

VOETBAL ZAKEN.

FÉDÉRATIE VAN BETAALD VOETBAL ORGANISATIES

NR. 2 WEEK 12 - 2020

Corona-virus, hoe hier als werkgever mee om te gaan?

Hoe moet je als werkgever op een gezonde en veilige manier omgaan met de gevolgen van het coronavirus? Zowel werkgevers als werknemers kunnen verschillende maatregelen nemen om verspreiding van het coronavirus te voorkomen. Hieronder de belangrijkste drie stappen, alsmede een checklist risicobeheersing.

- » STAP 1, informeer uw medewerkers over symptomen;
- » STAP 2, wijs op hygiënevoorschriften en;
- » STAP 3, zorg voor een veilige werkomgeving.

Symptomen

Heb je koorts (meer dan 38°C) en luchtwegklachten (zoals hoesten of kortademigheid) en heb je contact gehad met een patiënt met het coronavirus of ben je de afgelopen 14 dagen in een van de volgende gebieden geweest:

- China (inclusief: Macau en Hongkong)
- Singapore
- Zuid-Korea
- Iran
- De Noord-Italiaanse provincies: Lombardije, Veneto, Emilia Romagna, Piëmonte, Aostavallei, Trentino-Zuid-Tirol, Friuli-Julisch-Venetië en Ligurië

Neem dan **telefonisch** contact op met je huisarts. Ben je in een van deze gebieden geweest en heb je alleen verkoudheidsklachten of verhoging, blijf dan thuis en zorg dat je zo min mogelijk contact met anderen hebt. Dit kunnen namelijk de eerste klachten zijn van COVID-19, maar het kan ook een verkoudheid



zijn. **Het is niet nodig om de huisarts te bellen.** Worden de klachten erger en krijg je koorts en luchtwegklachten (hoesten en benauwd), **bel** dan de huisarts.

Hygiënemaatregelen

- Was handen regelmatig met zeep en water of gebruik desinfecterende handgel op basis van alcohol.
- Hoest en nies in de binnenkant van de elleboog.
- Gebruik papieren zakdoekjes of tissues en gebruik deze slechts eenmaal.
- Geef elkaar geen hand

Veilige werkomgeving

- Communiceer bovengenoemde hygiënemaat-

regelen en symptomen naar medewerkers.

- Let er ook op dat mensen zich hieraan houden en elkaar daarop aanspreken.
- Zorg voor voldoende handzeep, desinfecterende gel en tissues op de werkplek.
- Maak regelmatig schoon (onder meer deurklinken, lichtknoppen, trapleuningen, toetsenborden en computermuizen).
- Voer het 'groeten zonder aanraking' in op het werk. Hiermee wordt handen schudden en ander direct contact tussen mensen vermeden en het risico op overdracht via de handen aanzienlijk verminderd. Maak dit beleid dan ook duidelijk kenbaar voor klanten en bezoekers.

[lees verder op pagina 3 >>](#)

Partners FBO:



GOED

MARXMAN
advocaten

Aflopende contracten van spelers en trainers per 30 juni 2020

De Nederlandse wet verplicht werkgevers in Nederland onder meer om werknemers uiterlijk één maand voor het einde van een tijdelijk contract schriftelijk te informeren over het verlengen of beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Deze zogeheten 'aanzegging' geldt niet alleen voor verlengde contracten, maar ook voor eerste contracten. Deze wetgeving geldt 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.

» 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 procedure te doorlopen (zie artikel 6 van de van toepassing zijnde CAO).

In dit artikel adviseren wij u hoe het beste met deze zaken om te gaan. Wij raden u aan een en ander zorgvuldig door te nemen en onze adviezen dienaangaande nadrukkelijk te volgen.

Beëindiging arbeidsovereenkomst speler/trainer conform CAO

Mededeling

Clubs die te maken hebben met een ver-

lengd contract van een speler of trainer dat op 30 juni 2020 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 2020 per aangetekend schrijven aan de desbetreffende werknemer te doen.

Indien deze mededeling niet of 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.

Aanzegging en transitievergoeding

Aanzegging

Clubs zijn op grond van de wet ingeval van een aflopende arbeidsovereenkomst (die langer heeft geduurd dan zes maanden) verplicht de werknemer te informeren omtrent de verlenging of niet-verlenging (een zogeheten 'aanzegging').

Deze verplichting geldt zowel bij eerste als bij verlengde aflopende arbeidsovereenkomsten. De werkgever dient uiterlijk een

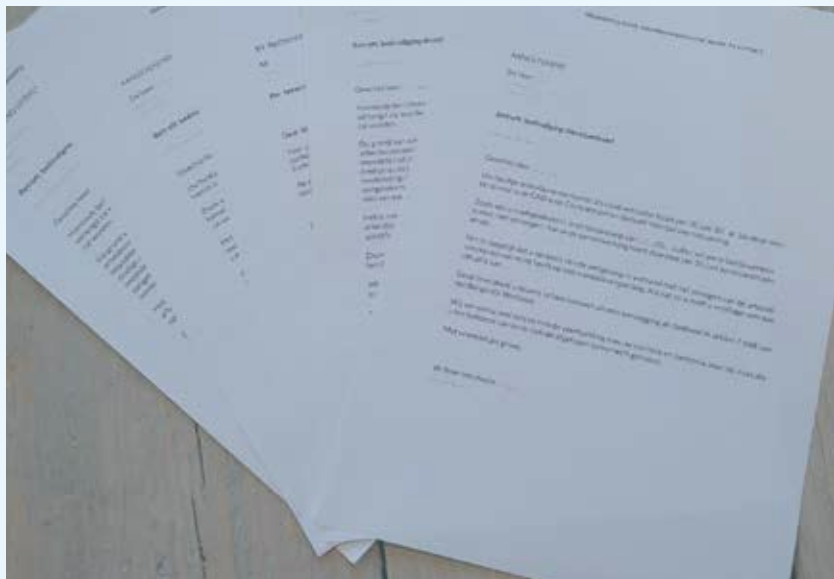
maand vóór afloop van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan te geven of de arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt verlengd, en zo ja, tegen welke voorwaarden.

LET OP! Wanneer een werkgever deze aanzegverplichting in zijn geheel niet nakomt, dan is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan één bruto maandsalaris. Komt de werkgever die verplichting niet tijdig na, dan is de werkgever aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd. Wij adviseren dan ook deze brieven per aangetekende post, alsmede per email te versturen.

Transitievergoeding

Voorts zijn sinds 1 juli 2015 werkgevers in Nederland in beginsel verplicht om werknemers een zogeheten 'transitievergoeding' te betalen, in geval een arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd. Tot 1 januari 2020 was hiervoor vereist dat het dienstverband met de desbetreffende werknemer minimaal 24 maanden had geduurd. Vanaf 1 januari 2020 hebben werknemers echter recht op transitievergoeding ongeacht de duur van het contract. Het niet-verlengen van een tijdelijk contract valt hier ook onder. De hoogte van deze transitievergoeding is afhankelijk van de duur van het dienstverband in combinatie met het salaris en de leeftijd van de werknemer. Voor een exacte berekening van de transitievergoeding raden wij aan om gebruik te maken van de navolgende website:
<https://rekenhulptransitievergoeding.nl/>

LET OP! Ingeval de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden of op initiatief van de werknemer is beëindigd (bijvoorbeeld ingeval van een speler, omdat de speler zelf zijn arbeidsovereenkomst niet wenst te verlengen, een tenminste gelijkwaardige aanbieding heeft afgeslagen of reeds een contract heeft getekend bij 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 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 of het tekenen bij een andere club, wordt bevestigd).

Concluderend en wat te doen als club?

Spelers/Trainers

Iedere contractspeler of trainer wiens arbeidsovereenkomst aan het einde van dit seizoen eindigt (30 juni 2020), dient van de club in beginsel 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 2020.
2. Op basis van de wet dient de aanzegging van beëindiging of verlenging bij eerste én verlengde aflopende contracten uiterlijk een maand vóór het einde van het contract plaats te vinden.

Wij adviseren u om, ter voorkoming van misverstanden, ieder aflopend contract van een contractspeler uiterlijk 31 maart 2020 aangetekend aan te zeggen, middels onze standaard brieven, **tenzij** er individuele (bewuste) redenen zijn van het voorgaande af te wijken. Bijvoorbeeld:

- indien de contractspeler of trainer reeds een arbeidsovereenkomst heeft (of gegaande zal krijgen) bij een andere club per 1 juli 2020; of
- de club de overeenkomst tegen dezelfde voorwaarden wil laten doorlopen; of
- indien de desbetreffende contractspeler een verbeterde of gelijkwaardige aanbieding heeft afgeslagen.

Alsdan dient immers de trainer op uiterlijk 31 maart 2020 en de contractspeler op uiterlijk 15 mei 2020 **zelf** de arbeidsovereenkomst schriftelijk te beëindigen (bij gebreke waarvan het contract een jaar tegen dezelfde voorwaarden doorloopt).

Wij hebben standaardbrieven die u in het kader van het bovenstaande kunt gebruiken. Deze zijn te downloaden via onze website.

3. Per contractspeler en trainer dient – alvorens de brief met de mededeling wordt verzonden – ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst te worden bekeken 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 en zekerheid en de Wet Arbeidsmarkt in Balans ook gelden voor het overig personeel.

1. Op basis van de genoemde wetgeving dient daarom uiterlijk een maand vóór het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan de desbetreffende medewerker te worden medegedeeld of de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd of zal worden verlengd, en, ingeval van het laatste, tegen welke voorwaarden.
2. Per medewerker dient bekeken te worden of deze ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht heeft op een transitievergoeding.

Wij zijn ons er ten eerste van bewust dat bovengenoemde materie niet eenvoudig is. Aarzelt u dan ook geen moment om ingeval van vragen contact met ons op te nemen.

doorlees van pagina 1 >>

Checklist risicobeheersing – aandachtspunten

Deze checklist kan behulpzaam zijn bij de beheersing van de risico's.

- Raadpleeg geregeld de website van het RIVM (www.rivm.nl) of raadpleeg het speciale telefoonnummer 0800-1351
- Neem hygiënische maatregelen en indien u mondkapjes wilt gebruiken, gebruik deze op de juiste manier
- Zorg dat de werknemers naam, telefoonnummer en evt. e-mailadres van hun huisarts beschikbaar hebben
- Zorg dat bekend is, wanneer medewerkers in besmet gebied zijn geweest
- Stel een bedrijfsnoodplan* op inclusief vitale onderdelen
- Stel een bedrijfscontinuïteitsplan* op maat van het bedrijf op
- Zorg dat u bekend bent met de symptomen van het coronavirus, zodat u ze herkent
- Stel uitgaande reizen naar besmet gebied uit, raadpleeg de website van het ministerie van Buitenlandse Zaken voor een overzicht van gebieden
- Wees bij binnenkomende reizen alert op symptomen

*Raadpleeg de website van het MKB (www.mkb.nl) voor het downloaden van het bedrijfsnoodplan alsmede het bedrijfscontinuïteitsplan

Meer informatie

Op de website van de KNVB (www.knvb.nl) is de laatste informatie beschikbaar met betrekking tot voetbalwedstrijden en maatregelen voor spelers en technische staf. Uiteraard houden ook wij u op de hoogte van de laatste ontwikkelingen m.b.t. het coronavirus en de gevolgen voor het betaald voetbal via www.fbo.nl.

Partners FBO:



Wijziging in FIFA-reglementen tav solidariteitsbijdrage

Als gevolg van een wijziging in de FIFA-reglementen hebben opleidingsclubs, zijnde de clubs waar een speler in de seizoenen van zijn 12e tot 23e verjaardag gespeeld heeft, in de toekomst vaker op grond van de FIFA-regels recht op de solidariteitsbijdrage.

Waar Nederlandse opleidingsclubs in het verleden meerdere malen achter het net hebben gevestigd, toen een speler die zij hadden opgeleid een binnenlandse transfer maakte in het buitenland - denk bijvoorbeeld aan de binnenlandse miljoentransfers van Virgil van Dijk (Engeland), Jasper Cillessen (Spanje) en Giorgio Wijnaldum (Engeland) - zal hier vanaf deze zomer verandering in komen.

Door de wijziging van de FIFA-reglementen zal de solidariteitsbijdrage waar opleidingsclubs recht op hebben bij een binnenlandse transfer in het buitenland vanaf 1 juli 2020 namelijk op dezelfde manier berekend worden als bij internationale transfers, en zal deze dus op kunnen lopen tot 5% van de totale transfersom.

De keerzijde van de wijziging is dat ook buitenlandse opleidingsclubs vanaf voornoemde datum recht hebben op een solidariteitsbijdrage bij een binnenlandse transfer in Nederland. Wanneer een speler binnen Nederland wordt getransfereerd, zal vanaf 1 juli 2020 op de nieuwe club dus de verplichting rusten om na

te gaan welke buitenlandse club(s) recht hebben op (een deel van) de solidariteitsbijdrage via de FIFA-reglementen.

Vanzelfsprekend kunt u contact met ons opnemen voor advies over individuele situaties.

Social Media

 **FBO (Federatie van Betaald voetbal Organisaties) @FBONL** · 11 feb.
Wij zijn #trots op de 2e #CAO voor vrouwelijke spelers! Op verzoek van @PSV hebben wij in samenwerking met @ProProfNL en @spelersvakbond een op maat gemaakte CAO voor @psv_vrouwen opgesteld. Dames gefeliciteerd! 🎉
#CAO #voetbal #eredivisie vrouwen #FBONL

 **FBO (Federatie van Betaald voetbal Organisaties) @FBONL** · Nu
Hoe moet je als werkgever op een gezonde en veilige manier omgaan met de gevolgen van het #coronavirus? Zowel werkgevers als werknemers kunnen maatregelen nemen om verspreiding te voorkomen. De belangrijkste 3 stappen fbo.nl/2020/03/10/cor...
#Corona #RIVM #MKB #veiligheid #knvb

 **FBO (Federatie van Betaald voetbal Organisaties) @FBONL** · 31 jan.
Nu in het nieuws: 🏆 Gisteravond stonden wij @FCDenBosch bij in tuchtzaak racisme. Uitspraak volgt over twee weken.
En weer verder met de transferperikelen... #deadlineday
telegraaf.nl/sport/19316734...



FBO Agenda

- » 31 maart - Uiterste datum verzenden mededelingsbrief conform CAO (vanuit club/trainer)
- » 1 mei - Uiterste datum verzenden Poolbrief
- » 15 mei - Uiterste datum verzenden mededelingsbrief conform CAO (vanuit contractspeler)

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 | Twitter: @FBONL

Vormgeving en realisatie
Fier.media