

VOETBAL ZAKEN.

FEDERATIE VAN BETAALD VOETBAL ORGANISATIES

NR. 6 WEEK 48 - 2016

Terugblik op succesvol symposium FBO

Op 28 oktober jl. organiseerde de FBO in samenwerking met het Asser Instituut een symposium dat in het teken stond van onder meer de publicatie van het tweede editie van het boek "The Jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber" van Frans de Weger, jurist binnen de FBO.

» Naast de lancering van het boek werd er tevens aandacht besteed aan het zogeheten Wilhelmshaven-arrest van de 'Bundesgerichtshof' (de hoogste rechterlijke Duitse instantie). Een uitspraak die internationaal veel aandacht heeft gekregen aangezien in de procedures ook de verenigbaarheid van de FIFA-reglementen met het EU-recht werd bestreden.

Het symposium bestond uit drie algemene presentaties, gehouden door experts op het gebied van dit onderwerp. Frans de Weger hield allereerst een presentatie over zijn boek en bood vervolgens ter introductie een juridische uiteenzetting van de Wilhelmshaven-zaak, waarin de focus lag op de procedures binnen FIFA en voor het CAS. Vervolgens is Jan Orth als expert van het Duitse recht dieper ingaan op de drie juridische procedures voor de Duitse nationale gerechtelijke instanties. De laatste presentatie werd gegeven door Antoine Duval van het Asser Instituut, die de uitspraak in een breder

Het symposium werd gehouden in het Voetbalhuis, waar de FBO gehuisvest is



juridisch perspectief plaatste en besprak wat de potentiële invloed van deze uitspraak is, gezien vanuit respectievelijk het EU-recht en het internationale arbitragerecht.

Ter afsluiting volgde na de drie presentaties nog een uitgebreide paneldiscussie, waarin onder voorzitterschap van Ben van Rompuy (universiteit Leiden) verder Joris van Benthem (Feyenoord), Wil van Megen (FIFPro), Mark Boetekees (KNVB), Daan de Jong (ECA), Frank Hendrickx (KU Leuven) en Jürgen Scholz (advocaat Wilhelmshaven) zitting hadden. Deze paneldiscussie stond uiteraard in het teken van het Wilhelmshaven-arrest, maar

deed ook stof opwaaien voor een bredere discussie over de verschillen tussen clubs en spelers ten aanzien van bijvoorbeeld Europees recht en de regels omtrent opleidingsvergoedingen.

Het evenement vond plaats in het Voetbalhuis en werd uiteindelijk door ruim 90 deelnemers bezocht. Al met al kan geconcludeerd worden dat het een zeer interessante en succesvolle middag is geworden.

Via deze weg wenst de FBO alle aanwezigen, de sprekers en het Asser Instituut te danken voor de totstandkoming van het evenement.

Partners FBO:



De Wet Werk & Zekerheid (WWZ) is inmiddels anderhalf jaar van kracht. In deze VoetbalFocus maken we de balans alvast gedeeltelijk op en bezien we welke veranderingen de WWZ teweeg heeft gebracht op het gebied van dossieropbouw.

Onvoldoende dossieropbouw

Opvallend is dat veel zaken bij de rechter de afgelopen anderhalf jaar zijn afgewezen vanwege een te geringe dossieropbouw. In veel gevallen gaat het hier mis bij de beoordelingen. Bij veel bedrijven is het beoordelingsgesprek te summier vastgelegd of vinden er in het geheel geen beoordelingsgesprekken plaats. Een ander probleem is dat beoordelingen te positief zijn; de kritiek jegens de medewerker wordt niet (goed genoeg) vastgelegd of de desbetreffende werknemer ontvangt ondanks de kritiek toch een positieve eindscore.

Waar op te letten?

Van belang is dat beoordelings- en functioneringsgesprekken met medewerkers structureel (bijvoorbeeld tweemaal per jaar) plaats vinden en dat deze gesprekken telkens via eenzelfde en duidelijke structuur plaats vinden. Van belang is ook dat er geen gebruik wordt gemaakt van summier beoordelingsformulieren, maar dat er een goede verslaglegging plaats vindt. Met goede beoordelingsverslagen of -formulieren staat een club al veel sterker bij een rechter. Van belang is verder dat niet alleen kritiek wordt geuit, maar dat er ook gezamenlijk gesproken wordt over hoe het functioneren te verbeteren. Uiteindelijk gaat het ingeval van een disfunctionerende of minder goed functionerende medewerker namelijk in eerste instantie om bijsturen.

Dossiervorming

Het is een misvatting dat een dossier van een medewerker enkel dient te bestaan uit officiële documenten, zoals beoordelingsverslagen. Alles draagt bij aan een dossier; ook een kort briefje, een e-mail of zelfs in bepaalde gevallen een appje kan bijdragen aan het dossier. Het voordeel van een vaste beoordelingssystematiek is echter dat er structureel aan een dossier wordt gebouwd, zowel in positieve als in negatieve zin. Daardoor ontstaat er een totaal beeld van de relatie tussen de werkgever en de werknemer.



Verbetertrajecten

De WWZ hamert continu op het moeten bieden van verbetertrajecten door werkgever. Ook uit de rechtspraak blijkt dat rechters hieraan veel waarde hechten. Het is daarom van belang ingeval van (aanhoudende) kritiek reeds in een vroegtijdig stadium een verbetertraject bij een medewerker in te zetten, bijvoorbeeld in de vorm van scholing of coaching. Twee jaar wachten met een verbetertraject voor een slecht functionerende medewerker zal bij een rechter uiteindelijk nadelige gevolgen kunnen hebben voor de werkgever.

Conclusie

De rechtspraak laat duidelijk zien dat het tot nu toe de koers van de WWZ duidelijk volgt. In dit verband is het dan ook (nog meer dan voorheen) van belang om de HR binnen een club goed op orde te hebben. Draag zorg voor een goede beoordelingssystematiek en voor een structurele vastlegging van deze beoordelingen. Zorg verder dat er ingeval van kritiek snel en effectief wordt ingegrepen middels het bieden van verbetertrajecten.

Uiteraard staat de FBO tot uw beschikking met betrekking tot het bovenstaande te assisteren en/of te adviseren.

Wet DBA uitgesteld tot 2018

» Werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland hebben geen vertrouwen meer in de Wet DBA. De wet, die misstanden rond flexwerk zou moeten voorkomen, werkt averechts. Het blijkt dat maar liefst 85% van de ondernemers verwacht dat het vanwege de wet DBA lastiger wordt om zzp'ers in te huren.

Ook zzp'ers zelf verwachten dat de effecten van de nieuwe wet de komende tijd zullen verergeren. Al bijna 10% van de zelfstandigen heeft aangegeven dat lopende opdrachten zijn stopgezet vanwege de nieuwe wet.

Staatssecretaris Wiebes heeft in een reactie

inmiddels aangegeven dat de wet DBA in ieder geval tot 2018 wordt uitgesteld om zo onzekerheid over zzp'ers weg te nemen. De wet zal tot nadere orde aan de kant worden gezet.

Uiteraard houden wij u op de hoogte van de voortgang van deze wet.

Gevolgen van de nieuwe privacy wetgeving

In mei 2018 gaat de nieuwe privacy-wetgeving in. En hoewel 2018 nog ver weg lijkt, is het van belang hier als club nu reeds rekening mee te houden. In dit artikel legt Jurriaan van den Berg, (senior juridisch consultant van voormalige FBO-partner USG Legal) uit wat de gevolgen van de wetgeving zijn en waar clubs rekening mee dienen te houden.

Privacy binnen het voetbal?

Heb je als club een (digitaal) spelersbestand, of een supportersbestand? Houd je medische gegevens van spelers bij op een computer? Of ben je van plan dit te gaan doen? Dan heb je als club te maken met privacy. Wat is van belang? In april 2016 heeft de Europese wetgever de Algemene Verordening Gegevensbescherming ('AVG') aangenomen. De AVG gaat in per mei 2018, dus het is belangrijk dat je de resterende tijd gebruikt om te voldoen aan de AVG.

Waar gaat de privacy wetgeving over?

Privacy wetgeving gaat over de spelregels die gelden bij de verwerking van persoonsgegevens. Voorbeelden van het verwerken van persoonsgegevens zijn:

- de salarisadministratie, waaronder dat van spelers en trainers;
- het bewaren van gegevens van seizoen-kaarthouders of sponsoren;
- het vastleggen van spelersprofielen in een database.

Het doel van de wet is om de privacy van de personen van wie gegevens worden verwerkt, te beschermen. Zo is het bijvoorbeeld verplicht om maatregelen te nemen om persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of verdere verspreiding. Voor bijzondere persoonsgegevens, waaronder gegevens over gezondheid, geldt in beginsel zelfs een verbod om deze te verwerken, tenzij uitdrukkelijke toestemming is verkregen of een uitzondering van toepassing is.



Wat is belangrijk (ook voor voetbalclubs)?

Ook voetbalclubs zijn straks verplicht om aan de toezichhouder te kunnen laten zien dat ze 'privacy compliant' zijn. Dit kan door een (intern) privacy beleid te hebben en een administratie bij te houden van alle verwerkingen van persoonsgegevens. Daarbij is het in sommige gevallen zelfs verplicht om - voorafgaand aan de verwerking - een beoordeling te doen van het effect daarvan op de bescherming van persoonsgegevens (een Privacy Impact Assessment of PIA). Denk hierbij bijvoorbeeld aan het verzamelen van data met behulp van tracking

systemen om fysieke inspanning te optimaliseren. In sommige gevallen is het ook verplicht om (intern of extern) een functionaris voor de gegevensbescherming aan te wijzen.

Bewerkerovereenkomsten en ICT

Maak je gebruik van een andere partij bij de verwerking van persoonsgegevens, zoals een hosting provider voor opslag van gegevens in de cloud, dan is een bewerkerovereenkomst nodig om afspraken vast te leggen over het beveiligingsniveau. En als je automatisch persoonsgegevens gaat verwerken, dan is het straks verplicht om vooraf passende technische en organisatorische maatregelen te nemen bij de verwerking van persoonsgegevens (privacy by design).

Meldplicht datalekken

Daarnaast geldt een meldplicht voor het geval een datalek wordt geconstateerd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de onthullingen op de website Football Leaks. De maximale boete in de AVG is € 20.000.000,- of 4% van de totale wereldwijde omzet als dat hoger is. Denk daarnaast ook aan de mogelijke imagoschade.

Conclusie

Voetbalclubs doen er goed aan om nu al de privacy wetgeving in acht te nemen. Niet alleen om boetes te voorkomen, maar ook om te laten zien dat supporters en spelers er op kunnen vertrouwen dat hun (bijzondere) persoonsgegevens goed worden beschermd.

Partners FBO:



Verrekeningen met het loon per 1 januari 2017

Per 1 januari 2017 mag het verrekenen van huurkosten met het minimumloon alleen nog maar onder beperkte voorwaarden.

» Met ingang van 1 januari 2017 treedt het laatste deel van de Wet aanpak schijnconstructies in werking. In het Besluit van 24 oktober 2016 tot wijziging van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag is bepaald dat slechts onder voorwaarden bepaalde zaken, niet zijnde de wettelijke toegestane verrekeningen, niet meer mogen worden verrekend met het wettelijk minimumloon. Achterliggende gedachte voor het verbod op enige verrekening/inhouding op het wettelijke minimumloon was dat er met name in het verrekenen/inhouden van kosten van huisvesting en zorgverzekeringspremie nogal eens sprake was van misbruik/oneigenlijk gebruik. In het Besluit is bepaald dat onder voorwaarden beperkte verrekening/inhoudingen is toegestaan. Daarbij geldt dat de werknemer een schriftelijke volmacht verleent aan zijn werkgever om:

- a. Betalingen te verrichten aan de verhuurder voor de huurkosten en kosten nutsvoorzieningen indien dat niet meer is dan 25% van het voor die termijn geldende wettelijke minimumloon van de werknemer; en
- b. De verhuurder een toegelaten instelling is als in art. 19, lid 1, Woningwet of gecertificeerd is door een door de Raad van Accreditatie erkende instelling.



De werknemer overlegt een afschrift van de huurovereenkomst aan zijn werkgever en dan is de werkgever bevoegd de huur direct over te maken aan de verhuurder. Van belang is dat wordt bepaald dat een hiervoor bedoelde schriftelijke volmacht nietig is, indien die wordt verleend met betrekking tot kosten voor huisvesting indien de werknemer als gedetacheerde werknemer in de zin van art. 1, lid 1, Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU, tijdelijk in Nederland arbeid verricht.

Ook met betrekking tot de premie zorgverzekering kan een dergelijke machtiging worden afgegeven. In dat geval dient een kopie van de polis te worden overgelegd door de werk-

nemer aan de werkgever. Verder is bepaald dat vergoedingen voor onkosten van reizen, huisvesting of voeding die een gedetacheerde werknemer bedoeld in de zin van art. 1, lid 1, Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU, maakt in het kader van de detachering niet tot het wettelijk minimumloon behoren. Een en ander is in lijn met rechtspraak van het Europese Hof. Voor werknemers met een arbeidsbeperking geldt dat verrekening ook mogelijk is met gemeentelijke heffingen zoals rioolheffing, WOZ en waterschapsbelasting.

Met het loon boven het wettelijk minimumloon mogen wel zaken worden verrekend.



FBO gesloten tussen kerst en oud en nieuw

Van 26 december 2016 tot en met 1 januari 2017 is het kantoor van de FBO gesloten. Tijdens deze dagen kunt u in geval van dringende zaken contact opnemen met de FBO via de mobiele telefoonnummers van de medewerkers van de FBO.

Via deze weg wenst de FBO u alvast fijne kerstdagen en een prachtig 2017!

FBO Agenda

- » 24 december tot en met 1 januari – Kantoor FBO gesloten
- » 1 januari - Start transferwindow
- » 1 februari – Sluiting 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 Fier.media