

VOETBAL ZAKEN.



FEDERATIE VAN BETAALD VOETBAL ORGANISATIES

NR. 4 WEEK 30 - 2016

Tempo-Team nieuwe partner FBO

De FBO en Tempo-Team hebben een overeenkomst gesloten waardoor Tempo-Team per 1 jl. officieel partner is geworden van de FBO.

» Tempo-Team is geen onbekende in de voetbalwereld. Zo werkt Tempo-Team op dit moment nauw samen met onder meer Sparta Rotterdam en ADO Den Haag. Bij ADO Den Haag heeft Tempo-Team ook het programma 'ADO@Work' gepresenteerd op basis waarvan

Tempo-Team vacatures vervult van bedrijven uit het netwerk van ADO Den Haag.

De FBO is zeer verheugd met deze samenwerking. Na de transferperiode zal de FBO clubs uitgebreid inlichten over de diensten die Tempo-Team hen kan bieden.



Wet Huis voor Klokkenluiders in werking getreden

Per 1 juli 2016 is de Wet Huis voor klokkenluiders in werking getreden. Ondanks de vrij geruisloze inwerkingtreding van deze nieuwe wet, brengt deze wetgeving ook gevolgen voor clubs met zich mee. De FBO heeft ten aanzien van deze nieuwe wet de gevolgen voor clubs in kaart gebracht.

Wet Huis voor Klokkenluiders

Per 1 juli jl. is het voor werkgevers met ten minste vijftig man personeel verplicht een procedure vast te stellen voor het melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie. Onder werknemers wordt in deze wet verstaan: iedere persoon met een arbeidsovereenkomst of een zelfstandige, die arbeid verricht of heeft

verricht. Afhankelijk van de procedure die de werkgever hiervoor heeft opgericht, meldt de werknemer het vermoeden eerst bij de leidinggevende, vertrouwenspersoon of een andere in een interne klachtenregeling aangewezen persoon. Wordt de gemelde misstand niet binnen een redelijke termijn aangepakt, dan kan de werknemer

Lees verder op pagina 4



Afhankelijk van de procedure die de werkgever hiervoor heeft opgericht, meldt de werknemer het vermoeden eerst bij de leidinggevende.

Partners FBO:



Vanuit de clubs bestaat al een geruime tijd de vraag over de mogelijkheid de transitievergoeding te verdisconteren in het salaris en dus in de arbeidsovereenkomst. Aangezien de wet hieromtrent geen duidelijkheid verschaft, is er door de FBO onderzoek gedaan naar de mogelijkheid de transitievergoeding te verwerken in de arbeidsovereenkomst. Uiteindelijk is de FBO tot onderstaand advies gekomen.



Inhoud transitievergoeding

De transitievergoeding behelst een vergoeding welke de werkgever aan de werknemer is verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd, op verzoek van de werkgever is ontbonden of na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet. Dit geldt voor opvolgende arbeidsovereenkomsten met een tussenpoos van ten hoogste zes maanden. Wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigd, is de werkgever slechts een transitievergoeding verschuldigd indien de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De transitievergoeding is dus pas verschuldigd na de beëindiging van de overeenkomst en dient als financiële zekerheid voor de werknemer tijdens de transitie naar een nieuwe baan. Wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, is geen transitievergoeding verschuldigd.

Verdisconteren in arbeidsovereenkomst

Wanneer de transitievergoeding wordt verdisconteerd in het salaris, betaalt de werkgever maandelijks een extra bedrag aan salaris als dekking voor een eventuele transitievergoeding. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en aan de eisen voor het recht op een transitievergoeding is voldaan, zal de werkgever stellen dat de transitievergoeding (of een groot gedeelte) reeds is voldaan door maandelijks proportionele betaling via het salaris. Voordeel van deze constructie is dat werkgevers niet voor onverwachte kosten komen te staan na beëindiging van arbeidsovereenkomsten. De transitievergoeding is dan namelijk (deels) ingecalculeerd bij wijze van verwerking in het salaris. Of deze constructie berust op een geldige juridische grondslag achten wij zeer de vraag. De transitievergoeding is pas verschuldigd na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Slechts outplacement- en/of inzetbaarheidskosten kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Bovendien is de transitievergoeding enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag, maar anderzijds ook om de overgang naar ander betaald werk te vergemakkelijken; een transitie naar ander werk. Wanneer de vergoeding in het salaris wordt verdisconteerd, wordt niet aan de laatste doelstelling voldaan. Concluderend ziet de FBO geen juridische grondslag op het in mindering brengen van maandelijkse bijdragen in de transitievergoeding.

Advies FBO

Ons advies is om de transitievergoeding niet in het salaris te verdisconteren. Hoewel deze constructie bepaalde voordelen kan bieden, is de kans zeer reëel dat de werkgever na beëindiging van de arbeidsovereenkomst alsnog de transitievergoeding verschuldigd is. Dit zou enorm nadelig zijn voor de clubs, omdat de transitievergoeding dan als het ware tweemaal dient te worden betaald. Bovendien zijn er ook bedrijfseconomische nadelen verbonden aan deze constructie. Voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst is namelijk nog geenszins duidelijk of uiteindelijk een transitievergoeding moet worden betaald; een werknemer kan zelf ontslag nemen of het dienstverband kan binnen 24 maanden beëindigd worden, waardoor helemaal geen transitievergoeding verschuldigd is. Om toch het nadeel van onverwachte kosten enigszins te voorkomen, luidt ons advies om bedragen op de begroting te reserveren voor toekomstige transitievergoedingen. Zo kan de financiële klap makkelijker opgevangen worden. Een andere mogelijkheid is dat er tussentijds wordt afgerekend. Echter bestaat ook hier het risico dat uiteindelijk nooit een transitievergoeding verschuldigd is en dus de tussentijdse afrekening onnodig is geweest.

Tot slot

De FBO raadt ten zeerste aan om de transitievergoeding niet te disconteren in het salaris van de arbeidsovereenkomst. Mocht de club toch het financiële risico willen beperken, adviseren wij om een bedrag op de begroting te reserveren. Heeft u als club nog verdere vragen over de transitievergoeding en het beperken van het financiële risico of de toepassing daarvan, aarzelt u dan niet om rechtstreeks contact met de FBO op te nemen.

Gevolgen Brexit en info mbt Japanse spelers

Recentelijk hebben zich enkele ontwikkelingen voorgedaan welke voor de Nederlandse clubs van belang kunnen zijn. Hieronder worden deze twee zaken uiteengezet.

Brexit

Zoals bekend heeft het Verenigd Koninkrijk recentelijk week aangegeven de EU te willen verlaten. Een aantal clubs heeft de FBO inmiddels benaderd met de vraag welke gevolgen deze 'exit' zal gaan hebben voor spelers met bijvoorbeeld de Engelse nationaliteit. Ten eerste merken wij op dat het nog minimaal twee jaar zal duren voor de 'exit' daadwerkelijk plaats zal vinden. Tot die tijd is er dan ook geen sprake van een wijziging van de huidige regels en wetten. Verder is nog onduidelijk welke zaken de komende twee jaar alsnog gerepareerd zullen gaan worden via verdragen tussen het Verenigd Koninkrijk en de EU. Over de situatie na de komende twee jaar valt helaas dus nog niets te zeggen. De komende tijd zal de FBO clubs uiteraard van relevante wijzigingen en/of gevolgen die het betaald voetbal raken op de hoogte houden.

Japanse spelers

Vanaf februari 2015 heeft de FBO clubs gewezen op het feit dat er, als gevolg van een uitspraak van de Raad van State, voorlopig geen tewerkstellingsvergunning (tegenwoordig GVVA genoemd) meer vereist was voor niet-EU spelers met de Japanse nationaliteit. Vanaf 1 oktober a.s. komt deze uitzonderingspositie te vervallen. Vanaf die datum is voor Japanse spelers aldus weer een tewerkstellingsvergunning (GVVA) vereist en dient er ook weer te worden voldaan aan het hiervoor geldende inkomens- en kwaliteitscriterium.

Tewerkstellingsvergunningen (GVVA's) die vóór 1 oktober a.s. zijn of worden afgegeven, vallen nog tot maximaal

1 jaar na afgiftedatum van de tewerkstellingsvergunning (GVVA) onder de uitzonderingspositie. Na ommekomst van de periode van een jaar zal de speler in kwestie dienen te voldoen aan het vereiste inkomens- en kwaliteitscriterium. Let op, indien een Japanse speler thans dus bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst met een club is aangegaan op 1 januari 2016, dan zal er per 1 januari 2017 dus moeten worden voldaan aan het inkomens- en kwaliteitscriterium.



FBO en Marxman Advocaten sluiten samenwerkingsovereenkomst

In de vorige editie van VoetbalZaken hebben wij al aan u mede kunnen delen dat de FBO een samenwerking is aangegaan met XpertHR. Wij zijn verheugd te kunnen melden dat de FBO per 1 juli jl. nu ook een samenwerking is aangegaan met Marxman Advocaten te Amersfoort.

MARXMAN
advocaten

Onderscheidend in aanpak. Ondernemend en betrokken. Praktisch en effectief. Dat is Marxman Advocaten. Marxman Advocaten onderneemt graag met haar klanten mee. Investeren is kenmerkend voor de aanpak van Marxman Advocaten. Met als resultaat: de beste oplossing voor de klant. De advocaten van Marxman zijn een sterke (gespreks)partner en denken ook mee op strategisch niveau. Marxman Advocaten zorgt

voor kennisvoorsprong, zodat kansen optimaal worden benut. Veranderende marktomstandigheden, daar speelt Marxman Advocaten vanzelfsprekend op in.

Marxman Advocaten is een allround kantoor waarbinnen dertig medewerkers in een ondernemingsgerichte praktijk werken. Adviseren en begeleiden, procederen en trainen: het zijn de belangrijkste pijlers van de dienstverlening Marxman Advocaten.

Na de zomer zullen de diensten van Marxman Advocaten nader aan de leden van de FBO kenbaar gemaakt worden.

Partners FBO:





Wet Huis voor Klokkenluiders in werking getreden

Vervolg van pagina 1

het vermoeden melden bij het Huis voor klokkenluiders (hierna te noemen: 'het Huis'). Op grond van de wet is dit de Nationale ombudsman.

Vermoeden van misstand

De werknemer heeft slechts de mogelijkheid het vermoeden van een misstand aan te kaarten indien dit vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden voortvloeiend uit kennis opgedaan binnen de werkrelatie en het maatschappelijk belang bij de schending van een wettelijk voorschrift in het geding is. Van laatstgenoemd vereiste kan bijvoorbeeld sprake zijn als er een gevaar voor de veiligheid van personen of een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst ontstaat. De werknemer dient een vermoedelijke misstand in eerste instantie bij een daartoe bevoegd orgaan binnen de werkgever te melden. In principe wordt een melding geweigerd wanneer de werknemer de interne procedure niet gevolgd heeft. De werknemer heeft echter ook de mogelijkheid de misstand rechtstreeks aan het Huis melden indien van hem in redelijkheid niet gevraagd kan worden het vermoeden binnen de organisatie van de werkgever te melden. Het vaststellen van een interne procedure kan dus al een hoop problemen voorkomen.

Risico's

Gezien het feit dat contractspelers conform de Wet Huis voor klokkenluiders ook binnen de definitie van werknemer vallen, zullen clubs al snel aan de vereiste 50 werknemers

voldoen. Daarom acht de FBO het van belang de mogelijke risico's in kaart te brengen. Om te beginnen kan het Huis de werkgever van aanbevelingen voorzien, indien een vermoeden van een misstand naar het oordeel van het Huis voldoende onderbouwd is. Deze aanbeveling brengt geen civiel- of strafrechtelijke gevolgen met zich mee, maar de werkgever dient wel het Huis te informeren hoe hij gevolg zal geven aan de aanbeveling. Is de werkgever van plan de aanbeveling niet op te volgen, dan dient hij de redenen daartoe te motiveren. Het risico voor de clubs ligt bij het feit dat de aanbeveling wordt verstrekt aan een ieder die daarom verzoekt. Aangezien clubs in de media onder een vergrootglas liggen, bestaat de mogelijkheid dat een misstand wordt geconstateerd en daarmee openbaar kan worden gemaakt.

Ten tweede kan de werknemer het Huis verzoeken een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich naar de werknemer heeft gedragen naar aanleiding van de melding. Het ter beschikking stellen van een eerlijke interne procedure zou clubs tegen een dergelijk onderzoek kunnen beschermen. Is er geen interne procedure opgesteld, dan wordt het voor de werknemer gemakkelijker om direct naar het Huis te stappen, zonder voorafgaande inlichting bij de werkgever.

De werkgever kan de overeenkomst met de werknemer tot een jaar na het oordeel van het Huis niet opzeggen op grond van het aanklaarten van de misstand. Bovendien mag

de werkgever de werknemer op grond van het aanklaarten van de misstand niet benadelen.

Tot slot

Of de Wet Huis voor klokkenluiders daadwerkelijk grote invloed heeft op de voetbalsector, dient te worden afgewacht. Aanbevolen wordt echter wel om in ieder geval een werknemer binnen de organisatie als onafhankelijk aanspreekpunt aan te stellen. Doet men dit namelijk niet, dan wordt het voor de werknemer makkelijker om direct naar het Huis te stappen, waardoor

Het instellen van een interne procedure doet de clubs de mogelijkheid behouden de kwestie eerst intern op te lossen.

eventuele misstanden openbaar kunnen worden gemaakt. Het instellen van een interne procedure doet de clubs de mogelijkheid behouden de kwestie eerst intern op te lossen. Wij als FBO zullen de komende tijd gebruiken om te bezien of wij een 'model-procedure' voor clubs kunnen redigeren. Hiervan worden clubs uiteraard op de hoogte gehouden.

Indien u als club vragen heeft ten aanzien van deze nieuwe regeling, aarzelt u dan niet om rechtstreeks contact met de FBO op te nemen.

Digitale tekst CAO Trainer/Coaches gereed

De tekst van de nieuwe CAO Trainer/Coaches Betaald voetbal is gereed. Via de website www.fbo.nl is de nieuwe tekst te downloaden. In de loop van de komende weken zullen alle clubs tevens de papieren versies (in de vorm van CAO-boekjes) ontvangen.



- » 5 augustus – Aanvang competities betaald voetbal
- » 31 augustus – Einde transferwindow

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

Ronald Hordijk & Chiel van Rijn | Fier.media