

Tilburg University

De Wet werk en zekerheid

Jellinghaus, S.F.H.; van Drongelen, J.

Published in:
Tijdschrift voor Sport en Recht

Publication date:
2014

Document Version
Early version, also known as pre-print

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Jellinghaus, S. F. H., & van Drongelen, J. (2014). De Wet werk en zekerheid: grote gevolgen voor de sport. *Tijdschrift voor Sport en Recht*, 2014-2(2), 29-35.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



De Wet werk en zekerheid: grote gevolgen voor de sport!

Het is zover, het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid is als een intercity direct door de beide Kamers gegaan en is als wet in het Staatsblad geplaatst.¹ Daarnaast is het inwerkingtredingsbesluit gepubliceerd.² De eerste tranche van deze nieuwe wet zal al op 1 januari 2015 in werking treden. Vervolgens is er een tranche die op 1 juli 2015 en een die op 1 januari 2016 in werking zal treden. Tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel is het vanuit de sportwereld opvallend stil geweest. Alleen de voetbalsector heeft zich actief bemoeid met de inhoud van het wetsvoorstel. Een gemiste kans? In deze bijdrage wordt gekeken naar de gevolgen die deze wet zal hebben voor de sportsector. Voor een algemene beschrijving van hetgeen het wetsvoorstel inhoudt, wordt verwezen naar de literatuur die hierover reeds is verschenen.³

1. Algemene beschouwing

Het fundament voor de Wet werk en zekerheid is te vinden in het zogenoemde Lenteakkoord 2012 dat vervolgens door de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is uitgewerkt in een hoofdlijnennotitie.⁴ Het regeerakkoord van Rutte II onder de titel 'Bruggen slaan' heeft dit overgenomen en uitgewerkt.⁵ Om draagvlak voor de plannen te creëren is vervolgens met de sociale partners in de Stichting van de Arbeid in 2013 een Sociaal Akkoord gesloten⁶ en is een en ander bevestigd via het zogenoemde Herfstakkoord.⁷ Dit alles is vervolgens verwerkt in het in de inleidende paragraaf bedoelde wetsvoorstel.⁸

In het Sociaal Akkoord 2013 zijn als doelstellingen van de wet aangegeven:

1. vereenvoudiging en grotere transparantie van procedures;
2. grotere voorspelbaarheid van de verplichtingen en uitkomsten van een rechtszaak waardoor een beroep op de rechter wordt geminimaliseerd;
3. een dejuridiseren zonder verlies van kwaliteit; en
4. een systeem dat juridisch deugdelijk is.⁹

De wetgever neemt dit over, waarbij wordt gesteld dat het nieuwe ontslagrecht eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar moet zijn voor werkgevers.¹⁰

In het algemeen wordt aangenomen dat de Wet werk en zekerheid de meest ingrijpende wijzigingen in het arbeidsrecht doorvoert sinds de wijziging van het ontslag-

* Dr. mr. Steven Jellinghaus is redacteur van dit tijdschrift. Tevens is hij lid van de werkgroep ontslagrecht van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN). Mr. dr. Harry van Drongelen is als universitair hoofddocent verbonden aan de vakgroep Sociaal Recht en Sociale Politiek van de Tilburg University.

1. Zie wet van 14 juni 2014 tot wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid), *Stb.* 2014, 216.
2. Besluit van 20 juli 2014 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid, *Stb.* 2014, 274.
3. Zie in dit kader ook: C.P. van den Eijnden, S.F.H. Jellinghaus & P. Maarsen, *Wet werk en zekerheid*, Alphen aan den Rijn 2014; de speciale editie van *TAP* 2014, afl. 1; de speciale editie van *TRA* 2014, afl. 3; L.G. Verburg e.a. (red.), *Wetsvoorstel Wet werk en zekerheid (33818) Commentaar en aanbevelingen werkgroep ontslagrecht VvA*, Deventer: Kluwer 2014.
4. Zie *Kamerstukken II* 2011/12, 29544, 400.
5. Zie *Kamerstukken II* 2012/13, 33410, 15.
6. Zie *Kamerstukken II* 2012/13, 33566, 15.
7. Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33750, 19.
8. Zie *Kamerstukken* 33818. Zie S.F.H. Jellinghaus, L. van den Eijnden & K.M. Maessen, *Wet werk en zekerheid: Tekst & Toelichting*, Amsterdam (in voorbereiding).
9. Zie *STvDA* 2013, p. 28.
10. Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 5 (MvT).

recht in 1954¹¹ waarbij het rechtvaardig zijn van het ontslag de leidraad werd. Naast een aantal kleinere aspecten wijzigt de Wet werk en zekerheid, de loondoorbetalingsverplichting wanneer een werknemer geen arbeid kan verrichten door een oorzaak die niet in zijn risicosfeer valt, de regeling rondom tijdelijke contracten, het ontslagrecht (inclusief de afschaffing van de kantonrechttersformule), en de werkloosheidswetgeving. Dat gaat dus om onderwerpen die in een belangrijk deel van het reguliere arbeidsrecht in de dagelijkse praktijk aan de orde komen. De Wet werk en zekerheid heeft dus ook gevolgen voor de sport.¹²

In deze bijdrage laten wij in het kort de belangrijkste gevolgen voor de sport van deze gewijzigde regelgeving de revue passeren.

2. Het aangaan van tijdelijke arbeidscontracten

Binnen de sport wordt vooral gebruikgemaakt van tijdelijke arbeidscontracten. Wie zit immers te wachten op een hockeyspeler die voor onbepaalde tijd in dienst treedt? In 1999 is in de Wet flexibiliteit en zekerheid¹³ de regeling over tijdelijke contracten verruimd. Deze in het huidige artikel 7:668a BW neergelegde regeling houdt (kortweg) in dat een werkgever binnen een periode van drie jaar aan een werknemer maximaal drie opeenvolgende tijdelijke contracten mag aanbieden. Wanneer de duur en/of het aantal contracten wordt overschreden, is van rechtswege sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een nieuw tijdelijk contract dat binnen drie maanden na zijn afloop wordt afgesloten, wordt daarbij aangemerkt als een opeenvolgende arbeidsovereenkomst. Voorts is het mogelijk dat van deze regeling via een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgeweken. Van deze afwijkingmogelijkheid wordt ook in de praktijk op grote schaal gebruikgemaakt, met name ook in de sport.¹⁴ De afwijkingmogelijkheid is door rechterlijk ingrijpen echter niet oneindig.¹⁵

Per 1 juli 2015 wordt deze regeling rond de tijdelijke arbeidscontracten gewijzigd. Het nieuwe artikel 7:668a BW (zie *bijlage 1* aan het slot van dit artikel) bepaalt (kortweg) dat het een werkgever nog slechts is toegestaan om binnen een periode van twee jaar drie tijdelijke arbeidscontracten aan te gaan, alvorens sprake is van een arbeidscontract voor onbepaalde tijd. Een inperking derhalve van een jaar. Daarenboven worden in het vervolg tijdelijke contracten die binnen een periode van zes maanden (nu nog drie) opnieuw worden afgesloten aangemerkt als elkander opvolgende arbeidscontracten.

Daarnaast wordt de mogelijkheid om hiervan per collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken ingrijpend beperkt. De afwijking bij collectieve arbeidsovereenkomst kan nu niet meer zonder meer en is nu door de wetgever ingeperkt. Bij collectieve arbeidsovereenkomst (zie artikel 7:668a lid 5 BW (nieuw)) kan namelijk alleen nog worden afgeweken tot maximaal 48 maanden. Daarbij moet ook worden voldaan aan het vereiste dat 'te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist'. Dit laatste betekent dat voor de rechtsgeldigheid van de toegestane afwijkingmogelijkheid ook een inhoudelijke toets wordt verlangd. Het alleen nog afspreken van de afwijking is dus onvoldoende; er moet ook aan het inhoudelijke criterium zijn voldaan. Dit criterium zal vervolgens door een rechter (of een arbiter) ook moeten worden getoetst. De wetgever is niet echt duidelijk over wat onder 'intrinsieke aard van de bedrijfsvoering' moet worden verstaan. Er is alleen maar aangegeven dat de term 'intrinsiek' niet wordt gebruikt voor normale schommelingen in de bedrijfsvoering als gevolg van economische omstandigheden. Het moet gaan om een noodzaak die voortvloeit uit de aard van de bedrijfsvoering in de sector. Daarbij wordt gedacht aan de sectoren media en cultuur en de academische sector.¹⁶

Het voorgaande betekent in ieder geval dat het afsluiten van tijdelijke arbeidscontracten in de sport fors wordt bemoeilijkt. Twee jaar een tijdelijk contract is eigenlijk het maximum. Dat betekent dus ook dat het werken met bijvoorbeeld een optiebeding (zie par. 5) fors wordt beperkt. De wetgever heeft echter een escape mogelijk gemaakt voor het voetbal. Aanvankelijk was de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid niet genegen om enige uitzondering toe te laten op de voorgestelde regeling. Ook niet onder druk van de FBO, vakorganisaties en de KNVB. Echter, na interventie van Johan Derksen tijdens een uitzending van 'Voetbal International' kondigde de minister nog tijdens die uitzending via het medium Twitter aan dat er toch een uitzondering zou komen voor de voetbalsport (zie afbeelding).

Voor de voetbalsport wordt door middel van een ministeriële regeling een uitzondering gecreëerd. De Afdeling advisering van de Raad van State heeft in haar advies aangegeven dat de memorie van toelichting wellicht alleen geschreven is voor profvoetballers.¹⁷ Er is daarin namelijk aangegeven dat tot het beperkte aantal gevallen

11. Zie wet van 17 december 1953, houdende wijziging van de bepalingen omtrent het ontslag bij arbeidsovereenkomsten, *Stb.* 1953, 619.

12. Zie het zogenoemde Statuut voor de beroepssportbeoefenaar. Zie omtrent professionalisering in de sport ook: E. Lankers, *Een wereld te winnen*, Nieuwegein: Arko Sports Media 2009.

13. Zie wet van 14 mei 1998, houdende wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten (Flexibiliteit en zekerheid), *Stb.* 1998, 300 (Verbeterblad *Stb.* 1998, 300).

14. Zie bijvoorbeeld artikel 6 lid 2 CAO contractspelers betaald voetbal 2010-2014; artikel 9 CAO beroepswielrenners Nederlandse wielploegen 2010-2012 en artikel 4 onderdeel c CAO Sport (2014).

15. Zie HvJ EG 12 juni 2008, *JAR* 2008/260; Ktr. Utrecht 18 december 2013, *JAR* 2014/43.

16. Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 12-15 (MvT).

17. Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 19 (Advies en nader rapport).



waarvoor een uitzondering zal komen, de profvoetbal-sector wordt aangewezen en in het bijzonder de functie van profvoetballer.¹⁸ Inmiddels is gebleken dat de uitzondering zal worden gemaakt voor voetballers en -trainers. Onduidelijk is vooralsnog of de uitzondering ook gaat gelden voor voetbalscheidsrechters.¹⁹ Naar het er nu naar uitziet wordt voor andere functiegroepen geen uitzondering gemaakt. De wetgever geeft wel aan dat er voor andere sporten geen uitzondering wordt gemaakt.²⁰ De tekst van de ministeriële ontheffing is tijdens het schrijven van deze bijdrage nog niet bekend. Voor 1 juli 2015, de datum van inwerkingtreding, zal deze tekst bekend moeten zijn.

3. ... en dan nog de transitievergoeding bij tijdelijke arbeidscontracten

Een van de nieuwigheden van de Wet werk en zekerheid is het standaardrecht van een werknemer bij ontslag op een ontslagvergoeding, uitzonderingen daargelaten zoals ernstig verwijtbaar handelen van werknemerskant. Dit wordt de transitievergoeding genoemd. Op grond van het nieuwe artikel 7:673 BW heeft iedere werknemer die een arbeidscontract heeft met een minimale duur van 24 maanden met ingang van 1 juli 2015 recht op die vergoeding. Dat betekent dat vanaf die datum de transitievergoeding verschuldigd is voor alle tijdelijke arbeidscontracten dus ook voor die contracten die na die datum aflopen. Deze bedraagt (kortweg) 1/6 maandsalaris per half dienstjaar voor de eerste 120 maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en daarna een 1/4 maandsalaris per half dienstjaar.²¹ De vergoeding is ge-

maximeerd tot hetzij een jaarsalaris hetzij een bedrag van € 75 000. Op de transitievergoeding kunnen bepaalde bedragen in mindering worden gebracht. Een ontwerp-Besluit transitievergoeding waarin is aangegeven welke kosten in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding is inmiddels bekendgemaakt. Voor de sportpraktijk, waar doorgaans met tijdelijke arbeidscontracten wordt gewerkt, betekent dit dat aan het einde van ieder arbeidscontract bij de afloop van een tweejarige arbeidsrelatie de transitievergoeding moet worden betaald. Maar reglementen maken dat dit of niet is toegestaan of in ieder geval moeilijk wordt gemaakt. Daarnaast moet ook niet worden vergeten dat reglementen ook nog bepalingen kunnen bevatten rondom tijdelijke contracten. Zo bepaalt artikel 53 lid 6 Reglement betaald voetbal KNVB dat ieder spelerscontract moet eindigen op 30 juni van enig jaar, tenzij sprake is van een arbeidscontract voor onbepaalde tijd.²²

4. Aanzegplicht van de werkgever bij tijdelijke arbeidscontracten

Bovendien mag niet worden vergeten dat als er sprake is van een tijdelijk arbeidscontract, het minimaal zes maanden duurt voor de werkgever op grond van het nieuwe artikel 7:668 BW met ingang van 1 juli 2015 ten minste een maand voor de beëindiging een aanzegplicht geldt. Dit wil zeggen dat aan de desbetreffende werknemer moet worden gemeld dat de arbeidsrelatie niet wordt verlengd en er geen nieuw tijdelijk arbeidscontract zal worden gesloten. Het genoemde artikel 7:668 BW heeft het in dat verband over al dan niet verlengen van het

18. Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 95-97 (MvT).

19. Zie Rb, Midden-Nederland (ktr. Utrecht) 18 december 2013, *JAR* 2014/43 waarin het onbeperkt afwijken van de aantal tijdelijke arbeidscontracten – in dit geval bij (assistent-)scheidsrechter – is ingeperkt.

20. Zie *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 8-9 (MvA).

21. Let op: er gelden overgangsmaatregelen voor werkgevers met minder dan 25 werknemers (de zogenoemde MKB-regeling) en oudere werknemers (50 jaar en ouder en ten minste 10 jaar in dienst).

22. Zie ook: artikel 6 lid 1 CAO contractspelers betaald voetbal 2010-2014.

tijdelijke contract. Wanneer deze aanzegging niet of niet op tijd gebeurt, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen ter hoogte van het salaris dat met het niet of niet tijdig melden is gemoeid. Dat betekent dat bij een geheel niet aanzeggen een maandsalaris moet worden betaald en als de aanzegging een week te laat plaatsvindt, een weeksalaris is verschuldigd.

Het is overigens mogelijk dat een werkgever eerder dan een maand van tevoren aanzegt. De aanzegging mag overigens al ten tijde van het aangaan van de overeenkomst plaatsvinden. Bovendien moet niet worden vergeten dat de reglementen van de bond al regelmatig aangeven dat voor een bepaalde periode duidelijkheid moet worden gegeven over het al dan niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

5. De toekomst van het (eenzijdige) optiebeding

Binnen de sport (en het voetbal in het bijzonder) wordt regelmatig gebruikgemaakt van het zogenoemde 'eenzijdige optiebeding'. Dit beding geeft (kortweg) de werkgever de mogelijkheid om eenzijdig het tijdelijke arbeidscontract te verlengen met een bepaalde periode. Er is over de juridische houdbaarheid regelmatig discussie gevoerd.²³ De Arbitragecommissie KNVB heeft aangegeven het eenzijdige optiebeding arbeidsrechtelijk gezien acceptabel te vinden.²⁴ Het DRC daarentegen meent dat uiteindelijk uitsluitend de werkgever – de voetbalclub – baat heeft bij een dergelijk beding en dat het daarmee niet past binnen de algemene principes van het arbeidsrecht. Het CAS huldigt het standpunt dat contracten moeten worden gerespecteerd, maar accepteert desondanks niet in alle situaties een dergelijk optiebeding. Denk dan aan een ongelijke onderhandelingspositie waarbij er geen voordelen voor de speler zijn.²⁵

De vraag komt op, wat de waarde van het opnemen van een eenzijdig optiebeding in het arbeidsrechtelijke kader wordt binnen de sport. Buiten de voetbalsport is die waarde in ieder geval minimaal. Immers, een verlenging na een jaar is de enige optie die openblijft. Dit wordt voor de voetbalsector anders, maar dat is afhankelijk van de in par. 3 bedoelde ministeriële regeling die nog niet is bekendgemaakt.

6. Het door de sporter beëindigen van het tijdelijke arbeidscontract

Een tijdelijk arbeidscontract wordt aangegaan voor een bepaalde tijd/periode. Gedurende dit tijdvak/deze periode is het, behoudens een in het contract opgenomen tussentijds opzegbeding, op grond van artikel 7:667 lid

3 BW niet mogelijk om dit contract voortijdig te beëindigen. Een werknemer die dit wel doet moet hiervoor aan de werkgever een vergoeding betalen. Dit vormt de kern van het huidige transferstelsel.²⁶ Er zijn verschillende mogelijkheden.

Allereerst kan een werknemer op grond van artikel 7:677 lid 4 BW schadeloos opzeggen. Dit betekent dat de werknemer aan de werkgever een vergoeding moet betalen. De werkgever heeft dan een keuzemogelijkheid; hij kan of de reële schade vorderen of de wettelijke schadeloosstelling. Deze wettelijke schadeloosstelling is op grond van artikel 7:680 BW het gefixeerde loon over de restduur van het (beëindigde) arbeidscontract.

Deze mogelijkheid verandert met ingang van 1 juli 2015 als gevolg van het in werking treden van de Wet werk en zekerheid en heeft voor de sportsector grote gevolgen. De werkgever kan op grond van het nieuwe artikel 7:672 lid 9 BW (zie *bijlage 2*) alleen nog de wettelijke schadeloosstelling vorderen en dat betekent dat bijvoorbeeld iedere profvoetballer door een (andere) club kan worden weggehaald tegen het betalen van de restloonwaarde van het contract en meer niet, terwijl de vervangingswaarde (veel) hoger is.²⁷ Een voetballer wordt immers meestal vanwege zijn goede prestaties weggehaald. Prestaties die vaak bij het aangaan van de overeenkomst onduidelijk zijn.

Op dit moment is het ook mogelijk om het arbeidscontract op grond van artikel 7:685 BW te laten ontbinden door de kantonrechter of een arbitragecommissie. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de ontbindingsmogelijkheid door middel van arbitrage bevestigd.²⁸ Dit is de route die doorgaans wordt gekozen door een voetballer bij een tussentijdse beëindiging van de arbeidsrelatie. Hiermee wil hij bewerkstelligen dat hij zekerheid heeft over de 'afkoopwaarde' van zijn contract. Daarbij wordt onder meer gekeken of er sowieso reden bestaat om het arbeidscontract voortijdig te beëindigen. Daarbij wordt door de arbitragecommissie KNVB (kortweg) als lijn aangehouden dat er sprake moet zijn van een aanmerkelijke en sportieve verbetering.²⁹ Ook kan een rol spelen of in het spelerscontract een clause is opgenomen.³⁰ Wanneer al wordt overgegaan tot een ontbinding van het arbeidscontract, dan is de vergoeding doorgaans hoger dan het enkele bedrag dat met de zogenoemde wettelijke schadeloosstelling is gemoeid. Zo is het contract van de voetballer Bakens door de arbitragecommissie KNVB ontbonden (althans zo is men voornemens) onder toekenning aan de betaaldvoetbalorganisatie RKC van een ontbindingsvergoeding ter hoogte van 2,5

23. Zie onder meer: A.F. Bungener & E. Verhulp, 'De eenzijdige verlengingsoptie in de arbeidsovereenkomst', *ArbeidsRecht* 2004, afl. 12, p. 8-13; J. van Drongelen, 'Het eenzijdige optiebeding', *TvS&R* 2010, afl. 1, p. 1-6.

24. Zie Arbitragecommissie KNVB 4 juni 2004, *JAR* 2004/239.

25. Zie S.F.H. Jellinghaus, noot bij CAS 2005/A/973, *JIN* 2007/194, p. 666-672 (*Sotirios Kyrgiakos/Panathinaikos FC*).

26. Zie S.F.H. Jellinghaus, 'Het opleidings- en solidariteitssysteem van de FIFA: de stand van zaken', *ArA* 2005, afl. 2, p. 4-45.

27. Zie CAS 30 januari 2008, gevoegde zaken 2007/A/1298, 1299 en 1300 (*Webster*).

28. Zie *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, E, p. 16 (NV).

29. Zie Arbitragecommissie KNVB 30 juni 1998, *JAR* 1998/171; Arbitragecommissie KNVB 8 augustus 2007, nr. 1164.

30. Zie bijvoorbeeld Arbitragecommissie KNVB 14 januari 2008, nr. 1187.

keer het jaarsalaris, terwijl de looptijd nog 'maar' een enkel seizoen is.³¹

Er kan worden vastgesteld dat de wetgever duidelijk kiest voor het ten gunste van de sporter naar beneden bijstellen van de vergoedingen. Hierover zijn tijdens de behandeling van het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid in de Eerste Kamer vragen gesteld. Daarop heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geantwoord dat alsdan het op de weg van de clubs ligt om in de arbeidscontracten een afkoopregeling op te nemen,³² de zogenoemde 'golden parachute'. De vraag is of dit niet wat (erg) opportunistisch is. Immers, de hoogte van de afkoopsom wordt vaak pas bepaald aan de hand van de resultaten van de voetballer in kwestie, hoewel het opnemen van een gelimiteerde transfersom in het contract niet uitgesloten is en ook regelmatig wordt gebruikt. Dat betekent eigenlijk dat er aan de onderhandelingstafel een nieuw onderhandelingspunt bijkomt. Ook is vergeten dat voor de huidige arbeidscontracten die na 1 juli 2015 doorlopen hierin niet is voorzien. Nu partijen hierover nog moeten gaan onderhandelen betekent dat het openbreken van de complete arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. Wij hebben overigens wel begrepen dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid overweegt om de Wet werk en zekerheid op dit punt misschien wel aan te passen.

Vervolgens moet erop worden gewezen dat in het nieuwe artikel 7:671c BW de ontbindingsmogelijkheid van het arbeidscontract ingrijpend wordt beperkt. Het nieuwe artikel 7:671c lid 3 onderdeel a BW bepaalt namelijk dat de vergoeding die aan de werkgever kan worden toegekend wordt beperkt tot het resterende bedrag over de termijn dat het tijdelijke arbeidscontract nog zou hebben geduurd (zie *bijlage 3*).

7. De opleidingsverplichting

Met ingang van 1 januari 2015 legt het nieuwe artikel 7:611a BW op iedere werkgever een algemene opleidingsverplichting. Deze opleidingsverplichting gaat ook gelden voor de sportsector (zie *bijlage 4*). De vraag is vervolgens wat deze opleidingsverplichting concreet inhoudt. Denk aan de opleiding van spelers. Valt dit onder deze opleidingsverplichting en zo niet, mag die opleiding dan worden 'meegenomen'? Dit is van belang omdat onder omstandigheden het mogelijk wordt om deze opleidingskosten te verrekenen met een eventueel door de werkgever te betalen transitievergoeding (zie par. 3). Uit het in par. 3 genoemde ontwerp-Besluit transitievergoeding blijkt dat de verrekeningsmogelijkheden beperkt zullen zijn. Er zijn wel vragen. Hoe gaat zich dit op termijn verhouden met de transfervergoedingen die sinds het *Bosman*-arrest³³ doorgaans zijn gekoppeld aan de opleiding en ontwikkeling van spelers? Wat is de relatie met de vergoedingen die eerdere clubs krijgen voor de

opleiding van de speler bij een transfer van de speler in kwestie?

8. Afronding

Uit het voorgaande blijkt dat de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid voor de sportsector grote gevolgen zal hebben. Het is dan ook verwonderlijk dat met uitzondering van de voetbalsector, en dan alleen door Johan Derksen tijdens een televisieprogramma, er zo weinig ophef binnen de sportsector is gemaakt over de voorstellen. Iedere club zal zijn aanstellingsbeleid van spelers moeten aanpassen. Gelukkig verandert er voor de arbitrage in ieder geval niets. Dit leek aanvankelijk wel het geval te zijn, maar dat is door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid herzien.³⁴ Het wordt afwachten hoe de verschillende arbitrage- en rechtsprekende instanties hiermee omgaan. Ook mag niet worden vergeten dat de inwerkingtreding van de voor de sportsector van belang zijnde bepalingen op 1 juli 2015 zal zijn, maar dat dit feitelijk betekent dat er nu al rekening mee moet worden gehouden daar het ook gaat om bestaande tijdelijke arbeidscontracten die na deze datum zullen aflopen. Er is dus werk aan de winkel!

Bijlage 1

Artikel 7:668a BW (nieuw) luidt:

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

3. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.

4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.

5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a,

31. Zie Arbitragecommissie KNVB 8 augustus 2007, nr. 1165.

32. Zie *Kamerstukken I 2013/14*, 33818, C, p. 9-10 (MvA).

33. Zie HvJ EG 15 december 1995, C-415/93, *Jur.* 1995, p. I-4921 (*Bosman*).

34. Zie *Kamerstukken I 2013/14*, 33818, E, p. 16 (NV).

worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:

- a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
 - b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.
9. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding.
10. Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
11. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft.

Bijlage 2

Artikel 7:672 lid 9 en 10 BW (nieuw):

9. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
10. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het negende lid, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2,

noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

Bijlage 3

Artikel 7:671c BW (nieuw):

1. De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
2. Indien het verzoek een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt:
 - a. bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt; en
 - b. kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
3. Indien het verzoek een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die niet tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt en:
 - a. kan hij, indien hem dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd;
 - b. kan hij de werknemer een hogere vergoeding, dan de vergoeding, bedoeld in onderdeel a, toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of
 - c. kan hij, indien hem dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt of de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, de werkgever een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.
4. Elk beding waarbij de mogelijkheid voor de werknemer om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Bijlage 4

Artikel 7:611a BW

De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.

Naschrift

Na het afsluiten van bovenstaand artikel is de Verzamelwet SZW 2015³⁵ bij de Tweede Kamer ingediend. In de nota van wijziging op dit wetsvoorstel³⁶ wordt aan artikel 7:671c en 7:677 BW een lid toegevoegd, waarin aan de minister de mogelijkheid wordt gegeven om bij ministeriële regeling in een bedrijfstak functies aan te wijzen waaraan de rechter een hogere vergoeding kan toewijzen dan die in de artikelen mogelijk is. Het gaat in dit geval om een tussentijdse opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst door of op verzoek van een profvoetballer. Dit is bedoeld om te voorkomen dat buitenlandse voetbalclubs tegen een geringe vergoeding spelers van Nederlandse voetbalclubs kunnen overnemen, terwijl de Nederlandse voetbalclubs een veelvoud moeten betalen voor vergelijkbare profvoetballers waardoor de concurrentiepositie van Nederlandse voetbalclubs in internationaal verband (onbedoeld) wordt geschaad.

35. Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33988, 2.

36. Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33988, 6 (nota van wijziging).