

VOETBAL ZAKEN.



FEDERATIE VAN BETAALD VOETBAL ORGANISATIES

NR. 6 WEEK 48 - 2014

Thema-uitgave VoetbalZaken

WWZ

» Op 1 januari en 1 juli a.s. en (voor wat betreft het WW-gedeelte) op 1 januari 2016 treedt in drie fasen de Wet Werk en Zekerheid (hierna: 'WWZ') in werking. Met deze wet worden grote veranderingen doorgevoerd in het Nederlandse arbeidsrecht. De wet is vooral bedoeld om ontslagprocedures sneller, eerlijker en goedkoper te maken en zal veel gevolgen hebben voor zowel de werkgever als de werknemer, met name ook daar waar het gaat om allerlei administratieve verplichtingen vanuit de werkgever. Op 4 november jl. heeft de FBO in samenwerking met haar partner USG Legal voor alle clubs een bijeenkomst in Princess hotel Amersfoort georganiseerd waarin de belangrijkste wijzigingen en

gevolgen van de WWZ voor het betaald voetbal in kaart werden gebracht. Tijdens deze goed bezochte bijeenkomst werd al snel duidelijk dat de WWZ de nodige impact zal hebben op iedere betaaldvoetbalorganisatie.

In deze uitgave van VoetbalZaken zal de WWZ het centrale thema vormen. Alle onderwerpen die in de bijeenkomst besproken zijn komen in deze VoetbalZaken nogmaals aan bod. In de rubriek VoetbalFocus zal in deze uitgave specifiek in worden gegaan op de gevolgen die de WWZ heeft voor contractspelers en trainers. Uiteraard kunt u in geval van specifieke vragen altijd rechtstreeks met de FBO contact opnemen.

Wet Werk en Zekerheid Transitievergoeding

» Per 1 juli 2015 komt er een wettelijk recht op een transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever. De hoogte van de vergoeding bedraagt over de eerste 10 dienstjaren één zesde maandsalaris per 6 gewerkte dienstmaanden. Na deze 10 dienstjaren bedraagt de vergoeding één vierde maandsalaris per 6 gewerkte dienstmaanden. De maximale vergoeding bedraagt € 75.000,- bruto of maximaal een jaarsalaris indien dit hoger is dan € 75.000,- bruto.

Het recht op deze vergoeding bestaat alleen indien de werknemer tenminste 24 maanden in dienst is bij de werkgever en de werkgever het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst te 'verwijten' valt. Echter, als de werkgever van rechtswege het arbeidscontract voor bepaalde tijd laat aflopen staat dit verwijt vast. Met andere woorden, ingeval van een aflopend contract waarbij de werknemer 24 maanden of langer in dienst is geweest is in beginsel een transitievergoeding altijd verschuldigd.

De voorgenoemde transitievergoeding geldt niet als:

- Een werknemer korter dan 24 maanden in dienst is;
- een werknemer jonger is dan 18 jaar en minder dan 12 uur per week werkt;

- de arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt;
- er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer.

Mocht er naast verwijtbaar handelen van de werkgever ook nog sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, dan kan de kantonrechter nog een aanvullende vergoeding toekennen.

Partners FBO:



STICHTING
MEER DAN VOETBAL



De FBO heeft, in samenwerking met USG Legal, op 4 november jl. een speciale bijeenkomst voor clubs georganiseerd met als onderwerp; 'Wet Werk en Zekerheid'.

» Tijdens deze bijeenkomst is duidelijk geworden dat er diverse bepalingen uit de nieuwe wetgeving een aanzienlijke impact gaan hebben op de arbeidscontracten binnen het betaald voetbal. In deze VoetbalFocus zal kort worden aangegeven welke veranderingen u kunt verwachten, hoe de CAO Contractspelers en CAO Trainer/Coaches daarin een rol spelen en welke vraagstukken nog nader ingevuld dienen te worden. Voor de leesbaarheid van deze VoetbalFocus verdient het aanbeveling om eerst de overige artikelen van deze uitgave van VoetbalZaken door te nemen.

De aanzegging

Conform artikel 6 lid 7 CAO Contractspelers dienen alle contractspelers met een verlengd contract uiterlijk 31 maart een mededeling te ontvangen betreffende het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt tevens voor de aflopende verlengde contracten met trainer/coaches. Dit onderscheid tussen een verlengd contract en een eerste contract kent de nieuwe WWZ bij de aanzegging echter niet. Volgens de WWZ dienen alle contracten die aflopend zijn uiterlijk een maand voor het einde te worden aangezegd. Praktisch gezien is het dan ook aan te raden om alle contractspelers en trainer/coaches ingeval van een aflopend contract de verplichte aanzegging te doen per 31 maart van ieder jaar, eventueel (bij verlengde contracten) tezamen met de mededeling als in de zin van artikel 6 lid 7 CAO Contractspelers en/of artikel 6 lid 5 CAO Trainer/Coaches. De FBO heeft inmiddels enkele standaardbrieven ontwikkeld die hiervoor door clubs gebruikt kunnen worden. Aangeraden wordt tevens om al deze aanzeggingen (en mededelingen) aangetekend te verzenden.

De ketenbepaling

Onder het huidige recht is momenteel sprake van de zogeheten "3 keer 3 regel"; het is thans nog toegestaan om maximaal drie (arbeids)contracten voor in totaal maximaal drie jaar aan te gaan. Een contract dat één van deze drie eisen overschrijdt wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Tevens kan, onder het huidige recht, nagenoeg onbeperkt van deze ketenbepaling worden afgeweken bij CAO (conform art 7:688a lid 5 BW), hetgeen in het betaald voetbal ook gebeurt. Onder de WWZ geldt voortaan de "3 keer 2 regel"; maximaal drie (arbeids)contracten voor in totaal maximaal twee jaar. Daarnaast kan er in beginsel ook niet meer van deze regel worden afgeweken per CAO.

Deze bepaling met de beperking van de uitzonderingsmogelijkheden bij CAO zou voor het betaald voetbal desastreuze gevolgen hebben gehad. Gelukkig is er, na een politieke lobby en overleg tussen het Ministerie van SZW en de FBO, overeenstemming bereikt met de verantwoordelijke Minister over een zogeheten ministeriele regeling waardoor er alsnog van deze hoofdregel kan worden afgeweken. Deze regeling moet nog schriftelijk worden vastgelegd, maar de noodzakelijke toezegging

vanuit de Minister en het Ministerie van SZW is reeds verkregen. De FBO zal de clubs hier te zijner tijd nog nader van op de hoogte stellen.

De transitievergoeding

Het uitgangspunt in de WWZ is dat er bij beëindiging van een dienstverband van 24 maanden of meer een transitievergoeding verschuldigd is aan de werknemer. Hierbij is een primaire voorwaarde dat de beëindiging plaatsvindt op initiatief van de werkgever. Ingeval van een beëindiging met wederzijds goedvinden en/of ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van de werknemer is de transitievergoeding niet verschuldigd. Concreet betekent dit dat er bij niet-verlenging van een spelers- of trainerscontract van 24 maanden of meer altijd een transitievergoeding verschuldigd is.

Conform de CAO Contractspelers kunnen er situaties ontstaan waarbij de speler bij beëindiging van het contract recht heeft op een schadeloosstelling. In hoeverre vertonen de transitievergoeding en de schadeloosstelling een overlap? De WWZ maakt geen onderscheid tussen een schadeloosstelling zoals vastgelegd in de CAO Contractspelers en de transitievergoeding. Vooralsnog dient er dan ook van te worden uitgegaan dat een contractspeler in voorkomend geval recht heeft op zowel een schadeloosstelling als een transitievergoeding.

Van belang is verder nog dat opleidingskosten die zien op het verbreden van de kwaliteiten van de werknemer van de transitievergoeding kunnen worden afgetrokken. Op dit moment is echter (nog) niet duidelijk welke kosten als opleidingskosten gekwalificeerd kunnen worden. Wel is duidelijk dat de aftrekmogelijkheden beperkt zullen zijn. Jurisprudentie en de praktijk zal dit de komende maanden/jaren duidelijk moeten maken. Uiteraard zal de FBO de clubs hiervan op de hoogte houden.

De bedenkttermijn

In de WWZ wordt per 1 juli 2015 een bedenkttermijn geïntroduceerd. Concreet betekent dit, in geval van het aangaan van een beëindigingsovereenkomst, dat een werknemer na het plaatsen van zijn/haar handtekening nog 14 dagen heeft om op zijn instemming terug te komen. De werkgever dient dit recht op bedenkttermijn telkens schriftelijk aan de werknemer mede te delen binnen 2 dagen na instemming met de beëindiging, dan wel op voorhand op te nemen in de beëindigingsovereenkomst. Zulks op straffe van een verlenging van de bedenkttermijn met één week. Heeft de werknemer zich eenmaal bedacht, dan kan hij/zij voor een periode van 6 maanden hier niet nogmaals gebruik van maken.

Voor het betaald voetbal betekent het bovenstaande dat een speler met wie de overeenkomst is beëindigd via een vaststellingsovereenkomst (bijvoorbeeld vanwege een transfer of een transfervrij vertrek) binnen 14 dagen weer op zijn instemming kan terug komen. Men dient zich als werkgever bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voldoende bewust te zijn van dit 'risico' en daar per geval een werkbare oplossing voor te vinden. Uiteraard zal ook ten aanzien van dit onderwerp de FBO de clubs nog nader adviseren hoe hier vanaf 1 juli a.s. mee om te gaan.

De scholingsplicht

De werkgever dient de werknemer voortaan in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.

De vraag die voor contractspelers hieruit ontstaat, is of bijvoorbeeld trainingen gezien kunnen worden als noodzakelijke scholing voor uitoefening van de functie. Of vallen bijvoorbeeld trainerscursussen ook onder de scholing? Vooralsnog is niet duidelijk genoeg wat de wetgever verstaat onder scholing. Ook op dit punt zal de praktijk en de jurisprudentie dienen te worden afgewacht.

Schadeplichtig opzeggen

Onder het huidige ontslagrecht heeft de werkgever de mogelijkheid, in geval dat de speler overgaat tot tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst, om wettelijke schadeloosstelling (restwaarde contract) of volledige schadevergoeding (reële schade) te vorderen conform artikel 7:677 lid 4 BW. De WWZ kent hierin een andere systematiek. Conform het nieuwe wetsartikel bestaat voortaan alleen de mogelijkheid om als werkgever de restwaarde van het contract te vorderen. De FBO is hieromtrent, in samenwerking met de KNVB, afgelopen jaar een lobby gestart welke er zorg voor dient te dragen dat er een uitzondering komt voor het betaald voetbal. De FBO houdt de clubs op de hoogte van de ontwikkelingen op dit gebied.

Algemeen

Uit bovenstaande zaken blijkt dat veel punten uit de WWZ nog (te) onduidelijk zijn. Deze onduidelijkheid treft echter niet alleen het betaald voetbal. Ook andere bedrijfstakken worden middels deze nieuwe wet geconfronteerd met (veel) openstaande vragen. De komende maanden zal via wetswijzigingen, uitvoeringsregels en jurisprudentie duidelijk moeten worden hoe met bepaalde zaken in de praktijk om dient te worden gegaan. De FBO zal de clubs continu op de hoogte houden van de ontwikkelingen op dit gebied en uiteraard zal de FBO haar modellen zoveel als mogelijk hierop afstemmen.

Voor de zaken die nu reeds duidelijk zijn (denk bijvoorbeeld aan de verplichting tot aanzegging) zullen standaardmodellen van de FBO zoals spelerscontracten en standaardbrieven per 1 januari of 1 juli 2015 (afhankelijk van de ingangsdatum van de desbetreffende wet) zijn aangepast. Clubs worden dan ook aangeraden per die datum de nieuwste modellen te downloaden via de site van de FBO. Voor de transitievergoeding en de aanzegging heeft de FBO inmiddels een beslissingsboom geredigeerd die clubs tegen die tijd kunnen downloaden.

Wet Werk en Zekerheid Aanzegtermijn

» Vanaf 1 januari 2015 dient de werkgever aan de werknemer uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mede te delen of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet.

Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer wenst voor te zetten dient hij dit uiterlijk *een maand voor het einde* van het dienstverband aan te geven en eveneens tegen welke voorwaarden hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

Indien de werkgever niet, danwel onvolledig aangeeft tegen welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst kan worden voortgezet, en de arbeidsovereenkomst na de einddatum toch voort duurt, wordt geacht dat de arbeidsovereenkomst voor dezelfde tijd en tegen dezelfde voorwaarden – met een maximale duur van één jaar – is verlengd.

Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer *niet* wenst voor te zetten dient hij dit eveneens uiterlijk *een maand voor het einde* van het dienstverband schriftelijk aan te geven.

Indien de werkgever de aanzegtermijn niet in acht neemt, dient hij aan de werknemer een vergoeding te betalen gelijk aan het loon over de periode dat de werkgever te laat is met de bekendmaking. Deze vergoeding kan nooit de waarde van één maandsalaris overschrijden, aangezien de aanzegtermijn één maand bedraagt. Deze vergoedingsplicht is *niet* afhankelijk van het eventueel verlengen van het dienstverband. Ook bij een verlenging van het dienstverband is de werkgever deze vergoeding in beginsel aldus verschuldigd bij te late melding aan de betreffende werknemer.

De aanzegtermijn is verplicht voor alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een contractduur van tenminste 6 maanden. Indien er geen einddatum in de arbeidsovereenkomst is opgenomen (bijvoorbeeld ingeval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst zonder vaste einddatum) is de vaste aanzegtermijn dan ook niet verplicht.



Partners FBO:

STICHTING
MEER DAN VOETBAL

RSM Wehrens Mennen De Vries
Accountants & Belastingadviseurs

WANNET
Sports Insurance

PRINCESS
HOTEL & RESORTS

usg legal
professionals

Wet Werk en Zekerheid Concurrentiebeding

» Per 1 januari 2015 kan een concurrentiebeding alleen nog maar schriftelijk in de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden opgenomen wanneer er sprake is van zwaarwichtige bedrijf- en/of dienstbelangen. Zodra er geen nadrukkelijke beschrijving van de motivering betreffende het concurrentiebeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst is het concurrentiebeding niet geldig.

Wet Werk en Zekerheid Proeftijd

» Per 1 januari 2015 mag in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een contractduur van 6 maanden of korter geen proeftijd meer worden opgenomen. Dit is alleen mogelijk indien de contractduur van een arbeidsovereenkomst meer dan 6 maanden bedraagt. Het aanbieden van een arbeidsovereenkomst van exact zes maanden leidt dan ook tot de situatie dat geen proeftijd opgenomen mag worden, maar dat wel uiterlijk een maand voor het einde van het dienstverband aangezegd moet worden (zie hiervoor het artikel 'Aanzegging').

Wet Werk en Zekerheid Ketenbepaling

» Per 1 juli 2015 wordt de zogeheten ketenbepaling aangepast. Via de WWZ wordt de maximale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten teruggebracht van drie naar twee jaar. Het totaal van contracten blijft echter ongewijzigd in drie. Het gevolg van overschrijding van één van deze twee voorwaarden is een contract voor onbepaalde tijd.

De keten kan alleen doorbroken worden wanneer de werknemer binnen zes maanden geen nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden. De huidige regelgeving gaat nog uit van een periode van "slechts" drie maanden alvorens de keten is verbroken.

Indien een club toch het liefst met 3 contracten blijft werken, bestaat er straks nog een (wellicht meest aantrekkelijk) alternatief in de vorm van 3 contracten van respectievelijk 7, 8 en 8 maanden. In die gevallen kan men namelijk ook nog een proeftijd opnemen en is er geen sprake van een transitievergoeding (zie ook de artikelen Proeftijd en Transitievergoeding).

Wet Werk en zekerheid Passende arbeid

» Vanaf 1 juli 2015 is de Richtlijn Passend Arbeid in het kader van de Werkloosheidswet en Ziektewet aangepast. Deze verandering houdt in dat al na 6 maanden alle arbeid als passend wordt gezien (in tegenstelling tot de huidige 12 maanden voordat alle arbeid als passend wordt geacht).

Wet Werk en Zekerheid Bedenktermijn

» Werknemers hebben vanaf 1 juli 2015 recht op bedenktijd bij het aangaan van een vaststellingsovereenkomst. De mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen blijft gehandhaafd, echter er wordt aanvullend een 'bedenktijd' ingevoerd van twee weken. Binnen deze termijn kan de werknemer zijn instemming alsnog (zonder gevolgen) herroepen.



Wet Werk en Zekerheid Scholingsplicht

» In de wet wordt vastgelegd dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn of haar functie. Voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever kan worden verwacht, moet hij de werknemer ook in staat stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor het voorzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij of zij niet langer in staat is deze te vervullen. Het belang van de scholingsplicht zal ook naar voren komen bij situaties waarbij er sprake is van disfunctioneren van de werknemer en waar de werkgever aan dient te tonen dat er wel degelijk aan de scholingsplicht is voldaan en er ondanks die scholing geen verbetering zichtbaar is.

Colofon

VoetbalZaken is een uitgave van de FBO voor de bedrijfstak betaald voetbal.

Bezoekadres
Woudenbergseweg 21
3707 HW Zeist

Telefoon: 0343 - 438 430
Fax: 0343 - 438 439
e-mail: voetbalzaken@fbo.nl
Internet: www.fbo.nl

Postadres
Postbus 96
3700 AB Zeist

Vormgeving en realisatie
Dinq media bv