

# VOETBAL ZAKEN.

FEDERATIE VAN BETAALD VOETBAL ORGANISATIES

NR. 2 WEEK 12 - 2017

## Wijzigingen wetgeving 2017

Per 1 januari 2017 zijn er weer enkele nieuwe wetswijzigingen doorgevoerd. Enkele van deze wijzigingen treft u hieronder aan:

### Maximum transitievergoeding

Het maximumbedrag van de transitievergoeding wordt jaarlijks per 1 januari door de Minister van SZW gewijzigd en is voor dit jaar vastgesteld op € 77.000,-.

### AOW-leeftijd verhoogd

Werknemers geboren na 30 juni 1951 en voor 1 april 1952 gaan negen maanden langer AOW-premie betalen en ontvangen daarna de eerste AOW-uitkering. De AOW-leeftijd is daarmee aldus komen te staan op 65 jaar en 9 maanden. De hogere AOW-leeftijd kan gevolgen hebben voor heffingskortingen, zoals de ouderenkorting.

### Lage inkomensvoordeel (LIV)

Het LIV is een tegemoetkoming voor werkgevers, waarmee de loonkosten van werknemers met een salaris rond het minimumloon lager worden. Dit kan jaarlijks tot wel € 2.000,- per werknemer opleveren. Voor meer informatie aangaande het LIV verwijzen wij u naar de website van de Rijksoverheid; [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl).



### WGA-verzekeringen samengevoegd

Per 1 januari 2017 wordt het mogelijk eigenrisicodragers te worden voor de WGA-flex. Werkgevers die al eigenrisicodragers WGA-vast waren, worden dan ook eigenrisicodragers WGA-flex.

### Voorwaarden voor verrekeningen in minimumloon en -vakantiebijslag

De voorwaarden rondom verrekeningen en inhoudingen van het wettelijk minimumloon zijn aangescherpt in het kader van de Wet Aanpak Schijnconstructies (zie ook elders in deze VoetbalZaken). Het gaat dan met name om het verrekenen van kosten van huisvesting en zorgverzekeringspremie.

### Aanpassing Wet SUWI (Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen)

Werkgevers die eigenrisicodragers willen worden, kunnen onder bepaalde voorwaarden gegevens en informatie opvragen uit de administratie van UWV. Het gaat dan om een overzicht van (ex-)werknemers met een lopende Ziektewet- of WGA-uitkering. Werkgevers kunnen dit overzicht ook per 1 januari 2017 opvragen als zij hun eigenrisicodragerschap willen beëindigen. Dus als een werkgever zijn particuliere verzekering voor arbeidsongeschiktheid en daarmee loondoorbetaling tijdens ziekte wil beëindigen en hij weer via UWV verzekerd wil zijn (publieke verzekering). Voor eigenrisicodragers voor de Ziektewet kan de periode van 104 weken, waarover zij Ziektewet-uitkering moeten betalen, met maximaal 52 weken worden verlengd als er onvoldoende is gedaan om de zieke werknemer te laten re-integreren. Vraagt een werknemer in dat geval te laat de WIA-uitkering aan, dan wordt de doorbetalingsperiode ook nog verlengd met de tijd waarover de aanvraag te laat is. Verder mogen eigenrisicodragers voor de Ziektewet zelf toestemming geven voor een proefplaatsing van hun ex-werknemer, als aan de voorwaarden is voldaan. De ex-werknemer hoeft dan geen toestemming aan UWV te vragen.

Partners FBO:



GOED



## 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 onder meer om werknemers uiterlijk een maand voor het einde van het contract te informeren over het verlengen of beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Deze zogeheten 'aanzegging' geldt 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 aan medewerkers met een aflopend contract ook een zogeheten 'transitievergoeding' verschuldigd zijn.

## CAO's

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

In dit artikel wordt clubs uitgelegd hoe het beste met deze zaken om te gaan. Wij raden u als club aan een en ander aandachtig te lezen en onze adviezen in dezen nadrukkelijk te volgen.

## 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 2017 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 2017 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 € 161.117,91).

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 maandsalarissen. 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 € 53.705,97).

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 u erop dat aan trainers in de zin van de CAO Trainer/Coaches Betaald Voetbal geen schadeloosstelling is verschuldigd (hetgeen echter los staat van de verplichte mededeling uit de CAO).

## 2. Aanzegging en transitievergoeding conform Wet Werk & Zekerheid

### Aanzegging

Clubs zijn ingevolge de Wet Werk & Zekerheid in geval van een aflopende arbeidsovereenkomst verplicht een mededeling van verlenging of niet-verlenging (een zogeheten 'aanzegging') te doen. Deze verplichting geldt zowel bij aflopende eerste als bij 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 maand-salaris. Ook deze brieven kunnen daarom het beste aangetekend verzonden worden.

### Transitievergoeding

Sinds 1 juli 2015 zijn werkgevers in Nederland verder 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 in geval van een speler, omdat de 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 (te denken valt hierbij aan het aangetekend verzenden van een brief waarin de beëindiging op initiatief van de werknemer, bijvoorbeeld het afwijzen van een gelijkwaardige of verbeterde 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. De overgangsregeling gold echter tot 1 juli 2016 en is thans aldus **niet** meer van toepassing.

Een contractspeler die voor zowel de transitievergoeding als voor de schadeloosstelling (conform de CAO) in aanmerking komt, kan vanaf heden in voorkomende gevallen aldus aanspraak maken op **beide regelingen!**

### 4. Concluderend en wat te doen als club?

#### Spelers/Trainers

Iedere speler of trainer wiens arbeidsovereenkomst aan het einde van dit seizoen eindigt, dient van de club een brief te ontvangen waarin medegedeeld wordt of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt verlengd.



- 1) Op basis van de CAO's dient de mededeling dat het contract wordt beëindigd bij verlengde contracten plaats te vinden op uiterlijk 31 maart 2017;
- 2) op basis van de Wet Werk & Zekerheid dient de mededeling van beëindiging of verlenging bij eerste én verlengde aflopende contracten te geschieden uiterlijk een maand vóór het einde van het contract.

Wij adviseren u, ter voorkoming van misverstanden, ieder aflopend contract van een speler of trainer uiterlijk 31 maart 2017 aangetekend aan te zeggen middels de standaardbrieven van de FBO. Zulks uiteraard **tenzij** er individuele (bewuste) redenen zijn van het voorgaande af te wijken. Bijvoorbeeld:

- Indien de speler reeds een arbeidsovereenkomst heeft bij een andere club per 1 juli 2017;
- men de overeenkomst tegen dezelfde voorwaarden wil laten doorlopen; of
- indien een speler een verbeterde of gelijkwaardige aanbieding heeft afgeslagen.

Alsdan dient de speler immers op uiterlijk 15 mei a.s. **zelf** zijn arbeidsovereenkomst schriftelijk te beëindigen.

Op deze manier voorkomt u eventuele nadelige financiële consequenties en voldoet u aan de eisen van zowel de van toepassing zijnde CAO's als de Wet Werk & Zekerheid.

De FBO heeft standaardbrieven die u in kader van het bovenstaande kunt gebruiken. Deze zijn te downloaden via onze website.

- 3) Per contractspeler dient in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst verder bekeken te worden of deze recht heeft op een schadeloosstelling, een transitievergoeding of beiden.
- 4) Per trainer dient in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst bekeken te worden of deze recht heeft op een transitievergoeding.

#### Overig personeel

Voor de goede orde wijzen wij u erop dat de regels van aanzegging en transitievergoedingen die volgen uit de Wet Werk & Zekerheid ook gelden voor het overige personeel.

- 1) Op basis van de Wet Werk & Zekerheid dient daarom uiterlijk een maand vóór het einde van de arbeidsovereenkomst aan de desbetreffende medewerker te worden medegedeeld of de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd of zal worden verlengd, en, in geval van het laatste, tegen welke voorwaarden.
- 2) Per medewerker dient bekeken te worden of deze in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht heeft op een transitievergoeding.

#### Stroomschema's

De FBO heeft stroomschema's die u als club verder kunnen helpen bij het inzichtelijk maken en rechtsgeldig beëindigen van de bij uw club eindigende contracten. Deze stroomschema's zijn op te vragen bij de FBO

#### Hulp en advisering

De FBO is zich er ten eerste van bewust dat bovengenoemde materie ingewikkeld is. Aarzelt u als club dan ook geen moment om in geval van vragen of behoefte aan hulp rechtstreeks (en vóór 31 maart a.s.) contact met ons op te nemen. Wij zullen dan samen met u de individuele casus of casussen bespreken en hierop adviseren.

Partners FBO:



# Nieuwe Arbowet per 1 juli 2017

Per 1 juli a.s. wordt de vernieuwde Arbowet van kracht. Om tijdig in te kunnen spelen op deze veranderingen heeft FBO-partner GOED de belangrijkste wijzigingen onder elkaar gezet. Tevens is in dit artikel aangegeven welke gevolgen de nieuwe wetgeving heeft voor de klanten die reeds een samenwerking met GOED zijn aangegaan.

» In groen staan de veranderingen die voor de klanten van GOED geen gevolgen hebben, in rood de veranderingen die de aandacht van beiden vragen.

In de Arbowet komt een aantal nieuwe verplichtingen te staan:

- Werknemers moeten de bedrijfsarts kunnen consulteren over gezondheidskundige vragen, naast de al bestaande consultatie bij verzuimbegeleiding. **Bij GOED kan men daarvoor terecht bij de Inzetbaarheidsdeskundigen die in taakdelegatie werken.**
- Medewerkers krijgen een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts voor gezondheidsvragen in relatie tot het werk. De werknemer heeft weet van deze mogelijkheid, er zijn geen onnodige drempels door plaats en tijdstip van het consult en de werkgever krijgt geen informatie over het consult, de aanleiding of de uitkomsten van het consult op tot de persoon herleidbaar niveau. **Dit is bij klanten van GOED nu al zo ingericht – er is een lage drempel naar Inzetbaarheidsdeskundige en bedrijfsarts.**
- De bedrijfsarts (of Inzetbaarheidsdeskundige) krijgt de gelegenheid iedere arbeidsplaats in het bedrijf te bezoeken. **Ook dit onderdeel is al van toepassing bij GOED – vooral bij de klanten waar**

**ons team volledig op locatie werkt.**

- De werknemer krijgt het recht op een second opinion (het raadplegen van een tweede bedrijfsarts) bij de ziekteverzuimbegeleiding, het PAGO, de aanstellingskeuring en de gezondheidskundige consultatie. **Dit is een standaard dienst die GOED al biedt; indien gewenst kan een medewerker er voor kiezen een andere arts te raadplegen.**
- De bedrijfsarts moet beschikken over een adequate klachtenregeling. **Ook hieraan voldoen alle artsen van GOED. Een kopie van ons klachten reglement sturen we graag toe.**
- Alle arbodienstverleners (dus niet alleen de bedrijfsartsen) werken nauw samen met- en adviseren aan de preventiemedewerker en de OR. **Naast het periodieke overleg met de OR dient er ook een dergelijk overleg gepland te worden met de preventie medewerker.**
- Alle taken die een werkgever moet afnemen van een arbodienst moeten in een contract worden vastgelegd. **Dit vormt reeds een standaard onderdeel van de Service Level Agreement met GOED.**

Bedrijven krijgen een jaar de tijd om het bestaande contract met de arbodienst aan te passen. Dit betekent ten eerste dat de bestaande behoefte aan deskundige ondersteuning goed dient te worden beoordeeld (op het gebied van veiligheid, gezondheid, verzuim, duurzame inzetbaarheid, enzovoort) en dat vervolgens die adequate ondersteuning dient te worden geregeld. Ten tweede dienen partijen vervolgens het bestaande contract inhoudelijk en formeel aan te passen aan de eisen in de nieuwe Arbowet.

'GOED is sinds 1 juli 2016 partner van de FBO. Inmiddels heeft GOED overeenkomsten gesloten met clubs als Vitesse en ADO Den Haag. Met andere clubs is GOED nog in bespreking. In het komende voorjaar organiseren GOED en de FBO een bijeenkomst waarin zaken als ziekteverzuim, privacy en andere HR-gerelateerde zaken nader aan de orde zullen komen.

Alle clubs ontvangen hier te zijner tijd een uitnodiging voor.'

# GOED

 **FBO** Agenda

- » 31 maart – Uiterlijke datum verzenden beëindigingsbrief spelers/trainers

## 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

Fier.media