 april 1996, *JAR* 1996, 173

Ktr. Arnhem 30 oktober 1998, *JAR* 1999/18

Ktr. Tilburg, 17 juli 2000, *JAR* 2000/186

Ktr. Den Bosch 6 september 2007, *LJN* BB3065

Ktr. Groningen 14 maart 2007, *JAR* 2007/102.

CRvB 8 juli 1968, *RSV* 1968, 175

Arbitragecommissie KNVB 30 juni 1998, nr.702, *JAR* 1998/171 (Gebr. De Boer/Ajax)

Arbitragecommissie KNVB 4 juni 2004, nr. 1022, *JAR* 2004/29 (Trabelsi/ Ajax)

Arbitragecommissie KNVB 15 juli 2005, nr.1075, samenvatting in Anton Sportzaken Magazine, 2005/4, p. 20-22 (Hofstede/VVV)

Arbitragecommissie KNVB 2 februari 2006, nr. 1100, samenvatting in Anton Sportzaken Magazine, 2006/1 p. 27-28 (Samaras/SC Heerenveen)

Arbitragecommissie KNVB 8 augustus 2007, nr. 1164, samenvatting in Anton Sportzaken Magazine 2007/3 p. 45-54 (Suarez/FC Groningen)

Arbitragecommissie KNVB 8 augustus 2007, nr. 1165, samenvatting in Anton Sportzaken Magazine, 2007/3 p. 43-44 (Bakens/RKC)

Arbitragecommissie KNVB 14 januari 2008, nr. 1187 (Postma/ADO Den Haag)

Court of Arbitration for Sport, 30 januari 2008, zaak 2007/A/1298, 2007/A/1299 en 2007/A/1300, *JIN* 2008, 317 (Webster & Wigan/Hearts)

Court of Arbitration for Sport 31 januari 2008, zaak 2007/A/1314 en 2007/A/1315, n.n.g.

DRC FIFA 12 januari 2007, zie de Weger 2008 p. 694

Internetbronnen

www.sportweek.nl

www.hoofdklassehockey.nl

www.rechtspraak.nl (Kantonrechttersformule)

www.NAI.nl

www.fifa.com (FIFA Statutes en FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players 2008)

www.knvb.nl (Reglementen en Statuten KNVB)

Overige

Memorie van Toelichting, Kamerstukken II, 1983/84, 18464, nr. 3

Nota, Kamerstukken II 1985/86, 19 376, nr. 2

Staatsblad 1986. 372

Preambule van de Raamovereenkomst van het EVV, de UNICE en het CEEP annex bij Richtlijn 1999/70

Arbitragereglement KNVB

Reglement Betaald Voetbal

FIFA Statutes

FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players 2008

CAO Contractspelers Betaald Voetbal Nederland 2005-2008

Brabants Dagblad van zaterdag 8 maart 2008

Lijst met afkortingen

AA	Ars Aequi
AR	Arbeidsrecht
BNB	Beslissingen in belastingzaken
BVO	Betaaldvoetbalorganisatie
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
CAS	Court of Arbitration for Sport
CEEP	Europees Centrum van gemeenschapsbedrijven
DRC	Dispute Resolution Chamber
EG	Europese Gemeenschap
ESH	Europees Sociaal Handvest
EVV	Europees Verbond van Vakverenigingen
FC	Football club
FIFA	Fédération Internationale de Football Association
Gebr.	Gebroeders
GW	Grondwet
HC	Hockeyclub
ICC-arbitrage	International Chamber of Commerce, Internationaal Hof van Arbitrage
IVESC	Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten
JAR	Jurisprudentie Arbeidsrecht
JIN	Jurisprudentie in Nederland
KNHB	Koninklijke Nederlandse Hockey Bond
KNVB	Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond
Ktr	Kantonrechter
MvT	Memorie van Toelichting
NAI	Nederlands Arbitrage Instituut
NJ	Nederlandse Jurisprudentie
Rb	Rechtbank
RSV	Rechtspraak Sociale Verzekering
Rv	Rechtsvordering
S & S	Schip en Schade
SC	Sport Club
SMA	Sociaal Maanblad Arbeid
SPFA	Scottisch Professional Footballer's Association
SR	Sociaal Recht
Stb	Staatsblad
TvA	Tijdschrift voor Arbitrage
UEFA	Union des Associations Européennes de Football
UNICE	Unie van Industrie- en Werkgeversfederaties der Europese Gemeenschap
VN	Vakstudie Nieuws
VVCS	Vereniging van Contractspelers

Bijlagen

Bijlage 1

Omroep Brabant: Oranje Zwart lost conflict met trainer op

Page 1 of 2

NS

Vergroot tekst

en Noordoost Zuidoost Sport Economie Carnaval Show Archief Nieuwsbrief

Zwart lost conflict met trainer op



Eric Verboom

Regionieuws

Verdachte parachutemoord mogelijk vri
Expositie Vught over kinderen van 'tout
Philips rondt overname Genlyte af
Wereldkampioen Lars Boom dinsdag ge
Van Gansewinkel wil afval Napels oprui

Advertenties



EINDHOVEN - Hockeyclub Oranje Zwart uit Eindhoven heeft het conflict met hockeytrainer Eric Verboom opgelost. Hij spande een rechtszaak aan tegen Oranje Zwart, nadat hij eind vorig seizoen was ontslagen vanwege tegenvallende resultaten.

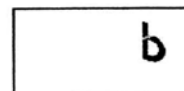
Verboom vond dat zijn ontslag niet netjes was afgehandeld. Dinsdag zou de rechter zich over het conflict buigen, maar inmiddels hebben Verboom en Oranje Zwart een financiële regeling getroffen. Om hoeveel geld het gaat is niet duidelijk.

Eerder trok Oranje Zwart Roger van Gent al aan als opvolger van Verboom. Van Gent komt van hockeyclub Den Bosch.



**Geknipt
in Brabant**

Raad



Frank v d
Geele

Als u wilt
bestellen
van dit
product

Agenda

Tonproater of tonpraoter?

Gedichtendag 2008

Carnavalsconcert

Lella & Majnun

Vastenavondwandelingen

Hoogst gewaardeerd

Van Gijzel wint ongeldig referendum in Eindhoven

Jarige Brabanders

Rudolph van Veen

Frans van Hoof

Dries Holten

Dries van Agt

Colette van Nunen

'andaag

werd gisteren tweede bij de vrouwen op
Jen, terwijl ze maar een veldrit heeft
Izoen. Lars Boom werd eerste, maar won
geld. Van wie is het de knapste prestatie?

Vos

Stem

gt

» weten is over GGG

ennen

ian & Geller

Ike dag om 13.20 uur een live verslag op

ervers

Bijlage 2

Hockey staat voor grote stap naar professionalisme

door Wilber Hack. zaterdag 08 maart 2008 | 03:18 | Laatste bijgewerkt op: zaterdag 08 maart 2008 | 08:02

Tekstgrootte



Erik Bouwens (links) in zijn eerste competitiewedstrijd in het shirt van Stichtsche, september vorig jaar. Meteen een pikant potje, tegen zijn oude cluppie Den Bosch (3-3). Ruben Mulder probeert zijn oud-teamgenoot van de bal te zetten. Rechts ziet SCHC-speler Huib Zwerver toe hoe dat duel verloopt. foto Peter van der Ham 08 mrt 2008, 03:10 - De hockeysport staat aan de vooravond van een reeks ingrijpende veranderingen op weg naar verdere professionalisering.

Maandag komen de hoofdklassers bijeen om zich te buigen over de aanbevelingen van een commissie die studeerde op de mogelijkheden tot de invoering van een transferperiode, het betalen van een opleidingsvergoeding, een informatieplicht en de ontwikkeling van standaardcontracten. Mogelijk leidt dat al tijdens de ledenvergadering in juni tot wijziging of aanpassing van de reglementen.

Het vertrek van Minck Hermans, Erik Bouwens (beiden SCHC) en Bob de Voogd (Oranje Zwart) bij HC Den Bosch - terwijl zij zich toch contractueel aan die club verbonden hadden - bracht de ontwikkelingen in een stroomversnelling. Het bestuur van Den Bosch stelde de kwestie in het hoofdklasse-overleg aan de orde. Daar werd besloten een commissie in het leven te roepen, waar 'het zuiden' merkwaardig genoeg niet in vertegenwoordigd is. Namens HC Den Bosch had Rob Brugts, bestuurslid tophockey, kenbaar gemaakt 'geen bezwaar' te hebben als hij voor die commissie gevraagd zou zijn.

De salarisschalen die Den Bosch hanteert, zijn door een aantal clubs overgenomen. De club vervult een voortrekkersrol. In de kwestie met het drietal wil de club ook heel ver gaan. Met De Voogd trof Den Bosch een schikking. Met Hermans en Bouwens wordt nog overleg gevoerd om er onderling uit te komen. Lukt dat niet, dan zoekt de club het

hogerop. Volgens Brugts is er afgelopen zondag gesproken. SCHC was toen aan de Oosterplas op bezoek. "Dat we die wedstrijd gewonnen hebben, geeft nog eens aan dat er geen sportieve noodzaak was voor de heren om te vertrekken", zegt Brugts. "Als club hebben we schade opgelopen. Die willen we op hen verhalen. Daar bestaat begrip voor. Met Bouwens en De Voogd erbij hadden we misschien zeker de play-offs gehaald. Als club willen we duidelijk stelling nemen."

De club heeft in november al de zaak aanhangig gemaakt bij de kantonrechter in Utrecht.

Tijdens een bijeenkomst van de hoofdklassers in oktober maakte Den Bosch er een case van. Bouwens en Hermans zetten in de ogen van Brugts een te grote stap. In oktober schoof KNVB-directeur Henk Kesler bij de hockeyers aan. Hij gaf adviezen waar clubs en hockeybond in het proces naar verdere professionalisering op zouden moeten letten. Dat leidde tot een aantal plannen. Er is gesproken over opleidingsvergoedingen voor clubs die jeugdspelers verliezen. Ook zijn er plannen om - zoals tegenwoordig in het voetbal - tot een transferperiode te komen.

Een aantal clubs is van oordeel dat er een informatieplicht moet bestaan indien spelers benaderd worden om een overstap te maken. Gekeken wordt naar de mogelijkheid om tot rechtsgeldige standaardcontracten te komen. En er is gesuggereerd dat er een arbitragecommissie moet zijn om bij conflicten te bemiddelen.

Den Bosch gaat ervan uit dat een aantal van die aanbevelingen al de komende zomer bij wijze van proef van kracht wordt en dat de clubs een letter of intent ondertekenen. Tijdens de najaarsvergadering zouden de reglementen dan aangepast kunnen worden.

Volgens Johan Wakkie kan dat eventueel al tijdens de ledenvergadering in juni. "En geloof mij nou. Ik ben directeur van de hockeybond. Maandag kunnen de clubs tijdens de vergadering aangeven hoe ver ze willen gaan. De commissie krijgt dan de opdracht onderdelen van het plan uit te werken. Verder is er nog weinig te vertellen. Door de bond wordt er pas iets gecommuniceerd als er echte besluiten genomen zijn."

De ontwikkelingen gaan echter razendsnel. Den Bosch stelde deze week in de figuur van Marc Lammers een performance manager aan met een klinkende naam in de hockeysport. Bij Tilburg zijn ze zover nog niet. "Bij ons sturen mensen pro deo de club aan", zegt voorzitter Pieter Bogaers. Voor een deel heeft dat met het budget te maken. "We hebben een half miljoen euro beschikbaar voor de mannenploeg. We geven uit wat we hebben. Het is ook een beleidskeuze. We voeren professionalisering eerst bij de jeugd door."

Een keuze die ingegeven is door de financiële beperkingen. "We zien wel in dat Tilburgse clubs elkaar nodig hebben om tophockey te garanderen. TMHC Tilburg heeft een fusie met Forward nooit afgewezen, wel de locatie. Er zijn nu weer ontwikkelingen. Maar dat ligt allemaal nog zo gevoelig dat ik er weinig over kan zeggen."

Hij doelt waarschijnlijk op het onderzoek naar de mogelijkheden om op de weilanden naast de boerderij van Van Lanschot - tegenover het huidige complex van Tilburg - een accommodatie aan te leggen. Voor één grote hockeyclub.

Tilburg moet snel zijn, wil het de boot niet missen. Volgens Wim Kemps, de nog zittende technisch directeur van HC Den Bosch, worden er al salarissen betaald 'die het

middeninkomen ontstijgen'.

Bogaers heeft bij Tilburg nog geen zaakwaarnemer tegenover zich aan tafel gehad. "Hockeyers zijn mans genoeg om hun eigen boontjes te doppen. Het is een ander wereldje dan bij de voetballers."

In Den Bosch schoof Tessa de Mos, advocate met als specialisatie sport en arbeidsrecht, aan toen er over de contracten van Robbert

Kemperman en Lidewij Welten gesproken werd. Brugts vindt dat wel prettig. "Het is alleen maar goed bevallen. Tessa de Mos haalt bij de gesprekken een stukje emotie weg. Ze fungeert voor ons ook als klankbord. We maken gebruik van elkaars ervaringen."

De Mos, die ook voetballers begeleidt en in het bezit is van een Fifalicentie, rolde min of meer bij toeval de hockeywereld binnen. "Via kennissen van de ouders van Robbert Kemperman kreeg ik het verzoek of ik eens naar zijn contract wilde kijken", aldus de dochter van voetbalcoach Aad de Mos, die ook de zaken van Jan Willem Buissant van Amsterdam behartigt. Van zijn ouders, die naar ZuidAfrika verhuizen, kreeg ze een wel erg verstrekkend verzoek. De Mos moet ook in oogje in het zeil houden als het gaat om de studieresultaten.

De Mos ziet haar werkzaamheden als een investering om straks een flinke vinger in de pap te hebben. "Het gaat heel snel. Er gaan straks grote bedragen in de hockeywereld om. Ik ben nu in gesprek met sponsors die graag hebben dat mijn spelers hun merk schoenen gaan dragen." Voor Welten gaat De Mos nog meer doen. "De KNHB verplicht Welten om drie dagen per week intern te gaan als voorbereiding op de Spelen. Ze moet haar studie stopzetten. Daar is voor betaald, dus daar mag best wat compensatie tegenover staan."

In de hockeywereld is De Mos nog een pionier. Maar ze verwacht dat ze niet lang alleen zal zijn. "Nu is er nog geen regelgeving. Aan een contract van een hockeyer zit veel meer werk vast. Bij een voetballer kun je zijn contract toetsen aan een cao. Maar als er straks regels zijn in het hockey zal de behoefte aan zaakwaarnemers snel toenemen. Want dan krijg je te maken met het opzeggen en ontbinden van contracten. En daar moeten weer vergoedingen tegenover staan."

De Mos wacht met interesse de uitkomsten van de commissie af. Ze verbaast zich over de wat passieve houding van de hockeybond, die de clubs de kastanjes uit het vuur laat halen. "Henk Kesler heeft aangeboden dat de clubs bij geschillen gebruik kunnen maken van de arbitragecommissie van de KNVB. Daarmee wordt voorkomen dat ze voor een kantonrechter tegenover elkaar komen te staan. Op dat voorstel is nog niet gereageerd."

Langs de velden heeft De Mos vernomen dat de clubs uit de Randstad het betalen van een opleidingsvergoeding tegen willen houden. Dat zou ten koste gaan van het zuiden. Clubs als Oranje Zwart, Den Bosch en Tilburg zien al jaren getalenteerde hockeyers om allerlei redenen naar Utrecht en de Randstad vertrekken. "Zo'n opleidingsvergoeding moet er komen", stelt De Mos, die voorlopig nog niet slapend rijk wordt van haar werk in de hockeywereld. "Maar het is heel boeiend om als juriste de stappen naar verdere professionalisering te volgen."

Bijlage 3

Bijlage V

CONTRACT VOOR MEERDERJARIGE BEROEPSSPELERS

De ondergetekenden:

A. de _____, gevestigd te _____
(vereniging of stichting)
hierna te noemen 'de club'

en

B. _____, speler, wonende te _____
(naam, voornamen) (woonplaats)
_____ , geboren de _____ , te
straatnaam

lid van de KNVB en speler voor voornoemde club; hierna te noemen 'de speler',

VERKLAREN ALS VOLGT TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:

Artikel 1.

De speler verplicht zich tegenover de club deel te nemen aan iedere wedstrijd, welke door de Koninklijke Nederlandsche Voetbalbond (KNVB) is vastgesteld c.q. goedgekeurd en waarvoor hij wordt opgesteld, alsmede aan de door de club vastgestelde trainingen, wel/ geen* rekening houdende met het hoofdberoep van de speler. Indien rekening wordt gehouden met het hoofdberoep van de speler, dan verplicht de speler zich in ieder geval op zaterdag en zondag voor de club beschikbaar te zijn.

De club zal hiervoor aan de speler de volgende vergoedingen betalen:

De trainingen hebben plaats:

De minimumvergoeding bedraagt voor de periode genoemd in artikel 4 f

Reis- en verblijfkosten:

Artikel 2.

De betaling der vergoedingen zal als volgt geschieden:

Artikel 3.

De club is niet verplicht aan de speler, die door de KNVB is geschorst, gedurende de periode van schorsing, een vergoeding uit te betalen.

* doorhalen hetgeen niet van toepassing is.

BIJLAGEN

Artikel 4.

De overeenkomst is aangegaan van tot 1 juli 19....

Artikel 5.

De speler verbindt zich voor de duur van de overeenkomst zich te zullen onthouden van het spelen van wedstrijden voor en/of het deelnemen aan trainingsbijeenkomsten van, dan wel op enige andere wijze directe of indirecte steun te verlenen aan een andere dan door de KNVB en/of de FIFA erkende voetbalvereniging en/of voetbalorganisatie, op straffe van een boete van f 100,- voor iedere trainingsbijeenkomst, f 1000,- voor iedere wedstrijd en f 1000,- voor ieder doen of nalaten, hetwelk directe of indirecte steun aan de bedoelde voetbalvereniging en/of voetbalorganisatie oplevert.

Artikel 6.

De speler verbindt zich gedurende 2 jaar na het tijdstip van beëindiging dezer overeenkomst niet als speler, trainer of anderszins, direct of indirect deel te nemen aan de training of aan wedstrijden van een niet door de KNVB toegelaten en/of door de FIFA erkende voetbalvereniging en/of voetbalorganisatie, op straffe van een dadelijk opvorderbare boete van f 30,- voor iedere trainingsbijeenkomst en f 100,- voor iedere wedstrijd; een en ander behoudens toestemming van de KNVB.

Artikel 7.

Ongeacht het bepaalde in deze overeenkomst zijn partijen verplicht de statuten, reglementen en bestuursbesluiten van de club en van de KNVB in acht te nemen, in het bijzonder het algemeen reglement en het reglement betaald voetbal.

Artikel 8.

De speler verklaart hierbij reeds nu vooralsdan accoord te gaan met de vervanging van de sub A genoemde club door een andere club, mits deze laatste de verplichtingen voor de eerste club, voortvloeiende uit deze overeenkomst, overneemt, indien een en ander een gevolg is van een geheel of gedeeltelijke fusie van de sub A genoemde club met één of meer andere clubs, of van een afscheiding tussen amateur- en betaald voetbal in een vereniging, eventueel gevolgd door samengaan met één of meer andere organisaties, die deelnemen aan het betaalde voetbal.

Indien het bepaalde in de voorgaande zin toepassing vindt, verklaart de speler, de club onder A reeds nu vooralsdan te ontslaan van alle verplichtingen, welke voor de club uit deze overeenkomst voortvloeien.

Artikel 9.

Indien deze overeenkomst niet wordt opgezegd, wordt zij telkens met één jaar stilzwijgend verlengd.

BIJLAGEN

Artikel 10.

De spelers zullen gehouden zijn, op verbeurte ener boete van ten hoogste f per overtreding, tot

1. het betonen van discipline zowel in het veld als daarbuiten;
2. het opvolgen van instructies die namens de club worden verstrekt;
3. het naleven van de in artikel 7 genoemde reglementen.

De boete mag in geen geval de club ten goede komen en mag per overtreding niet hoger zijn dan 10% van de in artikel 1 genoemde minimum jaarvergoeding.

Artikel 11.

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

Artikel 12.

Deze overeenkomst treedt in werking, zodra zij door de KNVB is goedgekeurd. Te dien einde zal de club twee gelijklopende getekende exemplaren en één ongetekend afschrift van deze overeenkomst aan de KNVB zenden.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te

19

*) De club

De speler

*) Te tekenen door degene(n), die statutair tot tekenen bevoegd is (zijn):

Bijlage 4

FIFA-project harmonisatie statuten

BEGRIPSBEPALINGEN

Toevoegen:

- CAS** : Court of Arbitration for Sport, gevestigd te Lausanne, Zwitserland
IFAB : International Football Association Board, bij uitsluiting bevoegd tot vaststelling en wijziging van de spelregels voor het veldvoetbal
FIFA : Fédération Internationale de Football Association, gevestigd te Zürich, Zwitserland
UEFA : Union of European Football Associations, gevestigd te Nyon, Zwitserland
WADA : World Anti Doping Agency

STATUTEN

Artikel 1 - Naam en zetel

1. De vereniging draagt de naam: Koninklijke Nederlandse Voetbalbond. De vereniging wordt verder in deze Statuten en in de reglementen aangeduid met: KNVB.
2. De vereniging bezit volledige rechtsbevoegdheid en is aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Zij heeft haar zetel te Zeist.

Artikel 4 - Doel

1. De KNVB stelt zich ten doel:
 - a. het bevorderen en het doen bevorderen van de voetbalsport in al zijn verschijningsvormen;
 - b. alles te doen hetgeen tot het in lid 1 genoemde doel bevorderlijk kan zijn, zulks in de ruimste zin van het woord.
2. De KNVB tracht dit doel te bereiken door:
 - a. het opstellen van reglementen en deze te handhaven;
 - b. het behartigen van de belangen van haar leden;
 - c. het organiseren van en deelnemen aan wedstrijden, al dan niet in competitie- of toernooiverband;
 - d. het aannemen van het lidmaatschap van de Fédération Internationale de Football Associations (FIFA) en de Union of European Football Associations (UEFA), waarbij de KNVB zich verbindt de statuten, reglementen en besluiten van organen van de FIFA en de UEFA te respecteren en na te leven en toe te zien op de naleving daarvan door haar eigen organen en leden;
 - e. het naleven en doen naleven door haar leden van de beginselen van sportiviteit en fair play.

Artikel 5 - Lidmaatschap

Vervallen.

(Want opgenomen in artikel 4.

NB. Gemakshalve verdere artikelen niet vernummern)

Artikel 6 - Leden

1. a. De KNVB kent gewone leden en buitengewone leden.

JZ/FIFA/regl+stat/voorstellen-vs1_080106

- b. Een lid wordt toegelaten door het bondsbestuur, tenzij de Statuten of reglementen anders bepalen. Het bondsbestuur kan zijn bevoegdheid tot toelating delegeren aan de sectiebesturen.

Artikel 7 - Verplichtingen van de leden

1. Leden van de KNVB als genoemd in artikel 6 lid 1 van deze Statuten zijn verplicht:
 - a. de Statuten en reglementen van de KNVB, de besluiten van haar organen, alsmede de door het bondsbestuur en/of de sectiebesturen van toepassing verklaarde wedstrijdbepalingen, de spelregels zoals vastgesteld door de International Football Association Board (IFAB) daaronder begrepen, na te leven;
 - b. de belangen van de KNVB en/of van haar organen en/of van de voetbalsport in het algemeen niet te schaden;
 - c. alle overige verplichtingen, welke de KNVB in naam van haar leden aangaat of welke uit het lidmaatschap van de KNVB voortvloeien, te aanvaarden en na te komen. Tot deze verplichtingen behoort onder meer het aanvaarden en nakomen van door de KNVB, mede namens de individuele leden, genoemd in artikel 6 lid 2 onder a, b en c van deze Statuten, aangegane verplichtingen jegens één of meer derden aangaande de verkoop en/of exploitatie van televisie- en/of radio-opname- en/of uitzendrechten. Bij reglement zullen hieromtrent nadere bepalingen worden gesteld.

Artikel 8 - Rechtspraak

1. In het algemeen is strafbaar elk handelen of nalaten:
 - a. dat in strijd is met de Statuten en reglementen van de KNVB, de besluiten van haar organen, alsmede de door het bondsbestuur, de sectiebesturen en/of districtsbesturen van toepassing verklaarde wedstrijdbepalingen, de spelregels daaronder begrepen;
 - b. dat de belangen van de KNVB en/of van haar organen en/of van de voetbalsport in het algemeen schaadt.
2. a. Ingeval van overtreding van het bepaalde in lid 1 onder a en b zijn de in artikel 6 lid 1 van deze Statuten genoemde leden onderworpen aan de tuchtrechtspraak, zulks met inachtneming van de in artikel 9 genoemde reglementen.
 - b. Het onder a bepaalde is eveneens van toepassing op de in artikel 11 lid 3 van deze Statuten genoemde deelnemers aan het recreatievoetbal, voor zover deze niet reeds uit anderen hoofde lid zijn van de KNVB.
3. a. Met uitzondering van de onder b genoemde geschillen worden geschillen tussen de leden van de KNVB onderling, voor zover deze samenhangen met de voetbalsport in de ruimste zin van het woord, met uitsluiting van de burgerlijke rechter door arbitrage beslecht, zulks met inachtneming van het daartoe in het Arbitragereglement bepaalde.
 - b. Voorzover de in lid 3 onder a genoemde geschillen zijn ontstaan uit een door een lid met een sponsor gesloten overeenkomst, dienen deze geschillen te worden voorgelegd aan de Arbitragecommissie Sportsponsoring van het NOC*NSF en het Genootschap voor Reclame, overeenkomstig het reglement van de Arbitragecommissie Sportsponsoring van deze organisaties.
 - c. Een geschil wordt geacht aanwezig te zijn, indien één van beide partijen verklaart dat dit het geval is.
4. De KNVB en haar leden erkennen het Court of Arbitration for Sport (CAS) en zullen al zijn uitspraken naleven.
5. Aan een uitspraak van een rechtsprekend orgaan en/of aan een beslissing van de overige tuchtrechtelijke organen kan noch door leden van de KNVB noch door derden enig recht op schadevergoeding jegens de KNVB worden ontleend. Evenmin kan aanspraak worden gemaakt op overspelen van één of meer wedstrijden.

Artikel 25 - Besluitvorming, stemmingen en verslaglegging

Toevoegen nieuw lid 10:

JZ/FIFA/regl+stat/voorstellen-vs1_080106

10. Van het verhandelde in een bondsvergadering worden door de door het bondsbestuur aangestelde ambtelijk secretaris notulen gemaakt. De ambtelijk secretaris kan hiervoor een notulist aanwijzen. De notulen worden ter kennis gebracht van de stemgerechtigde en adviserende leden van de bondsvergadering en worden in de eerstvolgende bondsvergadering vastgesteld.

Artikel 31 - Statuten, reglementen, uitvoeringsbesluiten en wijzigingsbesluiten

1. a. Statutenwijzigingen treden in werking zodra van de statutenwijziging een notariële akte is opgemaakt.
- b. Nieuwe reglementen of wijzigingen in reglementen treden in werking op de eenentwintigste dag na de dag waarop de desbetreffende algemene vergadering het besluit tot vaststelling of wijziging van het reglement heeft aangenomen, tenzij anders zal worden bepaald.

ALGEMEEN REGLEMENT

Artikel 7

1. a. Het bondsbestuur regelt de internationale wedstrijden van de vertegenwoordigende Nederlandse elftallen en teams. Het bondsbestuur is daarbij wat de speeldata betreft, gehouden aan de door de FIFA vastgestelde internationale wedstrijdkalender.
- b. Voor internationale wedstrijden, al dan niet in competitie- of toernooiverband, is voorafgaande toestemming van de FIFA vereist, zomede, indien de FIFA reglementen dat voorschrijven, van de UEFA.
2. Verkiesbaar tot speler van een Nederlands elftal of team zijn uitsluitend personen, die de Nederlandse nationaliteit bezitten en lid zijn van de KNVB.
3. Het bondsbestuur draagt ervoor zorg dat iedere functionaris van de KNVB, die als technisch of medisch staf lid of als teamsecretaris verbonden is aan een vertegenwoordigend elftal of team, lid is van de KNVB.

REGLEMENT WEDSTRIJDEN BETAALD VOETBAL

Titel 1: Algemene bepalingen

Artikel 1 - Reglement

1. Dit reglement is van toepassing op alle onder de sectie betaald voetbal ressorterende leden, genoemd in artikel 6 van de Statuten.
2. De begripsbepalingen van de KNVB en de door het bondsbestuur of het bestuur betaald voetbal van toepassing verklaarde wedstrijdregels, de spelregels zoals deze zijn vastgesteld door de IFAB daaronder begrepen, maken deel uit van dit reglement.
3. Dit reglement wordt bij gewone meerderheid van stemmen vastgesteld en gewijzigd door de algemene vergadering betaald voetbal.
4. Het bestuur betaald voetbal is belast met het toezicht op de naleving van dit reglement.
- a. Dit reglement is van toepassing op de veldvoetbal- en futsalwedstrijden, die zijn georganiseerd door of worden gespeeld met toestemming van het bestuur betaald voetbal, tenzij anders wordt bepaald.
- b. Met betrekking tot futsalwedstrijden dient in dit reglement voor "elftal" te worden gelezen "team".
5. Het bestuur betaald voetbal beslist in gevallen, waarin dit reglement niet voorziet.

Titel 2: Wedstrijdbepalingen

Artikel 3 - Algemeen

JZ/FIFA/regl+stat/voorstellen-vs1_080106

1. De wedstrijden worden gespeeld met inachtneming van de wedstrijd bepalingen, waartoe behoren:
 - a. de in deze titel opgenomen bepalingen;
 - b. de spelregels zoals deze zijn vastgesteld door de IFAB;
 - c. de op grond van dit reglement door het bestuur betaald voetbal gestelde nadere voorwaarden of reglementen.
2. Niet toegestaan zijn wedstrijden tussen:
 - a. elftallen van gemengde samenstelling;
 - b. een vrouwen- en een mannenelftal.
3. Wedstrijden worden geleid met inachtneming van het bepaalde in titel 6 van dit reglement.
4.
 - a. Een wedstrijd bestaat uit twee gelijke helften van 45 minuten.
 - b. De spelers hebben recht op een rust na de eerste helft. Deze rust duurt 15 minuten.
 - c. De duur van de rust genoemd onder b mag alleen door de scheidsrechter worden gewijzigd.

REGLEMENT WEDSTRIJDEN AMATEUR VELDVOETBAL

Artikel 22 - Wedstrijdprogramma, wedstrijden, toernooien, speeltijd

Lid 11 wijzigen als volgt:

De wedstrijden worden gespeeld met inachtneming van de wedstrijd bepalingen, waartoe behoren:

1. de in deze titel opgenomen bepalingen;
2. de spelregels zoals deze zijn vastgesteld door de IFAB;
3. de op grond van dit reglement door het bestuur amateurvoetbal gestelde nadere voorwaarden of reglementen.

