

VOETBAL ZAKEN.

FEDERATIE VAN BETAALD VOETBAL ORGANISATIES

NR. 2 WEEK 11 - 2016

De regels omtrent doorverkoop van merchandising

De FBO krijgt regelmatig vragen in het kader van de (door)verkoop van officiële merchandising door derde partijen. In dit artikel zetten wij in het kort uiteen wat hieromtrent wel en niet is toegestaan.

» De zogeheten uitputtingsleer kan worden gezien als de hoofdregel. Deze regel houdt kort gezegd - het volgende in: als een product eenmaal rechtmatig in het handelsverkeer is gebracht (dus door of met toestemming van de rechthebbende) mag dit product vrij verhandeld worden. Uitputting geldt niet voor het merkrecht in het algemeen, maar alleen voor het merkrecht op de specifieke producten die in het verkeer zijn gebracht. In sommige gevallen kan de derde eenvoudigweg, bij de promotie van zijn producten, niet om het gebruik van het merk heen. In andere gevallen is het een manier om te profiteren van het imago en de reputatie van het merk. In veel gevallen is het echter een combinatie van deze twee omstandigheden. De verkoper van de officiële merchandise kan echter door het 'refererend merkgebruik' onder omstandigheden en ondanks de uitputtingsleer, toch onrechtmatig handelen.

Zo is het voor de verkoper niet toegestaan om de suggestie te wekken dat er een samenwerkingsverband bestaat tussen de verkoper en de merkhouder. Het is niet toegestaan om 'mee te liften' op een merknaam van een ander door bijvoorbeeld de indruk te wekken dat er sprake is van een officieel verkooppunt van de merchandise. In de rechtspraak blijft er echter onzekerheid bestaan omtrent de vraag wat wel en niet is toegestaan. In een aantal uitspraken komt terug dat het gebruik van een beeldmerk enerzijds en het gebruik van het merk in een handels- of een domeinnaam anderzijds, ieder voor zich niet per definitie onrechtmatig is. Dit kan anders zijn wanneer er sprake is van een combinatie van beide vormen van gebruik. Wanneer in een domeinnaam, waarin een merk wordt gekoppeld aan een beschrijvende term zoals 'shop' of 'store' (bijvoorbeeld PSV-store.nl) en waarbij die domeinnaam wordt gebruikt voor een webshop, zal bij de gemiddelde gebruiker de indruk worden gewekt dat dit een officieel verkooppunt van de merkhouder is. Hoe meer

de indruk van een samenwerkingsverband gewekt wordt, hoe hoger de eisen worden gesteld aan de verkoper om die indruk weg te nemen. Van de verkoper kan bijvoorbeeld verlangd worden dat hij een disclaimer, waarmee hij tot uitdrukking kan brengen dat hij niet verbonden is aan de merkhouder, op zijn website plaatst. De plaats op de website, of anders gezegd de mate waarin de disclaimer in het oog springt, is ook relevant voor de toets of er sprake is van het ontoelaatbaar suggereren van een samenwerkingsverband.

Al met al hangt het dus van de omstandigheden van het geval af of er sprake is van onrechtmatig refererend merkgebruik. Met betrekking tot de verkoop van merchandise op, bijvoorbeeld, een braderie zal dus onder andere meewegen hoe de desbetreffende kraam is ingericht (verkoopt de handelaar bijvoorbeeld ook nog andere producten?) en op welke manier de merkproducten worden aangeboden (gebruikt de koopman bijvoorbeeld termen als 'official supplier'?).

Uiteraard kunnen clubs met de leverancier van merchandise overeenkomen dat deze leverancier niet aan derde partijen zal leveren. In tegenstelling tot het maken van prijsafspraken is het bedingen van exclusiviteit wel toegestaan. Dit maakt grootschalige wederverkoop, al dan niet tegen goedkopere verkoopprijzen dan die door de clubs zelf worden gehanteerd, onmogelijk.

Mocht uw club op een mogelijk geval van onrechtmatige doorverkoop stuiten, aarzelt u dan niet om contact met ons op te nemen. In een dergelijk geval kan de FBO onderzoeken in hoeverre er onrechtmatig wordt gehandeld en, indien gewenst, hiertegen optreden.



Partners FBO:



In verband met de aflopende contracten van spelers en trainers per 30 juni 2016, leggen wij in deze Voetbal-Focus uit hoe u dient om te gaan met aflopende contracten.

Wet Werk & Zekerheid

Per 1 januari en 1 juli 2015 is de zogeheten Wet Werk & Zekerheid van kracht geworden. Deze wet verplicht werkgevers in Nederland voortaan onder meer om werknemers uiterlijk een maand voor het einde van het contract te informeren over het al dan niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Deze zogeheten 'aanzegging' geldt echter niet alleen voor verlengde contracten, maar ook voor eerste contracten. Bovendien geldt deze regelgeving voor al het personeel (en dus niet alleen voor trainers en spelers). Daarnaast kan vanaf heden ook aan medewerkers met een aflopend contract een zogeheten 'transitievergoeding' verschuldigd zijn.

Met betrekking tot aflopende verlengde contracten van spelers en trainers, is iedere club, conform de CAO Contractspelers Betaald Voetbal en CAO Trainer/Coaches Betaald Voetbal, verplicht aflopende verlengde contracten volgens een bepaalde (in artikel 6 van de van toepassing zijnde CAO opgenomen) procedure te beëindigen.

1. Beëindiging speler/trainer conform CAO

Mededeling

Clubs die te maken hebben met een verlengd contract van een speler of trainer dat op 30 juni 2016 afloopt en niet verlengd zal worden, zijn volgens respectievelijk de CAO Contractspelers Betaald Voetbal en de CAO Trainer/Coaches Betaald Voetbal verplicht om de mededeling van beëindiging van de arbeidsovereenkomst uiterlijk op 31 maart 2016 per aangetekend schrijven aan de desbetreffende werknemer te doen. Indien deze mededeling niet tijdig is gedaan, wordt de arbeidsovereenkomst in beginsel automatisch voortgezet tegen dezelfde voorwaarden voor de duur van één jaar. Deze brieven dienen aangetekend verzonden te worden. Het persoonlijk overhandigen of per reguliere post versturen van de brief is niet afdoende.

Schadeloosstelling

Ingeval het de beëindiging van een verlengde arbeidsovereenkomst met een contractspeler betreft, kan de club verplicht zijn om aan de desbetreffende speler een schadeloosstelling te betalen vanwege de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Clubs die uitkomen in de Eredivisie dienen deze schadeloosstelling op grond van artikel 6 lid 5 van de CAO Contractspelers Betaald Voetbal aan een speler te betalen indien sprake is van:

- 1 Een verlengde arbeidsovereenkomst;
- 2 de totale arbeidsverhouding tussen de speler en de club het vijfde volledige opeenvolgende jaar heeft bereikt en;
- 3 het gegarandeerde inkomen van de speler in het laatste jaar van de verlengde overeenkomst niet hoger is dan 3x het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA (zijnde in totaal € 158.299,11).

Is aan deze drie voorwaarden voldaan, dan dient de club een schadeloosstelling aan de speler te betalen ter hoogte van het aan het einde van de

overeenkomst geldende maandsalaris vermenigvuldigd met 0,5 maal het aantal dienstjaren dat de arbeidsverhouding heeft geduurd. De hoogte van de schadeloosstelling kent sinds 1 juli 2010 een maximum van 3,5 maandsalaris. Dit maximum geldt alleen indien de verlengde arbeidsovereenkomst met de desbetreffende speler is ingegaan én ondertekend op of na 1 juli 2010.

Clubs die uitkomen in de Jupiler League dienen op grond van artikel 6 lid 6 van de CAO Contractspelers Betaald Voetbal de schadeloosstelling aan een speler te betalen indien sprake is van:

- 1 Een verlengde arbeidsovereenkomst;
- 2 de totale arbeidsverhouding tussen de speler en de club het derde volledige opeenvolgende jaar heeft bereikt en;
- 3 het gegarandeerde inkomen van de speler in het laatste jaar van de verlengde overeenkomst niet hoger is dan 1x het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA (zijnde in totaal € 52.766,37).

Is aan deze drie voorwaarden voldaan, dan dient de werkgever een schadeloosstelling te betalen ter hoogte van het aan het einde van de overeenkomst geldende maandsalaris vermenigvuldigd met 0,5 maal het aantal volledige dienstjaren dat de arbeidsverhouding heeft geduurd.

Ook hiervoor geldt dat er sinds 1 juli 2010 een maximum vergoeding bestaat ter hoogte van 3,5 maandsalaris, eveneens onder de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst met de desbetreffende speler is ingegaan én ondertekend op of na 1 juli 2010.

Schadeloosstelling trainers

Volledigheidshalve wijzen wij erop dat aan trainers geen schadeloosstelling is verschuldigd (hetgeen los staat van de verplichte mededeling uit de CAO).

2. Aanzegging en transitievergoeding conform Wet Werk & Zekerheid

Aanzegging

In afwijking van de in voorgaande jaren gangbare procedure zijn clubs ingevolge de Wet Werk & Zekerheid voortaan ingeval van een aflopende arbeidsovereenkomst verplicht een mededeling van verlenging of niet-verlenging (een zogeheten 'aanzegging') te doen ingeval van eerste (niet-verlengde) en verlengde aflopende arbeidsovereenkomsten. In dat geval dient de werkgever een maand vóór afloop van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan te geven of de arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt verlengd, en zo ja, tegen welke voorwaarden.

LET OP! Niet-tijdige aanzegging leidt tot de verplichte betaling van een vergoeding aan de werknemer die kan oplopen tot één maandsalaris. Ook deze brieven kunnen daarom het beste aangetekend verzonden worden.

Transitievergoeding

Sinds 1 juli 2015 zijn werkgevers in Nederland verplicht om werknemers een zogeheten transitievergoeding te betalen, in geval een arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd en het dienstverband met de desbetreffende werknemer minimaal 24 maanden heeft geduurd.

De hoogte van deze transitievergoeding is afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in dienst is geweest in combinatie met zijn salaris en leeftijd. Voor een exacte berekening van de transitievergoeding raden wij aan om gebruik te maken van de navolgende site:

<http://werkgever.mijnwerkenzekerheid.nl/transitievergoeding/een>

LET OP! Ingeval de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden of op initiatief van de werknemer is beëindigd (bijvoorbeeld ingeval een speler zelf zijn arbeidsovereenkomst niet wenst te verlengen, een gelijkwaardige aanbieding heeft afgeslagen of een overstap wenst te maken naar een andere club) is er geen transitievergoeding verschuldigd. De bewijslast hiervan ligt echter bij de werkgever.

Wij raden u in voorkomende gevallen dan ook aan een beëindiging op initiatief van de werknemer duidelijk en schriftelijk vast te leggen (bijvoorbeeld middels het aangetekend verzenden van een brief waarin de beëindiging op initiatief van de werknemer, bijvoorbeeld het afwijzen van een gelijkwaardige aanbieding, wordt bevestigd).

3. Transitievergoeding <=> Schadeloosstelling

De overheid heeft tot 1 juli 2016 een overgangsregeling ingesteld voor bedrijfstakken die in hun CAO reeds een met de transitievergoeding vergelijkbare regeling kennen. De CAO Contractspelers Betaald Voetbal kent met de schadeloosstelling als genoemd in artikel 6 een dergelijke 'met de transitievergoeding vergelijkbare' regeling.

Ten aanzien hiervan geldt ingeval beide regelingen van toepassing zijn (dus indien een speler in aanmerking komt voor zowel de transitievergoeding als de schadeloosstelling als genoemd in artikel 6 van de CAO

Contractspelers), de voor de werknemer meest gunstige geldende regeling voorrang heeft en van toepassing is.

Een contractspeler die voor beide regelingen in aanmerking komt, kan dus slechts aanspraak maken op één van beide regelingen!

Beslissingsbomen

De FBO beschikt over beslissingsbomen die clubs kunnen helpen bij het inzichtelijk krijgen van de verplichtingen. Deze beslissingsbomen zijn te downloaden via de website van de FBO.

De FBO is zich ten zeerste bewust dat bovengenoemde materie ingewikkeld is. Aarzelt u dan ook geen moment om ingeval van vragen of behoefte aan hulp rechtstreeks contact met ons op te nemen.



FBO ageert tegen transitievergoedingen en spijtoptantenregeling

De FBO heeft aan de Tweede Kamer haar zorgen kenbaar gemaakt over twee belangrijke gevolgen van de nieuwe Wet Werk & Zekerheid; de transitievergoeding en de spijtoptantenregeling.

Transitievergoedingen

>> Per 1 juli 2015 bestaat er voor iedere werknemer in Nederland ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever, een wettelijk recht op een transitievergoeding. De hoogte van deze vergoeding is afhankelijk van het aantal dienstjaren in combinatie met het salaris van de desbetreffende werknemer. Het recht op de transitievergoeding bestaat alleen indien de werknemer tenminste 24 maanden in dienst is bij de werkgever en de werkgever

het niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst te 'verwijten' valt. Als de werkgever de arbeidsovereenkomst van rechtswege laat aflopen staat dit verwijt vast.

Met andere woorden, ingeval van een aflopende arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer 24 maanden of langer in dienst is geweest, is in beginsel door de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd. De transitievergoeding geldt echter niet als de >>

Partners FBO:



arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer beëindigd wordt. De bedoeling van de transitievergoeding is enerzijds dat deze door de werknemer wordt besteed om de overgang (transitie) van de werknemer naar een andere baan te vergemakkelijken. Anderzijds dient de transitievergoeding ook als een standaardvergoeding, die is bedoeld om voor een werknemer de financiële gevolgen te ondervangen van zijn ontslag.

Bezwaren tegen de transitievergoeding

Binnen het betaald voetbal is het gemeengoed dat contractspelers gedurende hun spelerscarrière op continue basis transfereren van de ene naar de andere (binnen- of buitenlandse) club. Voor de overgang (transfer) naar een nieuwe club is het ontvangen van een transitievergoeding daarbij echter geenszins vereist. Immers, men hoeft als contractspeler voor deze overgang geen specifieke nieuwe of vervolgoeding te volgen. Daarnaast zijn er ook geen negatieve financiële gevolgen voor de speler aangezien arbeidsovereenkomsten elkaar in de regel gedurende de carrière telkens opvolgen (een speler gaat uit dienst bij de ene club per 30 juni en treedt in dienst bij de nieuwe club per 1 juli). Dit is ook de reden dat bij ministeriele regeling een uitzondering is gemaakt voor het betaald voetbal waardoor het nog steeds mogelijk is telkens contracten voor bepaalde tijd af te sluiten. Dit laatste zorgt er, onvoorzien, echter ook voor dat clubs na twee jaar telkens geconfronteerd kunnen worden met de verplichte betaling van de transitievergoeding.

De hoogte van de transitievergoeding is daarbij ook nog eens afhankelijk van de hoogte van het salaris van de desbetreffende werknemer. De salarissen binnen het betaald voetbal zijn binnen de Eredivisie (soms beduidend) hoger dan in menig andere branche. Het huidige gemiddelde Eredivisie salaris bedraagt ongeveer € 270.000,- bruto per jaar. Het spreekt voor zich dat de continue overgang van spelers in combinatie met dit hogere salaris aldus (wederom) leidt tot aanzienlijke kostenverhogingen voor clubs. Spelers die langer dan twee jaar voor een club hebben gespeeld, ontvangen zo een zeer royale vergoeding, terwijl men deze vanuit financieel oogpunt veelal niet nodig heeft, men deze niet zal aanwenden voor opleiding of omscholing en men (zoals hierboven reeds uiteengezet) juist vaak weer gelijk in dienst treedt bij een andere club.

Mening FBO t.a.v. de transitievergoeding

In algemene zin is de FBO van mening dat de transitievergoeding geen enkele bijdrage levert aan het versoepelen van de overgang van een werknemer van de ene naar de andere werkgever. Zowel binnen als buiten het betaald voetbal.

Binnen het betaald voetbal mist de transitievergoeding echter nog meer haar doel. In de regel zal de transitievergoeding naar onze overtuiging door contractspelers eerder gebruikt worden voor andere doeleinden dan voor omscholing of opleiding. Daarnaast kent de CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal reeds een regeling die spelers aan het einde van hun arbeidsovereenkomst (onder bepaalde voorwaarden) een schadeloosstelling toekent en vallen spelers na hun carrière bovendien terug op de financiële overbruggingsregeling van het CFK. In die zin acht de FBO de transitievergoeding dan ook een extra belasting voor clubs en een onnodige beloning voor contractspelers.

Spijtoptantenregeling

Ook de zogeheten spijtoptantenregeling is een regeling die voortkomt uit de Wet Werk & zekerheid. De spijtoptantenregeling geeft werknemers de mogelijkheid om tot twee weken na ondertekening van een beëindigingsovereenkomst (een overeenkomst met wederzijds goed-

vinden) nog terug te komen op de beëindiging en weer in dienst te treden. Vertaald naar het betaald voetbal biedt deze regeling contractspelers thans aldus de mogelijkheid om vóór het einde van de zogeheten transferwindow (de overschrijvingstermijn) te 'shoppen' bij andere clubs. Indien de speler geen nieuwe club van zijn gading vindt, keert hij terug bij de oude club.

Mening FBO t.a.v. de spijtoptantenregeling

Clubs blijven door de spijtoptantenregeling twee weken lang in onzekerheid over de vraag of de arbeidsvereenkomst nu daadwerkelijk is beëindigd en of voor de desbetreffende contractspeler al dan niet een vervanger moet worden aangetrokken. Daarnaast frustreert het de voorbereiding van clubs op het nieuwe seizoen (de definitieve grootte van de selectie blijft in feite onbekend tot twee weken na het einde van de overschrijvingsperiode). In het kader van het sportieve verloop van de competitie en het beleid binnen een club leidt dit tot een ongewenste en naar onze mening vanuit de wetgever nimmer bedoelde situatie.

Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer

De bezwaren ten aanzien van zowel de transitievergoeding als de spijtoptantenregeling zijn door de FBO schriftelijk kenbaar gemaakt aan Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer. Tevens heeft de FBO haar standpunt kenbaar gemaakt via de overkoepelende brancheorganisatie MKB-Nederland en de AWWN.

Het was van belang deze bezwaren in dit stadium kenbaar te maken, aangezien de Wet Werk & Zekerheid thans binnen de overheid wordt geëvalueerd. In een eerder stadium (voorafgaand aan de invoering van de Wet Werk & Zekerheid) heeft de FBO het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid reeds gewezen op de negatieve gevolgen van de regelingen. Op dat moment bleek een uitzondering voor het betaald voetbal of een aanpassing van de regelgeving onmogelijk.

De FBO houdt u uiteraard op de hoogte van de voortgang in dit dossier. Voor meer informatie omtrent de vraag hoe om te gaan met de transitievergoedingen, verwijzen wij u naar het artikel VoetbalFocus, elders te vinden in deze uitgave van VoetbalZaken.



» 31 maart - Mededeling conform CAO's ingeval van aflopende contracten

» 19 mei - FBO Ledenvergadering

» 24 mei - AVBV KNVB

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

Vormgeving en realisatie
Dinq media bv