

Het huidige transfersysteem in het betaalde voetbal en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Is het tijd voor een tweede Bosman-arrest?



J.G. Mulder

studierichting Burgerlijk Recht

studentnummer 9620176

oktober 2007

scriptiebegeleider: mr. drs. J. Heinsius

faculteit der Rechtsgeleerdheid

afdeling Sociaal recht

Universiteit Leiden

*“De punten moeten dáár op de i gelegd worden, waar ze horen”*

Johan Cruyff, 25 juni 2000

## Voorwoord

Toen ik een tijd geleden aan deze scriptie begon had ik het waanidee Het Laatste Woord over het transferstelsel in het betaalde voetbal te gaan schrijven. Nu het af is, ben ik blij als iemand mijn scriptie als een interessante bijdrage aan een onderdeelje van een langdurige discussie zou willen zien. Een dankbaar onderwerp voor aan de borreltafel is het in ieder geval wel gebleken, gevraagd en ongevraagd advies viel mij daar vaak ten deel. Veel mensen hebben mij het afronden van de studie, elk op hun eigen wijze, mogelijk gemaakt. Een aantal van hen wil ik, zonder anderen te kort te willen doen, in het bijzonder noemen. Allereerst en het allermeeest Sophia, jij bent de beste. En voor '*a little help from my friends*' Martijn, Anne en Maarten: *tige dank*.

## **Inhoudsopgave**

### **1 Inleiding**

- 1.1 De arbeidsovereenkomst voor betaalde tijd in het betaalde voetbal
- 1.2 Probleemstelling
- 1.3 Plan van aanpak

### **2 Europese Richtlijn 1999/70**

- 2.1 Inleiding
- 2.2 De totstandkoming van Richtlijn 99/70
- 2.3 De inhoud van Richtlijn 99/70
  - 2.3.1 Preambule
  - 2.3.2 Algemene overwegingen
  - 2.3.3 De Raamovereenkomst
    - 2.3.3.1 Werkings sfeer
    - 2.3.3.2 Non-discriminatiebeginsel
    - 2.3.3.3 Maatregelen tegen misbruik
    - 2.3.3.4 Ruimte voor bijzondere bepalingen
- 2.4 Implementatie van Richtlijn 99/70
- 2.5 Conclusie

### **3 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

- 3.1 Inleiding
- 3.2 De Wet Flexibiliteit en Zekerheid
- 3.3 Clausule 5 van de Richtlijn en artikel 7:668a BW
- 3.4 Artikel 7:668a lid 5 BW
- 3.5 Onderzoek naar CAO-bepalingen betreffende de ketenbepaling
- 3.6 Objectieve redenen voor onbeperkte afwijking per CAO
- 3.7 Nieuwe ontwikkelingen: voorstel tot beperking afwijkingsmogelijkheid
- 3.8 De Sociale Partners
  - 3.9.1 Wetsgeschiedenis
  - 3.9.2 De implementatie van clausule 5 van de Richtlijn in het Belgische en Duitse recht
- 3.10 Voldoet artikel 7:668a BW aan Richtlijn 99/70?

- 3.11 *CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal Nederland*
  - 3.11.1 Artikel 6 van de 'Voetbal-CAO'
  - 3.11.2 Onbepaalde afwijking van de ketenbepaling
  - 3.11.3 Einde van de verlengde arbeidsovereenkomst
  - 3.11.4 Grotere ontslagbescherming voor niet-topspelers
- 3.12 Is artikel 6 van de CAO in het betaalde voetbal in strijd met de Richtlijn?
- 3.13 Conclusie
  - 3.13.1 Wijziging ontslagrecht
  - 3.13.2 Aanbeveling

#### **4 Contractuele stabiliteit**

- 4.1 Inleiding
  - 4.2.1 Vrij verkeer van werknemers
  - 4.2.2 Rechtvaardigingsgronden voor inbreuk
  - 4.2.3 Criteria voor een nieuw systeem
- 4.3 De Europese Commissie mengt zich in de discussie
- 4.4 Verklaring van Nice
- 4.5 De overeenkomst tussen de Europese Commissie, de Fifa en de Uefa
  - 4.6.1 De *Fifa Regulations* betreffende contractuele stabiliteit
  - 4.6.2 Reikwijdte *Regulations*
- 4.7 Contractuele stabiliteit in het betaalde voetbal
  - 4.7.1 De vaste transferperiodes
  - 4.7.2 Voetbalcontracten zijn voor bepaalde tijd
  - 4.7.3 Regulier einde van de arbeidsovereenkomst
  - 4.7.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens gerechtvaardigde redenen
  - 4.7.5 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst op sportieve gronden
  - 4.7.6 Verbod op beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende het seizoen
  - 4.7.7 Gevolgen van eenzijdige beëindiging zonder gerechtvaardigde reden
- 4.8 Vergelijking van de *Regulations* met de Nederlandse regels
- 4.9 Toetsing van de *Regulations* aan Europees recht
- 4.10 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden
- 4.11 Conclusie

## **5 Is het tijd voor een nieuw Bosman-arrest?**

5.1 Inleiding

5.2 Deelconclusies

5.3 Eindconclusie

### **Literatuur**

### **Rechtspraak**

### **Bijlagen**

- 1 *CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal Nederland 2005-2008*
- 2 *Fifa Regulations for the Status and Transfer of Players*
- 3 R.C. Branco Martins, 'De eerste Europese CAO in de Sport'

## Hoofdstuk 1 Inleiding

### 1.1 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in het betaalde voetbal

Sport is belangrijk. Het heeft een sociale functie voor de mensen waarvan er velen lid zijn van één van de ongeveer 700.000 sportverenigingen in de EU.<sup>1</sup> Er is berekend dat sport in de algemene zin van het woord in 2004 een toegevoegde waarde vertegenwoordigde van 407 miljard en werkgelegenheid bood aan 15 miljoen mensen.<sup>2</sup> Een veelvoud daarvan volgt de grote sportevenementen op televisie.<sup>3</sup> De belangen zijn hierdoor groot.<sup>4</sup> Voetbal is de grootste sport ter wereld. Ook in Nederland heeft de KNVB de meeste leden van alle sportbonden (meer dan een miljoen). Betaald voetbal is daarom 'big business'. Er gaat veel geld in om, via sponsoring, uitzendrechten, merchandising en de zogeheten 'transfers', de overgang van spelers van de ene naar de andere voetbalclub (om precies te zijn: betaald voetbal organisatie, hierna BVO genoemd). Deze scriptie gaat over de arbeidsovereenkomsten van betaald voetballers. In het bijzonder betreft het hierbij de regelingen daaromtrent in de Europese Richtlijn 1999/70<sup>5</sup>, het Nederlandse arbeidsrecht en de reglementen van de wereldvoetbalbond Fifa en de KNVB.

Door het zogenaamde Bosman-arrest van het Hof van Justitie van de EG werd het oude transfersysteem in het professionele voetbal afgeschaft.<sup>6</sup> Er mocht hierbij door de BVO geen transfersom meer worden gevraagd aan de nieuwe club indien een speler daar naartoe wilde na het einde van zijn contract. Een alternatief transfersysteem ontstond door het gebruik van langdurige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Bedoeling is hiervan echter niet, dat die uitgediend worden bij de BVO, maar veeleer dat deze contracten gedurende de looptijd met wederzijds goedvinden worden beëindigd, waarna door de nieuwe BVO een vergoeding wordt betaald aan de oude BVO: de alternatieve transfersom.<sup>7</sup> De in 2001 in werking getreden regels van de wereldvoetbalbond Fifa, met betrekking tot de transfers van spelers, codificeren dit

---

1 Zie R. Blanpain, *The legal status of sportsmen and sportswomen under international, European and Belgian national and Regional Law*, Den Haag: Kluwer Law International 2003, p.1.

2 Zie Europese Commissie, 'Witboek Sport', COM (2007)391 def., par. 3. Verwezen wordt naar een studie van D. Dimitrov e.a., *Die makroökonomischen Effekte des Sports in Europa*, Wenen, 2006 in opdracht van het ministerie van Algemene Zaken van Oostenrijk, afdeling Sport.

3 Tijdens de wereldkampioenschappen voetbal in 1998 keken er gemiddeld 600 miljoen mensen per wedstrijd. Zie R. Blanpain, *The legal status of sportsmen and sportswomen under international, European and Belgian national and Regional Law*, Den Haag: Kluwer Law International 2003, p.1.

4 S.F.H. Jellinghaus, 'Een introductie tot sport en recht', *Arbeid Integraal* 2003-3, p. 70.

5 Richtlijn 1999/70 EG, PbEG 1999 L145/93.

6 HvJ EG 15 december 1995, zaak C-415/93, *Jur.*1995, p. I-4921, *NJ* 1996, 637

7 Zie H.T. van Staveren, 'Arbeidsverhoudingen in de beroeps(voetbal)sport na het Bosman-arrest', *NJB* 1999-18, p. 813.

alternatieve transfersysteem.<sup>8</sup> Een belangrijk doel van die regels is het waarborgen van contractuele en economische stabiliteit in het betaalde voetbal.

Typisch voor het betaalde voetbal (en andere professioneel beoefende sporten) is, dat alle arbeidsovereenkomsten tussen sporters en BVO's (of andere professionele sportorganisaties) voor bepaalde tijd zijn.<sup>9</sup> Doordat tijdelijke contracten in principe niet tussentijds beëindigd worden anders dan door wederzijds goedvinden (onder betaling van een tussen de oude en nieuwe BVO overeengekomen vergoeding, waarvan de hoogte door de markt wordt bepaald) zorgt deze 'contractuele stabiliteit' juist voor sportieve stabiliteit tijdens het seizoen.<sup>10</sup> Ook zorgt de beperking van de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen ervoor dat clubs de kans krijgen een team op te bouwen en dat fans zich verbonden blijven voelen aan de club. Het internationale transferstelsel van de Fifa werkt via de regels van de KNVB (die niet strijdig mogen zijn met de Fifa-regels) en de toepassing van het Nederlandse arbeidsrecht grotendeels op dezelfde wijze in Nederland. Dit transferstelsel (waar de regels betreffende contractuele stabiliteit een belangrijk onderdeel van zijn), dat mogelijk maakt dat spelers voor grote bedragen met wederzijds goedvinden naar een andere club gaan, zorgt voor een belangrijke inkomstenbron voor de clubs.<sup>11</sup> Het missen van de inkomsten uit transfers zou ernstige gevolgen kunnen hebben voor het betaalde voetbal.<sup>12</sup>

Door Europese Richtlijn 1999/70 staat het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onder druk, omdat deze aan de Lidstaten oplegt om maatregelen in te voeren die misbruik ervan dienen te voorkomen.<sup>13</sup> In Nederland beperkt de zogenaamde ketenbepaling van artikel 7:668a BW het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, door grenzen te stellen aan het toegestane aantal opeenvolgende overeenkomsten en de totale duur van de

---

8 In de *Fifa Regulations for the Status and Transfer of Players*, zie bijlage. Zie verder hierover hoofdstuk 4.

9 Volgens H.T. van Staveren wordt met het oog op de seizoensgebonden competities in de sport gebruik gemaakt van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Zie H.T. van Staveren, 'Arbeidsverhoudingen in de beroeps(voetbal)sport na het Bosman-arrest', *NJB* 1999-18, p. 813.

10 De topscorer van club A kan zo niet vlak voor de belangrijke derby weggekocht worden door club B. Zie H.T. van Staveren, 'Arbeidsverhoudingen in de beroeps(voetbal)sport na het Bosman-arrest', *NJB* 1999-18, p. 813.

11 Zie hoofdstuk 4 over het transferstelsel en de contractuele stabiliteit.

12 A contrario: Betaald voetbal zonder transfervergoedingen zou een drastische inkomstenderving voor de voetbalclubs kunnen betekenen met op de langere termijn ernstige consequenties voor het voortbestaan van professioneel voetbal. Zie R.C. Branco Martins, 'Introductie van de Sociale Dialoog in het Europese professionele voetbal. Wenselijk of Noodzakelijk', *Arbeid Integraal* 2002-5, p.187. Hij verwijst naar hierbij naar R.F.M.J. Kerckhoffs, *Economische gevolgen van het Bosman-arrest*, Deventer: Gouda Quint 1997.

13 De opstellers van het rapport '*Professional Sport in the Internal Market*' signaleren dat deze Richtlijn wel eens grote consequenties kan hebben voor het Europese Voetbal. Zie T.M.C. Asser instituut, '*Professional Sport in the Internal Market*', Brussel: Europees Parlement (project No IP/A/IMCO/ST/2005-004) 2005, p. 44-45.



voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomst.<sup>14</sup> Indien deze grenzen worden overschreden, volgt bij wet convertering van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Per CAO kan echter ten nadele van de werknemers van deze ketenbepaling worden afgeweken op grond van artikel 7:668a lid 5 BW.

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan, bij afwezigheid van omstandigheden waaronder opzegverboden van toepassing zijn, met een relatief korte opzegtermijn worden opgezegd op basis van artikel 7:672 BW.<sup>15</sup> De consequentie daarvan zou zijn dat een voetballer die zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opzegt, spoedig daarna transfervrij zou mogen vertrekken.<sup>16</sup>

Om te voorkomen dat de arbeidsovereenkomst van voetballers op grond van de ketenbepaling wordt geconverteerd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben de sociale partners in het betaalde voetbal in Nederland de ketenbepaling door middel van de *CAO Contractspelers Betaald Voetbal Nederland* effectief buiten werking gesteld.

## 1.2 Probleemstelling

De in deze scriptie te onderzoeken vraag luidt, of het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zoals dat in het betaalde voetbal plaatsvindt, in strijd is met de inhoud en strekking van Europese Richtlijn 1999/70 en, als dat al zo is, wat daar dan de juridische consequentie van is.

## 1.3 Plan van aanpak

De voor de Nederlandse bedrijfstak betaald voetbal geldende regels voor contractuele stabiliteit zijn neergelegd in het Nederlandse arbeidsrecht, de *CAO Contractspelers Betaald Voetbal Nederland*, de *Fifa Regulations for the Status and Transfer of Players* en het *Reglement Overschrijvingen Betaald Voetbal* van de KNVB.<sup>17</sup> Ter beantwoording van de probleemstelling wordt eerst in hoofdstuk 2 de ruimte onderzocht die Richtlijn 1999/70 laat voor het gebruik van

---

14 Voor de totstandkoming van de Richtlijn ingevoerd bij de Wet Flexibiliteit en Zekerheid van 14 mei 1998, *Stb.* 1998, 300. Zie hoofdstuk 3 over de implementatie van de Richtlijn in Nederland.

15 Op opzegverboden (en eventuele toestemmingsprocedures voor opzeggingen van arbeidsovereenkomsten) wordt in deze scriptie niet verder ingegaan.

16 Waardoor de club geen kans heeft een transfervergoeding te ontvangen, terwijl deze wellicht wel ooit betaald is.

17 De *CAO Contractspelers Betaald Voetbal Nederland*, de *Fifa Regulations for the Status and Transfer of Players*, en het *Reglement Overschrijvingen Betaald Voetbal* van de KNVB zijn opgenomen in de bijlagen.

arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Vervolgens komt in hoofdstuk 3 de ruimte die het Nederlandse arbeidsrecht daadwerkelijk biedt om onbeperkt gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan de orde. Alvorens de probleemstelling in hoofdstuk 5 te beantwoorden zal in hoofdstuk 4 het specifiek voor de bedrijfstak betaald voetbal in Nederland geldende gedeelte van het transferstelsel betreffende contractuele stabiliteit op zijn juridische houdbaarheid getoetst worden.

## Hoofdstuk 2                    Europese Richtlijn 1999/70 EG

### 2.1    Inleiding

De regelgeving van de Europese Unie heeft veel invloed op het professionele voetbal in Europa en Nederland.<sup>18</sup> Dit hoofdstuk gaat over de regelgeving op het gebied van het arbeidsovereenkomstenrecht van de lidstaten op basis van de Europese Sociale Politiek.<sup>19</sup> Deze regelgeving is van grote invloed op het transfersysteem in het (inter)nationale professionele voetbal. De Fifa stelt immers de regels op die het transfersysteem vormen. De Fifa is een vereniging (naar Zwitsers recht) en de leden (alle nationale bonden en via hen de voetballers) zijn gebonden aan haar regels. Omdat de regels van het transfersysteem de (totstandkoming en beëindiging van de) arbeidsovereenkomst reguleren via bepalingen in de reglementen die door clubs en spelers nageleefd dienen te worden, zijn deze (verenigingsrechtelijke) regels ondergeschikt aan de Europese en nationale sociale wetgeving.<sup>20</sup> Met name Europese Richtlijn 99/70 heeft grote invloed op het Nederlandse arbeidsovereenkomstenrecht met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, en daardoor mogelijk ook op het voetbaltransfersysteem.<sup>21</sup> Deze Richtlijn geeft algemene beginselen en minimumnormen aan, waaraan de (arbeids)regelgeving van de lidstaten moet voldoen om misbruik en discriminatie als gevolg van het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen.<sup>22</sup> De vraag die in dit hoofdstuk aan de orde komt, is hoeveel ruimte de Richtlijn laat voor het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Na de totstandkoming van Richtlijn 99/70 zal hiertoe de inhoud van de eraan ten grondslag liggende Raamovereenkomst besproken worden. In het bijzonder clause 5 van de Raamovereenkomst betreffende anti-misbruikbepalingen en clause 8, die betrekking heeft op de uitvoering van de Raamovereenkomst zijn voor de beantwoording van de vraag in dit hoofdstuk van belang.

---

18 Die invloed is merkbaar op verschillende gebieden. Naast het in dit hoofdstuk te behandelen arbeidsovereenkomstenrecht is er het arrest van het Hof van Justitie van de EG geweest in de zaak Bosman (HvJ EG 15 december 1995, zaak C-145/93, NJ 1996, 637). Deze uitspraak heeft betrekking op het vrije verkeer van werknemers en de inbreuk die het oude transfersysteem daar volgens het Hof op maakte. Dit arrest komt in hoofdstuk 4 nog uitgebreid aan de orde. Na dit Bosman-arrest is er sprake van directe inmenging van de Europese Commissie, die bezwaren maakte bij de FIFA tegen het oude transfersysteem (zie DG IV/36.583 van 14 december 1998). Ook deze bezwaren komen aan de orde in hoofdstuk 4 bij de behandeling van de totstandkoming van het huidige transfersysteem.

19 De bevoegdheid voor Europees optreden op het gebied van de Europese Sociale Politiek heeft haar grondslag in titel XI, hoofdstuk 1 (Sociale bepalingen) van het EG-Verdrag.

20 R. Branco Martins, 'Introductie van de Sociale Dialoog in het Europese professionele voetbal, wenselijk of noodzakelijk?', *Arbeid Integraal* 2002-5, p. 186.

21 Richtlijn 1999/70 EG, PbEG 1999 L145/93, hierna Richtlijn 99/70 genoemd.

22 R. Branco Martins, 'Introductie van de Sociale Dialoog in het Europese professionele voetbal, wenselijk of noodzakelijk?', *Arbeid Integraal* 2002-5, p. 186.

## 2.2 De totstandkoming van Richtlijn 99/70

Op het gebied van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is door de Europese sociale partners middels de procedure van de artikelen 138 en 139 EG-Verdrag (De Sociale Dialoog) een zogenaamde raamovereenkomst overeengekomen. In de resolutie van de Raad van 9 februari 1999 werd de sociale partners verzocht tot afspraken te komen ter modernisering van de arbeidsorganisatie.<sup>23</sup> Tot deze modernisering behoort ook het op de juiste manier gebruik maken van flexibele arbeidsovereenkomsten om ondernemingen productief en concurrerend te maken en tegelijkertijd te komen tot het vereiste evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid.

De onderhandelingen van de sociale partners, in dit geval bestaande uit de werkgevers- en werknemersorganisaties UNICE (Unie van Industrie- en Werkgeversfederaties der Europese Gemeenschap), CEEP (Europees Centrum van Gemeenschapsbedrijven) en EVV (Europees Verbond van Vakverenigingen) hebben geleid tot een raamovereenkomst. Deze is op 28 juni 1999 ten uitvoer gebracht door een besluit van de Raad. Omdat de overeenkomst over arbeidsvoorwaarden gaat en valt onder artikel 137 lid 1 sub b EG-Verdrag, heeft dit besluit de vorm van een Europese Richtlijn gekregen, namelijk Richtlijn 99/70.<sup>24</sup>

## 2.3 De inhoud van Richtlijn 99/70

De Richtlijn betreffende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is bedoeld om misbruik van het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten terug te dringen en de rechtspositie van de werknemer in tijdelijke dienst te verbeteren. Zij stelt een kader vast met algemene beginselen en minimumvereisten met betrekking tot het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.<sup>25</sup> De eigenlijke Richtlijn bestaat slechts uit vier korte artikelen.<sup>26</sup> De belangrijker materiële inhoud staat in de hiervoor genoemde raamovereenkomst die als bijlage aan de Richtlijn is gehecht.<sup>27</sup> De Raamovereenkomst is opgebouwd uit een Preambule, Algemene overwegingen en tenslotte de eigenlijke overeenkomst die bestaat uit acht clausules.

---

23 Resolutie 5530/99 van de Raad van 9 februari 1999.

24 In overweging 15 van de onderhavige Richtlijn wordt overwogen dat een richtlijn de passende vorm van het besluit ex artikel 139 lid 2 EG is.

25 R. Branco Martins, 'Introductie van de Sociale Dialoog in het Europese professionele voetbal, wenselijk of noodzakelijk?', *Arbeid Integraal* 2002-5, p. 186

26 Van belang is om te vermelden dat de Richtlijn uitvoering van de raamovereenkomst beoogt (artikel 1) en een datum geeft waarop de richtlijn door de lidstaten moet zijn geïmplementeerd (artikel 2, namelijk 10 juli 2001 met maximaal een jaar uitstel).

27 Zie uit de reeks Europees Sociaal Recht (red. G.J.J. Heerma van Voss): D.J.B. de Wolff, *Arbeidsovereenkomst*, Den Haag: Sdu uitgevers 2003, p. 47.

### **2.3.1 Preambule**

In de preambule wordt vastgesteld dat de overeenkomst algemene beginselen en minimumeisen bevat voor het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Erkend wordt dat bij de nadere toepassing rekening gehouden dient te worden met de specifieke nationale, sectoriële en seizoensituaties. Verder blijkt uit de preambule dat de overeenkomst beoogt een algemeen kader vast te stellen om gebruikmaking van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op een manier mogelijk te maken die voor zowel werkgevers als werknemers aanvaardbaar is.

### **2.3.2 Algemene overwegingen**

In de algemene overwegingen wordt de ontstaansgeschiedenis van de raamovereenkomst door de procedure van de Sociale Dialoog vermeld. Verder staan in de overwegingen de grondslagen van de raamovereenkomst genoemd. Er wordt onder meer in algemene overweging 6 vastgesteld dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de norm zijn. De betrokken partijen gaan ervan uit dat deze arbeidsovereenkomsten bijdragen tot de levenskwaliteit en de rendementsverhoging van de betrokken werknemer. Een grondslag voor het vaststellen van deze Raamovereenkomst is volgens algemene overweging 7 het idee dat objectieve gronden voor het gebruik van tijdelijke contracten geacht worden bij te dragen aan het voorkomen van misbruik. In algemene overweging 8 wordt erkend dat het gebruik van tijdelijke contracten typisch is voor sommige sectoren, beroepen en activiteiten en zowel de werkgevers als werknemers goed kan uitkomen. Verder staat in algemene overweging 10 dat het aan de lidstaten en sociale partners is om de beginselen uit te werken die in de Raamovereenkomst zijn opgenomen. Daarbij dienen zij rekening te houden met de situatie en gebruiken in de lidstaten en de omstandigheden van bijzondere beroepen en sectoren, waaronder seizoensgebonden activiteiten. Aan de sociale partners in de lidstaten wordt volgens algemene overweging 10 de taak opgedragen om oplossingen te vinden bij de toepassing van deze overeenkomst omdat zij de eerst aangewezenen zijn om oplossingen te vinden die beantwoorden aan de behoeften van zowel werkgevers als werknemers.

Samenvattend is te stellen dat de opstellers van de Raamovereenkomst menen dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de norm (behoren te) zijn maar dat voor

specifieke situaties arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd beter geschikt zijn en dus mogelijk moeten zijn. In de beoordeling van objectieve gronden voor het gebruik van tijdelijke contracten dienen de sociale partners een belangrijke rol te spelen.

### **2.3.3 De Raamovereenkomst**

In de eigenlijke overeenkomst ligt de kern van Richtlijn 1999/70. Zij bestaat uit zeven clausules. Het doel van de Raamovereenkomst is tweeledig: ten eerste om de kwaliteit van het werken op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te verbeteren door het waarborgen van de toepassing van het non-discriminatiebeginsel, ten tweede om een kader vast te stellen dat misbruik door het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voorkomt.<sup>28</sup>

#### **2.3.3.1 Werkingsfeer**

Over de werkingssfeer bepaalt clause 2 van de overeenkomst dat deze van toepassing is op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Uit de definities in clause 3 blijkt dat hieronder ook professionele voetballers vallen. Zij hebben immers een rechtstreeks met de BVO aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan het einde bepaald wordt door een objectief moment, namelijk een bepaald tijdstip.<sup>29</sup>

#### **2.3.3.2 Non-discriminatiebeginsel**

In clause 4 wordt het non-discriminatiebeginsel zo uitgewerkt dat werknemers met een arbeidscontract voor bepaalde tijd niet vanwege het feit dat zij een tijdelijk contract hebben minder gunstig behandeld mogen worden dan werknemers in vaste dienst, tenzij dit om objectieve redenen gerechtvaardigd is. De manier waarop dit beginsel wordt toegepast wordt door de lidstaten zelf bepaald na raadpleging van de sociale partners met inachtneming van de Europese- en nationale wetgeving alsmede van CAO's en gebruiken. Deze clause is voor het professionele voetbal momenteel niet erg van belang, omdat alle voetballers immers een tijdelijke arbeidsovereenkomst hebben en zodoende wat dat betreft niet verschillend behandeld kunnen worden.

---

<sup>28</sup> Zie clause 1 van de overeenkomst.

<sup>29</sup> De FIFA kent alleen tijdelijke arbeidsovereenkomsten, zie hierover meer in hoofdstuk 4. Zie ook R. Branco Martins, 'Introductie van de Sociale Dialoog in het Europese professionele voetbal, wenselijk of noodzakelijk?', *Arbeid Integraal* 2002-5, p. 187.

### **2.3.3.3 Maatregelen tegen misbruik**

De (voor deze scriptie) belangrijkste clause in de Raamovereenkomst is clause 5, betreffende de voorkoming van misbruik van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten.<sup>30</sup> Hiertoe dienen de lidstaten na raadpleging van de sociale partners maatregelen in te voeren op een manier die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers. De lidstaten zijn verplicht tot het invoeren van één of meer van de volgende opties: a) het vaststellen van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen; b) een vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd; c) een vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd. Elke lidstaat dient tevens samen met de sociale partners de voorwaarden vast te stellen waaronder een arbeidsovereenkomst als 'opeenvolgend' wordt beschouwd alsmede wanneer deze wordt geacht voor onbepaalde tijd te gelden.<sup>31</sup>

### **2.3.3.4 Ruimte voor bijzondere bepalingen**

De slotbepaling, clause 8, betreft de uitvoering van de raamovereenkomst.<sup>32</sup> Lidstaten en de sociale partners kunnen op grond van lid 1 van deze clause bepalingen handhaven of invoeren die gunstiger zijn dan die uit de onderhavige overeenkomst. Tevens worden op grond van lid 2 de al bestaande meer specifieke Gemeenschapsbepalingen door deze overeenkomst onverlet gelaten, vooral die op het gebied van gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Mocht in sommige lidstaten de bescherming van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd al beter geregeld zijn, dan mag de uitvoering van de overeenkomst op grond van lid 3 geen reden zijn het niveau van deze bescherming te verlagen. De overeenkomst laat op grond van clause 8 lid 4 het recht van de sociale partners onverlet om op het daartoe geschikte niveau nadere overeenkomsten te sluiten, die de voorzieningen van de overeenkomst aanpassen en/of aanvullen ten opzichte van de specifieke behoeften van de betrokken

---

30 Zie uit de reeks Europees Sociaal Recht (red. G.J.J. Heerma van Voss): D.J.B. de Wolff, *Arbeidsovereenkomst*, Den Haag: Sdu uitgevers 2003, p. 52.

31 Deze formulering geeft de Lidstaten de nodige vrijheid. Nederland heeft bij de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Wet van 14 mei 1998, *Stb.* 1998, 300) opties b) en c) alsmede de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst geacht wordt voor onbepaalde tijd te gelden reeds opgenomen in artikel 7:668a BW.

32 Zie uit de reeks Europees Sociaal Recht (red. G.J.J. Heerma van Voss): D.J.B. de Wolff, *Arbeidsovereenkomst*, Den Haag: Sdu uitgevers 2003, p. 55.

partners.<sup>33</sup> Voorzitter George Jacobs van de bij de Raamovereenkomst betrokken werkgeversvereniging UNICE benadrukte dat de Richtlijn de sociale partners de vrijheid en flexibiliteit geven de behoeften van specifieke sectoren tot uitdrukking te brengen in de uitvoering van de principes van de Richtlijn.<sup>34</sup> Door de sociale partners overeengekomen afwijkingen van de algemene maatregelen tegen misbruik (zie hiervoor) kunnen op grond van deze clause toch rechtmatig zijn.<sup>35</sup> De laatstbesproken clause 8 lid 4 van de Richtlijn wordt helaas niet of nauwelijks in de literatuur besproken en vrijwel altijd genegeerd bij een bespreking van de (gevolgen of implementatie van) antimisbruikclause 5. Slechts D. de Wolff verwoordt in haar proefschrift de consequentie die naar mijn mening uit de tekst van clause 8 lid 4 getrokken dient te worden.<sup>36</sup> Zij meent namelijk dat sector- (of bedrijfs)specifieke omstandigheden in beginsel tot een meer of minder flexibel gebruik van het contract voor bepaalde tijd (dan de algemene regels toestaan) kunnen nopen.<sup>37</sup>

## 2.4 Implementatie van Richtlijn 99/70

De Uitvoeringswet van 7 november 2002 past de Nederlandse regelgeving aan om te voldoen aan de Richtlijn.<sup>38</sup> In Nederland heeft de in de Richtlijn voorgeschreven raadpleging van de sociale partners plaatsgevonden middels de Stichting van de Arbeid (STAR). De STAR is door de wetgever om advies gevraagd.<sup>39</sup>

De maatregelen ter voorkoming van misbruik van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten behoeften echter geen implementatie meer. De reden hiervoor is dat de in de Richtlijn in clause 5 opgenomen voorgestelde maatregelen (zie paragraaf 2.3.3.3) al in de Nederlandse wetgeving waren vastgelegd. In de Memorie van Toelichting bij de Uitvoeringswet wordt aangegeven, dat deze maatregelen al in het reeds bestaande artikel

---

33 Denk hierbij bijvoorbeeld aan een Europese Sociale Dialoog voor de economische sector betaald voetbal. Dit is waar Branco Martins voor pleit in zijn artikel 'Introductie van de Sociale Dialoog in het Europese professionele voetbal, wenselijk of noodzakelijk?', *Arbeid Integraal* 2002-5, p. 191

34 Zie het artikel 'Social partners succeed in regulating fixed-term contracts', *European Industrial Relations Review*, 1999-304, p. 17.

35 De mogelijkheid tot afwijking is dan ook opgenomen in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (zie artikel 7:668a lid 5) waarop enige bepalingen in de CAO voor *Contractspelers Betaald Voetbal Nederland* (zie bijlage 1) zijn gebaseerd. Dit wordt in het volgende hoofdstuk besproken.

36 Waarschijnlijk onbedoeld, de Richtlijn wordt door haar niet genoemd en is waarschijnlijk, gezien de relatief dicht op elkaar plaatsvindende publikaties niet meegenomen in haar tekst.

37 Daarom is volgens haar de mogelijkheid voor de sociale partners om af te wijken (van de antimisbruikbepaling) op grond van het vijfde lid van artikel 7:668a BW niet discutabel (meer hierover in het volgende hoofdstuk). Zie D.J.B. de Wolff, *De Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*, Kluwer: Deventer 1999, p. 362.

38 Uitvoeringswet EU-richtlijn 1999/70/EG (raamovereenkomst door het EVV, de UNICE en het CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) 1999/70 EG van 7 november 2002, Stb. 2002, 560

39 Zie MvT wetsvoorstel, Kamerstukken II 27661, 3, p. 7.



7:668a BW zijn uitgewerkt.<sup>40</sup> In het advies van de STAR wordt de stelling van de toenmalige staatssecretaris dat veel van de te implementeren bepalingen al in de Nederlandse arbeidswetgeving is opgenomen dan ook overgenomen.<sup>41</sup> Voor deze scriptie zijn de uitvoeringswet en de eruit voortgevloeide wetswijzigingen verder niet van belang aangezien de voor dit onderzoek relevante bepalingen van Richtlijn 99/70 (Clausule 5 en 8 lid 4 van de Raamovereenkomst) al bij de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid in het Nederlandse recht waren opgenomen.

## 2.5 Conclusie

In het rapport *'Professional Sport in the Internal Market'* van het T.C.M. Asser Instituut van najaar 2005 wordt Richtlijn 99/70 behandeld.<sup>42</sup> In het rapport wordt geconcludeerd dat deze richtlijn vergaande consequenties voor het Europese professionele voetbal kan hebben. Dit komt doordat zij de Lidstaten verplicht grenzen te stellen aan het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en criteria te stellen waaronder deze overeenkomsten beschouwd worden als aangegaan voor onbepaalde tijd. Een voetballer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd past niet in het huidige systeem.<sup>43</sup> Sinds het Bosman-arrest kan er geen vergoeding meer voor een speler gevraagd worden aan het einde van zijn contract.<sup>44</sup> Een speler wiens tijdelijke contract op grond van de maatregelen, voortvloeiend uit Richtlijn, geconverteerd wordt in een vast contract kan dus altijd transfervrij vertrekken indien hij zijn contract opzegt. Hierdoor mist de BVO waar hij vertrekt (uitgaande van het feit dat de speler bij een andere BVO gaat spelen) mogelijk een hoog bedrag aan inkomsten vergeleken met een transfer van dezelfde speler naar een andere club 'met wederzijds goedvinden' tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In het eerste geval ontvangt de BVO namelijk niets, in het laatste geval een vergoeding (afkoopsom) van de nieuwe BVO die gebaseerd is op de marktwaarde van de speler.<sup>45</sup>

---

40 Zie MvT wetsvoorstel, Kamerstukken II 27661, 3, p. 4.

41 Zie Stichting van de Arbeid, *'Advies inzake de implementatie van Richtlijn 1999/70/EG betreffende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd'*, 4 oktober 2000, Publicatienr. 10/00, paragraaf 2.

42 Zie T.M.C. Asser instituut, *Professional Sport in the Internal Market*, Brussel: Europees Parlement (project No IP/A/IMCO/ST/2005-004) 2005, p. 44-47.

43 Zie verder hierover hoofdstuk 4.

44 HvJ EG 15 december 1995, zaak C-145/93, NJ 1996, 637.

45 F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', SMA 2003-2, p. 67.

Uit dit hoofdstuk blijkt dat Richtlijn 99/70 grote gevolgen kan hebben voor de spelers en BVO's in het betaalde voetbal, indien er door de sociale partners (de vertegenwoordigers van diezelfde spelers en BVO's) geen aanvullende afspraken gemaakt worden.<sup>46</sup> Dit laatste is op grond van de Richtlijn echter ook mogelijk.<sup>47</sup> De bedoeling van de Richtlijn is niet om afwijking van de algemene regel (beperking van het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten en de duur van de tijdelijke arbeidsrelatie) onmogelijk te maken.<sup>48</sup> Algemene overweging 8 bij de Raamovereenkomst stelt immers dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch zijn voor sommige sectoren, beroepen en activiteiten en zowel de werkgevers als de werknemers goed kunnen uitkomen. Er zijn twee manieren hoe behoud van dit gebruik in de lidstaten gehandhaafd kan worden. Dit kan ten eerste doordat er in een Lidstaat op grond van clause 5 lid 1 sub a van de Richtlijn objectieve redenen kunnen worden vastgesteld die het voortbestaan van de tijdelijke arbeidsrelatie rechtvaardigen.<sup>49</sup> Ten tweede kunnen de vertegenwoordigers van de BVO's en die van de spelers op grond van clause 8 lid 4 van de Richtlijn een overeenkomst sluiten die van de algemene regels afwijkt om te voldoen aan de specifieke behoeften van het betaalde voetbal.<sup>50</sup>

Mijns inziens is het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch voor de sector betaald voetbal en zal het gebruik ervan in beginsel niet in strijd met de bedoeling en geest van de Richtlijn zijn. Hendrickx meent dat men kan stellen dat de figuur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd beantwoordt aan een behoefte van clubs, spelers en de voetbalsector zelf, en dat het Nederlandse arbeidsrecht en de Richtlijn dit in beginsel niet aan banden heeft willen leggen.<sup>51</sup> Dit is in lijn met de eerder opgetekende opmerking vanuit de werkgeversvereniging Unice dat de Richtlijn de lidstaten en / of de sociale partners deze vrijheid

---

46 In de inleiding in hoofdstuk 1 is reeds aangegeven dat de inkomsten uit de overgang van spelers belangrijk zijn voor een gezonde financiële huishouding bij de meeste clubs.

47 Zie algemene overweging 12 bij de Raamovereenkomst dat de sociale partners de eerst aangewezenen zijn om oplossingen te vinden die beantwoorden aan de behoeften van zowel werkgevers als werknemers en dat hen daarom een speciale rol moet worden toegekend bij de uitvoering en toepassing van deze overeenkomst. Het speciale aspect van deze rol, zo die er is, blijft verder buiten beschouwing.

48 Zie F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', *SMA* 2003-2, p. 67.

49 Zie algemene overweging 7 bij de Raamovereenkomst dat het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op basis van objectieve gronden een manier is om misbruik te voorkomen. Zie over de criteria voor objectieve redenen: HvJ EG 4 juli 2006, zaak C-212/04, *Adelener vs ELOG*, *ECR* I-000, en C. Barnard, *EC Employment Law*, Oxford: University Press 2006, p. 481.

50 Dit is ook gebeurd (tevens op grond van artikel 7:668a BW) in de *CAO Contractspelers Betaald Voetbal Nederland* (hierover meer in het volgende hoofdstuk). Volgens Hendrickx beantwoordt het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd aan rechtmatige behoeften in de voetbalsport. Zie F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', *SMA* 2003-2, p. 67.

51 Zie: F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', *SMA* 2003-2, p. 66-67.

ook heeft willen geven.<sup>52</sup> Ook De Wolff stelt in haar proefschrift dat sector- (of bedrijfs)specifieke omstandigheden in beginsel tot een meer of minder flexibel gebruik van het contract voor bepaalde tijd kunnen nopen.<sup>53</sup> In welke mate het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk is en toegestaan wordt in Nederland is onderwerp van het volgende hoofdstuk, waarin het relevante Nederlandse arbeidsrecht aan de orde komt. Tevens wordt dan behandeld hoe en in welke mate de sociale partners in het betaalde voetbal gebruik (kunnen) maken van de mogelijkheden die het nationale arbeidsrecht in de vorm van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid hen biedt. Aan de hand van deze mogelijkheden wordt het Nederlandse arbeidsrecht getoetst aan de in dit hoofdstuk behandelde Richtlijn.

---

52 Zie hiervoor pagina 15 en het artikel 'Social partners succeed in regulating fixed-term contracts', *European Industrial Relations Review*, 1999-304.

53 D.J.B. de Wolff, '*De Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*', Kluwer: Deventer 1999, p. 362.

## Hoofdstuk 3            Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

### 3.1     Inleiding

In het rapport *'Professional Sport in the Internal Market'* menen de auteurs dat Europese Richtlijn 99/70 vergaande consequenties voor het Europese voetbal kan hebben.<sup>54</sup> Welke consequenties de Richtlijn heeft, wordt bepaald door de wijze waarop de Lidstaten deze hebben geïmplementeerd. Dit hoofdstuk gaat over de Nederlandse implementatie van de in het vorige hoofdstuk behandelde Richtlijn en de consequenties daarvan voor het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd door de werkgevers en werknemers in het professionele voetbal (de voetbalclubs en voetballers). De maatregelen van de Richtlijn, die misbruik van het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd beogen te voorkomen, zijn vervat in de zogenaamde ketenbepaling van artikel 7:668a BW en ingevoerd bij de Wet Flexibiliteit en Zekerheid.<sup>55</sup> Afwijking van de hoofdregel ten nadele van de werknemer is op grond van artikel 7:668a lid 5 BW toegestaan door middel van het sluiten van een CAO. In dit hoofdstuk wordt de ketenbepaling uit artikel 7:668a BW getoetst aan de Richtlijn. Tevens wordt de thans geldende *CAO Contractspelers Betaald Voetbal 2005-2008* behandeld, die gebruik maakt van de afwijkingsmogelijkheid van het vornoemde lid 5. De vraag is of de in artikel 6 van de CAO overeengekomen afwijking, die onbeperkt gebruik van tijdelijke arbeidscontracten mogelijk maakt, in strijd is met de Richtlijn.

### 3.2     De Wet Flexibiliteit & Zekerheid

In Nederland wordt in de maatregelen die clause 5 van de Richtlijn voorschrijft sinds 1999 voorzien door de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, in het bijzonder door het bij deze wet ingevoerde artikel 7:668a BW.<sup>56</sup> Volgens de wetgever sluit dit artikel aan op de maatregelen van clause 5 van de Raamovereenkomst, en is een nadere implementatie van de Richtlijn op dit gebied overbodig.<sup>57</sup>

---

54 T.M.C. Asser Instituut, *Professional sport in the Internal Market* (rapport in opdracht van de commissie Interne Markt en Consumentenbescherming van het Europees Parlement op initiatief van het parlementslid T. Manders), Den Haag 2005, p. 44-47. De auteurs hebben hierbij vooral oog voor de gevolgen van clause 5.

55 Wet van 14 mei 1998, *Stb.* 1998, 300.

56 De Wet Flexibiliteit en Zekerheid is van 14 mei 1998 en op 1 januari 1999 in werking getreden. De Richtlijn is van 28 juni 1999, de betreffende implementatiewet van 7 november 2002.

57 Zie *Kamerstukken II* 2000/01, 27 661, nr. 3, p. 4.

Het doel van de Wet Flexibiliteit & Zekerheid is om werkgevers aan de ene kant meer flexibiliteit te geven bij het aangaan en beëindigen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en aan de andere kant tijdelijke werknemers een steviger rechtspositie te verschaffen.<sup>58</sup> Artikel 7:668a BW voorziet in die dubbele behoefte door ten opzichte van de oude wetgeving de mogelijkheden te verruimen om meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd achter elkaar te sluiten. Tegelijkertijd verschaft het artikel de werknemer een sterkere rechtspositie doordat na een periode van 36 maanden met twee of meer achtereenvolgende (elkaar binnen 3 maanden opvolgende) arbeidsovereenkomsten of na meer dan drie achtereenvolgende (elkaar binnen 3 maanden opvolgende) overeenkomsten voor bepaalde tijd de ontstane 'keten' van tijdelijke arbeidsovereenkomsten wordt omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd.<sup>59</sup>

### **3.3 Clausule 5 van Richtlijn 99/70 en artikel 7:668a BW**

Clausule 5 van de Richtlijn verplicht de Lidstaten één of meer van de volgende maatregelen in te voeren om misbruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen.<sup>60</sup>

- 1) het vaststellen van objectieve maatstaven die een vernieuwing van een tijdelijke arbeidsovereenkomst rechtvaardigen;
- 2) het vaststellen van een maximale duur van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten;
- 3) het vaststellen van het aantal keren dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst mag worden vernieuwd.

Tevens dienen de lidstaten te bepalen wanneer tijdelijke arbeidsovereenkomsten geacht worden te zijn omgezet in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. De Nederlandse wetgever heeft de eerste maatregel niet geïmplementeerd en geen objectieve maatstaven vastgelegd die (onbeperkt) gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk maken. In artikel 7:668a BW zijn de tweede en derde maatregel gecombineerd. Dit artikel is echter van driekwart-dwingend recht; er kan volgens lid 5 van het artikel bij CAO ten nadele van de werknemer van worden afgeweken.<sup>61</sup> Hiermee voldoet artikel 7:668a BW volgens de

---

58 S.W. Kuip & C.G. Scholtens, *Flexibiliteit & Zekerheid; parlementaire geschiedenis*, Deventer: Kluwer 1999, p. 27.

59 In een eerste Nota Flexibiliteit en zekerheid was er nog sprake van een periode van 24 maanden. Dit is tijdens de behandeling van de Wet gewijzigd. Zie: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Nota Flexibiliteit en Zekerheid*, 4 december 1995, p. i-ii.

60 Zie uit de reeks Europees Sociaal Recht (red. G.J.J. Heerma van Voss): D.J.B. de Wolff, *Arbeidsovereenkomst*, Den Haag: Sdu uitgevers 2003, p. 52.

61 Voor een afwijking ten voordele van de werknemer geldt deze CAO-eis niet. Zie C.J. Smitskam & E.J. Kronenburg – Willems, *PS-special Wet Flexibiliteit en zekerheid*, Deventer: Kluwer 2000, p. 128.

wetgever aan de vereisten van de Richtlijn.<sup>62</sup> De Stichting van de Arbeid echter merkt in haar nota naar aanleiding van de evaluatie van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid op dat waar CAO-partijen op grond van lid 5 onbeperkt afwijken van de ketenbepaling, de vraag rijst of in de praktijk nog wordt voldaan aan de Richtlijn.<sup>63</sup> Ook Smitskam en De Wolff hebben kritiek en menen dat een CAO die noch een begrenzing stelt aan het aantal contracten, noch aan de totale duur van een serie arbeidsovereenkomsten, in strijd komt met de Richtlijn tenzij een objectieve reden aangegeven kan worden voor het ongelimiteerd aangaan van tijdelijke contracten.<sup>64</sup> Een onderzoek in opdracht van de Europese Commissie toont aan dat Nederland als enige van de 15 onderzochte Lidstaten (de 'nieuwe' Lidstaten zijn buiten beschouwing gebleven) niet een regeling kent waarin er objectieve redenen zijn opgesteld die het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen rechtvaardigen.<sup>65</sup> De meerderheid van de landen kent een systeem van objectieve redenen gecombineerd met een vorm van een ketenbepaling.<sup>66</sup> Het inhoudelijk verder summiere rapport laat zien dat er in de meeste landen ingeval van aanwezigheid van een objectieve reden onbeperkt gebruik gemaakt kan worden van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, bij gebrek waaraan er toch ook gebruik gemaakt kan worden van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zij het dan op grond van een (vaak iets beperkter dan in Nederland) ketenbepaling.<sup>67</sup> Nederland kent, in tegenstelling tot de meeste Lidstaten, niet de directe mogelijkheid tot het onbeperkt gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, maar door de afwijkingsbevoegdheid kunnen de sociale partners dit zelf mogelijk maken.

### 3.4 Artikel 7:668a lid 5 BW

De mogelijkheid om op grond van artikel 7:668a lid 5 BW af te wijken van de ketenbepaling is volgens de wetsgeschiedenis van de Wet Flexibiliteit & Zekerheid expliciet opgenomen om maatwerkafspraken mogelijk te maken voor de sociale partners in een specifieke bedrijfstak.<sup>68</sup>

---

62 Zie *Kamerstukken II* 2000/01, 27 661, nr. 3, p. 4

63 Stichting van de Arbeid, *Nota inzake de evaluatie van de Wet Flexibiliteit & Zekerheid en van de Wet Allocatie Arbeidskrachten door intermediairs*, 1 april 2004, publicatienummer 5/04.

64 Zie C. Smitskam (red.), *Flexibele Arbeidsrelaties*, (losbl), Deventer: Kluwer 1991, C.40.12.9, p. C.40-111. en D.J.B. de Wolff, 'De bescherming van werknemers voor bepaalde tijd, Wetsvoorstel 27661 geeft uitvoering aan Europese Richtlijn', *Arbeid Integraal* 2001-3, p.83.

65 Europese Commissie, 'Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15)', SEC(2006) 1074.

66 Alleen Oostenrijk en Finland gebruiken in principe slechts de objectieve reden als rechtvaardiging voor het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, en kennen geen ketenbepaling.

67 Zoals het systeem in het Duitse arbeidsrecht, zie hiervoor paragraaf 3.9.2.

68 S.W. Kuip & C.G. Scholtens, *Flexibiliteit & Zekerheid; parlementaire geschiedenis*, Deventer: Kluwer 1999, p. 550.

Dit is ook in lijn met de eerder in het vorige hoofdstuk genoemde opmerking van De Wolff dat sector- (of bedrijfs)specifieke omstandigheden in beginsel tot een meer of minder flexibel gebruik van het contract voor bepaalde tijd kunnen nopen.<sup>69</sup> Op deze afwijkingsbevoegdheid is echter kritiek gekomen tijdens de behandeling van de Implementatiewet van de Richtlijn in het parlement.<sup>70</sup> De kritiek is gericht tegen het feit dat aan die afwijkingsbevoegdheid geen beperking is gesteld. Daarmee is het twijfelachtig of Nederland wel volledig voldoet aan de bedoeling van de antimisbruikbepaling (clausule 5) van de Richtlijn.<sup>71</sup> D.J.B. de Wolff is kennelijk van mening dat een onbeperkte afwijkingsbevoegdheid verder gaat dan het door haar in haar proefschrift wel goedgekeurde 'meer flexibel gebruik' van de arbeidsovereenkomst (dan de ketenbepaling toestaat) voor bepaalde tijd en stelt dat een CAO die geen enkele beperking stelt aan het totale aantal arbeidsovereenkomsten en de looptijd van de tijdelijke arbeidsrelatie door de rechter terzijde geschoven dient te worden op grond van strijdigheid met de bedoeling en de tekst van de Richtlijn.<sup>72</sup>

Zoals hiervoor reeds gesteld lijkt me dat uit de implementatie van de Richtlijn in de overige Lidstaten blijkt dat onbeperkt gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wel degelijk mogelijk gemaakt wordt door de Richtlijn.<sup>73</sup> In Nederland is men hiervoor echter exclusief aangewezen op de afwijkingsbepaling van artikel 7:668a lid 5 BW. De Stichting van de Arbeid erkent de problematiek (zie vorige paragraaf) en wil de ketenbepaling vooralsnog in stand houden op voorwaarde dat de CAO-partners die onbeperkt gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk maken (via door hen afgesloten CAO's) dit voldoende motiveren dan wel een objectieve reden vaststellen die dit rechtvaardigt.<sup>74</sup>

### 3.5 Onderzoek CAO-bepalingen betreffende de ketenbepaling

---

69 Zie D.J.B. de Wolff, *'De Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd'*, Kluwer: Deventer 1999, p. 362. Kennelijk bedoelde zij met 'meer flexibel gebruik' toch geen onbeperkt gebruik, gezien het door haar gestelde (zie vorige paragraaf) in D.J.B. de Wolff, 'De bescherming van werknemers voor bepaalde tijd, Wetsvoorstel 27661 geeft uitvoering aan Europese Richtlijn', *Arbeid Integraal* 2001-3, p.83.

70 Zie de opmerkingen van GroenLinks tijdens de behandeling van de implementatiewet van Richtlijn 99/70 in *Kamerstukken I* 2000/01, 27 661, nr. 322b, p. 4.

71 D.J.B. de Wolff, *Arbeidsovereenkomst*, Den Haag: Sdu uitgevers 2003, p. 52/53. Geconfronteerd met die kritiek heeft de regering gesteld dat werknemers in voorkomende gevallen met een beroep op het beginsel van goed werkgeverschap conversie van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in een vast contract zouden kunnen proberen te realiseren (*Kamerstukken I* 2001/02, 27 661, nr. 322b, p.3).

72 D.J.B. de Wolff, 'Ontslagrecht: recente ontwikkelingen rond de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd', *Sociaal Recht* 2002-2, p. 45.

73 Zoals ook Hendrickx hiervoor op pagina 17 al opmerkte wat betreft het gebruik van dergelijke overeenkomsten in het betaalde voetbal. Zie ook het rapport van de Europese Commissie, 'Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15)', SEC(2006) 1074.

74 Stichting van de Arbeid, *Toepassing van de ketenbepaling in de Wet Flexibiliteit & Zekerheid in CAO's*, 18 juli 2005, publicatienummer 5/05, p. 5.

Afwijking van de ketenbepaling komt vrij vaak voor, maar onbeperkte afwijking (dat wil zeggen dat door de CAO de mogelijkheid is geschapen onbeperkt gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) komt echter zelden voor. Uit een onderzoek door de Arbeidsinspectie uit 2004 blijkt dat 42 van de 110 onderzochte CAO's (38%) afwijken van minstens 1 aspect van de ketenbepaling van artikel 7:668a BW, namelijk het maximum aantal tijdelijke contracten, de maximale totale duur van de tijdelijke contracten en de wettelijke tussentijd van drie maanden.<sup>75</sup> In slechts twee gevallen werd de ketenbepaling door de CAO effectief buiten werking gesteld.<sup>76</sup> In opvolgend onderzoek in 2007 blijkt dat het aantal gevallen waarin ten nadele van de werknemer bij CAO wordt afgeweken van de ketenbepaling iets is verhoogd.<sup>77</sup> Onbeperkte afwijking komt echter nog steeds slechts in twee gevallen voor.

### 3.6 Objectieve redenen voor onbeperkte afwijking per CAO

Ook de regering toonde in 2005 weerstand tegen ruime, zogeheten 'flex-arrangementen' omdat zij niet zouden voldoen aan de doelstelling van de ketenbepaling, namelijk meer ruimte voor verlenging van tijdelijke overeenkomsten (flexibiliteit) enerzijds en minder ruimte voor herhaaldelijk gebruik over een langere periode (zekerheid) anderzijds, althans niet zonder arbeidsrechtelijke consequenties.<sup>78</sup> De regering wenste dergelijke ruim afwijkende CAO's te voorkomen, maar zag het als eerste verantwoordelijkheid van de sociale partners om te voorkomen dat er CAO-afspraken gemaakt worden die in het licht van de doelstelling van de wet en de Richtlijn niet voldoen.<sup>79</sup> De Stichting van de Arbeid reageerde hierop door de CAO-sluitende partijen nogmaals op te roepen om:

*"[...] ingeval zij gebruik wensen te maken van de mogelijkheid om bij CAO af te wijken van de wettelijke regeling met betrekking tot opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, daarbij een begrenzing aan te geven van het aantal contracten en/of de periode waarin opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd kunnen worden*

---

75 W. Smits, *De Wet flexibiliteit & Zekerheid. een onderzoek naar de mate waarin en de werkwijze waarop in de CAO's van 2004 is afgeweken van ¼ bepalingen*, Ministerie van Sociaale zaken en Werkgelegenheid, Directie uitvoeringstaken arbeidsvoorwaardenwetgeving, 1 oktober 2004, p. 6.

76 Dat waren de CAO's van Athos Origin en Energie- en Nutsbedrijven Distributie. Zie p. 7 van het onderzoek. De reden van de onbeperkte afwijking blijkt niet uit het onderzoek. De CAO Contractspelers Betaald Voetbal werd overigens niet meegenomen in het onderzoek.

77 Zie bijlage 2 bij de brief van minister Donner aan de Stichting van de Arbeid van 3 juli 2007 inzake een adviesaanvraag in verband met een voorgestelde wijziging van het ontslagrecht (kenmerk AV/IR/2007/23064), p. 23.

78 Brief minister De Geus aan de Stvda 29 april 2005, p. 3., zie *Kamerstukken II* 2004/05, 30108, nr. 1. De verwijzing naar de doelstelling van de ketenbepaling komt uit *Kamerstukken II* 1996/97, 25 263, nr. 3, pag. 8.

79 Brief van minister De Geus aan de Stichting van de arbeid van 29 april 2005, p. 3. zie *Kamerstukken II* 2004/05, 30108, nr. 1.



*afgesloten en/of objectieve redenen vast te stellen die een afwijking rechtvaardigen, dan wel uitdrukkelijk te stipuleren waarom zij geen begrenzing kunnen aanbrengen.*<sup>80</sup>

Deze oproep is in lijn met de Richtlijn. Overweging 7 bij de Raamovereenkomst luidt dat het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op basis van objectieve gronden een manier is om misbruik te voorkomen. Tevens beantwoordt de oproep aan de enige niet in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid of de Implementatiewet opgenomen maatregel die clause 5 van de Richtlijn bevat, namelijk de vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd rechtvaardigen. Met dat verschil, dat er volgens de oproep van de STAR voor een dergelijke onbeperkt afwijkende specifieke CAO een objectieve reden vastgesteld dient te worden, terwijl de maatregel van de Richtlijn eerder ziet op door de wetgever vastgestelde algemene objectieve gronden voor het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zonder dat er een ketenbepaling geldt of er een CAO dient te worden afgesloten.<sup>81</sup> De oproep houdt echter geen verplichting in en is mijns inziens ook niet noodzakelijk om de ketenbepaling te laten voldoen aan de Richtlijn.<sup>82</sup> Indien voldaan wordt aan de oproep van de Stichting van de Arbeid om te motiveren waarom eventueel gekozen is voor onbeperkte afwijking van de ketenbepaling, lijkt een onbeperkt afwijkende CAO *in ieder geval* voldoende te kunnen beantwoorden aan de geest en de inhoud van de beide clauses (5 en 8) in de Richtlijn.

### **3.7 Nieuwe ontwikkelingen: voorstel tot beperking afwijkingsmogelijkheid**

Onlangs bleek dat de huidige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van mening is dat de oproep van de stichting van de arbeid te weinig effect gesorteerd heeft.<sup>83</sup> Het kabinet wenst de vrijheid om van de ketenbepaling af te wijken in te perken.<sup>84</sup> De voorgestelde wijziging

---

80 Stichting van de Arbeid, *Nota inzake de evaluatie van de Wet Flexibiliteit & Zekerheid en van de Wet Allocatie Arbeidskrachten door intermediairs*, 1 april 2004, publicatienummer 5/04. De Stichting handhaaft en herhaalt haar oproep aan de sociale partners naar aanleiding van de adviesaanvraag van minister de Geus van 25 april 2005 in een brief van 18 juli 2005. Zie Stichting van de Arbeid, *Toepassing van de ketenbepaling in de Wet Flexibiliteit & Zekerheid in CAO's*, 18 juli 2005, publicatienummer 5/05, p. 6.

81 Zoals in Duitsland ingevoerd is, zie paragraaf 3.9.2.

82 Vanwege de reeds eerder genoemde overweging 8 van de Raamovereenkomst en de mogelijkheid die clause 8 lid 4 van de Richtlijn daartoe biedt om af te wijken van de algemene regel.

83 Zie de brief van minister Donner aan de Stichting van de Arbeid van 3 juli 2007 inzake een adviesaanvraag in verband met een voorgestelde wijziging van het ontslagrecht (kenmerk AV/IR/2007/23064), p. 10.

84 Zie de brief van minister Donner aan de Stichting van de Arbeid van 3 juli 2007 inzake een adviesaanvraag in verband met een voorgestelde wijziging van het ontslagrecht (kenmerk AV/IR/2007/23064), p. 10.

houdt in dat niet langer afgeweken kan worden van het aantal van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd:

- Hoewel van de maximale duur van 36 maanden nog mag worden afgeweken, wordt bij aanvang van het vierde contract de tijdelijke arbeidsrelatie geconverteerd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- Bij afwijking van de ketenbepaling bedraagt de minimale contractduur één jaar.
- Van de onderbrekingsperiode van drie maanden kan niet meer worden afgeweken.
- Tevens zou na afloop van de tijdelijke arbeidsrelatie die langer duurt dan 36 maanden een vergoeding verschuldigd zijn.

Het effect van deze wijziging voor de gebruikelijke arbeidsovereenkomsten in het betaalde voetbal zou bij invoering merkbaar maar niet fundamenteel zijn. Enige aanpassing van de regels (die in het volgende hoofdstuk behandeld worden) zou vereist zijn vanwege de verplichte contractduur van één jaar. Het reeds bestaande gebruik van langdurige contracten die in de tussentijd met wederzijds goedvinden worden beëindigd (onder betaling van een door de markt bepaalde transfervergoeding door de nieuwe club aan de oude club)<sup>85</sup> zou versterkt worden om te voorkomen dat een voetballer aan zijn vierde contract toekomt en zijn contract geconverteerd wordt in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dan zou hij immers ongewenst transfervrij kunnen vertrekken. De aan hem verschuldigde vergoeding zou, zo verwacht ik, in de bestaande praktijk doorgerekend worden in de transfervergoeding. Invoering van de voorgestelde wijziging is echter uiterst onzeker gezien het verdeelde advies van de Stichting van de Arbeid, de inmiddels in de media kenbaar gemaakte weerstand van de Tweedekamerfractie van regeringspartij PvdA tegen het plan als geheel alsmede de grote controverse in het publieke debat betreffende dit onderdeel en het gehele plan voor de wijziging van het ontslagrecht.<sup>86</sup> Vanwege de onzekerheid over de doorgang en de uiteindelijke vorm van de voorgestelde wijziging wordt er in deze scriptie verder geen rekening mee gehouden.

### 3.8 De Sociale Partners

---

<sup>85</sup> Zie de inleiding van deze scriptie.

<sup>86</sup> Zie de verdeelde adviezen van de vertegenwoordigers van de werkgevers (die zijn tegen de wijziging) en de werknemers (die pleiten voor verdergaande inperking van de afwijkingsmogelijkheid) in het advies van de Stichting van de Arbeid, *Commentaar van de Stichting van de Arbeid op de adviesaanvraag 'Hoofdlijnen heroverweging arbeidsovereenkomstenrecht en ontslagrecht'*, 30 augustus 2007, publicatienummer 5/07, p. 10/11 en 44/45.

Gezien de inhoud en de strekking van de Richtlijn is het de bedoeling geweest de sociale partners een belangrijke rol te geven bij de invulling van de voorzieningen van de Richtlijn.<sup>87</sup> Idealiter is er bij onderhandelingen tussen de sociale partners over collectieve arbeidsovereenkomsten geen sprake van een (te) grote machtsongelijkheid waartegen de werknemer extra bescherming zou behoeven.<sup>88</sup> Komen de sociale partners er niet uit, dan kan er immers ook niet van de ketenbepaling afgeweken worden en blijft de werknemer beschermd tegen misbruik van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten op de wijze als geformuleerd in artikel 7:668a BW.

De afwijkingsmogelijkheid van artikel 7:668a lid 5 BW doet mijns inziens gezien het voorstaande dan ook recht aan de rol van de sociale partners. Afwezigheid van het vijfde lid zou daarentegen de sociale partners het recht ontnemen dat hen op grond van clause 8 lid 4 van de Richtlijn toekomt, namelijk het recht de voorzieningen (in dit geval de ketenbepaling van artikel 7:668a BW) aan hun specifieke behoeften aan te passen door het overeenkomen van afwijkende CAO-bepalingen.<sup>89</sup> Aan de geest van de Richtlijn, ook verwoord in overweging 8 van de Raamovereenkomst, wordt dan niet voldaan. Deze overweging, die stelt dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch zijn voor sommige sectoren, beroepen en activiteiten en zowel de werkgevers als de werknemers goed kunnen uitkomen vindt dan geen weerklank in de Nederlandse implementatie van de Richtlijn. Andere landen voldoen aan de bedoeling van deze overweging door objectieve redenen vast te stellen waarbij juist het typische aspect en de behoefte van de sociale partners erkend wordt.<sup>90</sup> Dit is waarschijnlijk ook de reden dat er in die andere landen geen discussie is over de rechtmatigheid van CAO's die het onbeperkte gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk maken.<sup>91</sup>

De sociale partners kunnen, door de mate en manier van gebruik van afwijkende CAO-bepalingen juist te doseren en toe te passen, laveren binnen het spanningsveld tussen de doelstelling om misbruik van het gebruik van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten

---

87 Zie over de rol van de sociale partners op Europees en nationaal niveau G.J.J. Heerma van Voss, *Regelgeving Europees Sociaal recht*, Den Haag: Sdu uitgevers 2003, p. 23/24.

88 Zie D. de Wolff, *'De Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd'*, Deventer: Kluwer 1999, p. 276.

89 Zie hiervoor paragraaf 3.4 en zie D.J.B. de Wolff, *'De Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd'*, Kluwer: Deventer 1999, p. 362

90 Zie bijvoorbeeld de acht in de Duitse wet genoemde 'Sachgrunden' in paragraaf 3.9.2.

91 Uitgebreid literatuuronderzoek leverde althans geen artikelen op die dit aan de kaak stelden of propageerden.

te voorkomen en het recht van de sociale partners om maatwerk te leveren. Hierin ligt de verantwoordelijkheid van de sociale partners.<sup>92</sup>

Een beperking van de afwijkingsbevoegdheid bij CAO lijkt niet in de lijn van clause 8 lid 4 van de Richtlijn. Zeker niet nu de Nederlandse wetgever er voor gekozen heeft geen objectieve maatstaven ex clause 5 lid 1 sub a van de Richtlijn in te voeren. Had zij dit wel gedaan dan was de behoefte aan onbeperkt afwijkende CAO-bepalingen wellicht (nog) veel kleiner geweest.<sup>93</sup> In dat geval kan een sector waarvoor het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch is, namelijk wellicht gebruik maken van een objectieve reden om deze arbeidsovereenkomsten te gebruiken en hoeven de sociale partners in een dergelijke sector niet hun toevlucht te nemen tot het per CAO afwijken van de ketenbepaling. Helaas is zoals reeds opgemerkt clause 8 lid 4 van de Richtlijn niet of nauwelijks behandeld in de internationale literatuur.<sup>94</sup> Dit kan ik verklaren omdat er in andere landen geen (althans heel weinig) behoefte bestaat om per CAO van de ketenbepaling af te wijken omdat sectoren die hier behoefte aan zouden hebben kennelijk reeds voorzien zijn van een objectieve reden die (onbeperkt) gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd rechtvaardigt.<sup>95</sup> J. Murray heeft als kritiek op de Richtlijn dat clause 5 zelf geen grenzen aangeeft voor het aantal en de duur van tijdelijke contracten of objectieve redenen voor verlenging van deze contracten, maar slechts een aantal alternatieven aangeeft die Lidstaten zelf kunnen invullen.<sup>96</sup> De sociale partners van de Lidstaten zouden zich slechts losjes op clause 5 hoeven te baseren bij het sluiten van hun overeenkomsten. Murray acht clause 5 dan ook slechts een platform voor landelijke (CAO) onderhandelingen waarvan de grenzen maar zeer vaag zijn aangegeven door de inhoud van de clause.

---

92 Dit sluit aan bij het hiervoor gestelde dat de sociale partners verantwoordelijk zijn voor het juiste gebruik van de ketenbepaling en de oproep van de Stichting van de Arbeid om afwijking te beperken en/of er een objectieve reden voor te hebben of onbeperkte afwijking te motiveren. Zie paragraaf 3.6.

93 Hier is de objectieve reden wel geïmplementeerd (in artikel 14 TzBfG lid 1, zie verder hierover paragraaf 3.9.2). J.H. Bauer geeft aan dat CAO-bepalingen die de maximale duur en het maximale aantal van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aanpassen zeer zeldzaam zijn. Zie J.H. Bauer, 'Neue Spielregeln für Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2000-19, p. 1042.

94 Zie bijvoorbeeld A. Röthel, 'Europäische Rechtsetzung im sozialen Dialog', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2000-2, p. 66. Zij noemt slechts over clause 8 dat lidstaten en / of sociale partners gunstiger bepalingen mogen invoeren. Hiermee noemt ze het eerste lid, maar vergeet ze de overige leden van deze clause.

95 Zie Europese Commissie, 'Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15)', SEC(2006) 1074

96 J.Murray, 'Normalising temporary work. The proposed Directive on Fixed-term work', *Industrial Law Journal* 1999-3, p. 275

### 3.9.1 Wetsgeschiedenis

Voor de beantwoording van de vraag of onbeperkt van de ketenbepaling afwijkende CAO-bepalingen in strijd zijn met de wet of de Richtlijn dient ook het ontstaansgeschiedenis van de ketenbepaling beschouwd te worden. Ondanks het feit dat de regering al te afwijkende CAO-bepalingen nu kennelijk wenst te voorkomen, is bij de totstandkoming van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid uitdrukkelijk rekening gehouden met de mogelijkheid dat de sociale partners de ketenbepaling buiten toepassing willen laten.<sup>97</sup>

Dat artikel 7:668a lid 5 BW een onbeperkte afwijking mogelijk maakt, is kennelijk ook de bedoeling van de wetgever geweest. Volgens de parlementaire geschiedenis diende de bepaling de sociale partners immers de mogelijkheid geven in een bepaalde bedrijfstak of onderneming maatwerkafspraken te maken, waaronder ook het geheel uitsluiten van de mogelijkheid tot conversie begrepen wordt.<sup>98</sup> Deze zienswijze van de wetgever is mijns inziens niet in strijd met de Richtlijn. Overweging 8 van de Raamovereenkomst luidt dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch zijn voor sommige sectoren, beroepen en activiteiten en zowel werkgevers als werknemers goed kunnen uitkomen. Clause 8 lid 4 van de Richtlijn bepaalt daarenboven, dat de sociale partners het recht hebben om overeenkomsten te sluiten waardoor de voorzieningen van de Richtlijn worden aangepast op een manier die rekening houdt met de specifieke behoeften van de betrokken sociale partners.<sup>99</sup> Volgens voorzitter Jacobs van de UNICE, een van de opstellers van de Raamovereenkomst, is het immers van groot belang dat de sociale partners zelf de invulling van de Richtlijn aan kunnen passen aan de behoeften van hun specifieke bedrijfstak.<sup>100</sup> Deze formulering is algemener dan de formulering van artikel 7:668a lid 5 BW, dat afwijking ten nadele van de werknemer toestaat door het afsluiten van een daartoe strekkende CAO. De formulering van de Richtlijn sluit de onbeperkte afwijking ten nadele van de werknemer echter niet uit.

Door slechts te wijzen op de doelstelling van clause 5 (het voorkomen van misbruik van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten) en te stellen dat artikel 7:668a lid 5 BW met zijn onbeperkte afwijkingmogelijkheid daarom niet voldoet aan de Richtlijn, gaat men voorbij

97 S.W. Kuip & C.G. Scholtens, *Flexibiliteit & Zekerheid; parlementaire geschiedenis*, Deventer: Kluwer 1999, p. 550.

98 S.W. Kuip & C.G. Scholtens, *Flexibiliteit & Zekerheid; parlementaire geschiedenis*, Deventer: Kluwer 1999, p. 550.

99 Zoals reeds hiervoor opgemerkt. In de door mij geraadpleegde literatuur wordt geen gewag gemaakt van clause 8 lid 4 in de discussie over de rechtmatigheid van de onbeperkte afwijkingmogelijkheid van artikel 7:668a lid 5 BW.

100 Zie het artikel 'Social partners succeed in regulating fixed-term contracts', *European Industrial Relations Review*, 1999-304, p. 17.

aan de hiervoor genoemde overweging 8 en (de helaas in de literatuur genegeerde) clausule 8 lid 4 van de Raamovereenkomst.<sup>101</sup> Onbeperkt gebruik van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zou zonder artikel 7:668a lid 5 BW in het geheel niet mogelijk zijn, en dat is in strijd met overweging 8 en de specifieke behoeften in enkele bedrijfstakken. Tevens houdt men er onvoldoende rekening mee dat de andere lidstaten via de weg van de objectieve reden de mogelijkheid wél openlaten om onbeperkt gebruik te maken van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Nu in Nederland deze weg niet voorhanden is, dienen de sociale partners in staat gesteld te worden hetzelfde resultaat middels het overeenkomen van een daartoe strekkende CAO te kunnen bereiken.

Mijns inziens kan gezien de tekst van overweging 8 en clausulu 8 lid 4 van Richtlijn 1999/70 niet gesproken worden van strijd met de geest en inhoud van de Richtlijn indien door de sociale partners in een bepaalde bedrijfstak het onbeperkt gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk gemaakt wordt. Indien het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch is voor een bepaalde bedrijfstak en aan de specifieke behoeften voldoet van de betrokken werkgevers en werknemers, kan een nadere uitdrukkelijke motivering of objectieve reden mijns inziens verder zelfs achterwege blijven.<sup>102</sup> Voor dit onderzoek dringt zich vervolgens de relevante vraag op of dit gebruik typisch is voor de bedrijfstak betaald voetbal. Dit wordt verderop in dit hoofdstuk onderzocht. Of het onbeperkte gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ook in de specifieke behoeftes van de sociale partners in het betaalde voetbal voorziet, komt mede in het vierde hoofdstuk aan de orde.

### **3.9.2 De implementatie van clausule 5 van de Richtlijn in het Belgische en Duitse recht**

Om de discussie enigszins in perspectief te stellen wordt ter vergelijking in deze paragraaf de mogelijkheid om onbeperkt gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onderzocht in de ons omringende landen.

In België behoefde clausule 5 van Richtlijn 1999/70 geen implementatie aangezien in de *Wet Betreffende de Arbeidsovereenkomst in het Algemeen* van 3 juli 1978 (Arbeidsovereenkomstenwet) kennelijk reeds afdoende maatregelen ter voorkoming van

---

101 Zie uit de reeks Europees Sociaal Recht (red. G.J.J. Heerma van Voss): D.J.B. de Wolff, *Arbeidsovereenkomst*, Den Haag: Sdu uitgevers 2003, p. 52/53; D.J.B. de Wolff, 'De bescherming van werknemers voor bepaalde tijd, Wetsvoorstel 27661 geeft uitvoering aan Europese Richtlijn', *Arbeid Integraal* 2001-3, p.83; C. Smitskam (red.), *Flexibele Arbeidsrelaties* (losbl), Deventer: Kluwer 1991, C.40.12.9 (p. C.40-111).

102 Tenzij slechts de constatering van deze omstandigheden van de bedrijfstak voldoende is als motivatie of objectieve reden. Een discussie over wat een deugdelijke motivatie inhoudt, laat ik verder voor wat het is.

misbruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd opgenomen waren.<sup>103</sup> Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag volgens artikel 9 van deze wet slechts schriftelijk worden aangegaan, tenzij hiervan per CAO wordt afgeweken.<sup>104</sup> Opeenvolgende overeenkomsten zijn op grond van artikel 10 *Arbeidsovereenkomstenwet* slechts toegestaan indien de werkgever het bewijs levert dat de aard van het werk of een andere wettige reden dit rechtvaardigt.<sup>105</sup> Buiten de hiervoor genoemde verlenging wegens objectieve redenen kent het Belgische arbeidsrecht ook een variant op de ketenbepaling. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag op grond van artikel 10 bis *Arbeidsovereenkomstenwet* (in 1998 toegevoegd) zonder objectieve reden vier keer verlengd worden, met een minimumduur van de overeenkomsten van drie maanden, waarbij de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten echter mag niet meer zijn dan twee jaar.<sup>106</sup> Een door de wet aangewezen ambtenaar mag de totale duur verlengen tot drie jaar. In het Belgische stelsel zijn aldus alle elementen van clause 5 lid 1 van de Richtlijn van toepassing, te weten het gebruik van objectieve redenen die vernieuwing van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd rechtvaardigen, regels betreffende de maximale duur en het maximaal aantal van dergelijke overeenkomsten.<sup>107</sup> Onbeperkt gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is mogelijk indien dit gebruik gerechtvaardigd wordt wegens een objectieve reden die kan bestaan uit de door de werkgever aangetoonde aard van het werk of een wettige reden. Afwijking van de ketenbepaling, die van toepassing is op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder een objectieve reden, door het afsluiten van een CAO kent het Belgisch recht niet. In België is echter voor de bedrijfstak professionele sport (waaronder uiteraard ook betaald voetbal valt) bij de *Wet op de betaalde Sportbeoefenaar* van 24 februari 1978 (in 1984 in werking getreden) onbeperkt gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk gemaakt. De wet bepaalt in artikel 4 dat een arbeidsovereenkomst in de sport vernieuwbaar is indien dit schriftelijk gebeurt, en kan worden aangegaan voor bepaalde tijd met een maximumduur van vijf jaar.<sup>108</sup> Voor het betaalde voetbal in België is wel een CAO afgesloten, maar voor wat betreft de duur en het maximaal aantal contracten verwijst deze naar de wet. De *CAO betreffende de*

---

103 Zie R.C. Branco Martins, 'De eerste Europese CAO in de Sport', 30 mei 2002, niet gepubliceerd, zie bijlage 3, p. 14 e.v.

104 Zie W. van Eeckhoutte, *Arbeidsrecht 2004-2005*, Mechelen: Wolters Kluwer 2004, p.221.

105 De wet noemt in dat geval geen grenzen aan het aantal of de maximale duur van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

106 Zie W. van Eeckhoutte, *Arbeidsrecht 2004-2005*, Mechelen: Wolters Kluwer 2004, p.222.

107 Zie Europese Commissie, 'Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15)', SEC(2006) 1074, p. 20.

108 Zie R. Blanpain, *The legal status of sportsmen and sportswomen under international, European and Belgian national and regional law*, Den Haag: Kluwer Law International 2003, p. 76.

*arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer* van 12 juni 1998 bepaalt in artikel 17, tweede gedachtestreepje, dat arbeidsovereenkomsten de duur van vijf jaar niet mogen overschrijden, zonder afbreuk te doen aan het wettelijk hernieuwbaar karakter van de overeenkomsten.<sup>109</sup> Het Belgische betaalde voetbal kan dus niet per CAO afwijken van de (Belgische variant van de) ketenbepaling. Dit is op grond van de mogelijkheid die de specifieke *Wet op de betaalde Sportbeoefenaar* biedt om onbepekt gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dan ook niet nodig. Het bestaan van deze wet kan opgevat worden als de objectieve reden voor verlenging zoals deze door clause 5 lid 1 sub a van de Richtlijn bedoeld is.<sup>110</sup>

In Duitsland is ter implementatie van Richtlijn 1999/70 het *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (TzBfG)* op 1 januari 2001 in werking getreden.<sup>111</sup> Op grond van artikel 14 lid 1 *TzBfG* is het gebruik van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toegestaan indien dit door een objectieve reden (*Sachgrund*) gerechtvaardigd is. De objectieve reden is reeds eerder door jurisprudentie van het *Bundesarbeitsgericht* (BAG) als rechtvaardiging voor het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in verschillende sectoren en beroepen aanvaard, en deze jurisprudentie is nu in de wet gecodificeerd.<sup>112</sup> Het artikel noemt (niet limitatief)<sup>113</sup> een achttal omstandigheden die een objectieve reden kunnen opleveren, zoals bedrijfseconomische redenen; een tijdelijk contract in aansluiting op een studie of opleiding om de overgang naar een vaste betrekking te vergemakkelijken; de tijdelijke vervanging van een werknemer; de aard van de werkzaamheden; een proeftijd; redenen gekoppeld aan de persoon van de werknemer; een gerechtelijke beslissing.<sup>114</sup> Zonder objectieve reden is er een ketenbepaling van toepassing. Op grond van artikel 14 lid 2 sub 1 *TzBfG* kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts voor de duur van twee jaar worden gesloten, waarbinnen maximaal drie vernieuwingen zijn toegestaan. Op grond van hetzelfde lid, sub 2, is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op grond van sub 1 is niet toegestaan indien met dezelfde werkgever reeds eerder een

---

109 Overeenkomst gesloten door het Nationaal Paritair Comité voor de sport, geregistreerd op 27 juli 1998 onder het nummer 48740/CO/223.

110 Zie R.C. Branco Martins, 'De eerste Europese CAO in de Sport', 30 mei 2002, niet gepubliceerd, zie bijlage 3, p. 14 e.v.

111 Zie G. Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, München: Verlag C.H. Beck 2002, p. 295.

112 Europese Commissie, 'Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15)', SEC(2006) 1074, p. 21.

113 Zie G. Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, München: Verlag C.H. Beck 2002, p. 308.

114 Zie G. Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, München: Verlag C.H. Beck 2002, p. 302-303, en HvJEG 22 november 2005, zaak C-144/04, NJ 2006, 227.



arbeidsovereenkomst (voor bepaalde of onbepaalde tijd) gesloten is. Ook de Duitse ketenbepaling kent de afwijkingsmogelijkheid per CAO. Bij collectieve arbeidsovereenkomst (*Tarifvertrag*) kan namelijk op grond van artikel 14 lid 2 sub 3 *TzBfG* worden afgeweken van deze Duitse variant van de ketenbepaling wat betreft het maximale aantal verlengingen of de maximumduur waarbinnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten.<sup>115</sup> De afwijking mag op grond van artikel 22 lid 1 *TzBfG* ook ten nadele van de werknemer zijn.<sup>116</sup> De 'of' (*oder*) betreffende de duur of het aantal verlengingen uit deze bepaling dient als en / of begrepen te worden.<sup>117</sup> De wet stelt geen beperking aan de afwijkingsmogelijkheid van bedoelde CAO's. In de Duitse literatuur wordt aanvaard dat door deze afwijkingsmogelijkheid met branche-specifieke behoeften rekening kan worden gehouden.<sup>118</sup> Dit lijkt me een impliciete verwijzing naar clause 8 lid 4 van de Richtlijn en in lijn met de hiervoor reeds aangehaalde woorden van de voorzitter van de Unice, dat de sociale partners zelf de vrijheid moeten hebben om rekening te kunnen houden met hun specifieke behoeften.<sup>119</sup> Het blijkt echter dat een dergelijke CAO nauwelijks wordt afgesloten in Duitsland.<sup>120</sup> In de discussie in de vakbladen over de implementatie van de Richtlijn in Duitsland speelt de mogelijkheid tot afwijking van de ketenbepaling bij CAO geen rol.<sup>121</sup> Een verklaring hiervoor kan zijn dat het belang van deze mogelijkheid minder groot is. Onbeperkt gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is in het Duitse recht toch al mogelijk op grond van een objectieve reden. In een dergelijk geval is de ketenbepaling niet van toepassing en hoeft er diensgevolge ook niet van afgeweken te worden. Aangezien behalve Nederland alle in het eerder genoemde rapport van de Europese Commissie onderzochte EU-Lidstaten een stelsel met objectieve redenen kennen, meestal met een ketenbepaling om tijdelijke contracten toch mogelijk te maken indien de objectieve reden ontbreekt, is het belang van de mogelijkheid om

---

115 Zie G. Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, München: Verlag C.H. Beck 2002, p. 317.

116 Zie M. Kliemt, 'Das Neue Befristungsrecht', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2000-19, p. 299.

117 Zie T. Dieterich e.a. (red.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, München: C.H. Beck 2005, p. 2772.

118 Zie M. Kliemt, 'Das Neue Befristungsrecht', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2000-19, p. 299 en R. Pörtl, 'Befristete Arbeitsverträge nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge im Geltungsbereich des BAT', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2001-11, p. 582.

119 Zie hiervoor pagina 15 en het artikel 'Social partners succeed in regulating fixed-term contracts', *European Industrial Relations Review*, 1999-304, p. 17.

120 Zie J.H. Bauer, 'Neue Spielregeln für Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2000-19, p. 1042 en R. Pörtl, 'Befristete Arbeitsverträge nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge im Geltungsbereich des BAT', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2001-11, p. 582.

121 Een samenvatting van deze discussie tussen Bauer, Löwisch, Hanau en Schmalenberg en de laatste woorden erover zijn te vinden in het *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2001-19, p. 1039-1045.

af te wijken van de ketenbepaling per CAO kennelijk niet groot.<sup>122</sup> Dit verklaart mijns inziens waarom clause 8 lid 4 niet of nauwelijks in de literatuur aangehaald wordt.

In Duitsland zijn aldus, net als in België, alle elementen van clause 5 lid 1 van de Richtlijn in het arbeidsovereenkomstenrecht geïmplementeerd.<sup>123</sup> Voor de sector betaald voetbal in Duitsland zou het derhalve mogelijk zijn om behalve wegens een objectieve reden (die voor het betaalde voetbal echter vooralsnog niet is vastgesteld) ook door het afsluiten van een CAO onbeperkt gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.<sup>124</sup> Voor het Duitse voetbal is er echter geen CAO van kracht. Dit houdt verband met de afwezigheid van een representatieve werkgeversorganisatie voor Duitse BVO's.<sup>125</sup> Op de gevolgen voor het Duitse voetbal wordt hier verder niet ingegaan, het gaat hier om de conclusie dat het Duitse arbeidsrecht onbeperkt gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk maakt op grond van een objectieve reden of door middel van het sluiten van een CAO.

### **3.10 Voldoet artikel 7:668a BW aan Richtlijn 1999/70?**

Gezien de strekking en inhoud van de Richtlijn, als neergelegd in respectievelijk overweging 8 en clause 5 en 8 lid 4 van de raamovereenkomst, de wetsgeschiedenis van de Wet Flexibiliteit & Zekerheid evenals de adviezen van de Stichting van de Arbeid en de door de Richtlijn en wetgever aan de sociale partners toegedichte verantwoordelijkheid, alsmede het in de EU unieke gegeven van de afwezigheid van het alternatief van de objectieve reden, is artikel 7:668a BW niet in strijd met Richtlijn 1999/70. De in de Nederlandse literatuur geuite bedenkingen tegen de onbeperkte afwijkingsmogelijkheid van lid 5 van dit artikel miskennen mijns inziens de door de Richtlijn aan de sociale partners toegekende verantwoordelijkheid.<sup>126</sup> Tevens gaan zij daarmee voorbij aan de in de Richtlijn opgenomen overweging 8 van de

---

122 Zie het rapport van de Europese Commissie, 'Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15)', SEC(2006) 1074, p. 21.

123 Te weten het gebruik van objectieve redenen die vernieuwing van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd rechtvaardigen, regels betreffende de maximale duur en het maximaal aantal van dergelijke overeenkomsten. Zie ook het rapport van de Europese Commissie, 'Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15)', SEC(2006) 1074.

124 Zie R.C. Branco Martins, 'De eerste Europese CAO in de Sport', 30 mei 2002, niet gepubliceerd, zie bijlage 3, p. 23 e.v.

125 Zie R.C. Branco Martins, 'De eerste Europese CAO in de Sport', 30 mei 2002, niet gepubliceerd, zie bijlage 3, p. 26.

126 D.J.B. de Wolff, *Arbeidsovereenkomst*, Den Haag: Sdu uitgevers 2003, p. 52/53; D.J.B. de Wolff, 'De bescherming van werknemers voor bepaalde tijd, Wetsvoorstel 27661 geeft uitvoering aan Europese Richtlijn', *Arbeid Integraal* 2001-3, p.83; D.J.B. de Wolff, 'Ontslagrecht: recente ontwikkelingen rond de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd', *Sociaal Recht* 2002-2, p. 45. C. Smitskan (red.), *Flexibele Arbeidsrelaties* (losbl), Deventer: Kluwer 1991, C.40.12.9 (p. C.40-111), *Kamerstukken I* 2000/01, 27 661, nr. 322b, p. 4. Zie hiertegenover het artikel 'Social partners succeed in regulating fixed-term contracts', *European Industrial Relations Review*, 1999-304, p. 17.

raamovereenkomst dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor sommige sectoren nu eenmaal een typisch gebruik zijn en de sociale partners goed kan uitkomen. De mogelijkheid onbeperkt gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is voor vrijwel alle EU-Lidstaten geregeld door het vaststellen van objectieve maatstaven hiervoor. Mede omdat dit in Nederland ontbreekt, is mijns inziens artikel 7:668a BW, inclusief lid 5, niet in strijd met de inhoud en strekking van Europese Richtlijn 1999/70. Inperking van de afwijkingsmogelijkheid per CAO zou Nederland uit de pas doen lopen met de rest van de EU omdat dan het onbeperkte gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hier onmogelijk zou worden. Gezien het onderzoek naar het gebruik van (onbeperkt) van de ketenbepaling afwijkende CAO-bepalingen gebruiken de sociale partners deze tot op heden wel toegestane mogelijkheid in zeer beperkte mate en gaan zij kennelijk zorgvuldig met de hen toegekende verantwoordelijkheid om.<sup>127</sup> Om dit te beoordelen, en of het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de specifieke sector van het betaalde voetbal in Nederland, ondanks de wettelijke mogelijkheid daartoe, toch in strijd is met de Richtlijn, komt in de volgende paragrafen de (op grond van artikel 7:668a lid 5 BW van de ketenbepaling afwijkende) *CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal Nederland* aan de orde.

### **3.11 CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal Nederland**

De vraag is of er bepalingen in de *CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal Nederland* staan die in het licht van het hiervoor gestelde in strijd zijn met Richtlijn 1999/70. Zeker is dat er door de CAO afgeweken wordt van de ketenbepaling. Bij de behandeling van artikel 7:668a BW in het parlement kwam de situatie in de voetbalwereld vanwege beroering in de pers expliciet in de beraadslagingen aan de orde.<sup>128</sup> Toenmalig minister Melkert stelde, dat als werkgevers in de voetbalwereld geen conversie naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wensen, zij CAO-afspraken kunnen maken die afwijken van de bepalingen van artikel 7:668a BW: “[...] die afwijkingsmogelijkheid is nadrukkelijk in de wet opgenomen om sociale partners in een bepaalde bedrijfstak of onderneming maatwerkafspraken te kunnen laten maken.”<sup>129</sup> In de literatuur is daarna betoogd dat het afsluiten van een CAO voor de betrokken werkgevers en werknemers in het betaalde voetbal inderdaad de beste manier is om ongewenste effecten van

---

<sup>127</sup> Arbeidsinspectie, *De Wet flexibiliteit & Zekerheid: een onderzoek naar de mate waarin en de werkwijze waarop in de CAO's van 2004 is afgeweken van ¼ bepalingen*, oktober 2004. Zie paragraaf 3.5.

<sup>128</sup> S.W. Kuip & C.G. Scholtens, *Flexibiliteit & Zekerheid; parlementaire geschiedenis*, Deventer: Kluwer 1999, p. 547-550.

<sup>129</sup> S.W. Kuip & C.G. Scholtens, *Flexibiliteit & Zekerheid; parlementaire geschiedenis*, Deventer: Kluwer 1999, p. 550. Zie hiervoor ook paragraaf 3.9.

de ketenbepaling te voorkomen.<sup>130</sup> De sociale partners in het professionele voetbal hebben er na de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid dan ook voor gekozen om per CAO af te wijken van artikel 7:668a BW.

In tegenstelling tot het landelijk gemiddelde (27%) is de organisatiegraad in het betaalde voetbal zowel bij de werkgevers als bij de werknemers erg hoog.<sup>131</sup> Exacte cijfers omtrent de organisatiegraad van de contractspelers ontbreken.<sup>132</sup> Bij de Federatie Betaald Voetbal Organisaties is elke BVO aangesloten.<sup>133</sup> De huidige CAO is in tegenstelling tot de vorige (vrijwel gelijklopende) CAO's voor Contractspelers Betaald Voetbal in 2000, 2002 en 2003 niet algemeen verbindend verklaard, hoewel in artikel 3 lid 7 van de CAO wel wordt bepaald dat partijen de CAO ter algemeen verbindend verklaring aan het ministerie van SZW voorleggen. Hoewel deze CAO niet algemeen verbindend verklaard is, kunnen BVO en voetballer in een individuele arbeidsovereenkomst de van artikel 7:668a BW afwijkende bepalingen toch rechtsgeldig in hun contract opnemen. Volgens artikel 4 lid 2 van de CAO is de werkgever verplicht met iedere werknemer een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan waarbij de CAO van toepassing wordt verklaard. Hierdoor is de algemeen verbindend verklaring voor de sector betaald voetbal ook weinig ter zake doende. BVO's kunnen in het (zeldzame) geval dat spelers geen lid zijn van een van de bij de CAO betrokken spelersvakbonden (VVCS of Proprof) toch de(zelfde) afwijkende CAO-bepaling opnemen in een individuele arbeidsovereenkomst, ook indien de CAO niet rechtstreeks op hen van toepassing is (verklaard). Dit is mogelijk op grond van het arrest van de Hoge Raad van 20 december 2002.<sup>134</sup> Daarin wordt aangenomen dat in de bescherming van de werknemer, die de driekwart-dwingendrechtelijke ketenbepaling van artikel 7:668a BW beoogt, wordt voorzien door de betrokkenheid van de vakorganisaties bij de totstandkoming van de CAO.

---

130 Zie: H.T. van Staveren, 'Het nieuwe ontslagrecht: verminderde mogelijkheden voor het 'alternatieve transfersysteem', AA 1998-7/8, p.665-668. Ook F.B.J. Grapperhaus en M. Jansen menen dat een CAO die afwijkt van artikel 7:668a BW voor het betaalde voetbal de beste optie is. Zie: F.B.J. Grapperhaus en M. Jansen, 'Geen reden tot paniekvoetbal: de gevolgen van Flexibiliteit en zekerheid voor afkoopsummen bij profsportcontracten', *ArbeidsRecht* 1998-11, p. 13-14.

131 Zie het onderzoek van het CBS, link: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/cijfers/incidenteel/maatwerk/2006-organisatiegraad-mw.htm>.

132 Zoals uit een artikel op de site van de VVCS blijkt had de BVO VV Emmen in 2006 een bijna 100% organisatiegraad. Zie link: <http://www.vvcs.nl/index.php?mod=one&id=15598&PHPSESSID=773f876ad78e74af0de9818c40353c65>.

133 Zie de website van de FBO, onder 'organisatie'. Link: [www.fbo.nl](http://www.fbo.nl).

134 HR 20 december 2002, *NJ* 2003, 153.

### 3.11.1 Artikel 6 van de 'Voetbal-CAO'

Artikel 6 van de CAO voor *Contractspelers Betaald Voetbal Nederland 2005-2008* bevat bepalingen omtrent aanvang en einde van de dienstbetrekking. In artikel 6, eerste lid van de CAO wordt bepaald dat de arbeidsovereenkomst steeds wordt aangegaan voor bepaalde tijd en dient te eindigen op 30 juni van enig jaar. Deze specifieke eigenschappen van een voetbalcontract worden voorgeschreven door de Fifa-reglementen.<sup>135</sup> Op grond van artikel 28 van de CAO kan overigens ten gunste van de werknemer van de bepalingen in de CAO worden afgeweken.

### 3.11.2 Onbeperkte afwijking van de ketenbepaling

Artikel 6, tweede lid van de CAO stelt de ketenbepaling van artikel 7:668a BW effectief buiten werking door te bepalen dat alle tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd steeds blijven gelden als aangegaan voor bepaalde tijd.<sup>136</sup> In afwijking van de ketenbepaling leidt noch de duur van de arbeidsverhouding, noch het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tot conversie van de tijdelijke arbeidsovereenkomst in één voor onbepaalde tijd. De maximale tussenperiode van 3 maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten is in stand gelaten. Dit is echter niet van praktisch belang, aangezien in het professionele voetbal alle contracten aflopen op 30 juni en het seizoen weer begint op 1 juli. Een onderbreking van meer dan 3 maanden om daarna weer een contract bij dezelfde club te tekenen zal dan ook niet of nauwelijks voorkomen.<sup>137</sup>

### 3.11.3 Einde van de verlengde arbeidsovereenkomst

Volgens het derde lid van artikel 6 eindigt het eerste contract van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen periode.<sup>138</sup> De verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt op grond van het vierde lid na de mededeling (tegen de laatste dag van de

---

<sup>135</sup> De regel dat een contract een maximumduur heeft en alleen mag aflopen aan het einde van het seizoen staat in artikel 18 lid 2 van de *FIFA Regulations for the Status and Transfer of Players*. Deze bepaling en de overige Fifa-bepalingen die de arbeidsrelatie tussen speler en club mede bepalen alsmede hun relatie met het Nederlandse recht worden in het volgende hoofdstuk behandeld.

<sup>136</sup> Artikel 6, vierde lid van de CAO bepaalt dat een verlengde arbeidsovereenkomst niet van rechtswege eindigt, maar slechts na de mededeling (niet te verwarren met de opzegging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd) door de werkgever of door de werknemer tegen het einde van de arbeidsovereenkomst. De werkgever dient de mededeling uiterlijk op 31 maart van het jaar dat het contract afloopt te doen (zie lid 7), de werknemer op 15 mei (zie lid 8). Niet tijdige mededeling resulteert in een verlenging van het contract met 1 jaar. Conversie naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vindt niet plaats.

<sup>137</sup> Zie F.B.J. Grapperhaus en M. Jansen, 'Geen reden tot paniekvoetbal: de gevolgen van Flexibiliteit en zekerheid voor afkoopsommen bij profsportcontracten', *ArbeidsRecht* 1998-11, p. 13. Ook gezien het bestaan van de zogenaamde transferperiodes (hierover meer in het volgende hoofdstuk) zal een onderbreking van meer dan drie maanden zeldzaam zijn.

<sup>138</sup> Zie artikel 7:667 lid 1 BW.

overeengekomen periode) hiertoe door de werkgever of de werknemer. Dit is een aanzegverplichting, niet te verwarren met de opzegverplichting(en) van artikel 7:667 lid 3 BW.<sup>139</sup> Voor de aanzegging op grond van artikel 6 lid 4 van de CAO gelden de op opzegging van toepassing zijnde bepalingen niet.<sup>140</sup>

#### **3.11.4 Grotere ontslagbescherming voor niet-topspelers**

Artikel 6, vijfde lid van de CAO mitigeert de nadelige gevolgen van lid twee enigszins voor de niet-topspelers in de Eredivisie<sup>141</sup> en de Eerste divisie.<sup>142</sup> Indien de arbeidsverhouding tenminste vijf (voor de Eerste divisiespeler drie) opeenvolgende jaren heeft geduurd, kan de werkgever/voetbalclub de verlengde arbeidsovereenkomst van deze werknemers/spelers slechts beëindigen door opzegging volgens dezelfde regels als die gelden voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd of door aanzegging aan de speler onder toekenning van een schadeloosstelling.<sup>143</sup>

#### **3.12 Is artikel 6 van de CAO in het betaalde voetbal in strijd met de Richtlijn?**

Artikel 6 van de CAO wijkt in principe onbeperkt af van de ketenbepaling, indien de drie maanden-bepaling buiten beschouwing gelaten wordt. Tegelijkertijd maakt zij het in het volgende hoofdstuk te behandelen huidige transfersysteem mogelijk, doordat spelers geen contract voor onbepaalde tijd krijgen via conversie.<sup>144</sup> De iets grotere ontslagbescherming van de niet-topspelers buiten beschouwing latend, is het de vraag of deze CAO-bepaling voldoet aan de Europese Richtlijn 1999/70. Gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is in het betaalde voetbal altijd de norm geweest.<sup>145</sup> Doel van deze CAO-bepaling is het voorkomen van convertering van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd naar arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.<sup>146</sup> Die kunnen immers relatief eenvoudig door de werknemer opgezegd worden en zouden het huidige transfersysteem ondermijnen, met mogelijk ernstige nadelige

---

139 Zie HR 10 juni 1983, NJ 1984, 60.

140 Zie D. Christe, 'De Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd', in: E. Verhulp (red.), *Flexibele Arbeidsrelaties*, Deventer: Kluwer 2002, p.90.

141 Het betreft hierbij spelers van wie het gegarandeerde inkomen niet hoger ligt dan drie maal het maximumdagloon in het kader van de WW.

142 Het betreft hierbij spelers van wie het gegarandeerde inkomen niet hoger ligt dan het maximumdagloon in het kader van de WW.

143 Deze schadeloosstelling is gelijk aan het aantal dienstjaren maal het laatstverdiende maandsalaris.

144 Zie voor de werking van het alternatieve transfersysteem de inleiding in hoofdstuk 1.

145 H.T. van Staveren en M. Boetkees achten dit algemeen bekend. Zie H.T. van Staveren en M. Boetkees, 'Voetbaltransfers onder vuur van de Europese Commissie en de FIFA?' AA 2001-4, p. 229.

146 Zie H.T. van Staveren, 'Het nieuwe ontslagrecht: verminderde mogelijkheden voor het 'alternatieve transfersysteem', AA 1998-7/8, p.665, 667-668. en F.B.J. Grapperhaus en M. Jansen, 'Geen reden tot paniekvoetbal: de gevolgen van Flexibiliteit en zekerheid voor afkopsommen bij profsportcontracten', *ArbeidsRecht* 1998-11, p. 13-14.

gevolgen voor alle betrokkenen.<sup>147</sup> Nu gebruik is gemaakt van de wettelijke mogelijkheid die artikel 7:668a lid 5 BW biedt om van de ketenbepaling af te wijken én is voldaan aan de rechtvaardigingsgronden van overweging 8 en clause 8 lid 4 van de Richtlijn (het gebruik is typisch voor de bedrijfstak, komt de sociale partners goed uit en houdt rekening met hun behoeften) lijkt van strijd met de strekking van de Richtlijn geen sprake. Het ontbreken van het noemen van een expliciete objectieve reden of motivatie voor de onbeperkte afwijking in of bij de CAO doet daar mijns inziens niets aan af en is in het Nederlandse stelsel immers ook niet nodig. Als sociale partners een afwijking van de ketenbepaling overeenkomen impliceert dit bovendien mijns inziens al een motivatie of objectieve reden, het komt kennelijk tegemoet aan de behoeften van een specifieke sector. De objectieve reden ex clause 5 lid 1 sub van de Richtlijn is in Nederland, in tegenstelling tot vrijwel alle overige Lidstaten van de EU, niet in het arbeidsovereenkomstenrecht ingevoerd.<sup>148</sup> Hierdoor is afwijking van de ketenbepaling in Nederland de enige mogelijkheid om onbeperkt gebruik te kunnen maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, terwijl de objectieve reden in die landen dit ook mogelijk kan maken. In Duitsland is overigens ook geen objectieve reden vereist bij de van de Duitse ketenbepaling afwijkende CAO, dat zou onzinnig zijn omdat de Duitse ketenbepaling immers pas van toepassing is arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd *ohne Sachgrund*.<sup>149</sup> In België geldt de *Wet op de betaalde Sportbeoefenaar* als objectieve reden voor de professionele sport om onbeperkt gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en is het afsluiten van een CAO hiervoor niet nodig, maar ook niet mogelijk.<sup>150</sup>

### 3.13 Conclusie

Door de *CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal Nederland* heeft de voetbalsector in Nederland vooralsnog niet te vrezen<sup>151</sup> voor het voortbestaan van het huidige 'alternatieve'

---

147 Zie R.C. Branco Martins, 'Introductie van de Sociale Dialoog in het Europese professionele voetbal. Wenselijk of Noodzakelijk', *Arbeid Integraal* 2002-5, p.187.

148 Zie het rapport van de Europese Commissie, 'Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15)', SEC(2006) 1074.

149 Zie paragraaf 3.9.2.

150 Zie paragraaf 3.9.2.

151 Afschaffing van dit stelsel zou een drastische inkomstenderving voor de voetbalclubs kunnen betekenen met op de langere termijn ernstige consequenties voor het voortbestaan van professioneel voetbal. Zie R.C. Branco Martins, 'Introductie van de Sociale Dialoog in het Europese professionele voetbal. Wenselijk of Noodzakelijk', *Arbeid Integraal* 2002-5, p.187. Hij verwijst naar hierbij naar R.F.M.J. Kerckhoffs, *Economische gevolgen van het Bosman-arrest*, Deventer: Gouda Quint 1997.

transfersysteem wegens strijd met Richtlijn 99/70.<sup>152</sup> Op de vraag of dit alternatieve systeem ook sociaal wenselijk is, is in dit hoofdstuk niet ingegaan. Het gaat om de juridische houdbaarheid. De conclusie van dit hoofdstuk is dat het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in het professionele voetbal in principe niet in strijd is met het Europese recht zoals dat in het Nederlandse arbeidsovereenkomstenrecht is geïmplementeerd. De Richtlijn biedt namelijk de mogelijkheid aan de sociale partners om voor bepaalde sectoren het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als norm te blijven handhaven.<sup>153</sup> Gezien de afwezigheid van een stelsel van objectieve maatstaven voor het (opeenvolgende) gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is de onbeperkte afwijkingsmogelijkheid van de ketenbepaling in het licht van overweging 8 van de Raamovereenkomst niet in strijd met de geest van de Richtlijn. De afwijkingsmogelijkheid is mijns inziens hierdoor zelfs noodzakelijk voor een Richtlijnconforme toepassing van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Hiertoe zijn de sociale partners in de *CAO Contractspelers Betaald Voetbal* overeengekomen gebruik te maken van de wettelijke mogelijkheid van artikel 7:668a lid 5 BW om onbeperkt af te wijken van de ketenbepaling.<sup>154</sup> Deze gang van zaken is mijns inziens niet in strijd met Richtlijn 99/70. De afwijkende CAO-bepaling is dat ook niet, zolang het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in het betaalde voetbal Europees de norm is en voordelig is voor zowel de werkgevers als de werknemers. Dan voldoet dit gebruik immers aan de in algemene overweging 8 en clause 8 lid 4 van de Richtlijn geformuleerde rechtvaardigingsgronden voor onbeperkt gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

### 3.13.1 Wijziging ontslagrecht

Beperkt de wetgever, zoals zij kennelijk van zins is,<sup>155</sup> de afwijkingsmogelijkheid van artikel 7:668a BW zonder de objectieve reden te introduceren, dan zou de wet mijns inziens niet meer voldoen aan de Richtlijn. Indien niet langer afgeweken kan worden van het maximaal toegestane aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, dan is onbeperkt gebruik van deze arbeidsovereenkomsten onmogelijk en kunnen bedrijfstakken waar de

---

152 Zoals door de auteurs van het in de inleiding genoemde rapport '*Professional Sport in the Internal Market*' wel wordt gedaan. Zie T.M.C. Asser Instituut, *Professional sport in the Internal Market*, Den Haag 2005, p. 44-47.

153 Tot deze conclusie komt ook Branco Martins. Zie R.C. Branco Martins, 'Introductie van de Sociale Dialoog in het Europese professionele voetbal. Wenselijk of Noodzakelijk', *Arbeid Integraal* 2002-5, p.187.

154 Volgens de auteurs van '*Professional Sport in the Internal Market*' is het sluiten van een CAO dan ook de enige mogelijkheid voor het professionele voetbal om niet in strijd met Richtlijn 99/70 te handelen. Dit is in Nederland gelukt, maar zou volgens de auteurs van het rapport op Europees niveau dienen te gebeuren. Zie T.M.C. Asser Instituut, *Professional sport in the Internal Market*, Den Haag 2005, p. 73-74.

155 Zie paragraaf 3.7.



arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de norm is hier negatieve gevolgen van ondervinden doordat zij ofwel gebruik moeten gaan maken van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, ofwel langlopendere tijdelijke contracten moeten gebruiken om conversie te voorkomen. Dit is in strijd met de inhoud (clausule 8 lid 4) en de geest (algemene overweging 8) van de Richtlijn.

### 3.13.2 Aanbeveling

Wijziging van het ontslagrecht wat betreft aanpassing van de afwijkmogelijkheid van de ketenbepaling lijkt mij onnodig en in de voorgestelde vorm onwenselijk. Indien wijziging van de ketenbepaling van artikel 7:668a BW daadwerkelijk zou plaatsvinden waarbij, zoals nu is voorgesteld, niet langer van het maximaal aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mag worden afgeweken per CAO, verdient het mijns inziens aanbeveling, mede de stelsels in onze buurlanden in aanmerking nemend,<sup>156</sup> dan ook ruimte te maken voor de objectieve reden als rechtvaardiging voor het (eventueel onbepaalde) gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in bepaalde sectoren. Deze objectieve reden om onbepaald af te wijken kan, zoals de aanbeveling van de STAR reeds min of meer luidt,<sup>157</sup> bij de te sluiten CAO verplicht worden gesteld. De objectieve reden kan echter ook net als in Duitsland en veel andere Lidstaten in de wet ingevoerd worden als alternatief voorafgaand aan de toepasselijkheid van een ketenbepaling, zodat een bedrijfstak met een objectieve reden voor het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hiervoor geen van zo'n ketenbepaling afwijkende CAO hoeft af te sluiten. Met het erin opnemen van het begrip objectieve reden zou de arbeidswetgeving nog steeds zou voldoen aan de inhoud (clausule 5 lid 1 sub a) en de geest (algemene overwegingen 7 en 8) van de Richtlijn, en zelfs beter aansluiten bij de meeste rechtstelsels in de EU. Het is dan de vraag of het voor de specifieke sector betaald voetbal op basis van een objectieve reden gerechtvaardigd is onbepaald gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Welke redenen dan als objectieve redenen dienen te gelden is een andere zaak. In Duitsland is een niet-limitatieve lijst ontstaan uit de jurisprudentie.<sup>158</sup> Betaald voetbal komt tot op heden nog niet op die lijst voor. In België vormt de *Wet op de betaalde Sportbeoefenaar* voor de sector betaald voetbal de objectieve reden om (kennelijk onbepaald) gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

---

<sup>156</sup> Zie paragraaf 3.9.2.

<sup>157</sup> Zie paragraaf 3.6.

<sup>158</sup> Zie G. Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, München: Verlag C.H. Beck 2002, p. 302-303.

In het volgende hoofdstuk komt de vraag aan de orde of de huidige Fifa- en KNVB-regels betreffende contractuele stabiliteit in het betaalde voetbal, waarvan het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sinds het Bosman-arrest een essentieel onderdeel is, in Nederland juridisch houdbaar zijn. Een negatief antwoord heeft volgens de redenering in dit hoofdstuk gevolgen voor artikel 6 van de Voetbal-CAO, omdat in dat geval de norm (het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in het betaalde voetbal) wellicht bijgesteld dient te worden en daardoor niet langer voldaan zou worden aan de rechtvaardigingsgronden van overweging 8 en clause 8 lid 4 van de Richtlijn. Ook een objectieve reden, een rechtvaardiging voor het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd volgens overweging 7 en clause 5 lid 1 sub a van de Richtlijn (en de STAR, en ver vooruitlopend, een eventuele toekomstige Nederlandse wetsbepaling) zou dan moeilijk aantoonbaar worden. In het meest extreme geval zou de rechter dan de CAO-bepaling buiten werking kunnen stellen wegens strijd met de Richtlijn, alhoewel de parlementaire geschiedenis dit met het oog op de opmerkingen van de toenmalige minister van SZW onwaarschijnlijk maakt.<sup>159</sup>

---

<sup>159</sup> Zie hiervoor paragraaf 3.7, alsook S.W. Kuip & C.G. Scholtens, *Flexibiliteit & Zekerheid; parlementaire geschiedenis*, Deventer: Kluwer 1999, p. 550

## Hoofdstuk 4 Contractuele stabiliteit

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de transferregels van de Fifa en de KNVB die betrekking hebben op contractuele stabiliteit tussen BVO en professioneel voetballer (hierna speler) behandeld, evenals de hierop betrekking hebbende bepalingen van Nederlands (arbeids)recht. Contractuele stabiliteit is een belangrijk onderdeel van het huidige transferstel.<sup>160</sup> De regel dat alle voetbalcontracten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn, is een essentieel onderdeel van de huidige transferregels betreffende contractuele stabiliteit. Het oude systeem, waarbij BVO's een transfersom vroegen voor een speler wiens contract was afgelopen, is in 1995 door het Bosman-arrest van het Hof van Justitie van de EG verboden wegens inbreuk met het vrij verkeer van werknemers.<sup>161</sup> Dat in dit hoofdstuk te behandelen arrest geeft criteria waaraan de transferregels moeten voldoen. In de Verklaring van Nice wordt door de Europese regeringsleiders de speciale positie van sport in het Gemeenschapsrecht benadrukt.<sup>162</sup> De huidige regels zijn tot stand gekomen na onderhandelingen tussen de Europese Commissie en de Europese voetbalbond Uefa en de wereldvoetbalbond Fifa. Hierbij zijn de Europese jurisprudentie en de Verklaring van Nice in ogenschouw genomen. De regels betreffende de overgang van spelers zijn door de Fifa vastgelegd in de *Regulations for the Status and Transfer of Players* (hierna *Regulations*).<sup>163</sup> Voor Nederland zijn behalve deze *Regulations* de KNVB-regels en het Nederlandse arbeidsrecht relevant. De *Regulations* worden in dit hoofdstuk met de Nederlandse regels vergeleken en getoetst aan de daarvoor in dit hoofdstuk behandelde jurisprudentie en Verklaring van Nice. De vraag is of de regels uit de *Regulations* in strijd zijn met het geldende recht. Is dit het geval, dan kan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wellicht niet de norm blijven in het betaalde voetbal. In dat geval is artikel 6 van de *CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal Nederland* wellicht in strijd met de Europese Richtlijn 1999/70 en is het tijd voor een tweede Bosman-arrest.<sup>164</sup>

---

160 Zie de inleiding van het artikel van F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', *SMA* 2003-2, p. 61.

161 HvJ EG 15 december 1995, zaak C-415/93, *Jur.*1995, p. I-4921, *NJ* 1996, 637.

162 Europese Raad, Verklaring over de specifieke kenmerken van de sport en de maatschappelijke functie daarvan in Europa, waarmee bij de uitvoering van het gemeenschappelijke beleid rekening moet worden gehouden. Bijlage IV bij de conclusies van het voorzitterschap, Nice, 7-9 december 2000. Zie Verdrag van Nice van 26 februari 2001, *Pb* 2001, no. C80/1 en *Trb.* 2001, 47 en 74.

163 De jongste editie van de *Regulations* (juli 2005) is te vinden op de website van de Fifa: <http://www.fifa.com/aboutfifa/documentlibrary/legalmatters.html>. Zie ook de bijlage bij deze scriptie.

164 Zie het vorige hoofdstuk.

#### 4.2.1 Vrij verkeer van werknemers

Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap heeft in het Bosman-arrest bepaald dat de oude transferregels het vrije verkeer van werknemers binnen de EU beperkten.<sup>165</sup> Ten eerste is door deze uitspraak bevestigd dat professioneel voetbal onder het Gemeenschapsrecht valt, omdat het een economische activiteit betreft in de zin van artikel 2 EG-verdrag.<sup>166</sup> Slechts regels en praktijken die zien op de niet-economische aspecten van de sport, vallen niet onder het Gemeenschapsrecht.<sup>167</sup> In het Bosman-arrest wordt door het Hof vervolgens voor recht verklaard dat artikel 39 (48 oud) EG-verdrag zich verzet tegen de toepassing van door sportverenigingen vastgestelde regels volgens welke een beroepsvoetballer (die onderdaan is van een Lidstaat) bij het verstrijken van het contract slechts door een BVO van een andere Lidstaat in dienst kan worden genomen, indien deze BVO aan de BVO van herkomst een transfer-, opleidings- of promotievergoeding heeft betaald.<sup>168</sup> Hiermee heeft het Hof de prejudiciële vraag van het Hof van Beroep te Luik beantwoord, die luidde of de artikelen 39 (48 oud), 81 (85 oud) en 82 (86 oud) EG-verdrag aldus moeten worden uitgelegd dat zij verbieden dat een voetbalclub een geldsom eist en int wanneer één van haar spelers wiens contract verstrijkt, in dienst wordt genomen door een andere BVO.<sup>169</sup>

#### 4.2.2 Rechtvaardigingsgronden voor inbreuk

Het Hof oordeelt dat het transfersysteem in strijd is met artikel 39 EG-verdrag. Er is sprake van een inbreuk op het vrije verkeer van werknemers. Daarbij heeft het Hof tevens overwogen dat er rechtvaardigingsgronden kunnen bestaan voor een inbreukmakend transfersysteem. Dit is het geval indien:

- de inbreuk een rechtmatig, met het Verdrag verenigbaar doel nastreeft;
- de inbreuk gerechtvaardigd is door dwingende redenen van publiek belang;
- de inbreuk geschikt is om het doel te bereiken; en

---

165 Zie paragraaf 100 van het Bosman-arrest.

166 Zie paragraaf 73 van het Bosman-arrest. Zie ook HvJ EG 12 december 1974, zaak 36/74 (Walrave), *Jur.* 1974, p. 1405, r.o. 4 en HvJ EG 14 juli 1976, zaak 13/76 (Donà), *Jur.* 1976, p. 1333, r.o. 12.

167 Zie HvJ EG 14 juli 1976, zaak 13/76 (Donà), *Jur.* 1976, r.o. 14 en 15. Het Hof concludeert in het Bosman-arrest in paragraaf 87 dan ook dat artikel 39 EG-verdrag van toepassing is op de door de Fifa of nationale bonden vastgestelde transferregels. Zie over de speciale plaats van (professionele) sport in de Europese Unie paragraaf 4.4 over de Verklaring van Nice.

168 Zie paragraaf 114 van het Bosman-arrest. De uitspraak van het Hof beslaat drie onderdelen waarvan dit het eerste is. Het tweede, omtrent nationaliteitsclausules en derde omtrent de datum waarop de gevolgen van het arrest ingaan blijven buiten beschouwing.

169 Zie paragraaf 49 van het Bosman-arrest. Deel twee van de vraag van het Hof van Beroep te Luik betreffende de nationaliteitsclausules is buiten beschouwing gelaten.

- de inbreuk niet verder gaat dan nodig is voor het bereiken van dat doel.<sup>170</sup>

De Belgische voetbalbond KBVB, de Uefa en de Franse en Italiaanse regering voerden aan dat de transferregels hun rechtvaardiging vonden in het streven naar het handhaven van evenwicht op het gebied van geldmiddelen en sportieve prestaties tussen de BVO's alsmede om de zoektocht naar jonge talenten te ondersteunen en de opleiding van jonge spelers te stimuleren.<sup>171</sup> Het Hof ging daar echter niet in mee. Weliswaar achtte het de doelstellingen vanwege het grote maatschappelijke belang van sport, en voetbal in het bijzonder, rechtmatig, maar het transfersysteem ongeschikt om deze doelstellingen te verwezenlijken.<sup>172</sup> Deze doelstellingen zouden op zijn minst even doeltreffend kunnen worden verwezenlijkt op andere manieren zonder het vrije verkeer van werknemers te belemmeren.<sup>173</sup> De rechtvaardigingsgronden voldeden zodoende niet aan de hiervoor genoemde criteria: het transfersysteem voldeed niet aan het vereiste van een dringend publiek belang, was niet het meest geschikt voor de gestelde doelstellingen en ging verder dan nodig om het ermee beoogde doel te bereiken.<sup>174</sup>

#### 4.2.3 Criteria voor een nieuw systeem

Het oude transfersysteem is verboden wegens strijd met het vrije verkeer van werknemers. Een andere manier om de economische en sportieve stabiliteit van BVO's te waarborgen en de jeugdopleiding te stimuleren mag niet in strijd zijn met het vrije verkeer van werknemers (en/of andere verdragsbepalingen), tenzij dit gerechtvaardigd is volgens de hiervoor besproken criteria. Het Hof wijst op de mogelijkheid van het herverdelen van inkomsten uit de opbrengsten van toegangsbewijzen en uitzendrechten, alsmede op het vragen van een beperkte opleidingsvergoeding bij transfers om de hiervoor genoemde genoemde doelstelling van sportief en economisch evenwicht te verwezenlijken.<sup>175</sup> Het Bosman-arrest verbood echter

---

170 Zie paragraaf 104 van het Bosman-arrest. Zie ook: D. O' Keeffe & P. Osborne, 'The European Court Scores a Goal', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1996-2, p. 118.

171 Zie paragraaf 105 van het Bosman-arrest.

172 Zie paragrafen 106 t/m 113 van het Bosman-arrest. Zie ook D. O' Keeffe & P. Osborne, 'The European Court Scores a Goal', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1996-2, p. 118 en 126.

173 Zie ook de noot van G.J.J. Heerma van Voss bij het Bosman-arrest in *NJCM-Bulletin* 1996, p. 480.

174 Het Hof is er niet van overtuigd dat afschaffing van het transfersysteem desastreuze gevolgen zou hebben voor de voetbalwereld, zie paragraaf 111 en 112 van het Bosman-arrest en D. O' Keeffe & P. Osborne, 'The European Court Scores a Goal', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1996-2, p. 119.

175 Zie paragraaf 110 van het Bosman-arrest en paragrafen 226-234 van de conclusie d.d. 20 september 1995 van A-G Lenz in de zaak Bosman, zaak C-415/93, *Jur* 1995 p. I-04921. Zie ook D. O' Keeffe & P. Osborne, 'The European Court Scores a Goal', *The International Journal of*

slechts het transfersysteem van de Fifa voorzover dat toepasselijk was op internationale transfers binnen de EU, de reglementen voor nationale transfers werden (nog) niet geraakt.<sup>176</sup>

### 4.3 De Europese Commissie

Pas na het Bosman-arrest komt de Europese Commissie in actie en krijgt het Bosman-arrest ook effect op nationale transfers en de gehele Fifa regelgeving betreffende transfers. De Fifa had in reactie op het Bosman-arrest slechts de door het Hof verboden regelingen buiten toepassing gesteld, maar de Europese Commissie vond dit nog niet ver genoeg gaan.<sup>177</sup> De Commissie was van oordeel dat bepaalde onderdelen van het transfersysteem, die niet onder 'Bosman' vielen, ook in strijd met het Europese recht waren. Deze onderdelen hadden betrekking op de volgende situaties: 1) de betaling van transfersommen na het einde van het contract, indien het internationale transfers naar of van clubs buiten de EU betrof; 2) de betaling van vergoedingen wegens eenzijdige ontbinding van het contract; 3) de betaling van vergoedingen wegens het tussentijds beëindigen van het contract in onderling overleg; 4) de verplichting aan de nationale bonden om een soortgelijk transfersysteem in te stellen. Deze onderdelen zijn volgens de Commissie niet alleen onrechtmatig wegens strijd met het vrije verkeer van werknemers (artikel 39 EG-verdrag), maar ook wegens de concurrentiebeperkende werking van het systeem (artikelen 81 en 82 EG-verdrag).<sup>178</sup> De Commissie dreigde om haar woorden kracht bij te zetten met juridische procedures om het transferstelsel onverbindend te laten verklaren. Daarop gingen de Fifa en de Europese Commissie onderhandelen over de uitgangspunten voor een nieuw transfersysteem.<sup>179</sup>

---

*Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1996-2, p. 126 en de noot van G.J.J. Heerma van Voss bij het Bosman-arrest in *NJCM-Bulletin* 1996, p. 480.

<sup>176</sup> Zie de noot van G.J.J. Heerma van Voss bij het Bosman-arrest in *NJCM-Bulletin* 1996, p. 480 en D. O' Keeffe & P. Osborne, 'The European Court Scores a Goal', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1996-2, p. 123-124. Pas na het Bosman-arrest komt de Europese Commissie in actie en krijgt het Bosman-arrest ook effect op nationale transfers en de gehele Fifa regelgeving betreffende transfers. Zie hiervoor de volgende paragrafen.

<sup>177</sup> Europese Commissie DG IV Mededinging 14 december 1998, IV/36.583, Punten van bezwaar van de Commissie van 14-12-1998 tegen de Fédération Internationale de Football Association met betrekking tot een uitvoeringsprocedure van artikel 85 van het EG-verdrag.

<sup>178</sup> Zie H.T. van Staveren & M. Boetekees, 'Voetbaltransfers onder vuur van de Europese Commissie en de FIFA?', *AA* 2001-4, p.225-226.

<sup>179</sup> C.A. Segaar, 'Over twee jaar terugkomen: het nieuwe transfersysteem voor beroepsvoetballers', *Arbeidsrecht* 2001-10, p.28-29. Hoewel de onderhandelingen op zichzelf interessant zijn, is in dit verband vooral het resultaat van deze periode van onderhandelingen juridisch relevant. Het verloop van de onderhandelingen is beschreven op een website van de EU: zie [http://ec.europa.eu/sport/sport-and/markt/bosman/b\\_bosman\\_en.html](http://ec.europa.eu/sport/sport-and/markt/bosman/b_bosman_en.html), p. 3, H.T. van Staveren & M. Boetekees, 'Voetbaltransfers onder vuur van de Europese Commissie en de FIFA?', *AA* 2001-4, p.225-233, en D. McCauley, 'They think it's all over... It might just be now: Unraveling the Ramifications for the European Football transfer system post-Bosman', *E.L.C.R.* 2002-7, P. 331-340.

#### 4.4 Verklaring van Nice

Gedurende de periode tussen het Bosman-arrest en de totstandkoming van de nieuwe transferregels is er ook (er zijn geen aanwijzingen dat de onderhandelingen tussen de Commissie en de Fifa de aanleiding vormde) door de Europese regeringsleiders gediscussieerd over de status van sport in de Europese Unie. Deze discussie resulteerde in de Verklaring van Nice.<sup>180</sup> Hierin wordt het grote sociale, educatieve en culturele belang van sport voor de Gemeenschap benadrukt. Gesteld wordt dat de Lidstaten en sportbonden de eerst verantwoordelijken zijn in sportzaken. De Gemeenschapsinstellingen dienen hier rekening mee te houden bij het toepassen van hun bevoegdheden. Inhoudelijk staan er vrijwel geen nieuwe elementen in de Verklaring, maar het belang zit hem vooral in het niveau (de regeringsleiders van de EU) waarop de verklaring is aangenomen.<sup>181</sup> De conclusie die uit de Verklaring van Nice is te trekken is dat sportbonden, hoewel autonoom op het gebied van de spelregels en de organisatie van competities en wedstrijden, geen regels kunnen vaststellen die in strijd zijn met het nationale- en Gemeenschapsrecht.<sup>182</sup> In de Verklaring spreekt de Raad zijn krachtige steun uit aan het onderhandelingsproces tussen de Commissie en de Fifa over de transferregeling, waarbij rekening dient te worden gehouden met de specifieke behoeften van de sport onder inachtneming van het Gemeenschapsrecht.<sup>183</sup>

#### 4.5 De overeenkomst tussen de Europese Commissie, de Fifa en de Uefa

De overeenkomst tussen de Fifa, Uefa en de Europese Commissie van 5 maart 2001 bestaat uit uitgangspunten waarop de nieuwe transferregels worden gebaseerd.<sup>184</sup> Deze uitgangspunten liggen volgens de partijen in lijn met het Gemeenschapsrecht en houden

---

180 Europese Raad 7,8 en 9 december 2000, bijlage IV bij de Conclusies van het Voorzitterschap, *Verklaring over de specifieke kenmerken van de sport en de maatschappelijke functie daarvan in Europa, waarmee bij de uitvoering van het communautaire beleid rekening moet worden gehouden*.

181 Zie R. Blanpain, *The legal status of sportsmen and sportswomen under international, European and Belgian national and Regional Law*, Den Haag: Kluwer Law International 2003, p. 42.

182 Tenzij de inbreuk gerechtvaardigd kan worden: zie het Bosman-arrest. In feite brengt deze verklaring dus niets nieuws onder de zon, in de Europese jurisprudentie is de vergaande autonomie al vastgesteld en begrensd. Zie behalve het Bosman-arrest ook de hiervoor reeds genoemde zaken Walrave, HvJ EG 12 december 1974, zaak 36/74, *Jur.* 1974, p. 1405, Dona, HvJ EG 14 juli 1976, zaak 13/76, *Jur.* 1976, p. 1333, en de zaken Deliege, HvJ EG 11 april 2000, zaak C—51/96 en C-191/97, *Jur.* 2000, I-2549, (waarin een beperking van het aantal deelnemers aan een sporttoernooi door middel van selectieregels inherent aan de sport geacht werd) en Lehtonen, HvJ EG 13 april 2000, zaak C-179/96, *Jur.* 2000, I-2681 (waarbij transferperiodes geacht werden gerechtvaardigd te kunnen zijn op gronden die uitsluitend verband houden met de sport als zodanig).

183 Zie paragraaf 17 van de Verklaring.

184 Zie de gezamenlijke verklaring van de Commissieleden Monti, Reding en Diamantopoulou met de Fifa- en Uefavorzitters Blatter en Johansson te Brussel op 5 maart 2001, IP 01/314. De brief is opgenomen als bijlage XI in R. Blanpain, *The legal status of sportsmen and sportswomen under international, European and Belgian national and regional law*, Den Haag: Kluwer Law International 2003, p. 164. Zie tevens de speech 'the Reform of FIFA rules governing international transfers' van Commissielid Reding aan het Europees Parlement van 13 maart 2001, speech 01/117.

rekening met de specifieke karakteristieken van sport en de autonomie van de sportbonden.<sup>185</sup> De uitgangspunten dienen door de Fifa geïmplementeerd te worden. De overeenkomst tussen de Commissie en de Fifa bestaat uit vier onderdelen:<sup>186</sup>

- 1) Bescherming van jonge spelers. Aan internationale transfers voor spelers onder de 18 jaar worden strenge voorwaarden gesteld.<sup>187</sup>
- 2) Stimulering en compensering van de jeugdopleiding. Voor spelers onder 23 dient een opleidingsvergoeding betaald te worden op basis van reële kosten. Er wordt een solidariteitsfonds ten bate van de opleidende BVO's opgericht waarin 5% van de schadevergoeding ('*compensation payment*') gestort moet worden die verschuldigd is vanwege eenzijdige verbreking van een contract.<sup>188</sup>
- 3) Stabiliteit van sportcompetities. Het uitgangspunt is dat overeenkomsten gerespecteerd dienen te worden ('*Pacta sunt Servanda*'). Er komt één vaste transferperiode voor het begin van het seizoen. Contracten hebben een minimumduur van één jaar en een maximumduur van vijf jaren. Er wordt een *Beschermde Periode* ingevoerd waarbinnen overeenkomsten niet eenzijdig opgezegd mogen worden op straffe van sportieve sancties (denk hierbij aan schorsing, puntenaftrek of een transferverbod).<sup>189</sup>
- 4) Geschillenbeslechting. Geschillen die ontstaan omtrent transfers kunnen op vrijwillige basis worden beslecht door een nieuw op te richten orgaan (dit is de

---

<sup>185</sup> Zie de vorige paragraaf over de Verklaring van Nice. Zie tevens de speech '*the Reform of FIFA rules governing international transfers*' van Commissielid Reding aan het Europees Parlement van 13 maart 2001, speech 01/117.

<sup>186</sup> Reding noemt in haar speech drie 'key areas', maar het nieuwe arbitragetribunaal en de mogelijkheid naar de nationale rechter te stappen zijn mijns inziens ook een essentieel onderdeel van de overeenkomst. Hierna wordt alleen het derde onderdeel van de overeenkomst behandeld. De bescherming van jonge spelers (onderdeel 1) zal niet snel een inbreuk op het vrije verkeer van werknemers of een andere inbreuk op het EG-verdrag veroorzaken. Deze bescherming is volgens paragraaf 13 van de Verklaring van Nice (zie hiervoor) een rechtmatige doelstelling. De opleidingsvergoeding, mits objectief bepaald (onderdeel 2), is door A-G Lenz bij het Bosman-arrest als rechtvaardig alternatief voor het oude transfersysteem aangewezen (zie paragraaf 4.2.3). Tevens is het stimuleren van jeugdopleiding in de Verklaring van Nice noodzakelijk voor de vitaliteit van de sport genoemd (zie paragraaf 4.4). Een eventuele inbreuk op het vrije verkeer van werknemers door het verplichten van een opleidingsvergoeding bij transfers (ook na einde contract) zal in het hiervoor gestelde een rechtvaardiging vinden. Een verplichting tot het betalen van een opleidingsvergoeding aan een club rust overigens op de nieuwe club en niet op de speler, zij raakt de arbeidsovereenkomst daarom niet rechtstreeks. Omdat onderdeel 4 een gang naar de nationale rechter onverlet laat zal zij hier ook niet verder behandeld worden.

<sup>187</sup> In artikel 19 van de *Regulations* is uiteindelijk bepaald dat internationale transfers van spelers onder de 18 slechts zijn toegestaan in drie gevallen: 1) de ouders verhuizen naar het land van de nieuwe club vanwege redenen die niet met voetbal te maken hebben; 2) de speler komt uit een lidstaat van de EU of de Europese Economische Ruimte, is tussen de 16 en 18 jaar en de club staat garant voor een adequate school- en voetbalopleiding; 3) de speler woont op een afstand van minder dan 50km van de nieuwe club in het buurland.

<sup>188</sup> Hierbij wordt bedoeld op de daadwerkelijke, technisch-juridische eenzijdige verbreking. De schadevergoeding bij eenzijdige verbreking wordt in het verderop in dit hoofdstuk te behandelen artikel 17 van de *Regulations* geregeld. Het solidariteitsfonds blijft verder buiten beschouwing.

<sup>189</sup> Hierbij wordt bedoeld op de daadwerkelijke, technisch-juridische eenzijdige verbreking. De schadevergoeding bij eenzijdige verbreking, alsmede de gevolgen ervan in de zgn. *Beschermde Periode* worden in het verderop in dit hoofdstuk te behandelen artikel 17 van de *Regulations* geregeld.



Dispute Resolution Chamber geworden) dat bestaat uit gelijke aantallen door spelers en BVO's gekozen vertegenwoordigers en een onafhankelijke voorzitter. De bevoegdheid van dit geschillenbeslechtingorgaan en de Fifaregels zelf laten de toegang tot de nationale rechter onverlet.<sup>190</sup>

Nadat de overeenkomst op 5 juli 2001 door de Fifa was geïmplementeerd in de *Regulations for the Status and Transfers of Players* staakte de Europese Commissie haar onderzoek naar de regels betreffende internationale voetbaltransfers.<sup>191</sup>

#### **4.6.1 De Fifa Regulations betreffende contractuele stabiliteit**

Onderdeel 3 van de hiervoor genoemde overeenkomst werd door de Fifa geïmplementeerd in de *Regulations*. De Fifa beschouwde de *Regulations* betreffende contractuele stabiliteit als 'sporting regulation' en vallend onder de autonomie van de sportbonden bij het organiseren van hun sport.<sup>192</sup> In de Verklaring van Nice is echter ook expliciet gesteld, dat de regels die door de sportbonden worden vastgesteld niet in strijd mogen zijn met het nationale- en Gemeenschapsrecht. De hieronder te behandelen bepalingen uit de *Regulations* en de eventueel daaruit voortvloeiende bepalingen van de KNVB zullen dan ook aan het nationale arbeidsrecht (inclusief de Europese Richtlijn 99/70) en het vrije verkeer van werknemers worden getoetst.

#### **4.6.2 Reikwijdte Regulations**

De *Regulations* stellen bindende regels vast voor internationale transfers. Dit zijn transfers van spelers tussen BVO's die bij verschillende nationale bonden zijn aangesloten.<sup>193</sup> Nationale transfers (van spelers tussen BVO's die bij dezelfde nationale bond zijn aangesloten) vallen onder de specifieke regelgeving van de betreffende nationale bond.<sup>194</sup> Voor Nederlandse

---

190 De Dispute Resolution Chamber is onder meer bevoegd te beslissen over internationale transfergeschillen op grond van artikel 22 jo. 24 *Regulations*. Officieel is de hiertoe opgerichte Dispute Resolution Chamber (DRC) geen arbitrageorgaan zoals het Court of Arbitration for Sport (CAS). Zie de *Rules Governing the Procedures of the Player's Status Committee and the Dispute Resolution Chamber* op de website van de Fifa: <http://www.fifa.com/aboutfifa/documentlibrary/legalmatters.html> en de website van het CAS, [www.tas-cas.org](http://www.tas-cas.org). Op het verschil tussen de twee wordt hier verder niet ingegaan. In Nederland is volgens artikel 1 van het *Arbitragereglement* van de KNVB de Arbitragecommissie met uitsluiting van de burgerlijke rechter bevoegd te oordelen over geschillen tussen de leden die samenhangen met de voetbalsport in de ruimste zin des woords.

191 Zie het persbericht van de Europese Commissie van 5 juni 2002, IP/02/84.

192 Zie hiervoor de Verklaring van Nice en F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', *SMA* 2003-2, p. 63.

193 Zie artikel 1 lid 1 *Regulations*.

194 Zie artikel 1 lid 2, eerste deel *Regulations*.

transfers geldt het *Reglement Overschrijvingsbepalingen Betaald Voetbal* van de KNVB. Dit reglement is van toepassing op nationale overschrijvingen (transfers binnen de bond) en op internationale overschrijvingen van en naar de sectie betaald voetbal van de KNVB.<sup>195</sup>

De Fifa heeft door middel van de *Regulations* invloed op de transferbepalingen van de nationale bonden. Door de *Regulations* tracht zij uniformiteit in de voetbalwereld te bewerkstelligen.<sup>196</sup> De transferregelgeving van een nationale bond moet door de Fifa zijn goedgekeurd en voldoen aan de principes die in de *Regulations* zijn neergelegd.<sup>197</sup> Hiertoe dient een aantal bepalingen ongewijzigd te worden overgenomen in de reglementen van de nationale bonden.<sup>198</sup> De *Regulations* dragen de nationale bonden verder op toepasselijke maatregelen in te voeren om de contractuele stabiliteit te waarborgen.<sup>199</sup> Hierbij dient rekening te worden gehouden met het nationale recht en collectieve arbeidsovereenkomsten. De *Regulations* bepalen dat wat betreft de contractuele stabiliteit de volgende uitgangspunten tot uitdrukking gebracht dienen te worden in de nationale transferreglementen:<sup>200</sup>

- 1) Twee vaste transferperiodes (verplicht, artikel 6 *Regulations*);
- 2) Voetbalcontracten zijn voor bepaalde tijd (verplicht, artikel 18 *Regulations*);
- 3) Overeenkomsten dienen gerespecteerd te worden: (artikel 13 *Regulations*);
- 4) Arbeidsovereenkomsten kunnen straffeloos beëindigd worden ingeval van een gerechtvaardigde reden (artikel 14 *Regulations*);
- 5) Betaald voetballers mogen contracten beëindigen op gerechtvaardigde sportieve gronden (artikel 15 *Regulations*);
- 6) Contracten mogen niet beëindigd worden gedurende het seizoen (artikel 16 *Regulations*);

---

195 Zie artikel 1 van het *Reglement Overschrijvingsbepalingen Betaald Voetbal* van de KNVB. Er wordt hier niet verder ingegaan op eventuele problematiek aangaande de toepasselijkheid van beide reglementen.

196 Zie artikel 1, aantekening 1 *Fifa Commentary on the Regulations for the Status and Transfer of Players*, (Hierna *Fifa Commentary*). Een artikelsgewijze verduidelijking van de *Regulations*, door de Fifa verspreid middels *Circular* no. 1075, Zurich, 18 januari 2007, p. 39-40. De *Fifa Commentary* is oproepbaar op de website van de Fifa. (link: <http://www.fifa.com/aboutfifa/documentlibrary/legalmatters.html>).

197 Zie artikel 1 lid 2, tweede deel *Regulations*.

198 Zie artikel 1 lid 3 sub a *Regulations*. De artikelen die ongewijzigd overgenomen dienen te worden zijn artikel 2-8, 10, 11 en 18. Hier worden slechts de artikelen behandeld die de contractuele stabiliteit betreffen: artikel 6 en 18 *Regulations*.

199 Artikel 1 lid 3 sub b *Regulations*.

200 Zie artikel 1 lid 3 sub b *Regulations*. De uitgangspunten zijn uitgewerkt in hoofdstuk IV van de *Regulations* (artikel 13-18, betreffende het bewaren van de contractuele stabiliteit tussen professionals en clubs).

- 7) Ingeval van eenzijdige beëindiging zonder gerechtvaardigde reden (*termination without just cause*) dient een vergoeding betaald te worden.<sup>201</sup> Deze vergoeding mag contractueel worden vastgelegd. Tevens zullen er sportieve sancties opgelegd worden aan de brekende partij (artikel 17 lid 1-5 *Regulations*).

Deze uitgangspunten sluiten aan bij de overeenkomst tussen de Fifa, Uefa en de Europese Commissie.<sup>202</sup> Regels van nationale bonden die afwijken van de voornoemde uitgangspunten kunnen afgekeurd worden op basis van artikel 1 *Regulations*. Dit gebeurde met de KNVB-regeling die uitzonderingen toestond op het uitgangspunt dat een speler alleen tijdens de transferperiodes (tussen de seizoenen en in de winterstop) van club mag veranderen (zie uitgangspunt 1). Deze 'jokerregeling' is op last van de Fifa geschrapt.<sup>203</sup>

#### **4.7 Contractuele stabiliteit in het betaalde voetbal**

De regel dat voetbalcontracten altijd arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn is een essentieel onderdeel van het systeem van contractuele stabiliteit in het betaalde voetbal. Om te beoordelen of dit systeem mag gelden als objectieve reden om af te wijken van de ketenbepaling van artikel 7:668a BW dient dit systeem, dat bestaat uit verschillende 'transferregels', in zijn geheel beoordeeld te worden. Hiertoe worden de hiervoor genoemde zeven uitgangspunten van de contractuele stabiliteit één voor één behandeld, waarbij telkens eerst de Fifaregel aan bod komt, daarna de in Nederland corresponderende regeling en tenslotte de vraag of er sprake is van strijd met het nationale- of Gemeenschapsrecht. Veel Fifaregels blijken niet door de KNVB opgenomen te zijn in haar reglementen (behalve de door de *Regulations* verplichte bepalingen omtrent de transferperiodes en het verplichte gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd), maar worden in plaats daarvan bestreken door het Nederlandse arbeidsrecht. De KNVB-reglementen bevatten nauwelijks elementen van arbeidsrechtelijke aard, omdat de meeste relevante Nederlandse wetsbepalingen van dwingendrechtelijke aard zijn, zodat de KNVB reglementen hier niet van kunnen afwijken.<sup>204</sup>

---

201 Deze schadevergoeding dient onderscheiden te worden van de hierna nog te behandelen, doorgaans veel hogere 'transfersom' die betaald wordt door de nieuwe BVO aan de oude BVO bij een beëindiging met wederzijds goedvinden.

202 Zie hiervoor, paragraaf 4.5.

203 Zie *NRC Handelsblad* 25 oktober 2005, 'Voetbalbond past transferregel aan', p. 11.

204 Met uitzondering van artikel 7:668a BW, dat van driekwart dwingend recht is (zie vorige hoofdstuk).

#### 4.7.1 De vaste transferperiodes

Spelers kunnen zich volgens artikel 6 lid 1 *Regulations* in principe slechts tijdens twee periodes per jaar (*Registration Periods*) registreren bij de betreffende nationale bond.<sup>205</sup> Deze in de volksmond 'transferperiodes' genoemde periodes vinden plaats in de zomer tussen de seizoenen en een kortere periode halverwege het seizoen. Dit betekent dat transfers alleen binnen deze periodes zullen plaatsvinden, omdat registratie volgens artikel 5 *Regulations* een voorwaarde is om voor een BVO uit te komen in wedstrijden.

Deze regel geldt op grond van artikel 1 lid 3 sub a *Regulations* voor zowel internationale als nationale transfers. De KNVB heeft deze regel opgenomen in artikel 6 juncto artikel 2 van het *Reglement Overschrijvingsbepalingen Betaald Voetbal*.

Hoewel het bestaan van transferperiodes een belemmering van het vrije verkeer van werknemers inhoudt, is dit volgens jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap gerechtvaardigd wegens het belang van een regelmatig en eerlijk verloop van de competitie.<sup>206</sup> Hier blijft de autonomie van de voetbalbond kennelijk binnen de grenzen van het Gemeenschapsrecht.

#### 4.7.2 Voetbalcontracten zijn voor bepaalde tijd

De minimumduur van een arbeidsovereenkomst tussen een betaald voetballer en een BVO loopt volgens artikel 18 lid 2 *Regulations* vanaf de datum van inwerkingtreding tot het einde van het lopende seizoen, terwijl de maximale lengte van de arbeidsovereenkomst vijf jaar bedraagt. Arbeidsovereenkomsten met een andere lengte zijn alleen toegestaan indien dit niet in strijd is met het nationale recht. Ook deze bepaling dient volgens artikel 1 lid 3 sub a *Regulations* overgenomen te worden door de KNVB. Artikel 53 lid 6 *Reglement Betaald Voetbal* bepaalt dat het spelerscontract dient te eindigen op 30 juni, tenzij er volgens de wet sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Om te voorkomen dat een arbeidsovereenkomst op

---

205 Een uitzondering bestaat volgens dit artikel voor spelers wiens contract reeds eerder is afgelopen. Die speler kan buiten de transferperiode worden geregistreerd (en dus opgesteld in officiële wedstrijden) indien er door de club rekening wordt gehouden met de sportieve integriteit van de competitie.

206 Transferperiodes kunnen volgens het Hof van Justitie van de EG gerechtvaardigd zijn om het regelmatige verloop van sportcompetities te waarborgen, indien zij niet verder gaan dan nodig is. Zie HvJ EG 13 april 2000, zaak C-179/96 (Lehtonen), *Jur.* 2000, I-2681, r.o. 51-56 en F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', *SMA* 2003-2, p. 63. C.A. Segaar meent ook dat de in de *Regulations* opgenomen transferperiodes toelaatbaar zijn wegens de hiervoor genoemde redenen. Zie C.A. Segaar, 'Over twee jaar terugkomen: het nieuwe transfersysteem voor beroepsvoetballers', *ArbeidsRecht* 2001-10, p. 30.

grond van artikel 7:668a BW wordt geconverteerd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is in artikel 6 lid 1 van de *CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal Nederland* overeengekomen dat arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor bepaalde tijd en dienen te eindigen op 30 juni van enig jaar.

Door bovenstaande bepalingen in de *Regulations*, het *Reglement Betaald Voetbal* en de CAO wordt de theoretische mogelijkheid van een contract voor onbepaalde tijd niet uitgesloten. De *Regulations* sluiten dit niet uit, terwijl artikel 53 lid 6 *Reglement Betaald Voetbal* zelfs expliciet de mogelijkheid erkent. Hoewel artikel 6 lid 1 van de CAO bepaalt dat de contracten voor bepaalde tijd dienen te worden aangegaan, kan op grond van artikel 28 ten gunste van de werknemer van de bepalingen in de CAO worden afgeweken. Indien een individuele speler en BVO dit overeenkomen, lijkt mij niet in te zien waarom een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet toegestaan is. Wel zal de speler zich in dit zeer hypothetische geval rekenschap moeten geven van het verderop te behandelen artikel 16 *Regulations*, die bepaalt dat een contract in principe niet eenzijdig gedurende het seizoen mag worden beëindigd. In Nederland weerhoudt dit hem er echter niet van om (met inachtneming van de opzegtermijn ex artikel 7:672 BW) zijn arbeidsovereenkomst op te kunnen zeggen. Gezien de hiervoor behandelde vaste transferperiodes zal hij dit echter niet doen, als hij tenminste direct naar een andere club wil en niet tot het einde van het seizoen zonder club wil zitten.

De in deze paragraaf behandelde bepalingen zijn niet in strijd met het Nederlandse arbeidsrecht. Het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is volgens de wet toegestaan.<sup>207</sup> Artikel 7:668a BW beperkt het opeenvolgende gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor langere tijd, maar dit artikel is van  $\frac{3}{4}$  dwingend recht. In de hiervoor genoemde CAO is afgeweken van artikel 7:668a BW, waardoor in principe onbeperkt gebruik gemaakt kan worden van tijdelijke voetbalcontracten.<sup>208</sup> De Europese Richtlijn 99/70 EG beoogt misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd te voorkomen.<sup>209</sup>

---

207 In Nederland mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ook voor langer dan vijf jaar worden overeengekomen, maar op grond van artikel 7:684 lid 1 BW kan de werknemer na vijf jaar de overeenkomst opzeggen met een termijn van zes maanden. Van deze bepaling mag op grond van het tweede lid niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

208 Zie artikel 6 van de *CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal 2005-2008*. Zie hiervoor ook hoofdstuk 3.

209 Zie hoofdstuk 2.

Volgens Hendrickx is het gebruik van BVO's om aan te sturen op tussentijdse verlenging van de overeenkomst om zodoende een grote afkoopsom te kunnen opstrijken bij tussentijdse beëindiging met wederzijds goedvinden in strijd met de geest van de Richtlijn.<sup>210</sup> Anderzijds kan dit gebruik echter ook voldoen aan de specifieke behoefte van de sociale partners in de bedrijfstak betaald voetbal. Volgens De Wolff kan de specifieke behoefte van een bedrijfstak juist weer nopen tot een meer flexibel gebruik van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, wat afwijking van de ketenbepaling (die een implementatie van de Richtlijn vormen, de Richtlijn zelf geeft immers geen concrete normen) kan rechtvaardigen.<sup>211</sup>

De kritiek van Hendrickx is gericht op een voortvloeiende van het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dit gebruik maakt deel uit van het stelsel dat de contractuele stabiliteit dient te waarborgen, een onderdeel van de verwezenlijking van de specifieke behoefte van de bedrijfstak betaald voetbal aan economische en sportieve stabiliteit. De regels betreffende contractuele stabiliteit in het betaalde voetbal zijn ontstaan vanuit het belang van deze stabiliteit.<sup>212</sup> Dit hoofdstuk onderzoekt juist de juridische houdbaarheid van deze regels. Blijken deze houdbaar dan moet de conclusie luiden dat het transferstelsel, inclusief het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, de sector betaald voetbal inclusief de sociale partners dan goed uitkomt (zie algemene overweging 8 van de Raamovereenkomst bij de Richtlijn) en niet in strijd is met de geest van de Richtlijn. Het opstrijken van afkoopsommen bij een overgang met wederzijds goedvinden kan overigens door welke transferregels dan ook niet verboden worden, omdat vanwege het algemene principe van contractsvrijheid een beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden altijd toegestaan is.<sup>213</sup> Hendrickx' kritiek kan mijns inziens dan ook geen reden zijn om het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te verbieden wegens strijd met de Richtlijn.

#### **4.7.3 Regulier einde van de arbeidsovereenkomst**

Artikel 13 *Regulations* bepaalt dat een arbeidsovereenkomst tussen een professionele voetballer en een BVO alleen eindigt door afloop van de in het contract bepaalde tijd of door wederzijds goedvinden. Partijen mogen op grond van artikel 17 lid 2 echter in de overeenkomst een zogeheten 'buy-out clause' opnemen. Hierdoor wordt vantevoren het bedrag bepaald dat de

---

210 F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', *SMA* 2003-2, p. 66-67.

211 D.J.B. de Wolff, '*De Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*', Kluwer: Deventer 1999, p. 362.

212 Zie paragraaf 4.5.

213 Dit is dan ook in artikel 13 *Regulations* opgenomen, zie volgende paragraaf.

speler verschuldigd is als schadevergoeding aan de BVO indien hij eenzijdig het contract opzegt. Door een dergelijke clausule komen BVO en speler overeen dat een eenzijdige beëindiging zonder gerechtvaardigde reden dus mogelijk is.<sup>214</sup> De hoogte van het bedrag zal in de regel ongeveer gelijk zijn aan de marktwaarde van de speler, dat wil zeggen de transfersom die de BVO zou ontvangen bij een overgang van de speler naar een andere club met wederzijds goedvinden.

De KNVB heeft geen specifieke bepaling in haar reglementen opgenomen wat betreft het einde van een spelerscontract. De *CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal Nederland* bepaalt dat de eerste arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt door het verstrijken van de overeengekomen periode.<sup>215</sup> Indien er sprake is van een verlengde overeenkomst eindigt de overeenkomst door de mededeling van de BVO of de speler. Deze aanzegging geschiedt tegen de laatste dag van de overeengekomen periode.<sup>216</sup> Beëindiging van een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is in het Nederlandse arbeidsrecht, net als in de *Regulations*, toegestaan.<sup>217</sup> Tussentijdse opzegging is volgens Nederlands recht slechts mogelijk, indien dit recht voor beide partijen schriftelijk is overeengekomen.<sup>218</sup> Gezien de huidige transferpraktijk zal een dergelijk beding slechts in een voetbalcontract zijn opgenomen, indien er tevens een overeengekomen vergoeding tegenoverstaat.<sup>219</sup> Dit is te vergelijken met de buy-out clause die de *Regulations* toestaan.

De zojuist behandelde bepalingen van de Fifa zijn in beginsel niet in strijd met het Nederlandse arbeidsrecht of Gemeenschapsbepalingen. Zowel de *Fifa Regulations* als het Nederlandse ontslagrecht kennen slechts de mogelijkheid eenzijdig op te zeggen indien dit in de arbeidsovereenkomst opgenomen is. De *Fifa Regulations* zijn hierdoor niet meer bezwarend dan het Nederlandse arbeidsrecht.<sup>220</sup> Ook Richtlijn 99/70 verzet zich niet tegen het

---

214 Er worden in dat geval ook geen sportieve sancties opgelegd. Zie bij artikel 17, aantekening 1 lid 3 *Fifa Commentary*.

215 Zie het in hoofdstuk 3 behandelde artikel 6 lid 3 van de CAO.

216 Zie artikel 6 lid 4 van de CAO. Indien de mededeling achterwege blijft, wordt de overeenkomst geacht te zijn voortgezet op grond van artikel 7:668 lid 2. Dit is een aanzegverplichting, niet te verwarren met de opzegverplichting(en) van artikel 7:667 lid 3 BW, zie HR 10 juni 1983, *NJ* 1984, 60.

217 Zie G.J.J. Heerma van Voss, *Inleiding Nederlands Sociaal Recht*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2005, p. 176-177.

218 Zie artikel 7:667 lid 3 BW.

219 Het recht om tussentijds op te zeggen zal slechts voor beide partijen opgenomen zijn met inbegrip van een vooraf bepaalde vergoeding. Dit is toegestaan volgens de *Fifa Regulations* in artikel 17 lid 2.

220 Behalve de toepassing van artikel 7:668a lid 5 BW wordt het overige Nederlandse arbeidsrecht niet getoetst aan Europees Gemeenschapsrecht. Indien een bepaling van de *Fifa Regulations* aan het Nederlandse arbeidsrecht voldoet, wordt zij derhalve ook geacht te voldoen aan Gemeenschapsrecht.

uitgangspunt dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in principe dienen te worden gerespecteerd.

#### 4.7.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens gerechtvaardigde redenen

Als uitzondering op het uitgangspunt dat contracten gerespecteerd dienen te worden, voorziet artikel 14 *Regulations* erin dat arbeidsovereenkomsten wegens het bestaan van gerechtvaardigde redenen (*just cause*) door één van beide partijen zonder gevolgen kunnen worden beëindigd. Waaruit die gerechtvaardigde redenen bestaan, wordt bepaald naar de omstandigheden van het geval door de bevoegde instantie.<sup>221</sup> Indien de gerechtvaardigde reden kan worden vastgesteld, is de beëindigende partij niet schadeplichtig en kan zij tevens niet gestraft worden met een sportieve sanctie.<sup>222</sup> De beëindiging wegens gerechtvaardigde redenen kan ook buiten de transferperiode plaatsvinden.<sup>223</sup> Voor geschillen betreffende internationale transfers is op grond van de artikelen 22 en 24 *Regulations* de *Dispute Resolution Chamber* (DRC) van de Fifa bevoegd, waarbij de gang naar de gewone civiele rechter expliciet onverlet wordt gelaten. Een voorbeeld van een door de DRC geaccepteerde gerechtvaardigde reden voor de speler is het niet betalen van salaris gedurende een aantal maanden,<sup>224</sup> terwijl een voorbeeld van gerechtvaardigde redenen voor een BVO een aanhoudende (na reprimandes voortdurende) onprofessionele houding van de speler jegens de BVO en teamgenoten gecombineerd met ongeoorloofde afwezigheid is.<sup>225</sup>

In Nederland is beëindiging wegens gerechtvaardigde redenen niet in de Reglementen van de KNVB neergelegd. De relevante opzeggings- en ontbindingsregels van het nationale arbeidsrecht zijn namelijk van dwingend recht.<sup>226</sup> Beide partijen zijn volgens Nederlands recht bevoegd de arbeidsovereenkomst direct op te zeggen wegens dringende reden (artikel 7:677-679 BW). De dringende redenen zijn vergelijkbaar met de voorbeelden van de DRC (zie hiervoor). Tevens zijn de partijen te allen tijde bevoegd de Arbitragecommissie te verzoeken de

---

221 Zie artikel 14, aantekeningen 2 en 5 *Fifa Commentary*. De bevoegde instantie is voor internationale transfers op grond van artikel 22 jo. 24 *Regulations* de DRC of een nationale rechter. In Nederland is op grond van artikel 1 *Arbitragereglement* van de KNVB de Arbitragecommissie met uitsluiting van de burgerlijke rechter bevoegd.

222 Zie artikel 14, aantekening 5 in de *Fifa Commentary*.

223 Zie artikel 14, aantekening 3 in de *Fifa Commentary*.

224 Meestal drie of vier maanden, zie de uitspraak van de *Dispute Resolution Chamber* van 10 juni 2004, no. 64133. Uitspraken van de Dispute Resolution Chamber zijn te vinden op de website van de Fifa ([www.fifa.com/aboutfifa/federation/administration/decision.html](http://www.fifa.com/aboutfifa/federation/administration/decision.html)). Helaas zijn de uitspraken (nog) niet overzichtelijker weergegeven of gepubliceerd.

225 Deze voorbeelden zijn gebaseerd op beslissingen van de DRC, Zie artikel 14, aantekening 3-4 *Fifa Commentary*.

226 Dit blijkt uit de tekst van de artikelen 7:677 lid 1, 7:678 lid 3, 7:679 lid 3 en 7:685 lid 1 BW.



arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 BW te ontbinden wegens gewichtige redenen.<sup>227</sup> Behalve de hiervoor door de DRC genoemde voorbeelden van redenen, die volgens het Nederlandse recht in artikel 7:685 BW juncto 7:677-679 BW als dringende redenen kunnen gelden, kent artikel 7:685 BW ook de verandering in de omstandigheden als mogelijk gewichtige reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De Arbitragecommissie van de KNVB heeft in de zaak FC Ajax / De Boer aangegeven dat een arbeidsovereenkomst alleen wanneer er zich zeer bijzondere omstandigheden voordoen tussentijds ontbonden kan worden, al dan niet onder toekenning van een vergoeding.<sup>228</sup> De Arbitragecommissie geeft drie criteria voor verandering in omstandigheden die een ontbinding wegens gewichtige redenen rechtvaardigen:

- 1) een arbeidsconflict waarbij er een onwerkbaar situatie is ontstaan;
- 2) de mogelijkheid tot een substantiële sportieve verbetering voor de speler;
- 3) een aanzienlijke financiële verbetering voor de speler.

Hoewel de criteria voor gewichtige redenen van de Arbitragecommissie soepeler lijken dan de gerechtvaardigde reden (*just cause*) van de *Fifa Regulations* (de *Regulations* en de DRC gebruiken het begrip verandering in omstandigheden niet) komt een ontbinding op deze grond niet veel voor.<sup>229</sup> In het oog springende zaken zijn behalve die van de gebroeders De Boer, die van Samaras (hij wilde van Heerenveen naar Manchester City) en Suarez (hij wilde van Groningen naar Ajax) geweest, waarbij ontbinding telkens is afgewezen omdat in deze gevallen werd geoordeeld dat hoewel er sprake is van een financiële en waarschijnlijk sportieve verbetering, deze omstandigheden niet zwaar genoeg wegen om het belang van nakoming van de arbeidsovereenkomst opzij te zetten.<sup>230</sup> De speler Hofstede werd wel ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst verleend, want hij kon van een Eerste- naar een Eredivisieclub en ging fors meer verdienen.<sup>231</sup> De arbitragecommissie hanteert het basisbeginsel *pacta sunt servanda* derhalve tamelijk strikt. Wel staat er tegenover dat er ingeval van ontbinding wegens verandering van de omstandigheden op grond van artikel 7:685 lid 8 BW vaak een vergoeding

---

227 Arbitragecommissie KNVB, de zaak FC Ajax / De Boer, 30-06-1998, *JAR* 1998/171, 702.

228 Zie rechtsoverweging 8 van de Arbitragecommissie KNVB, in de zaak FC Ajax / De Boer, 30-06-1998, *JAR* 1998/171, 702.

229 Zie mr H. van den Hout, 'De arbitrageprocedure als drukmiddel', 4 augustus 2007 verschenen op de website van *Voetbalzone* (link: <http://www.voetbalzone.nl/doc.asp?uid=46547>). Zie ook R.C. Branco Martins, 'De eerste Europese CAO in de Sport', 30 mei 2002, niet gepubliceerd, zie bijlage 3, p. 13.

230 Arbitragecommissie KNVB, de zaak FC Ajax / De Boer, 30-06-1998, *JAR* 1998/171, 702. De zaken SC Heerenveen / Samaras (2006) en FC Groningen / Suarez (2007) zijn niet gepubliceerd. Overigens zijn zowel Samaras als Suarez vrijwel direct na de uitspraak alsnog 'met wederzijds goedvinden' voor een forse transfersom naar de door hun gewenste BVO gegaan.

231 Uitspraak Arbitragecommissie inzake VVV / Hofstede van 15 juli 2005 (niet gepubliceerd).

aan de wederpartij wordt toegekend.<sup>232</sup> Hendrickx ziet echter een probleem bij de toepassing van het begrip ‘gerechtvaardigde redenen’ in Nederland waarbij de Arbitragecommissie van de KNVB arbeidsovereenkomsten heeft ontbonden op grond van de ‘sportieve verbetering’ van de speler, terwijl die grond wellicht niet voldoet aan de Fifa interpretatie voor gerechtvaardigde redenen.<sup>233</sup> Mijns inziens dient artikel 14 *Regulations* zo gelezen te worden dat zij de bevoegde instantie vrij laten te beslissen over het bestaan van gerechtvaardigde redenen juist vanwege de verschillende nationale regelgevingen. De Fifa heeft hiervoor bewust ruimte gelaten. Artikel 1 lid 3 sub b *Regulations* verplicht de nationale bonden immers niet artikel 14 *Regulations* te implementeren maar slechts, voor zover nationale wetgeving dit toelaat, rekening te houden met het principe dat dit artikel 14 uitdrukt. Dit principe, dat contracten in geval van gerechtvaardigde redenen zonder sanctie beëindigd kunnen worden, lijkt me in Nederland door het ontslagrecht en de jurisprudentie van de Arbitragecommissie van de KNVB niet wezenlijk anders uitgedrukt.

Gezien het bovenstaande verhoudt het Nederlandse systeem zich vanwege het nationale ontslagrecht iets anders tot het uitgangspunt van de contractuele stabiliteit dan de Fifa-bepalingen in de *Regulations*. Onder de omstandigheden die tot een gerechtvaardigde reden voor de toekenning van een ontbindingsverzoek kunnen leiden, vallen volgens de Arbitragecommissie ook een sportieve en/of financiële verbetering.<sup>234</sup> Het toepasselijke recht is mijns inziens een niet onbelangrijke ‘omstandigheid van het geval’. Daartegenover staat dat het Nederlandse systeem in het geval van een toegekende ontbinding wel vaak een vergoeding toekent aan de wederpartij, hetgeen de gevolgen voor de wederpartij mitigeert. Hoewel de Nederlandse praktijk aldus meer uitzonderingen op het uitgangspunt van de contractuele stabiliteit kent, is zij niet in strijd met de *Regulations*. In elk geval kan de Fifa, als zij dat al zou willen, gezien het hiervoor behandelde artikel 1 lid 3 sub b *Regulations*, weinig aan de Nederlandse praktijk veranderen, aangezien zij niet door KNVB reglementen wordt geregeld, maar geworteld is in dwingendrechtelijke bepalingen in de Nederlandse wet. De verenigingsrechtelijke transferregels van de Fifa kunnen derhalve in Nederland geen afwijkende

---

232 Zie F. Hendrickx, ‘Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht’, *SMA* 2003-2, p. 69. en C.A. Segaar, ‘Over twee jaar terugkomen: het nieuwe transfersysteem voor beroepsvoetballers’, *ArbeidsRecht* 2001-10, p. 31.

233 Zie F. Hendrickx, ‘Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht’, *SMA* 2003-2, p. 68.

234 Zie artikel 14, aantekening 2 *Fifa Commentary* staat dat de definitie van gerechtvaardigde redenen in elke zaak wordt vastgesteld naar de omstandigheden van het geval (*merits of each particular case*). Het toepasselijke recht is een niet onbelangrijke omstandigheid, evenals de specifieke bevoegde instantie die over het geschil oordeelt.

bepalingen afdwingen. Wel kan de Arbitragecommissie rekening houden met de *Fifa Regulations* bij de beoordeling van de omstandigheden van het geval.<sup>235</sup>

De *Fifa Regulations* zijn mijns inziens niet in strijd met het Europese Recht. De criteria voor *just cause* als grond voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een betaald voetballer zijn weliswaar streng en méér beperkend voor het vrije verkeer van werknemers dan het algemene Nederlandse recht. Dit is echter te rechtvaardigen op basis van de specifieke positie van de sport in de Europese Gemeenschap en het belang van contractuele stabiliteit voor een eerlijke en gebalanceerde competitie zoals dat in de overeenkomst tussen de Commissie en de Fifa, de Verklaring van Nice en in de jurisprudentie van het Hof van Justitie is verwoord en geaccepteerd.<sup>236</sup>

#### **4.7.5 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst op sportieve gronden**

Een 'gearriveerde' speler (*established player*) die in minder dan 10% van de wedstrijden van zijn BVO uitkomt, mag volgens artikel 15 *Regulations* zijn arbeidsovereenkomst vroegtijdig beëindigen wegens gegronde sportieve redenen. Een *established player* is een speler die zijn opleiding heeft afgerond en wiens vaardigheden vergelijkbaar zijn of beter zijn dan zijn teamgenoten die wèl spelen.<sup>237</sup> De omstandigheden van het geval dienen telkens in aanmerking te worden genomen bij het bepalen of er sprake is van gegronde sportieve redenen. Hierbij dienen ook de positie in het veld (bijvoorbeeld de keeperspositie, de reservekeeper komt doorgaans slechts weinig aan spelen toe) en eventuele blessures of schorsingen in aanmerking te worden genomen, evenals de mogelijkheid dat er goede sportieve redenen kunnen bestaan om een speler niet op te stellen. Een jonge speler die nog in opleiding is en een oudere ervaren speler op zijn positie voor zich weet zal niet snel een gegronde sportieve reden toegestaan worden.<sup>238</sup> Om te bepalen of een speler in minder dan 10% van de wedstrijden is uitgekomen, wordt gekeken naar de effectieve speelminuten in de wedstrijden waarin de speler is uitgekomen, dus niet naar het aantal wedstrijden waarin de speler voor kortere of langere tijd is

---

235 Zie F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', *SMA* 2003-2, p. 69.

236 Zie de gezamenlijke verklaring van de Commissieleden Monti, Reding en Diamantopoulou met de Fifa- en Uefavorzitters Blatter en Johansson van 5 maart 2001, IP 01/314; het in paragraaf 4.2.2 behandelde Bosman-arrest, HvJ EG 15 december 1995, *NJ* 1996, 637; de in paragraaf 4.4 behandelde Verklaring van Nice, Europese Raad 7,8 en 9 december 2000, bijlage IV bij de Conclusies van het Voorzitterschap, *Verklaring over de specifieke kenmerken van de sport en de maatschappelijke functie daarvan in Europa, waarmee bij de uitvoering van het communautaire beleid rekening moet worden gehouden*.

237 Zie artikel 15, aantekening 2 *Fifa Commentary*.

238 Zie artikel 15, aantekening 4 *Fifa Commentary*.

opgesteld.<sup>239</sup> Indien kan worden vastgesteld dat er sprake is van een gegronde sportieve reden, zullen er op grond van artikel 15 *Regulations* geen sportieve sancties worden opgelegd, maar een schadevergoeding is eventueel wel verschuldigd. Een betaald voetballer kan volgens dit artikel een arbeidsovereenkomst om deze reden slechts beëindigen in een periode van 15 dagen na het einde van het seizoen.<sup>240</sup>

Hoewel deze regel wederom niet in de KNVB reglementen teruggevonden wordt, zal de sportief gegronde reden door de arbitragecommissie net als de gerechtvaardigde reden binnen het Nederlandse ontslagrecht geplaatst kunnen worden als gewichtige reden ex artikel 7:685 BW en aldus (eventueel met een beroep op de Fifa *Regulations*) als grond kunnen dienen voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst.<sup>241</sup> Ook kan op grond van artikel 7:685 lid 8 BW de Arbitragecommissie een vergoeding toekennen.

De Fifa regeling en het Nederlandse arbeidsrecht zijn niet met elkaar in strijd op dit onderdeel van de transferregels. Verschillen in de beoordeling van de omstandigheden van het geval door de Arbitragecommissie en de DRC zijn (nog) niet bekend, omdat er voor de Arbitragecommissie nog niet een dergelijke zaak heeft gespeeld. De zogenaamde '*Sporting Just Cause*' regel is mijns inziens niet in strijd zijn met het vrije verkeer van werknemers, aangezien door deze regel ten opzichte van het uitgangspunt dat arbeidsovereenkomsten zoveel mogelijk nagekomen dienen te worden de mogelijkheden voor een speler vergroot worden (naast de hiervoor behandelde gerechtvaardigde redenen) om zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te beëindigen, zijn BVO te verlaten en voor een andere BVO uit te komen.

#### **4.7.6 Verbod op beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende het seizoen**

Volgens artikel 16 *Regulations* mag een arbeidsovereenkomst niet eenzijdig worden beëindigd gedurende een seizoen. Uitgezonderd hiervan is de hiervoor behandelde beëindiging op grond van artikel 14 *Regulations* wegens gerechtvaardigde redenen. Artikel 14 *Regulations* is aldus een *lex specialis* op het principe van artikel 16.<sup>242</sup> Alle overige eenzijdige beëindigingen, met of

---

239 Zie artikel 15, aantekening 3 *Fifa Commentary*.

240 Zie volgende paragraaf.

241 Zie F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', *SMA* 2003-2, p. 68 en H.T. van Staveren & M. Boetekees, 'Voetbaltransfers onder vuur van de Europese Commissie en de Fifa?', *AA* 2001-4, p. 141.

242 Zie artikel 16 aantekening 3 *Fifa Commentary*.

zonder gerechtvaardigde reden dienen na afloop van het seizoen plaats te vinden, ongeacht eventuele schadeplechtigheid of sportieve sancties.<sup>243</sup>

Het Nederlandse ontslagrecht bepaalt in artikel 7:667 lid 3 BW dat arbeidsovereenkomsten in principe (tenzij dit bij de schriftelijke aangegane overeenkomst is bepaald) niet tussentijds kunnen worden opgezegd. Volgens artikel 6 lid 1 van de *CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal Nederland* eindigt een voetbalcontract op 30 juni. De geëigende manier van eenzijdige beëindiging in Nederland is zoals hiervoor reeds besproken een ontbinding op grond van gewichtige redenen ex artikel 7:685 BW. Dit artikel (in dit opzicht ook een *lex specialis* van artikel 7:667 lid 3 BW) is dwingendrechtelijk van aard en bepaalt dat ieder der partijen te allen tijde bevoegd is de ontbinding te verzoeken. Nu voetbalcontracten echter in principe slechts in de daartoe aangewezen transferperiodes kunnen worden afgesloten, zal een speler, indien het zijn plan is naar een andere BVO te gaan, een verzoek tot ontbinding meestal tijdens de transferperiodes doen, teneinde niet enkele maanden werkloos te zijn.<sup>244</sup>

Er is in dit opzicht geen sprake van strijd van de *Regulations* met het Nederlandse ontslagrecht. Het principe dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet eenzijdig kan worden opgezegd (dus ook niet tijdens het seizoen), wordt door beide stelsels onderschreven (in artikel 13 en 16 *Regulations* en artikel 7:667 lid 3 BW). Beiden kennen ook een vergelijkbare uitzondering, namelijk de eenzijdige beëindiging wegens rechtvaardigde reden (artikel 14 *Regulations*) en ontbinding wegens gewichtige reden (artikel 7:685 BW). Het 'verbod op beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens het seizoen' ligt in de lijn van de bepalingen betreffende de vaste transferperiodes (artikel 6 *Regulations* en artikel 6 *Reglement overschrijvingsbepalingen betaald voetbal KNVB*) en dient samen met de overige regels betreffende contractuele stabiliteit om een eerlijke en sportieve competitie te waarborgen en de 'competitive balance' tussen BVO's te behouden.<sup>245</sup> BVO's en hun fans dienen gedurende het seizoen op een min of meer vaststaand team te kunnen vertrouwen.<sup>246</sup>

---

243 Indien de arbeidsovereenkomst zonder gerechtvaardigde reden is beëindigd, is er schadevergoeding verschuldigd (zie volgende paragraaf) en indien dit plaatsvindt tijdens de zgn. 'Beschermd Periode' (zie volgende paragraaf) zal er ook een sportieve sanctie opgelegd worden. Dit laat het verbod van artikel 16 *Regulations* onverlet, wat betekent dat een dergelijke beëindiging pas effect heeft na afloop van het seizoen. Zie artikel 17, aantekening 2 lid 5 *Fifa Commentary*.

244 Zie artikel 16, aantekening 2 *Fifa Commentary*.

245 Zie C.A. Segaar, 'Over twee jaar terugkomen: het nieuwe transfersysteem voor beroepsvoetballers', *ArbeidsRecht* 2001-10, p. 29.

246 Zie artikel 16, aantekening 2 *Fifa Commentary*.

#### 4.7.7 Gevolgen van eenzijdige beëindiging zonder gerechtvaardigde reden

Volgens artikel 17 lid 1 *Regulations* dient in alle gevallen waarbij een arbeidsovereenkomst zonder gerechtvaardigde reden (*Just Cause*) voortijdig eenzijdig wordt beëindigd de beëindigende partij schadevergoeding (*compensation*) te betalen aan de wederpartij. Bij de berekening van de hoogte van de schadevergoeding dient er rekening gehouden te worden met de nationale wetgeving, de specifieke positie van sport en andere objectieve criteria, bijvoorbeeld de resterende looptijd van het contract, de transferkosten van de club en de hoogte van het salaris.<sup>247</sup> Overigens is de eerste BVO waar de speler na zijn contractbreuk in dienst treedt samen met de speler hoofdelijk aansprakelijk voor de schadevergoeding.<sup>248</sup>

Op grond van artikel 17 lid 3 *Regulations* bestaat een er verzwarende omstandigheid, te weten eenzijdige beëindiging binnen de zogenaamde Beschermd Periode (*Protected Period*). De Beschermd Periode behelst een periode van drie jaar indien de arbeidsovereenkomst gesloten is voordat de speler de leeftijd van 28 jaar heeft bereikt en een periode van twee jaar indien de arbeidsovereenkomst nadat de speler de leeftijd van 28 jaar heeft bereikt.<sup>249</sup> De Beschermd Periode begint echter opnieuw zodra het lopende contract verlengd wordt.<sup>250</sup> Naast de verschuldigde schadevergoeding staan er op het eenzijdig verbreken van de arbeidsovereenkomst gedurende de Beschermd Periode sportieve sancties. Voor spelers bestaat de sanctie uit een schorsing van vier maanden, ingaande op de eerste dag van het seizoen van zijn nieuwe BVO.<sup>251</sup> Voor BVO's bestaat de sanctie uit een verbod nieuwe spelers te contracteren gedurende twee registratieperiodes na de contractbreuk.<sup>252</sup>

Zoals onlangs bleek in de zaak Webster tegen Heart of Midlothian, die door de DRC werd behandeld, kan de hoogte van de schadevergoeding die betaald moet worden na eenzijdige beëindiging zonder gerechtvaardigde redenen maar na afloop van de beschermde periode een stuk lager uitvallen dan de hoogte van de transfersom die doorgaans overeengekomen wordt na

---

247 Zie artikel 17, aantekening 1 lid 1 *Fifa Commentary*.

248 Zie artikel 17 aantekening 1 lid 4 *Fifa Commentary*.

249 Zie de *definitions* in de *Regulations* en artikel 17, aantekening 2 lid 1 *Fifa Commentary*.

250 Zie artikel 17, aantekening 2 lid 6 *Fifa Commentary*.

251 Zie artikel 17, aantekening 2 lid 2 *Fifa Commentary*. Indien er sprake is van verzwarende omstandigheden wordt de schorsing zes maanden. Het is onduidelijk wat deze verzwarende omstandigheden kunnen inhouden.

252 Zie artikel 17 lid 4 *Regulations* en aantekening 2 lid 3 bij artikel 17 in de *Fifa Commentary*.

tussentijdse beëindiging met wederzijds goedvinden.<sup>253</sup> Webster zegde nadat hij drie jaar voor Heart of Midlothian (Schotland) had gespeeld zijn contract eenzijdig op. Hierdoor was hij op grond van artikel 17 lid 1 *Regulations* schadevergoeding verschuldigd. De DRC veroordeelde hem tot betaling van 625.000 pond. Webster werd niet geschorst, omdat hij op grond van artikel 17 lid 3 *Regulations* niet binnen de Beschermd Periode viel. De schadevergoeding is substantieel lager dan de door Heart geëiste transfersom van 5 miljoen. Webster is kennelijk de eerste die gebruik maakt van de mogelijkheid om na de Beschermd Periode eenzijdig de arbeidsovereenkomst op te zeggen zonder verdere sancties dan een objectief bepaalde schadevergoeding (dit geldt voor internationale transfers, omdat hier de *Regulations* op van toepassing zijn). In de pers is Webster al 'de nieuwe Bosman' genoemd, omdat het de spelers meer vrijheid zou geven en de uitspraak de exorbitante transfersommen een halt zou toeroepen.<sup>254</sup> Of de gevolgen zo verstrekkend zullen zijn als die van het Bosman-arrest valt mijns inziens te betwijfelen. Uiteindelijk maakt Webster slechts correct gebruik van bestaande regelgeving en zal deze uitspraak daarom niet tot een verbod van het bestaande transfersysteem leiden. Ook hoeft men niet bang te zijn voor een lawine van dergelijke zaken omdat doorgaans bij zich goed ontwikkelende spelers die gewild zijn op de transfermarkt ofwel het contract binnen drie jaar verlengd (of liever tussentijds 'opengebroken' en vernieuwd) wordt, waarbij de Beschermd Periode weer opnieuw ingaat, ofwel een overgang met wederzijds goedvinden onder betaling van een transfersom zal plaatsvinden. Misschien is het verwonderlijker dat men zich eerder kennelijk niet bewust was van de regels en er daarom tot nu toe niet meer gebruik is gemaakt van deze mogelijkheid om eenzijdig het contract te verbreken.

In Nederland zijn de gevolgen van het voortijdig eenzijdig opzeggen van de arbeidsovereenkomst niet in KNVB-reglementen geïmplementeerd, maar volgen zij uit het arbeidsrecht. Op grond van artikel 7:677 lid 2 BW is de contractbrekende partij schadeplichtig indien er sprake is van een 'onregelmatige opzegging' (waaronder tussentijdse opzegging valt indien deze mogelijkheid niet was overeengekomen).<sup>255</sup> Artikel 7:677 lid 4 BW bepaalt dat de wederpartij in dat geval de keus heeft uit een gefixeerde schadevergoeding (het loon over de

---

253 Fifa Dispute Resolution Chamber zaak 47936, 4 april 2007. Geanonimiseerd te vinden op de website van de Fifa (link: <http://www.fifa.com/aboutfifa/federation/administration/decision.html>). Zie ook het artikel 'Een gat in de Fifa-wetgeving: Webster-arrest' 8 mei 2007 verschenen op de website van Nederlandse spelersmakelaars Pro Agent: <http://www.pro-agent.nl/index.php?cid=4&aid=80&start=0>.

254 Zie het artikel van de BBC 'Webster case is the new Bosman' op de website van de BBC (link: [http://news.bbc.co.uk/sport1/hi/football/teams/h/heart\\_of\\_midlothian/6636757.stm](http://news.bbc.co.uk/sport1/hi/football/teams/h/heart_of_midlothian/6636757.stm)).

255 Zie G.J.J. Heerma van Voss, *Inleiding Nederlands Sociaal Recht*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2005, p. 156-157.

resterende contractperiode, zie artikel 7:680 BW) of een volledige schadevergoeding. De volledige (werkelijke) schadevergoeding wordt in dat geval door de KNVB Arbitragecommissie vastgesteld. Op grond van artikel 7:682 lid 1 BW kan de Arbitragecommissie ook de eventueel contractbrekende werkgever (de BVO) veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst. Het tweede lid geeft daarbij de club de mogelijkheid de veroordeling tot herstel af te kopen.<sup>256</sup> De beschermde periode wordt niet genoemd in de Nederlandse regels. Specifieke artikelen die sportieve sancties op contractbreuk stellen kent het KNVB reglement en de wet niet. Volgens Van Staveren past de sportieve sanctie ook niet in ons arbeidsrechtelijk systeem.<sup>257</sup> Toch heeft het verbreken van een arbeidsovereenkomst bij een BVO ook in Nederland sportieve gevolgen voor de speler. Een speler die zijn arbeidsovereenkomst voortijdig niet nakomt kan op grond van artikel 4 lid 2 sub e van het *Reglement Overschrijvingsbepalingen Betaald Voetbal* van de KNVB zijn overschrijving naar een andere club geweigerd worden door het bestuur betaald voetbal wegens het niet voldoen aan de (financiële) verplichtingen tegenover de te verlaten BVO. Dit Reglement geldt volgens artikel 1 ook voor internationale transfers van en naar Nederland. Artikel 19 van het *Reglement Tuchtrechtspraak Betaald Voetbal* van de KNVB stelt handelen in strijd met de statuten en reglementen van zowel de KNVB als de Fifa strafbaar. Een andere mogelijkheid om de sportieve sanctie in Nederland toe te passen is dit in de CAO of de individuele arbeidsovereenkomst op te nemen. De sanctiebepaling zou dan gekwalificeerd kunnen worden als concurrentiebeding.<sup>258</sup>

Artikel 17 lid 1 *Regulations* lijkt in lijn met het Nederlandse ontslagrecht wat betreft de schadevergoedingsregels. Een door de DRC op basis van de Fifaregels bepaalde schadevergoeding past binnen het nationale recht als een volledige schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 4 BW.<sup>259</sup> Gezien het bovenstaande zijn de Fifa schadevergoedingsregels bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder gerechtvaardigde reden niet in strijd met het vrije verkeer van werknemers, aangezien zij deze vrijheid niet méér belemmert dan het Nederlandse arbeidsrecht.<sup>260</sup>

---

256 Er zijn mij geen dergelijke zaken bij de KNVB Arbitragecommissie bekend zodat een vaste systematiek voor de vaststelling ontbreekt.

257 Zie H.T. van Staveren, 'Beantwoording rechtsvraag (296) Sport en Recht', AA 2001-11, 130.

258 Zie F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', SMA 2003-2, p. 69-70.

259 Hendrickx is hier echter niet zeker van. Onduidelijk is of hij hier slechts de schadevergoedingsregels bedoelde of het hele Fifa-regime betreffende contractuele stabiliteit. Zie F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', SMA 2003-2, p. 69.

260 Behalve wat betreft de toetsing aan Richtlijn 1999/70, wordt in dit onderzoek het Nederlandse arbeidsrecht geacht aan het Gemeenschapsrecht te voldoen.



Het is de vraag of het opleggen van sportieve sancties in strijd is met het vrije verkeer van werknemers. De sportieve sancties (en wellicht de hiervoor behandelde overschrijvingsbepalingen van de KNVB) maken weliswaar in enige mate inbreuk op dit recht maar volgens de Europese Commissie zijn de beperkingen en sancties die de reglementen leggen op contractbeëindiging gerechtvaardigd op grond van de stabiliteit van BVO's en het waarborgen van regelmatige en eerlijke competities en/of kampioenschappen.<sup>261</sup> Hendrickx en Segaar menen echter dat het stabiele verloop van competities reeds voldoende is gewaarborgd door de vaste transferperiodes.<sup>262</sup> In dat geval zou de maatregel (het opleggen van sportieve sancties) niet voldoen aan het vereiste voor een gerechtvaardigde inbreuk op het vrije verkeer van werknemers dat de maatregel niet verder gaat dan nodig is om het doel te bereiken.<sup>263</sup>

Hierbij miskennen Hendrickx en Segaar mijns inziens dat de contractuele stabiliteit die de behandelde transferregels pogen te waarborgen verder gaat dan een eerlijke competitie in een bepaald seizoen. BVO's moeten ook de mogelijkheid hebben een team op te bouwen gedurende een paar jaar.<sup>264</sup> Dit waarborgen de regels betreffende de vaste transferperiodes niet, althans in veel mindere mate. Spelers zullen door de sportieve consequenties veel minder geneigd zijn eenzijdig de arbeidsovereenkomst (die ze zelf getekend hebben) te beëindigen en BVO's zullen die spelers niet aantrekken. Geliefde spelers zijn ook belangrijk voor hun BVO omdat ze geld opbrengen door verkoop van toegangskaarten en merchandising. Beëindiging met wederzijds goedvinden levert de BVO over het algemeen ook meer geld op dan een eenzijdige ontbinding omdat er geen objectief bepaalde schadevergoeding betaald wordt, maar een door de markt bepaalde transfersom, die vaak een stuk hoger is (vergelijk de 625.000 pond schadevergoeding in het Webster-arrest met de beoogde transfersom van 5 miljoen). In dat licht bezien gaan de sportieve sancties wellicht niet verder dan nodig om het gerechtvaardigde doel van de regels betreffende contractuele stabiliteit te waarborgen. In Nederland is het gebruik van

---

261 Zie Europese Commissie, zaak SETCA-FGTB/Fifa, IV/36.583, Standpunt van de Commissie 13 september 2001, overweging 27. Dit is ook onderdeel van de in paragraaf 4.5 behandelde overeenkomst, zie de gezamenlijke verklaring van de Commissieleden Monti, Reding en Diamantopoulou met de Fifa- en Uefavorzitters Blatter en Johansson te Brussel op 5 maart 2001, IP 01/314.

262 Zie F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', *SMA* 2003-2, p. 70 en C.A. Segaar, 'Over twee jaar terugkomen: het nieuwe transfersysteem voor beroepsvoetballers', *Arbeidsrecht* 2001-10, p. 30.

263 Zie hiervoor, paragraaf 4.4.2. Zie ook paragraaf 104 van het Bosman-arrest. Zie ook: D. O' Keeffe & P. Osborne, 'The European Court Scores a Goal', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1996-2, p. 118.

264 Dit valt onder het culturele en sociale belang van sport, waarbij supporters zich kunnen identificeren met hun club en de spelers.

sportieve sancties wegens contractbreuk echter bij mijn weten nog niet aan de orde geweest, laat staan dat het bij de Arbitragecommissie ter discussie is gesteld.

#### **4.8 Vergelijking van de *Regulations* met de Nederlandse regels**

Samenvattend kan geconcludeerd worden dat de regels van de Fifa betreffende contractuele stabiliteit en de Nederlandse regels (KNVB en wettelijke bepalingen van het arbeidsrecht) niet met elkaar in strijd zijn. Weliswaar bestaan er afwijkingen, bijvoorbeeld op het gebied van rechtvaardige of gewichtige redenen om een arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen, maar deze afwijkingen zijn mijns inziens niet fundamenteel van aard. Ook al ontbreekt het speelverbod als sportieve sanctie in het Nederlandse arbeidsrechtelijke stelsel, het *Reglement Overschrijvingsbepalingen Betaald Voetbal* voorkomt dat spelers die hun arbeidsovereenkomst niet nakomen voor een andere BVO kunnen uitkomen.

#### **4.9 Toetsing van de *Regulations* aan Europees recht**

De *Regulations* zijn gebaseerd op een overeenkomst tussen de Europese Commissie en de Uefa / Fifa. Waar mogelijk door bepalingen omtrent contractuele stabiliteit inbreuk op het vrije verkeer van werknemers gemaakt wordt, is dit veelal door het Hof van Justitie van de EG (in de zaak Lehtonen betreffende transferperiodes)<sup>265</sup> of door de Europese Commissie (gezien de overeenkomst met de Fifa waarin sportieve sancties op contractbreuk worden voorgesteld)<sup>266</sup> gerechtvaardigd geacht vanwege het belang van de economische stabiliteit van BVO's en sportieve en eerlijke competities. Dit belang is tevens erkend in de jurisprudentie van het Hof (Bosman-arrest)<sup>267</sup> en in de Verklaring van Nice.<sup>268</sup> R. Blanpain is echter van mening dat het (totale) transferstelsel in strijd is met EU-recht en fundamentele mensenrechten, maar hij stoelt zijn bezwaren vooral op vermeende malversaties bij de praktische uitvoering van het systeem: spelers zouden gedwongen kunnen worden 'bij te tekenen'.<sup>269</sup> Deze scriptie behandelt echter

---

265 HvJ EG 13 april 2000, zaak C-179/96, *Jur.* 2000, I-2681. Zie paragraaf 4.7.1.

266 Zie de gezamenlijke verklaring van de Commissieleden Monti, Reding en Diamantopoulou met de Fifa- en Uefavorzitters Blatter en Johansson te Brussel op 5 maart 2001, IP 01/314. De brief is opgenomen als bijlage XI in R. Blanpain, *The legal status of sportsmen and sportswomen under international, European and Belgian national and regional law*, Den Haag: Kluwer Law International 2003, p. 164.

267 HvJ EG 15 december 1995, zaak C-415/93, *NJ* 1996, 637. Zie paragraaf 106 e.v. van dit arrest.

268 Europese Raad 7,8 en 9 december 2000, bijlage IV bij de Conclusies van het Voorzitterschap, Verklaring over de specifieke kenmerken van de sport en de maatschappelijke functie daarvan in Europa, waarmee bij de uitvoering van het communautaire beleid rekening moet worden gehouden. Zie paragraaf 4.4.

269 Zie R. Blanpain, *The legal status of sportsmen and sportswomen under international, European and Belgian national and Regional Law*, Den Haag: Kluwer Law International 2003, p. 59-60. Dat hij wellicht een punt heeft blijkt uit het voorbeeld van Stein Huysegems uit het *Algemeen Dagblad*

slechts de juridische houdbaarheid van de behandelde regels en gaat er hierbij van uit dat iedere overeenkomst volledig uit vrije wil tot stand komt. Mijns inziens zijn de *Regulations* niet strijdig met het Europese recht. In de literatuur worden wel vraagtekens gezet bij de mogelijkheid tot het opleggen van sportieve sancties bij eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de beschermde periode.<sup>270</sup> In Nederland bestaan hier echter ook geen bepalingen voor en worden die sancties vooralsnog ook niet met een beroep op de *Regulations* gebruikt.<sup>271</sup> Het Nederlandse systeem is mijns inziens nergens méér bezwarend voor het vrije verkeer van werknemers dan de *Regulations* en is grotendeels gebaseerd op het geldende arbeidsrecht. Het Nederlandse ontslagrecht werd hier verder niet getoetst.<sup>272</sup>

#### 4.10 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden

De invloed van de transferregels van de Fifa en de KNVB op de transfermarkt dient gerelativeerd te worden. De na de overeenkomst tussen de Europese Commissie en de Uefa/Fifa tot stand gekomen regels laten het systeem van afkoopsommen bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden intact.<sup>273</sup> Door de bepaling dat voetbalcontracten altijd arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn wordt voorkomen dat spelers simpelweg hun contract voor onbepaalde tijd met een relatief korte opzegtermijn kunnen opzeggen en transfervrij vertrekken.<sup>274</sup> Voor zover het de bedoeling is geweest de hoogte van de transfervergoedingen door de transferregels te verlagen is men hier vooralsnog niet goed in geslaagd<sup>275</sup>, al geeft de recente Websterzaak aan dat er wellicht tot nu toe ook te weinig gebruik is gemaakt van de mogelijkheden die de regels bieden.<sup>276</sup> De transferregels zorgen niet voor de hoge transfersommen, maar de door BVO's aan spelers toegekende marktwaarde doet dit. Aan de principiële contractuele vrijheid om met wederzijds goedvinden een arbeidsovereenkomst te beëindigen kunnen de Fifa-regels en het nationale ontslagrecht niet tornen. Al ten tijde van het Bosman-arrest stellen daarenboven nationale bonden en zelfs regeringen dat zij deze vrije

---

van dinsdag 6 juni. De speler kreeg van zijn club AZ de keus bij te tekenen of te vertrekken, terwijl hij nog een lopend contract had. Huysegems wilde niet bijtekenen en vertrok 'met wederzijds goedvinden' naar Feyenoord.

270 Zie F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', *SMA* 2003-2, p. 70-71 en .A. Segaar, 'Over twee jaar terugkomen: het nieuwe transfersysteem voor beroepsvoetballers', *Arbeidsrecht* 2001-10, p. 31.

271 Bij mijn weten.

272 Behalve uiteraard artikel 7:668a BW aan Europese Richtlijn 1999/70.

273 Zie F. Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', *SMA* 2003-2, p. 70 en C.A. Segaar, 'Over twee jaar terugkomen: het nieuwe transfersysteem voor beroepsvoetballers', *Arbeidsrecht* 2001-10, p. 31.

274 In Nederland op basis van artikel 7:672 BW.

275 Zie C.A. Segaar, 'Over twee jaar terugkomen: het nieuwe transfersysteem voor beroepsvoetballers', *Arbeidsrecht* 2001-10, p. 31.

276 Fifa Dispute Resolution Chamber, zaak 47936, 4 april 2007. Geanonimiseerd te vinden op de website van de Fifa (link: <http://www.fifa.com/aboutfifa/federation/administration/decision.html>). Zie paragraaf 4.7.7.

transferhandel nodig hebben voor economische stabiliteit van hun BVO's en competities, alsmede om de zoektocht naar jong talent te stimuleren.<sup>277</sup> In de zaak Samaras - SC Heerenveen werd de door Samaras gevraagde ontbinding door de KNVB Arbitragecommissie geweigerd.<sup>278</sup> Toch vertrok de spits enige dagen later toch voor € 7,5 miljoen naar Manchester City. De regels hielden Samaras aan zijn contract, maar de markt bleek sterker. De arbitragezaak verbeterde slechts de onderhandelingspositie van Heerenveen en verhoogde de uiteindelijke prijs. In de zeer recente (uitspraak van 9 augustus 2007) en vergelijkbare zaak Suarez – FC Groningen waarbij de Arbitragecommissie de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ook weigerde uit te spreken, is een dag na de uitspraak de overgang naar Ajax alsnog geregeld 'bij wederzijds goedvinden'.<sup>279</sup>

#### 4.11 Conclusie

De huidige transferregels zijn tot stand gekomen na een overeenkomst tussen de Europese Commissie en de Uefa / Fifa. Zij zijn gebaseerd op de gedachte dat sport een speciale positie inneemt binnen het Gemeenschapsrecht en dat de sportbonden een zekere autonomie toekomt bij het organiseren van de sport.<sup>280</sup> De stabiliteit van BVO's en een sportief en eerlijk verloop van de competities zijn van algemeen belang en de regels die dit pogen te waarborgen, maar een inbreuk op het vrije verkeer van werknemers vormen, zijn gerechtvaardigd mits aan een aantal criteria is voldaan.<sup>281</sup> De regels betreffende contractuele stabiliteit maken mijns inziens voor het grootste deel geen inbreuk op het vrije verkeer van werknemers, maar waar zij dat toch doen acht ik dit geoorloofd omdat de inbreuk in dat geval voldoet aan de criteria, namelijk dat de inbreuk een rechtmatig, met het Verdrag verenigbaar doel nastreeft; gerechtvaardigd is door dwingende redenen van publiek belang; geschikt is om het doel te bereiken; en niet verder gaat dan nodig is voor het bereiken van dat doel.<sup>282</sup> De regels zijn tevens niet in strijd met het

---

277 Dit stelden de Belgische voetbalbond, de Uefa en de Franse en Italiaanse regering. Zie paragraaf 105 van het Bosman-arrest, HvJ EG 15 december 1995, zaak C-415/93, NJ 1996, 637.

278 Niet gepubliceerd. Zie *Friesch Dagblad* van donderdag 26 januari 2006, 'Samaras moet seizoen bij Heerenveen afmaken'.

279 Zie S. Mossou en M. Wijffels, 'Arbitrage: het ideale drukmiddel' Algemeen Dagblad 7 augustus 2007 (link: <http://www.ad.nl/sport/article1567332.ece> "Dit soort zaken zijn een drukmiddel, [...] ze zetten de verhoudingen op scherp. Niet zelden leidt dat uiteindelijk toch tot vertrek", aldus mr Hein van der Hout in dit artikel.

280 Zie de hiervoor behandelde Verklaring van Nice (paragraaf 4.4).

281 Zie de hiervoor behandelde arresten (Bosman en Lehtonen) van het Hof van Justitie van de EG (paragraaf 4.2.1-4.2.3).

282 Zie paragraaf 104 van het Bosman-arrest. Zie ook: D. O' Keeffe & P. Osborne, 'The European Court Scores a Goal', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1996-2, p. 118.

Nederlandse arbeidsrecht.<sup>283</sup> In Nederland is het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de bedrijfstak van het betaalde voetbal niet slechts door de regels betreffende contractuele stabiliteit van de voetbalbonden bepaald, maar wortelt dit vooral in de toepassing van het arbeidsrecht zelf. Deze norm (het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) kan mijns inziens zonder juridisch bezwaar gehandhaafd blijven en is gezien de belangen van economische en sportieve stabiliteit, die beschermd worden door het transferstelsel, kennelijk voor beide sociale partners wenselijk.

---

283 Uitzondering hierop vormt wellicht de sportieve sanctie wegens eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de beschermde periode. Er is voor zover ik weet echter nog geen beroep op de (Europese) rechter gedaan om hier een oordeel over te vellen.

## Hoofdstuk 5 Is het tijd voor een nieuw Bosman-arrest?

### 5.1 Inleiding

Naar aanleiding van het rapport *'Professional Sport in the Internal Market'*<sup>284</sup> rees de vraag of het huidige transferstelsel in het betaalde voetbal in strijd is met de Europese Richtlijn 1999/70.<sup>285</sup> De Richtlijn is opgesteld om misbruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen.<sup>286</sup> Om de vraag te kunnen beantwoorden is eerst de Richtlijn onderzocht en de implementatie ervan in het Nederlandse arbeidsrecht. Vervolgens is specifiek onderzocht het deel van het transferstelsel betreffende de totstandkoming en beëindiging van arbeidsovereenkomsten in het betaalde voetbal, namelijk de regels betreffende contractuele stabiliteit. De voor de Nederlandse bedrijfstak betaald voetbal geldende regels voor contractuele stabiliteit zijn neergelegd in het Nederlandse arbeidsrecht, de *CAO Contractspelers Betaald Voetballers Nederland*, de *Fifa Regulations for the Status and Transfer of Players* en het *KNVB Reglement Overschrijvingen Betaald Voetbal*.<sup>287</sup>

### 5.2 Deelconclusies

#### Deelconclusie van hoofdstuk 2

Richtlijn 1999/70 laat ruimte voor een bedrijfstak om onbeperkt gebruik te blijven maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd indien dit typisch is voor deze bedrijfstak en voldoet aan de specifieke behoeften van de sociale partners in de betreffende bedrijfstak. Dit kan doordat de Lidstaat hiertoe objectieve maatstaven vaststelt, of doordat de sociale partners in een specifieke bedrijfstak dit overeenkomen in een CAO.

#### Deelconclusie van hoofdstuk 3

De sociale partners in de Nederlandse bedrijfstak betaald voetbal hebben, bij afwezigheid van een stelsel van objectieve maatstaven, gebruik gemaakt van de mogelijkheid die de Wet Flexibiliteit en Zekerheid biedt om op grond van artikel 7:668a lid 5 BW per CAO af te wijken van de ketenbepaling. In de *CAO Contractspelers Betaald Voetbal* is overeengekomen dat alle

---

284 T.M.C. Asser instituut, *'Professional Sport in the Internal Market'*, Brussel: Europees Parlement (project No IP/A/IMCO/ST/2005-004) 2005, p. 44-45.

285 Richtlijn 1999/70 EG, PbEG 1999 L145/93.

286 Zie hoofdstuk 2.

287 Zie voor de bepalingen van de CAO, de Regulations en het Reglement Overschrijving de bijlagen.

arbeidsovereenkomsten tussen BVO's en betaald voetballers voor bepaalde tijd worden gesloten en dat er in afwijking van artikel 7:668a BW geen conversie naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal plaatsvinden. Gezien deelconclusie 1 is de afwijkingsmogelijkheid van artikel 7:668a lid 5 BW in principe niet in strijd met de Richtlijn en is de CAO dit dientengevolge ook niet.

#### **Deelconclusie van hoofdstuk 4**

De economische stabiliteit van BVO's en een sportief en eerlijk verloop van de competities zijn van algemeen belang. De regels betreffende contractuele stabiliteit die dit mede pogen te waarborgen maken geen, althans geen ongerechtvaardigde, inbreuk op het vrije verkeer van werknemers en zijn niet in strijd met het overige Nederlandse arbeidsrecht. Aan het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in het betaalde voetbal kleeft derhalve geen nader juridisch bezwaar.

#### **5.2 Eindconclusie**

De te onderzoeken vraag luidde of het onbeperkte gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in het betaalde voetbal in strijd is met de inhoud en strekking van Europese Richtlijn 1999/70 en als dat zo is, wat daar dan de juridische consequentie van is.

Het antwoord dient mijns inziens te zijn dat dit niet het geval is. Van oudsher zijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gebruikelijk in het betaalde voetbal. Sinds de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid is door de sociale partners in het betaalde voetbal het onbeperkte gebruik van deze arbeidsovereenkomsten per CAO overeengekomen. Het kenmerk dat deze arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn, maakt een belangrijk deel uit van het huidige transferstelsel. Dit transferstelsel - in ieder geval het deel betreffende contractuele stabiliteit dat in deze scriptie is onderzocht - is van algemeen belang en niet in strijd met het Nederlandse- of Europese recht. Dit algemene belang impliceert ook de belangen van de sociale partners in het betaalde voetbal, de BVO's en de spelers. Nu aangetoond is dat het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch is voor het betaalde voetbal en voldoet aan de specifieke behoeften van de sociale partners in deze bedrijfstak concludeer ik dat dit gebruik niet in strijd is met de inhoud en strekking van Richtlijn 1999/70.

Het is wat de contractuele stabiliteit in het betaalde voetbal betreft dus geen tijd voor een tweede Bosman-arrest. De door sommigen als 'Nieuwe Bosman-arrest' uitgeroepen Webster-uitspraak van de DRC behelst slechts een correcte toepassing van de bestaande regels die meestal niet toegepast zullen kunnen worden omdat spelers die 'goed in de markt liggen' doorgaans binnen drie jaar hun contract verlengen (of 'openbreken' en vernieuwen gedurende de looptijd) danwel met wederzijds goedvinden voor een transfersom vertrekken.



## Literatuur

Stichting van de Arbeid, *Advies inzake de implementatie van Richtlijn 1999/70/EG betreffende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd*, Den Haag: 4 oktober 2000, publicatienummer 10/00

Stichting van de Arbeid, *Toepassing van de ketenbepaling in de Wet Flexibiliteit & Zekerheid in CAO's*, Den Haag: 18 juli 2005, publicatienummer 5/05

T.M.C. Asser instituut, *Professional Sport in the Internal Market*, Brussel: Europees Parlement (project No IP/A/IMCO/ST/2005-004) 2005

R. Barents & L.J. Brinkhorst, *Grondlijnen van Europees recht*, Deventer: Kluwer 2006

C. Barnard, *EC Employment Law*, Oxford: University Press 2006

J.H. Bauer, 'Neue Spielregeln für Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2000-19

J.H. Bauer, 'Befristete Arbeitsverträge unter neuen Vorzeichen', *Betriebs-Berater (BB)* 2001-48

M.B.M.C. van den Berg, 'De Wet Flexibiliteit en zekerheid en de gevolgen voor de praktijk', *Arbeid Integraal* 2002-5, p. 178-180

R. Blanpain, *The legal status of sportsmen and sportswomen under international, European and Belgian national and regional law*, Den Haag: Kluwer Law International 2003

K. Boonstra, 'Flexibiliteit en zekerheid, een jurisprudentie-overzicht', *Rechtshulp* 2000-6/7

R.C. Branco Martins, 'De eerste Europese CAO in de Sport', 30 mei 2002, niet gepubliceerd, zie bijlage 3

R.C. Branco Martins, 'Introductie van de Sociale Dialoog in het Europese professionele voetbal. Wenselijk of noodzakelijk?', *Arbeid Integraal* 2002-5, p.183-191

T. Dieterich e.a. (red.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, München: C.H. Beck 2005

W. van Eeckhoutte, *Arbeidsrecht 2004-2005*, Mechelen: Wolters Kluwer 2004.

W.T. Eijsbouts, J.H. Jans, F.O.W. Vogelaar, *Europees Recht; Algemeen Deel*, Groningen: Europa Law Publishing 2006

Redactioneel commentaar, 'Social partners succeed in regulating fixed-term contracts', *European Industrial Relations Review*, 1999-304

Europese Commissie, 'Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15)', SEC(2006) 1074

Europese Commissie, 'Witboek Sport', COM (2007) 391

*Fifa Commentary on the Regulations for the Status and Transfer of Players*, Circular no. 1075, Zurich 18 januari 2007. De *Fifa Commentary* is oproepbaar op de website van de Fifa. (link: <http://www.fifa.com/aboutfifa/documentlibrary/legalmatters.html>).

N.J.P. Giltay Veth, 'De vaststelling van vergoedingssommen in het Nederlandse betaalde voetbal door bindend advies, met een toevoeging inzake internationale "transfers"', *TvA* 1993-1, p. 1-5

F.B.J. Grapperhaus en M. Jansen, 'Geen reden tot paniekvoetbal: de gevolgen van Flexibiliteit en zekerheid voor afkoopsommen bij profsportcontracten', *ArbeidsRecht* 1998-11

P. Hanau, 'Was ist wirklich neu in der Befristungsrichtlinie?', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2000-19

G.J.J. Heerma van Voss, 'Artikel 48 EG Verdrag en de voetbal-transferregels', *EJCM Bulletin* 1996, p. 472-483

G.J.J. Heerma van Voss, *Inleiding Nederlands Sociaal Recht*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2005

G.J.J. Heerma van Voss, *Regelgeving Europees Sociaal recht*, Den Haag: Sdu uitgevers 2003

F Hendrickx, 'Vrijheid en stabiliteit in voetbalcontracten: de situatie van de speler naar Nederlands en Belgisch arbeidsrecht', *SMA* 2003, p. 61-74

J.H. Jans, *Inleiding tot het Europese bestuursrecht*, Nijmegen: Ars Aequi Libri 2002

S.F.H. Jellinghaus, 'Een introductie tot sport en recht', *Arbeid Integraal* 2003-3, p. 70

D. O' Keefe & P. Osborne, The European Court Scores a Goal, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1996-2

R.F.M.J. Kerckhoffs, *Economische gevolgen van het Bosman-arrest*, Deventer: Gouda Quint 1997

M. Kliemt, 'Das Neue Befristungsrecht', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2000-19

S.W. Kuip & C.G. Scholtens, *Flexibiliteit en zekerheid; parlementaire geschiedenis*, Deventer: Kluwer 1999

K. Lenaerts & P. van Nuffel, *Europees Recht in hoofdlijnen*, Antwerpen Apeldoorn: Maklu 2003

M. Löwisch, 'Die Befristung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz kann weiterleben!', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2000-19

M.J. Maessen, 'Europese Sociale Dialoog voor het betaald voetbal', *Arbeid Integraal* 2003, p. 100 - 104

D. McAuley, 'They think it's all over. . . It might just be now: unravelling the ramifications for the European football transfer system post-Bosman', *European Competition Law Review* 2002, p. 331-340

S. Mossou en M. Wijffels, 'Arbitrage: het ideale drukmiddel', *Algemeen Dagblad*, 7 augustus 2007

J. Murray, 'Normalising temporary work. The proposed Directive on Fixed-term work', *Industrial Law Journal* 1999-3

R. Pörtl, 'Befristete Arbeitsverträge nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge im Geltungsbereich des BAT', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2001-11

A. Röthel, 'Europäische Rechtsetzung im sozialen Dialog', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2000-2

G. Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, München: Verlag C.H. Beck 2002

C.A. Segaar, 'Over twee jaar terugkomen: het nieuwe transfersysteem voor beroepsvoetballers', *ArbeidsRecht* 2001-10 p. 28-31

W. Schmalenberg, 'Die Richtige Umsetzung der Befristungsrichtlinie der EG – Konsequenzen des Gesetzgebers', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2000-19

C. Smitskan (red.), *Flexibele Arbeidsrelaties* (losbl), Deventer: Kluwer 1991

C.J. Smitskam & E.J. Kronenburg – Willems, *PS-special Wet Flexibiliteit en zekerheid*, Deventer: Kluwer 2000

H.T. van Staveren, 'Beantwoording rechtsvraag (296) Sport en Recht', *AA* 2001-11

H.T. van Staveren, 'Arbeidsverhoudingen in de beroeps(voetbal)sport na het Bosman-arrest', *NJB* 1999-18, p. 809-814

H.T. van Staveren, 'Het nieuwe ontslagrecht: verminderde mogelijkheden voor het 'alternatieve transfersysteem', *AA* 1998-7/8

H.T. van Staveren, *Het voetbalcontract : op de grens van sportregel en rechtsregel* (diss. Utrecht), Deventer: Kluwer 1981

H.T. van Staveren & M. Boetekees, 'Voetbaltransfers onder vuur van de Europese Commissie en de FIFA?' *AA* 2001, p. 224-233

E. Verhulp (red.), *Flexibele Arbeidsrelaties*, Deventer: Kluwer 2002

S. Weatherill, 'Fair Play Please!: Recent developments in the application of EC Law to Sports', *Common market law review*, 2003-1, p. 51-93

D.J.B. de Wolff, *Arbeidsovereenkomst*, Den Haag: Sdu uitgevers 2003 (uit de reeks Europees Sociaal Recht, red. G.J.J. Heerma van Voss)

D.J.B. de Wolff, '*De Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*', Kluwer: Deventer 1999

D.J.B. de Wolff, 'De bescherming van werknemers voor bepaalde tijd, Wetsvoorstel 27661 geeft uitvoering aan Europese Richtlijn', *Arbeid Integraal* 2001-3

D.J.B. de Wolff, 'De ketenregeling bij opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd in de CAO-praktijk', *SMA* 2002, p. 524-526

D.J.B. de Wolff, 'Ontslagrecht: recente ontwikkelingen rond de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd', *Sociaal Recht* 2002-2, p. 41-45

## Rechtspraak

HvJ EG 12 december 1974, zaak 36/74 (Walrave), *Jur.* 1974, p. 1405

HvJ EG 14 juli 1976, zaak 13/76 (Donà), *Jur.* 1976, p. 1333

HR 10 juni 1983, *NJ* 1984, 60.

HvJ EG 15 december 1995, zaak C-145/93, Bosman-arrest, *NJ* 1996, 637

Arbitragecommissie KNVB, de zaak FC Ajax/ De Boer, 30-06-1998, *JAR* 1998/171, 702

HvJ EG 11 april 2000, zaak C-51/96 en C-191/97 (Deliege), *Jur.* 2000, I-2549

HvJ EG 13 april 2000, zaak C-179/96 (Lehtonen), *Jur.* 2000, I-2681

HR 20 december 2002, *NJ* 2003, 153

HvJ EG 22 november 2005, zaak C-144/04, *NJ* 2006, 227

HvJ EG 4 juli 2006, zaak C-212/04, Adelenor vs ELOG, *ECR* I-000