

VOETBAL ZAKEN.

FEDERATIE VAN BETAALD VOETBAL ORGANISATIES

NR. 1 WEEK 5 - 2015



Frans de Weger benoemd tot CAS-arbiter

» FBO-jurist Frans de Weger is, na recentelijk te zijn voorgedragen door de European Club Association (ECA), per direct benoemd tot arbiter van het CAS (Court of Arbitration for Sport), het hoogste gerechtshof in de sport.

Frans de Weger is sinds 2010 in dienst als jurist bij de FBO. Naast deze functie is Frans tevens schrijver van het boek 'The jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber', waarvan een hernieuwde druk naar verwachting nog dit voorjaar zal verschijnen. Met zijn benoeming is Frans thans de jong-

ste Nederlandse CAS-arbiter en de op één na jongste CAS-arbiter wereldwijd. Voor de goede orde merken wij nog op dat de benoeming van Frans geen gevolgen heeft voor de werkzaamheden die de FBO als organisatie voor clubs (op het gebied van CAS-zaken) kan betekenen.

FIFA verbiedt Third Party Ownership

» De FIFA heeft definitief besloten het verbod op het zogeheten Third Party Ownership (TPO) door te voeren. Het verbod treedt in werking vanaf 1 mei aanstaande en verbiedt clubs overeenkomsten te sluiten ingevolge waarvan derde partijen vergoedingen/rechten verkrijgen die verband houden met toekomstige transfers van spelers. Onder een derde partij wordt hierbij verstaan elke andere partij dan de twee clubs die betrokken zijn bij de transfer van een speler of elke andere (voormalige) club waarbij de speler geregistreerd is geweest.

Overeenkomsten die worden gesloten tussen 1 januari en 1 mei 2015 mogen slechts een beperkte looptijd hebben. Reeds gesloten overeenkomst mogen blijven bestaan tot aan de expiratiedatum.

Onduidelijk is nog of met het verbod op TPO echt alle vormen van investeringen door derden (waarbij er een koppeling is met een toekomstige transfersom) worden verboden. De KNVB heeft hierover inmiddels vragen gesteld aan de FIFA. Clubs zullen uiteraard nader worden geïnformeerd zodra deze vragen beantwoord zijn.

Aanpassing pensioenregeling voetbaloefenmeesters

» Per 1 januari 2015 is er, zoals reeds bekend, een nieuwe pensioenwetgeving in gegaan. In het algemeen betekent dit dat veel pensioenregelingen in Nederland moeten worden versoberd. De pensioenregeling van de oefenmeesters (trainer/coaches) voldoet al op de meeste punten aan de nieuwe regels. De enige aanpassing die zal worden doorgevoerd betreft het laten vervallen van het aanvullende nabestaanden- en wezenpensioen. Dit zijn extra dekkingen die op dit moment bovenop het 'normale' nabestaanden- en wezenpensioen bestaan. De premies van het aanvullende nabestaanden- en wezenpensioen zullen gebruikt worden voor het verhogen van het reguliere ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Overigens is deze verhoging beperkt aangezien de premies van het aanvullende nabestaanden- en wezenpensioen relatief laag zijn. De aanpassing van de regeling zal door Aegon worden verwerkt in de administratie. Begin van dit jaar ontvangt iedere club de correctienota's uit hoofde van deze aanpassing. Daarbij zal Aegon tevens een aangepast reglement ter beschikking stellen. Indien u vragen aangaande het bovenstaande heeft neemt u dan contact op met de FBO. Voor uw vragen kunt u ook terecht bij het CFK (0182-571171 of via info@cfk.nl).

Partners FBO:



STICHTING
MEER DAN VOETBAL

usg legal
professionals

RSM Wehrens Mennen De Vries
Accountants & Belastingadviseurs

WANNET
Sports Insurance

Ministeriele regeling voor betaald voetbal

Afgelopen jaar is de FBO tezamen met de vakbonden VVCS, ProProf, CBV en de KNVB in overleg getreden met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) teneinde een ministeriele regeling te verkrijgen in het kader van de nieuwe Wet Werk en Zekerheid.

Deze ministeriele regeling dient er voor zorg te dragen dat de sociale partners binnen het betaald voetbal gebruik kunnen blijven maken van de mogelijkheid om de zogeheten Flexwet per CAO uit te schakelen.

Deze maand heeft Minister Asscher de uitzonderingspositie voor contractspelers en trainer/coaches formeel bevestigd.

Minister Asscher heeft zijn besluit als volgt uitgelegd:

Het is voor de functie van contractspeler noodzakelijk om gebruik te maken van tijdelijke contracten, omdat anders het voortbestaan van de sector betaald voetbal in het geding zal komen. Als door de wijziging van de ketenbepaling een vast contract zou moeten worden geboden, dan kunnen spelers hun arbeidsovereenkomst opzeggen zonder enige vorm van compensatie met alle financiële consequenties van dien (geen vergoedingen meer voor spelers die naar een andere club gaan). Voor trainers geldt dat het technische beleid van een club vaak mede wordt bepaald door de trainer. Het zou slecht zijn voor de continuïteit als een trainer van de een op de andere dag zijn arbeidsovereenkomst kan opzeggen.

Het is voor de functie van speler/trainer in het betaald voetbal verder sinds jaar en dag gebruikelijk (er is sprake van bestendig gebruik) om die functies uitsluitend te verrichten op grond van tijdelijke contracten.

In de memorie van toelichting behorende bij de Wet Werk en Zekerheid was (mede naar aanleiding van de lobby die hierover reeds vanuit onder andere de FBO in een eerder stadium was gevoerd) de functie van profvoetballer al expliciet genoemd als functie die in aanmerking zou dienen te komen voor een ministeriele regeling. Met de formele bevestiging van Minister Asscher is hier nu definitief duidelijkheid over.



Belangrijke reglementswijziging FIFA

» Zoals reeds onder de aandacht gebracht tijdens de afgelopen ledenvergadering van de FBO, is er per 1 augustus 2014 een wijziging doorgevoerd in de FIFA-reglementen. Deze wijziging heeft betrekking op de hoogte van de internationale opleidingsvergoeding bij internationale transfers van spelers onder 18 jaar.

De wijziging van 1 augustus 2014 komt er op neer dat (nu ook) voor internationale transfers van spelers onder 18 jaar voor de seizoenen van het 12e t/m 15e jaar van een speler (derhalve 4 seizoenen) in beginsel te allen tijde door een club een internationale opleidingsvergoeding betaald moet worden c.q. ontvangen kan worden die gebaseerd is op de kosten voor een categorie 4 club (= € 10.000,-). Dit betekent concreet dat een eerder doorgevoerde wijziging in datzelfde reglement van 1 oktober 2009, die inhield dat indien er sprake was van een transfer van een speler onder de 18 jaar de daadwerkelijke categorieën zouden hebben te gelden, is komen te vervallen.

De FBO is gebleken dat er enige onduidelijkheid bestaat over deze wijziging en meer specifiek hoe om te gaan met de opleidingsjaren gelegen tussen 1 oktober 2009 en 1 augustus 2014. In de FIFA Circulaire is daarover door FIFA benadrukt dat de wijziging géén terugwerkende kracht heeft. Dit zou hebben te betekenen dat de nieuwe wijziging dus niet van toepassing is op de opleidingsjaren gelegen tussen 2009 en 2014. Voor die periode gelden ten aanzien van de seizoenen van het 12e t/m 15e jaar van de speler aldus wel de daadwerkelijke categorieën. Rechtspraak moet hierover nog wel definitief uitsluitsel geven. Derhalve wordt clubs aangeraden in voorkomende gevallen en/of in geval van twijfel contact op te nemen met de FBO.

Mutaties contractspelers voortaan via portal

» Voor het doorgeven van de mutaties aan Nationale Nederlanden (hierna 'NN') in het kader van de Pensioenregeling Betaald Voetbal (voor contractspelers) is afgelopen jaren gebruik gemaakt van het CFK. Per 1 maart a.s. lopen de mutaties niet meer via het CFK, maar dient een club deze rechtstreeks bij NN aan te leveren via de daarvoor bestemde internetportal. Het gaat hierbij om het aan- en afmelden van con-

tractspelers en eenmaal per jaar (per 1 juli) doorgeven van de nieuwe salarisniveaus. Op dit moment maakt iedere club de verschuldigde premie rechtstreeks over aan NN en verstuurt NN de onderliggende output (nota's, RC's) rechtstreeks aan de club. Hier zullen dan ook geen wijzigingen in plaatsvinden. Wel krijgen clubs met een eigen NN-portal digitaal toegang tot deze informatie. Het CFK blijft voor clubs

beschikbaar voor alle vragen over de pensioenregeling zowel inhoudelijk, procedureel als administratief. Ook zal het CFK, indien de club dat wenst, de communicatie aan de contractspelers (individueel/collectief) blijven verzorgen c.q. ondersteunen. Iedere club zal ook door het CFK zelf over het bovenstaande worden geïnformeerd. Tevens zal iedere club de gegevens die nodig zijn om toegang te krijgen tot de portal ontvangen.

In de afgelopen VoetbalZaken zijn wij uitgebreid ingegaan op de wijzigingen die volgen uit de Wet Werk en Zekerheid. Inmiddels hebben meerdere clubs de FBO met name benaderd met vragen omtrent twee van de wijzigingen, te weten de transitievergoeding en de aanzegging. Ter verduidelijking wordt daarom hieronder nogmaals nader op de transitievergoeding en de aanzegging ingegaan.

» Transitievergoeding in acht te nemen

Allereerst is van belang dat de transitievergoeding pas per 1 juli 2015 gaat gelden. Met andere woorden, pas van 1 juli 2015 komt er een wettelijk recht op een transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever. Vóór 1 juli is er van een transitievergoeding nog geen sprake, hetgeen betekent dat aan werknemers wiens contract afloopt op 30 juni 2015 ook geen transitievergoeding verschuldigd is. Dit geldt aldus ook voor spelers en trainers (wiens contracten in de regel immers op 30 juni van enig jaar eindigen). 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. Voor clubs is het van belang te beseffen dat de transitievergoeding onomkeerbaar is. Met andere woorden, iedere club krijgt hiermee te maken. Aangeraden wordt dan ook om in eventuele contractbesprekingen nu reeds rekening te houden met het feit dat deze vergoeding aan het einde van het contract verschuldigd kan zijn. Door hier ook budgettair rekening te houden, voorkomt men onverwachte kostenposten. Inmiddels is duidelijk dat van de transitievergoeding bepaalde kosten kunnen worden afgetrokken, waaronder de schadeloosstelling zoals genoemd in artikel 6 van de CAO Contractspelers Betaald Voetbal (mits deze lager is dan de transitievergoeding). De FBO zal clubs hier te zijner tijd nader over informeren.

Aanzegging

Ook ten aanzien van de aanzegging zijn inmiddels enige vragen bij de FBO binnen gekomen. 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 wordt voortgezet of beëindigd. 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.

Zoals waarschijnlijk bekend dienen verlengde contracten van spelers en trainers in het betaald voetbal reeds uit hoofde van de van toepassing zijnde CAO's per 1 april te worden 'opgezegd'.

De FBO raadt clubs, in verband met de nieuwe wetgeving, ten zeerste aan om voortaan 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.

Ten slotte

De Wet Werk en Zekerheid kent veel gevolgen voor u als werkgever. Veel van deze gevolgen zijn echter nog onduidelijk; bepaalde wetswijzigingen dienen in de praktijk nog nader (via de rechtspraak) te worden ingevuld of laten nog (teveel) ruimte voor interpretatie. De FBO volgt alle ontwikkelingen betreffende de Wet Werk & Zekerheid op de voet. Aarzelt u dan ook niet om ingeval van vragen omtrent de nieuwe regelgeving contact met ons op te nemen.

Partners FBO:

Participatiewet

» Per 1 januari jl. is de zogeheten Participatiewet van kracht gegaan. De Participatiewet vervangt de Wajong, de Wet Sociale Werkvoorziening en de Wet Werk en Bijstand. Gemeenten worden vanaf nu zelf belast met de uitvoering en financiering van deze Wet en hebben samen met het UWV inmiddels 35 Werkgeversservicepunten opgericht om alle personen die onder deze wet vallen, weer zo snel mogelijk aan het werk te krijgen.

Werkgevers en overheid hebben een banenafpraak gemaakt om per 2026 125.000 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. De overheid staat in voor 25.000 banen, de rest is in te vullen door de marktsector inclusief de sector zorg. Van elke werkgever met meer dan 25 werknemers wordt verwacht banen beschikbaar te stellen voor bovenvermelde doelgroep. Mocht het quotum niet gehaald worden, dan wordt deze verwachting zelfs een

verplichting. Per niet ingevulde baan wordt een bedrag van € 5.000,- als boete opgelegd.

Werkgevers kunnen wel rekenen op hulp. Zo kan men een proefplaatsing zonder verplichtingen aanvragen, of hulp bij het aanpassen van de werkplek. Ook is er subsidie op de loonkosten en bestaat er de zogenaamde no-riskpolis. Deze laatste is een garantie voor looncompensatie bij ziekte.

De participatiewet is besproken tijdens de HR-inspiratiesessie op het Kenniscongres van 22 januari jl., dat plaatsvond in het Kyocera Stadion van ADO Den Haag.

Gemeente Den Haag, ADO Den Haag en de FBO gaven in deze sessie een toelichting op de praktijk van deze nieuwe wet. Voor meer informatie of vragen over de Participatiewet kunt u contact opnemen met Andrea Timmerman (FBO) via a.timmerman@fbo.nl.

Verruiming van pensioenontslag wettelijk vastgelegd

» De positie van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd (heeft) bereikt, wordt door de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) aanzienlijk gewijzigd. Met name de ontslagmogelijkheden rondom de pensioenleeftijd worden verruimd. Op basis van de WWZ mag de werkgever vanaf 1 juli 2015 de arbeidsovereenkomst van een werknemer opzeggen tegen, maar ook na de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd (of afwijkende pensioenleeftijd) bereikt. Voor een dergelijke opzegging is niet langer toestemming (ontslagvergunning) van het UWV of de instemming van de werknemer vereist. Dit geldt ook als er niets over pensioenontslag in de arbeidsovereenkomst is geregeld. Het is echter wel vereist dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voordat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd (of afwijkende



pensioenleeftijd) bereikt. Is de werknemer dus pas in dienst gekomen na het bereiken van de AOW-leeftijd, of zijn er afwijkende afspraken over pensioenontslag in de arbeidsovereenkomst gemaakt? Dan is vooraf wel toestemming nodig van het UWV voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Verder heeft een werknemer wiens contract wordt beëindigd wegens of na het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd geen recht op een transitievergoeding en wijzigt de WWZ de zogenaamde Ragetlieregel. Indien de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

op grond van een daartoe strekkend beding wordt beëindigd en de werknemer vervolgens bij dezelfde werkgever een contract voor bepaalde tijd sluit, dan loopt deze laatste arbeidsovereenkomst van rechtswege af. Tot slot is de regering momenteel bezig met het wetsvoorstel Werken na AOW-leeftijd, waarbij er maatregelen worden getroffen die het eenvoudiger maken om na de AOW-gerechtigde leeftijd (door) te werken. Het betreft o.a. maatregelen met betrekking tot het beperken van de loondoorbetalingsverplichting en de re-integratieverplichting alsmede het wijzigen van het opzegverbod bij ziekte.

Colofon

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

Bezoekadres

Woudenbergsesweg 21, 3707 HW Zeist

Postadres

Postbus 96, 3700 AB Zeist
Telefoon: 0343 - 438 430
Fax: 0343 - 438 439
e-mail: voetbalzaken@fbo.nl
Internet: www.fbo.nl

Vormgeving en realisatie

Dinq media bv



Maandag 2 februari
Einde transferwindow

Dinsdag 31 maart
Mededeling doen bij verlengde contracten