

# VOETBAL ZAKEN.



FEDERATIE VAN BETAALD VOETBAL ORGANISATIES

NR. 3 WEEK 23 - 2016

## FBO en XpertHR sluiten samenwerkingsovereenkomst

**De FBO en XpertHR hebben een overeenkomst gesloten op grond waarvan de FBO en HR-specialist per 1 mei 2016 gaan samenwerken.**

» XpertHR is onderdeel van Reed Business en is marktleider op het specifieke gebied van HR-antwoordbanken. In de antwoordbank is alle actuele HR-data, in begrijpelijke taal, op het gebied van wetgeving en HR beleid te

vinden. Daarnaast biedt de bank inzage aan meer dan 1400 CAO's en ruim 750 getoetste modeldocumenten. Leden van de FBO kunnen tegen een flinke korting die kan oplopen tot 67% een abonnement nemen. Leden die reeds een abonnement hebben, profiteren eveneens mee in deze samenwerkingsovereenkomst. De overeenkomst is in eerste instantie voor tot het einde van het komende seizoen afgesloten, maar beide partijen hebben de intentie om een langdurige samenwerking te bewerkstelligen.

Enkele FBO-leden maken reeds gebruik van XpertHR.

Voor de leden van de FBO wordt nog een bijeenkomst georganiseerd om de tool van XpertHR te introduceren.

*'Met XpertHR hoef je maar op 1 plaats te zoeken naar juiste en up to date HR informatie. Naast correcte informatie bevat het ook vele praktische voorbeelddocumenten die gemakkelijk te gebruiken zijn in de alledaagse praktijk'*

PEGGY VAN ALEM, HR MANAGER PSV

**XpertHR**  
De HR Antwoordbank

## Inkomenscriterium bekend

Zoals bekend moet er bij de aanvraag van een Gecombineerde Vergunning voor Verblijf en Arbeid (GVVA) voor een speler afkomstig uit een land niet behorende tot de Europese Economische Ruimte (EER) aan enkele criteria worden voldaan. Met name het inkomens- en kwaliteitscriterium zijn daarbij van belang.

Ieder jaar wordt aan de hand van het door de KNVB vastgestelde gemiddelde inkomen in de Eredivisie door het UWV het nieuwe inkomenscriterium vastgesteld. Het voor het seizoen 2016/2017 te hanteren inkomensgemiddelde bedraagt € 266.375,- bruto.

Dit inkomensgemiddelde betekent dat het salariscriterium voor het seizoen 2016/2017 als volgt zal zijn:

- Voor spelers van 18 en 19 jaar: € 199.782,-
- Voor spelers van 20 jaar en ouder: € 399.564,-

Voor meer informatie met betrekking tot de verkrijging van tewerkstellingsvergunningen en de criteria die daarvoor gelden, verwijzen wij naar de 'Brochure Vreemdelingen' van de FBO. U kunt deze vinden op de site van de FBO. Uiteraard staat de FBO beschikbaar voor de begeleiding en afhandeling van de procedures.

Partners FBO:





**In verband met nieuwe wetgeving met betrekking tot het inhuren van zelfstandigen (ZZP-ers) en het vervallen van de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR), welke per 1 mei a.s. van kracht gaat, heeft de FBO in samenwerking met de KNVB de gevolgen van de onderhavige wetgeving voor clubs in kaart gebracht. In deze VoetbalFocus zal hier nader op worden ingegaan.**

## VAR-verklaring

Op dit moment biedt de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) bij het gebruik van overeenkomsten van opdracht voor het inhuren van zelfstandigen (ZZP-ers), bijvoorbeeld ingeval van overeenkomsten met trainers, scouts of commerciële krachten, een vrijwaring voor het afdragen van (loon)heffingen en premies. Hierdoor is de kans op het bestaan van een arbeidsovereenkomst beperkt. Zolang een geldige VAR van toepassing is, levert de overeenkomst van opdracht een beperkt risico op.

Per 1 mei a.s. wordt de VAR echter afgeschaft. Hiervoor treedt in de plaats de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA). Deze wijziging brengt voor opdrachtgevers (en dus betaaldvoetbalorganisaties) diverse risico's met zich.

Op grond van de Wet DBA is de Belastingdienst met ingang van 1 mei a.s. bevoegd om de relatie tussen de opdrachtnemer en opdrachtgever

telkens te toetsen om de zogeheten 'schijnzelfstandigen' te weren. De Belastingdienst toetst dan of de aangegane overeenkomst van opdracht een zuivere overeenkomst van opdracht is. Deze toetsing kan zowel gedurende als aan het einde van de opdrachtrelatie plaatsvinden.

## Risico's

Indien de Belastingdienst oordeelt dat geen sprake is van een zuivere overeenkomst van opdracht, dan wordt de opdrachtgever geconfronteerd met de verplichting om (loon)heffingen en premies af te dragen. Eventueel met terugwerkende kracht.

Tevens kan de Belastingdienst aan de opdrachtgever (hoge) geldboetes opleggen voor het niet (actief) afdragen van de (loon)heffingen en premies.

Naast fiscale gevolgen kunnen ook arbeidsrechtelijke gevolgen van toepassing zijn, waardoor de opdrachtgever (in dat geval de werkgever) geconfronteerd kan worden met betaling van minimumloon, ontslagbescherming, de ketenbepaling, transitievergoeding, vakantiedagen, loondoorbetaling bij ziekte, etc.

Met de invoering van de Wet DBA komen zowel de fiscale als arbeidsrechtelijke gevolgen per 1 mei a.s. aldus voor rekening van de opdrachtgever. Door de nieuwe wet verschuift de aansprakelijkheid van opdrachtnemer naar opdrachtgever indien achteraf toch blijkt dat de opdrachtnemer (uit fiscaal oogpunt) in loondienst heeft gewerkt.

## Wanneer geen sprake van zuivere overeenkomst van opdracht?

Volgens de nieuwe wetgeving is er bijvoorbeeld geen zuivere overeenkomst van opdracht indien er aantoonbaar sprake is van een gezagsverhouding of persoonlijke arbeid. Ten aanzien van de gezagsverhouding lijkt dit in de praktijk te betekenen dat er geen beoordelingsgesprekken gevoerd mogen worden, geen instructies mogen worden gegeven en geen middelen ter beschikking mogen worden gesteld zoals een telefoon, laptop, e.d. Ten aanzien van de persoonlijke arbeid dient men voortaan vooraf akkoord te gaan met het vrijelijk laten vervangen van de opdrachtnemer (in dat geval moet het dus niet uitmaken wie de opdracht uitvoert).

## Modelovereenkomsten

Om de fiscale risico's zoveel mogelijk te beperken hebben opdrachtgevers en opdrachtnemers per 1 mei a.s. de mogelijkheid om te werken met modelovereenkomsten. Deze modelovereenkomsten (zie bijlage), die beschikbaar zijn via de website van de Belastingdienst ([www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)), bieden clubs als opdrachtgever en de opdrachtnemer (ZZP-er), in geval van twijfel over de arbeidsrelatie tussen partijen, meer zekerheid omtrent de loonheffing. Indien u als opdrachtgever gebruik maakt van een van deze modelovereenkomsten en dit overeenkomt met de uitvoering in de praktijk, hebben opdrachtgever en opdrachtnemer zekerheid dat de opdrachtnemer buiten loondienst werkt.

## Eigen model

Een andere optie voor opdrachtgevers en opdrachtnemers is hun overeenkomst van opdracht vooraf ter toetsing voor te leggen aan de Belastingdienst. Een door de Belastingdienst goedgekeurde overeenkomst van opdracht geeft de opdrachtgever in beginsel de zekerheid dat hij voor de opdrachtnemer geen (loon)heffingen en premies hoeft in te houden.

Het is van belang op te merken dat indien in de praktijk niet overeenkomstig een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst wordt gewerkt, de Belastingdienst alsnog kan oordelen dat (loon)heffingen en premies verschuldigd zijn. In dat geval is het risico op het bestaan van een arbeidsovereenkomst eveneens vergroot. Als opdrachtgever zal de desbetreffende club dan ook gedurende de overeenkomst van opdracht telkens moeten toetsen of de inhoud van deze overeenkomst nog steeds van toepassing is en overeenkomt met de praktijk.

### Overgangsjaar

Hoewel de Wet DBA per 1 mei a.s. ingaat, krijgen opdrachtgever en opdrachtnemer tot 1 mei 2017 de tijd om hun werkwijze aan te passen. Gedurende dit jaar geldt voor partijen wel een inspanningsverplichting welke er op neerkomt dat opdrachtgever en opdrachtnemer moeten kunnen aantonen dat zij actief bezig zijn de samenwerking conform de nieuwe wetgeving vorm te geven. Zo zal de Belastingdienst weliswaar pas per 1 mei 2017 (proactief) gaan toetsen en handhaven, maar indien opdrachtgever en opdrachtnemer op 1 mei 2017 niet op juiste wijze vorm geven aan de opdrachtrelatie, kan de Belastingdienst per 1 mei 2017 met terugwerkende kracht tot 1 mei 2016 (na)heffingsaanslagen en/of geldboetes opleggen. Dit geldt voor overeenkomsten van op-

dracht die in de periode 1 mei 2016 tot 1 mei 2017 al bestonden en na 1 mei 2017 nog doorlopen.

### Sectormodelovereenkomst

De FBO is voornemens om een standaardmodel te redigeren dat door clubs gebruikt kan worden, waarbij twee versies zullen worden gehanteerd. Een versie waarbij 'persoonlijke arbeid' ontbreekt en een versie waarbij 'werkgeversgezag' ontbreekt. Deze versies zullen eerst nog ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Belastingdienst.

### Tot slot

De gevolgen van het gebruik van een overeenkomst van opdracht zijn door het vervallen van de VAR thans onzeker. De FBO adviseert clubs dan ook om het aangaan van een overeenkomst van opdracht per 1 mei 2016 te beperken tot die gevallen waarin ook daadwerkelijk in de praktijk sprake is van een overeenkomst van opdracht en waarbij dit ook daadwerkelijk kan worden gewaarborgd.

De FBO is voornemens om op korte termijn een bijeenkomst te organiseren waarin nader op de nieuwe wetgeving zal worden ingegaan. Indien u als club in de tussentijd vragen heeft, aarzelt u dan niet om rechtstreeks contact met de FBO op te nemen.

# Nieuwe versie OSM op de markt

**Gamebasics, de Nederlandse game studio die verantwoordelijk is voor Online Soccer Manager (OSM), heeft vanaf heden een nieuwe versie van OSM. Het meest opvallend in de nieuwe versie is de aanwezigheid van officiële clublogo's en spelersfoto's van o.a. de Eredivisie.**

» De huidige versie van OSM wordt gespeeld door 4,5 miljoen spelers. De nieuwe versie gaat een nog grotere impact hebben op de markt van de voetbalmanagementspellen. Met de officiële rechten, het nieuwe design en de nieuwe valuta, heeft Gamebasics er hard aan gewerkt om met OSM 3 een unieke voetbalmanager neer te zetten.

Het gebruik van de rechten door Gamebasics komt voort uit de overeenkomst die hierover gesloten is met de Stichting CAO voor

Contractspelers. Deze stichting, waarin ook de FBO zitting heeft, maakt het via de CAO voor Contractspelers mogelijk om de collectieve rechten van spelers en clubs gezamenlijk te exploiteren. De opbrengsten van de Stichting vloeien voor de helft terug naar de clubs.

Online Soccer Manager (OSM) is de grootste game in de appstores van Nederlandse bodem, gespeeld door 4,5 miljoen voetballiefhebbers in meer dan 100 landen, waarvan 400.000 in Nederland en België. In de app wordt de deelnemer manager van zijn favoriete voetbalclub en beheert zijn team van A tot Z om de door het bestuur opgelegde doelstelling te realiseren. De deelnemer bepaalt de tactiek, organiseert de trainingen en stelt de opstelling vast. Maar hij kan ook besluiten over het uitbreiden van het stadion met extra zitplaatsen, of het aantrekken van sponsors.



Partners FBO:



# Akkoord verlenging CAO Trainer/Coaches bereikt

De FBO en de CBV (Coaches Betaald Voetbal) hebben een akkoord bereikt aangaande de verlenging van huidige CAO Voor Trainer/Coaches Betaald Voetbal. De huidige CAO loopt af op 30 juni a.s.

» De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de huidige CAO betreffen de volgende:

- Aanpassing van definities in verband met de wijziging van termen jeugdopleidingen (artikel 1)

- Extra functies opgenomen (artikel 2, specialistentrainers)
- Opname artikel met betrekking tot matchfixing (artikel 4 + 5)
- Aanpassing pensioen conform laatste wetgeving (artikel 10)
- Mogelijkheid tot openbreken CAO (artikel 21)
- Verwijzing naar arbitragecommissie ingeval van geschillen (artikel 21)
- Duur CAO: 3 jaar (artikel 23)

Het onderhandelingsresultaat is door de leden van de FBO goedgekeurd in de ledenvergadering van 19 mei jl.

## Aanpassing wettelijk minimum loon per 1 juli 2016

» De hoogte van het wettelijk minimumloon wordt twee keer per jaar aangepast aan de gemiddelde loonstijging. Per 1 juli a.s. wordt het wettelijk minimumloon aangepast en verhoogd. Dientengevolge bedraagt het wettelijk bruto minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder bij een volledig dienstverband per 1 juli 2016 € 1.537,20 per maand, € 354,75 per week en € 70,95 per dag.

Op basis van bovengenoemde bedragen zijn tevens de navolgende wettelijke minimumjeugdlonen:

22 jaar:	€ 1.306,60 per maand;
21 jaar:	€ 1.114,45 per maand;
20 jaar:	€ 945,40 per maand;
19 jaar:	€ 807,05 per maand;
18 jaar:	€ 699,45 per maand;
17 jaar:	€ 607,20 per maand;
16 jaar:	€ 530,35 per maand;
15 jaar:	€ 461,15 per maand.



Bovenstaande bedragen gelden ingeval van een werknemer die een volledige werkweek werkt, meestal bestaande uit 36, 38 of 40 uur per week. Voor een werknemer die minder werkt, is het minimumloon evenredig lager. Voor jongeren onder de 15 jaar bestaat (nog) geen wettelijk minimumloon.



## Gevolgen van de voetbalpiramide voor contracten

» Met ingang van het komende seizoen kan er, zoals bekend, vanuit de Eerste Divisie gedegradeerd worden naar de Tweede Divisie. De FBO raadt clubs expliciet aan om hier bij het aangaan van contracten rekening mee te houden.

Met name ingeval van spelers- en trainerscontracten is het van belang om ook als Eerste Divisie club voortaan een degradatieclausule op te nemen. Voor de goede orde merken wij op dat een degradatiebepaling, waarin een automatische ontbinding is opgenomen waarschijnlijk niet rechtsgeldig is. Om die reden raden wij in voorkomende gevallen aan om gebruik te maken van een degradatiebepaling waarin een salarisverlaging wordt opgenomen of waarin wordt bepaald dat de werknemer de club ingeval van degradatie 'transfervrij' mag verlaten. Wij adviseren u om bij dergelijke bepalingen gebruik te maken van de modellen van de FBO en/of de FBO anders te vragen om de desbetreffende bepaling op te stellen.

## FBO Agenda

- » 9 juni - Start EK voetbal Frankrijk
- » 30 juni - Einde aflopende contracten

## 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 | Fier.media