

VOETBAL ZAKEN.

FÉDÉRATIE VAN BETAALD VOETBAL ORGANISATIES

NR. 3 WEEK 22 - 2018

Wijzigingen FIFA Reglementen

In de FIFA circular letter no. 1625 kondigt de FIFA een aantal wijzigingen aan met betrekking tot de FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players (hierna: "RSTP"). Door de wijzigingen wordt met name de positie van collectieve arbeidsovereenkomsten (hierna: "CAO's") versterkt en worden de mogelijkheden van een speler uitgebreid om een beroep te doen op beëindiging van een contract met 'just cause'.



De hieronder uitgewerkte wijzigingen zullen van kracht zijn per 1 juni 2018.

1. Artikel 14 RSTP wordt gewijzigd. Het artikel zal vanaf 1 juni a.s. een extra lid bevatten:

'Any abusive conduct of a party aiming at forcing the counterparty to terminate or change the terms of the contract shall entitle the counterparty (a player or a club) to terminate the contract with just cause.'

Dit nieuwe lid ziet met name op de situatie dat een club ten opzichte van een speler laakbaar gedrag vertoont door hem bijvoorbeeld geen wedstrijden te laten spelen, hem om onduidelijke redenen niet op te nemen in de wedstrijdselectie en/of de speler zonder reden afgezonderd van de groep te laten trainen.

Uit jurisprudentie volgt al dat spelers het recht hebben om hun arbeidsovereenkomst met just cause te beëindigen, indien de club onbehoorlijk gedrag vertoont. Het nieuwe lid dat aan art. 14 RSTP wordt toegevoegd is derhalve een codificering van (met name CAS-) jurisprudentie.

Zowel een speler als een club kan een beroep doen op het nieuwe lid 2. In de praktijk zal het echter met name de speler zijn die een beroep zal doen op dit lid.

2. Nieuw artikel: art. 14bis. Dit artikel heeft betrekking op het beëindigen van een contract met just cause vanwege overdue salaries (achterstallig salaris).

In lid 1 van art. 14bis wordt opgenomen dat een speler zijn contract met een just cause kan

beëindigen, indien hij:

- minstens twee maanden zijn salaris niet heeft ontvangen; en
- de club schriftelijk in gebreke heeft gesteld en daarbij een deadline van minstens 15 dagen heeft gegeven om alsnog aan haar financiële verplichtingen te voldoen.

Enige andere clausules die in contracten staan die vóór 1 juni 2018 zijn afgesloten en betrekking hebben op het voorgaande, blijven rechtsgeldig.

In lid 2 wordt opgenomen dat, indien een speler zijn salaris niet op maandelijkse basis krijgt uitgekeerd, (voor de uitleg van dit artikel) uitgegaan wordt van een salaris dat pro-rata overeenkomt met twee maandsalarissen.

[Dit artikel gaat verder op pagina 3 >>](#)

Partners FBO:



Op 5 april jl. heeft de arbitragecommissie van de KNVB uitspraak gedaan in het geschil tussen Sunday Oliseh (hierna: 'Oliseh') en Fortuna Sittard (hierna: 'Fortuna'). In deze zaak diende de arbitragecommissie te oordelen over de vragen of Oliseh recht had op wedertewerkstelling, nadat hij door Fortuna op non-actief was gesteld, en of Fortuna de arbeidsovereenkomst met Oliseh mocht ontbinden. In dit artikel wordt deze zaak nader belicht.

Feiten

Oliseh werd door Fortuna op 14 februari jl. op non-actief gesteld nadat hij in totaal drie waarschuwingsbrieven had ontvangen, waarin hij door Fortuna werd gewezen op de vele incidenten die hij had veroorzaakt. Volgens Fortuna zou Oliseh spelers en andere medewerkers van de club meerdere malen fysiek en verbaal agressief hebben bejegend, kleinereerde Oliseh medewerkers van de club en deed Oliseh een aantal negatieve uitspraken in de media over Fortuna. Ook de spelers van Fortuna klaagden over intimiderend gedrag en gaven aan dat er sprake was van mondelinge en fysieke bedreigingen door Oliseh. Door de incidenten zou bovendien een belangrijk deel van de technische staf zijn vertrokken. Fortuna verzocht de arbitragecommissie de overeenkomst te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. Oliseh daarentegen vorderde opheffing van de non-actiefstelling en aldus het recht op wedertewerkstelling, omdat onder zijn leiding goede sportieve resultaten werden behaald en hij pas een waarschuwing met betrekking tot de incidenten kreeg nadat hij Fortuna er van beschuldigde 'zwarte' (contante) betalingen aan de spelers als bonus uit te keren. Daarnaast wijst Oliseh erop dat Fortuna hem in mei 2017 een nieuw, tweejarig contract aanbood. Volgens Oliseh vormden de incidenten voor Fortuna toen klaarblijkelijk geen beletsel om hem een tweejarig contract aan te bieden.

Uitspraak

De arbitragecommissie oordeelt allereerst dat Oliseh geen recht heeft op wedertewerkstelling. Een opheffing van

de non-actiefstelling zou geen redelijk doel dienen, omdat de verhoudingen tussen Oliseh en Fortuna zozeer verstoord zijn geraakt dat een herstel van de arbeidsverhouding niet goed denkbaar is.

De door Fortuna gevorderde ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten van Oliseh wordt afgewezen. Vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst in januari 2017 vonden immers verscheidene incidenten plaats tussen Oliseh en spelers en andere medewerkers van Fortuna. Dit weerhield Fortuna er destijds echter niet van de arbeidsovereenkomst met Oliseh in mei 2017 met twee jaar te verlengen.

Het verzoek van Fortuna tot ontbinding op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding wordt door de arbitragecommissie wel toegewezen. De arbitragecommissie is van mening dat er voor Oliseh geen toekomst meer is weggelegd bij Fortuna en dat over en weer de nodige verwijten zijn te maken omtrent het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding. Zo heeft Fortuna niet voldoende pogingen gedaan om de arbeidsovereenkomst te laten slagen. Omdat de eerste officiële waarschuwing pas in september 2017 werd gegeven, heeft Fortuna volgens de arbitragecommissie Oliseh tot die tijd vergaand zijn gang laten gaan. Fortuna had bovendien na de eerste officiële waarschuwing een voor beide partijen acceptabele mediator moeten inschakelen, in plaats van na de derde waarschuwingsbrief een eenzijdig door Fortuna gekozen mediator in te schakelen.

De arbeidsovereenkomst wordt per 1 mei 2018 ontbonden, onder toekenning van een door Fortuna aan Oliseh te betalen brutobedrag van € 90.000,-. Met bonussen die bij een eventueel kampioenschap aan Oliseh zouden worden uitgekeerd houdt de arbitragecom-

missie geen rekening, omdat dit een te onzekere factor is en Oliseh daarvoor een te groot aandeel heeft gehad in het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding.

Conclusie

Met betrekking tot de redenatie van de arbitragecommissie kan worden opgemerkt dat deze nauwelijks verschilt ten opzichte van uitspraken die zijn gedaan voor inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (Wwz). Met de invoering van de Wwz zijn de gronden voor ontslag gedetailleerd in de wet opgenomen en is er niet meer sprake van een ruime, algemene maatstaf voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zoals die bestond in het oude ontslagrecht. De arbeidsovereenkomst kan thans alleen worden ontbonden op basis van een van de gronden zoals genoemd in art. 7:669 lid 3 BW. De arbitragecommissie lijkt echter de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding te ontbinden, zonder dit uitdrukkelijk op een van de gronden voor ontbinding te baseren. De arbitragecommissie ontbindt de arbeidsovereenkomst weliswaar op basis van de grond 'duurzaam verstoorde arbeidsverhouding', maar een expliciete nadere uitleg waarom sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, ontbreekt. Wat dat betreft lijkt er met de invoering van de Wwz vooralsnog niet veel veranderd met betrekking tot (de gevolgen van) ontbinding van een arbeidsovereenkomst van een trainer.



» vervolg van pagina 1,
Wijzigingen FIFA reglementen

Ten slotte wordt in lid 3 opgenomen dat hetgeen dat is opgenomen in nationale CAO's betreffende de inhoud van de twee voorgaande leden, voorrang heeft boven art. 14bis RSTP.

3. Met betrekking tot de overdue salaries wordt er ook een extra lid toegevoegd aan art. 18 RSTP.

Lid 6 van art. 18 zal een verbod bevatten ten aanzien van clausules waarin staat dat een club het salaris eventueel op een later tijdstip zal uitbetalen (de zogeheten 'grace periode'). Per 1 juni 2018 zijn zulke clausules dus verboden. Clubs dienen derhalve het salaris uit te betalen op het tijdstip dat contractueel is afgesproken.

Wederom is opgenomen dat grace periods die zijn opgenomen in nationale CAO's worden gehonoreerd. Het is daarom mogelijk om, ondanks het verbod zoals opgenomen in art. 18 lid 6 RSTP, in de CAO af te spreken dat grace periods wel degelijk in een arbeidsovereenkomst mogen worden vastgelegd.

Bovendien heeft voornoemde wijziging geen betrekking op contracten die vóór 1 juni 2018 zijn afgesloten. Indien in die contracten een grace periode is opgenomen, blijft deze (los van de vraag of dit volgens de CAO toelaatbaar is) rechtsgeldig.

4. Artikel 17 lid 1 RSTP wordt gewijzigd. Art. 17 RSTP somt de consequenties op wanneer een contract without just cause wordt beëindigd.

Lid 1 heeft specifiek betrekking op de schadevergoeding die dient te worden betaald bij het beëindigen van een contract without just cause. Omdat er in het algemeen veel discussie heerste over de berekening van deze schadevergoeding, heeft de FIFA door uitbreiding van



het lid voor duidelijkheid willen zorgen. De schadevergoeding die is verschuldigd aan een speler zal namelijk als volgt worden berekend:

- Indien de speler, na beëindiging van zijn vorige contract, nog geen nieuw contract bij een andere club heeft ondertekend, is de schadevergoeding gelijk aan de resterende waarde die het vorige contract had;
- indien de speler, na beëindiging van zijn vorige contract, een nieuw contract bij een andere club heeft ondertekend, wordt de schadevergoeding berekend door de waarde van het nieuwe contract (voor de duur die gelijk is aan de resterende looptijd van het vorige contract) af te trekken van de resterende waarde van het vorige contract. Indien het vorige contract bovendien is beëindigd op grond van overdue payables, heeft de speler ook recht op een additionele vergoeding ter hoogte van drie maandsalarissen. In uitzonderlijke gevallen heeft de speler zelfs recht op een additionele vergoeding ter hoogte van zes in plaats van drie maandsalarissen. De gehele vergoeding mag echter niet hoger zijn dan de restwaarde van het vorige contract.
- Ten slotte wordt opgenomen dat hetgeen dat is opgenomen in nationale CAO's betreffende de berekeningen zoals hierboven genoemd, voorrang heeft.

4. Nieuw artikel 24bis.

In dit nieuwe artikel wordt opgenomen dat (rechtens van) de Dispute Resolution Chamber

(hierna: "DRC") en Players' Status Committee bij het opleggen van een financiële verplichting (bijvoorbeeld het betalen van schadevergoeding) tevens zullen beslissen wat de consequenties zijn, indien de betaling niet plaatsvindt binnen de door hen opgelegde termijn.

De sancties die zij alsdan kunnen opleggen staan genoemd in art. 24bis lid 2.

De sancties zullen worden opgelegd op het moment dat de openstaande bedragen niet binnen 45 dagen zijn voldaan, nadat de schuldeiser de schuldenaar de juiste bankdetails heeft gegeven waarop het openstaande bedrag dient te worden overgemaakt. Een andere voorwaarde is dat er sprake dient te zijn van een definitieve beslissing. Oftewel, dat er geen beroep tegen de beslissing is aangetekend bij het CAS.

Zodra het openstaande bedrag is voldaan, zullen de sancties worden opgeheven.

Dit nieuwe artikel is een uitkomst voor vorderingen die niet worden betaald door andere clubs/spelers. Ter illustratie: indien de Nederlandse club A recht heeft op € 50.000,- aan opleidingsvergoeding van de buitenlandse club B, maar club B weigert te betalen, kan club A naar de DRC stappen. Indien de DRC club B veroordeelt tot betaling, maar club B wederom in gebreke blijft, kan club A naar de FIFA Disciplinary Committee stappen met het verzoek om disciplinaire maatregelen te nemen tegen club B. Al met al duurt het thans erg lang voordat club B daadwerkelijk gesancioneerd kan worden indien zij in gebreke blijft met betaling. Met de invoering van art. 24bis kan de DRC voortaan bij zo'n veroordeling tot betaling van opleidingsvergoeding de sancties benoemen die club B (na 45 dagen) boven het hoofd hangen indien zij hier niet aan voldoet. Hierdoor krijgt club A hoogstwaarschijnlijk eerder de vergoeding waar zij recht op heeft en/of worden er eerder sancties opgelegd aan de niet betalende club/speler.

Partners FBO:



Nieuwe website FBO



» De FBO heeft op 14 april jl. haar nieuwe website gelanceerd. De website www.fbo.nl heeft niet alleen een nieuwe uitstraling gekregen. De website maakt gebruik van vernieuwde functionaliteiten zoals een verbeterde interne zoekfunctie, het downloaden van documenten is vereenvoudigd, de integratie met sociale media is verbeterd en de vacaturebank 'Voetbaljobs' heeft een prominentere rol gekregen.

De lancering van de nieuwe website moet een belangrijk onderdeel gaan vormen van het nieuwe beleidsplan van de FBO dat in november aan de clubs gepresenteerd zal worden. Hierin zal ook het professionaliseren van de communicatie met de clubs een belangrijke rol spelen.

Wij gaan ervan uit dat onze vernieuwde gebruiksvriendelijke website de bezoekers op een eenvoudige en overzichtelijke wijze ondersteunt bij het vinden of delen van de juiste informatie.

Wat vindt u?

De vervaardiging van de website is niet over een nacht ijs gegaan. Wij zijn dan ook benieuwd naar uw mening over de nieuwe site. Wij nodigen u dan ook graag uit uw ervaring met onze site te delen. Uw feedback is van harte welkom! Stuur uw reactie aan: info@fbo.nl

Afmelden van niet-EU spelers

Zoals wellicht bekend is, is het een niet-EU speler pas toegestaan om werkzaamheden voor een Nederlandse club te verrichten zodra hij in het bezit is gesteld van een Gecombineerde Vergunning voor Verblijf en Arbeid (GVVA). Deze GVVA dient bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) te worden aangevraagd, de aanvraagprocedure wordt door de FBO begeleid.

Op het moment dat de betreffende niet-EU speler na verloop van tijd uit dienst treedt, is de club verplicht om de speler middels een meldingsformulier ook weer bij de IND af te melden. Dit meldingsformulier is te downloaden via www.ind.nl.



FBO Agenda

- » 6 juni – AVBV KNVB
- » 14 juni – Start WK Rusland

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