Dit artikel uit Tijdschrift voor Ontslagrecht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor Universiteit Leiden

De professionele voetballer en de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst

Mr. dr. Roberto Branco Martins*

1. De bijzondere positie van de profvoetballer

Dat een profvoetballer een werknemer is, weten we al sinds 1967. In dat jaar oordeelde de Kantonrechter Rotterdam dat de activiteiten van een profvoetballer wellicht gelijkenissen vertoonden met die van een acteur, maar dat er niet gezegd kon worden dat de voetballer dusdanig veel vrijheid genoot in de uitvoering van zijn werkzaamheden, dat geen sprake zou zijn van een gezagsrelatie.[1] Aangezien de overige constitutieve elementen persoonlijke arbeid en beloning ook aanwezig zijn in de relatie tussen de voetballer en zijn club, en het voor de hand ligt dat beide partijen de intentie hebben een arbeidsovereenkomst met elkaar aan te gaan, kan niet anders geconcludeerd worden dan dat de profvoetballer inderdaad een arbeidsovereenkomst heeft. Het arbeidsrecht is dus van toepassing.

De professionele voetballer is echter een atypische werknemer, omdat op zijn rechtspositie ook het verenigingsrecht en verenigingsregels van toepassing zijn. De professionele voetballer is immers actief voor een werkgever die via lidmaatschap gebonden is aan de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond (KNVB). Via de verenigingsrechtelijke relatie van zijn werkgever – de club/vereniging – ontstaan tevens verenigingsrechtelijke plichten voor de profvoetballer. Het lidmaatschap van zijn club creëert indirect een (getrapt) lidmaatschap van de overkoepelende nationale voetbalbond KNVB. Op zijn beurt is de KNVB weer lid van de overkoepelende wereldvoetbalbond, de Fédération Internationale de Football Association (FIFA), zodat de FIFA-reglementen die zien op de status en (internationale) overgang van spelers ook weer van invloed zijn op de individuele arbeidsovereenkomst tussen speler en club.

Deze bijdrage behandelt de aspecten waar de profvoetballer mee te maken krijgt bij zijn overgang naar een nieuwe werkgever.[2] Voordat wordt ingegaan op de beëindiging van de overeenkomst tussen de profvoetballer en zijn club, zal aangestipt worden dat de Nederlandse wetgever een belangrijke rol heeft gespeeld in het vormgeven van de exceptionele positie van de voetballer ten aanzien van het arbeidsrecht dat geldt voor elke andere 'gewone' werknemer. Dit ziet met name op het (praktisch) ongelimiteerd aan kunnen gaan van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en op het omzeilen van een vooraf ingekaderde ontbindingsvergoeding, zoals die nu in de wet te vinden is.[3]

Vervolgens wordt een overzicht gegeven van contractuele bedingen die vaak voorkomen in een arbeidsovereenkomst tussen een voetballer en zijn club. Nadat het juridische speelveld is ingekleurd, zal worden ingegaan op de overgang van de voetballer naar een nieuwe werkgever. Hierbij wordt met name gekeken naar de wijze waarop het bedrag wordt bepaald dat als vergoeding betaald dient te worden aan de oude werkgever van de speler (denk aan transfersom en opleidingsvergoeding).

Ten slotte worden recente ontwikkelingen weergegeven die betrekking hebben op de hervorming van het internationale transfersysteem. Dit is relevant omdat deze ontwikkelingen van invloed kunnen zijn op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst van de sporter.

Deze beknopte analyse geschiedt vanuit een nationaal en internationaal perspectief. De wetten en regels die de transfervergoeding vormgeven zijn in jurisprudentie nader uitgelegd en uitgewerkt. Dit is voornamelijk jurisprudentie van nationale en internationale arbitragetribunalen[4], aangezien het een kenmerk van de sportsector is dat de sporters via hun verenigingsrechtelijke binding middels statuten en reglementen vrijwel zonder uitzondering exclusief kiezen voor arbitrage in geval van geschillen. Een ander belangrijk forum in dit licht is het Hof van Justitie van de Europese Unie. Het huidige transfersysteem, en daarmee het mechanisme om het ontslag en de arbeidsmigratie van voetballers op internationaal en nationaal niveau te reguleren, vindt zijn oor-

* Roberto Branco Martins is advocaat bij BMDW Advocaten en als docent verbonden aan de Universiteit van Amsterdam.

1. Ktr. Rotterdam 5 april 1967, *NJ* 1967/418.
2. In dit artikel wordt uitgegaan van de mannelijke professionele voetballer. Hoewel het vrouwenvoetbal in een razend tempo aan populariteit wint, is het vrouwenvoetbal (nog) niet op eenzelfde wijze gereguleerd als het mannenvoetbal. In Nederland geldt de cao alleen voor het mannenvoetbal en het zeer relevante FIFA-reglement betreffende de status en overgang van spelers is niet van toepassing op het vrouwenvoetbal.
3. Gedoeld wordt op de vergoedingen genoemd in art. 7:671c lid 2 BW. Daarover meer in § 3.
4. Bijvoorbeeld de arbitragecommissie van de KNVB en de Dispute Resolution Chamber van de FIFA.

doi: 10.5553/TvO/254253152019003001002

Dit artikel uit Tijdschrift voor Ontslagrecht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor Universiteit Leiden

sprong in een arrest van het Europese Hof; het welbekende Bosman-arrest.[5] Daarover meer in § 2.2.

2. De exceptionele positie van de voetballer in het Nederlandse arbeidsrecht

De bijzondere arbeidsrechtelijke positie van de voetballer ten opzichte van andere werknemers wordt ingegeven door twee belangrijke aspecten: de tijdelijkheid van het contract en de daaraan ten grondslag liggende redenen en de bijzondere financiële distributie tussen en binnen clubs.

2.1 Tijdelijk contract

De professionele sportbeoefenaar, en de voetballer in het bijzonder, heeft vrijwel altijd een contract voor bepaalde tijd. In de literatuur wordt een aantal redenen genoemd die deze keuze rechtvaardigen.[6]

De flexibiliteit van een contract voor bepaalde tijd sluit aan bij een specifiek kenmerk van de sportindustrie: het behalen van goede sportieve resultaten. Sportieve resultaten worden, uitgaande van teamsporten, behaald met een optimaal team. De trainer en/of ander sportieftechnisch management kan bepalen dat het noodzakelijk is de samenstelling van een team te veranderen om een zo goed mogelijk resultaat in een competitie te bereiken. Natuurlijk verandert ook de conditie van atleten en daarom ligt het niet voor de hand dat sporters een contract voor onbepaalde tijd aangaan met een werkgever. Immers, geen club wenst te worden verplicht een lichamelijk afgetakelde speler in zijn selectie opgenomen te houden. De overeenkomst voor bepaalde tijd, waarin veelal een tussentijds opzegbeding ontbreekt, geeft zowel de sporter als de werkgever zekerheid en flexibiliteit. Immers, de sporter kan zijn overeenkomst niet zonder meer tussentijds verbreken; iets wat hij wel zou kunnen indien hij slechts een verenigingsrechtelijke binding zou hebben met zijn club. De verenigingsrechtelijke binding zou simpelweg verbroken kunnen worden door het lidmaatschap van de vereniging op te zeggen. De werkgever heeft met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de zekerheid dat voor de periode van de duur van het contract het team intact blijft; het eenzijdig opzeggen door de profvoetballer komt in de praktijk niet voor, waarover later meer. Dit zou anders zijn indien de sporter een contract voor onbepaalde tijd zou hebben dat, zij het met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, altijd opgezegd kan worden.

De doorwerking van reglementen van overkoepelende sportbonden heeft tevens een impact op de keuze voor een contract voor bepaalde tijd. Reglementen van sportbonden kunnen bepaalde criteria voorschrijven die dienen te worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst. In het vervolg van deze bijdrage zal ingegaan worden op een aantal sportspecifieke bedingen, maar hier past het om te vermelden dat sportbonden als de FIFA en de UCI[7] voorschrijven dat contracten een maximale duur kunnen hebben of dat contracten slechts voor bepaalde tijd mogen worden afgesloten.[8]

2.2 Verdeling inkomsten club

Een andere reden, die met name in het voetbal geldt, ligt in de oorsprong voor herverdeling van inkomsten onder voetbalclubs: het transfersysteem. In 1995 oordeelde het Europese Hof van Justitie in het Bosman-arrest[9] dat een club na beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een speler geen vergoeding mocht vragen aan de nieuwe werkgever, alvorens toestemming te verlenen aan de nationale bond waaraan deze nieuwe werkgever gelieerd was, om de speler 'over te schrijven'. Voor 'Bosman' was een dergelijke toestemming van de werkgever verplicht op grond van het verenigingsrecht: de overschrijving was noodzakelijk om de competitie te kunnen organiseren en ordentelijk te kunnen laten verlopen.

Deze verenigingsrechtelijke plicht druiste in tegen de rechten van werknemers in de EU onder het vrij verkeer van werknemers. De Europese rechter verklaarde het 'transfersysteem' in strijd met artikel 45 VWEU en beval de FIFA het transfersysteem aan te passen. De FIFA kreeg uiteindelijk in 2001, na overleg met de internationale spelersvakbond Fédération Internationale des Footballeurs Professionels (FIFPro) en de Europese voetbalbond Union Européenne des Football Associations (UEFA) de Europese Commissie zo ver dat zij akkoord ging met een nieuw transfersysteem.
Kenmerk van dit transfersysteem is dat het de vergoedingen die normaliter aan het einde van het contract betaald werden op basis van een blokkademogelijkheid voortkomend uit het wel of niet verlenen van toestemming voor de overschrijving van de oude werkgever, inruilde voor verbrekingsvergoedingen. Contracten worden nu voor langere tijd overeengekomen. Een speler dient echter zelden zijn contract uit. Hij bereikt derhalve niet snel de 'transfervrije' status en zal bij een tussentijdse overgang zijn contract verbreken. Dit verbreken kan niet los gezien worden van de vergoeding die hiervoor betaald dient te worden. Deze vergoeding wordt in vrijwel alle gevallen betaald door de nieuwe werkgever. Deze procedure is echter gestroomlijnd en in de praktijk komen speler en club vaak tot beëindiging van de overeenkomst met wederzijds goedvinden. Het wederzijds goedvinden wordt bereikt door onderhande-

5. HvJ EU 15 december 1995, C-415/39, ECLI:EU:C:1995:463, *NJ* 1996, 637.
6. E. Lankers, *Een wereld te winnen. Professionalisering van de arbeidsverhoudingen van beroepssporters in Nederland*, Nieuwegein: Arko Sports Media 2009, p. 22-23.
7. Union Cycliste International.
8. Zie art. 18 lid 2 FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players, art. 6 Joint Agreements UCI en art. 3.1 sub 2 International Handball Federation Regulations on Transfers between Federations.
9. HvJ EU 15 december 1995, C-415/39, ECLI:EU:C:1995:463, *NJ* 1996, 637.

doi: 10.5553/TvO/254253152019003001002

Dit artikel uit Tijdschrift voor Ontslagrecht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor Universiteit Leiden

ling over de hoogte van het te betalen bedrag aan schadevergoeding (lees: transfer fee) wegens de verbreking van het contract. De onderhandeling vindt normaliter plaats tussen de huidige club van de speler en de club die de speler wenst in te lijven. Dit proces wordt internationaal geadministreerd in het Transfer Matching System (TMS). Dit systeem is ontwikkeld door de FIFA en stemt vraag en aanbod op elkaar af. Zodra alle gegevens overeenkomen, geeft de FIFA groen licht voor de overgang van de speler naar een nieuwe club.[10]

Hiermee is de basis gegeven voor de betalingen van vergoedingen en de distributie van inkomsten in het voetbal. Het transfersysteem in het internationale voetbal is een industrie op zichzelf geworden. Grote sommen geld[11] circuleren in deze sector en het is de vraag of de hoogte van deze geldstromen op een transparante wijze tot stand komt. Daarom zijn er geregeld stemmen te horen die roepen om een hervorming van het systeem. De transfersommen en de daaraan gekoppelde solidariteitsbijdragen vormen, tezamen met een systeem van opleidingsvergoedingen,[12] echter de (financiële) levensader van veel clubs en, in het kielzog daarvan, tevens het bestaansrecht van veel carrières van professionele voetballers. Er is de industrie dus veel aan gelegen dit systeem in stand te houden.

3. De vergoedingen voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in het professionele voetbal

Zoals aangegeven is het transfersysteem de levensader van veel clubs. Het transfersysteem is na het Bosmanarrest afhankelijk geworden van het ongelimiteerd kunnen aangaan van arbeidscontracten voor bepaalde tijd. Dit ongelimiteerde gebruik kwam in de Europese Unie echter onder vuur te liggen vanwege een door de Europese sociale partners geïntroduceerde Richtlijn die het opeenvolgende gebruik van contracten voor bepaalde tijd beperkt en dit aan de EU-lidstaten ter implementatie voorlegde.[13] Het opeenvolgend gebruik is slechts toegestaan onder een aantal voorwaarden.[14] Een van die voorwaarden is rechtvaardiging middels een initiatief van sociale partners waarbij een objectieve reden gegeven wordt voor opeenvolgend gebruik. In Nederland werd op de implementatie van deze richtlijn geanticipeerd door de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid in 1999.[15] Deze 'Flexwet' introduceerde de ketenregeling: een beperking van het opeenvolgend ongelimiteerd gebruik van contracten voor bepaalde tijd. Na het opeenvolgend gebruik van drie contracten voor bepaalde tijd converteert het vierde contract van rechtswege in een contract voor onbepaalde tijd.[16] De Nederlandse voetbalwereld schudde op zijn grondvesten en een mogelijke uitweg werd gezocht, en gevonden. De sociale partners in het Nederlandse voetbal[17] kwamen een cao overeen waarbij de ketenregeling werd uitgeschakeld; zonder limiet konden in het Nederlandse voetbal ketens van contracten voor bepaalde tijd gesloten worden en het transfersysteem was gered.

De Wet werk en zekerheid (Wwz) van 2015 wijzigde de in 1999 geïntroduceerde ketenregeling.[18] De ketenregeling werd beperkt: van een maximale duur van 36 maanden naar 24 maanden en in plaats van dat conversie plaatsvindt na een derde verlenging, vindt deze plaats na een tweede verlenging. Bovendien werd het minder eenvoudig om van de ketenregeling af te wijken. Waar onder het oude regime het afsluiten van een cao voldoende was om ongelimiteerd gebruik van contracten voor bepaalde tijd mogelijk te maken, bepaalt de Wwz dat er per cao slechts een verruiming kan zijn van twee jaar naar vier jaar. Dit is slechts anders indien de caopartijen van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de toestemming hebben gekregen om de ketenregeling volledig buiten werking te laten. Deze uitzondering is geregeld in artikel 7:668a lid 8 BW en wordt

10. Meer informatie op www.fifatms.com.
11. Uit 'An update on change drivers and economic and legal implications of transfers of players', een onderzoek uitgevoerd door de Europese Commissie, blijkt dat de totale uitgaven tijdens de transferperiode van 2017 op ongeveer 5,9 miljard euro lag.
12. De basis en systematiek van internationale opleidingsvergoedingen en solidariteitsbijdragen is te vinden in het Reglement betreffende de status en overgang van spelers van de FIFA, onderdeel VII.
13. Richtlijn 1999/70/EG van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Het doel van de richtlijn lag in het stellen van waarborgen tegen misbruik van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
14. Art. 5 van de richtlijn behelst de volgende voorwaarden: een vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen; een vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd; een vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.
15. Het doel waarvan, overeenkomstig aan het doel van de richtlijn, een versterking van de positie van werknemers zonder arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, flexwerkers, was.
16. De ketenregeling bracht een beperking van de totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met zich mee. Initieel was er sprake van de zogeheten 3x3x3-regeling, waarbij binnen een periode van 3 jaar, 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar binnen 3 maanden konden opvolgen voordat dit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werd. Sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid en de, daarmee gepaard gaande, 2x3x6-regeling kunnen werkgevers binnen een termijn van 24 maanden niet meer dan 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die elkaar binnen 6 maanden opvolgen, aangaan.
17. Bestaande uit de Vereniging van Contractspelers (VVCS), ProProf en de Federatie van Betaald voetbal Organisaties (FBO).
18. De Wet werk en zekerheid, in werking getreden op 1 juli 2015, zag de introductie van een groot aantal wijzigingen m.b.t. de contractuele relatie tussen werkgever en werknemer. Het doel achter de Wwz was het eerlijker, sneller en goedkoper maken van het ontslagrecht, terwijl de rechtspositie van de werknemer werd versterkt. De veranderingen zagen onder meer op de aanzegplicht, de proeftijd, het concurrentiebeding, de transitievergoeding, de ketenregeling en het ontslagrecht.

doi: 10.5553/TvO/254253152019003001002

Dit artikel uit Tijdschrift voor Ontslagrecht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor Universiteit Leiden

slechts verleend in het geval dat in een sector al sprake is van bestendig gebruik om de werkzaamheden uitsluitend te verrichten op grond van contracten voor bepaalde tijd en dat dit vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering noodzakelijk is. De minister ging er zelf al van uit dat deze bepaling zou kunnen gelden voor de profvoetbalsector.[19] De Nederlandse voetbalsector, vertegenwoordigd door de KNVB, de Federatie Betaald voetbal Organisaties (FBO), de Vereniging Voor Contractspelers (VVCS) en ProProf hebben hun uiterste best gedaan om aan te tonen dat de sector niet goed kon functioneren zonder het gebruik van contracten voor bepaalde tijd. De KNVB voerde de pen richting de minister en probeerde te beargumenteren dat het gebruik van contracten voor bepaalde tijd niet alleen voor contractspelers nodig was, maar ook voor scheidsrechters.
De KNVB beargumenteerde dat het voetbal aansluiting kon vinden bij het in de memorie van toelichting in de wet beschreven criterium van bestendig gebruik en intrinsieke aard.[20] Minister Asscher oordeelde:

> 'Als het gaat om contractspelers bij betaald voetbalorganisaties heeft u aannemelijk gemaakt dat sprake is van bestendig gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Ook heeft u aannemelijk gemaakt dat het vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering van een betaald voetbalorganisatie als van de functie van contractspeler noodzakelijk is om de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Zonder de onbeperkte mogelijkheid van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hebben betaald voetbalorganisaties onvoldoende zekerheid over het behoud van contractspelers. Wanneer door de ketenbepaling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, zou deze arbeidsovereenkomst immers op elk gewenst moment met inachtneming van een opzegtermijn van een maand kunnen worden opgezegd door de werknemer, zonder dat daar enige financiële compensatie voor de club tegenover zou staan. Dit brengt sportieve schade toe aan betaald voetbalorganisaties en tast ook de huidige systematiek van vergoedingen aan die verschuldigd zijn bij spelerswisselingen waardoor het voortbestaan van de sector in het gedrang komt.'[21]

Asscher oordeelde dat hetzelfde van toepassing was op de positie van trainers/coaches. Scheidsrechters vallen volgens de minister niet onder de reikwijdte van de exceptie.

Naast deze uitzondering is een ander cruciaal verschil met de 'normale' arbeidsverhouding in het Nederlandse arbeidsrecht geslopen. Een nota van wijziging van de Wwz voegde namelijk aan artikel BW 7:671c een vierde lid toe, dat speciaal is geschreven om het betaalde voetbal te 'redden':

> 'Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat de kantonrechter de vergoeding, bedoeld in lid 3, onderdeel c, op een hoger bedrag kan stellen, indien de werknemer een in die regeling aan te wijzen functie in een bedrijfstak uitoefende. Uitsluitend functies in een bedrijfstak die zijn aangewezen in de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 668a, lid 8, kunnen worden aangewezen als een functie als bedoeld in de eerste zin.'

Zo leek een 'één-tweetje' met de ketenregelingexceptie te worden geconcretiseerd en garandeerde de ministeriële regeling ook het voortbestaan van het transfersysteem 'post-Bosman'. Immers, een gelijkstelling met overige werknemers brengt mee dat een speler, conform artikel 7:671c BW, zijn contract voor bepaalde tijd eenzijdig zou kunnen ontbinden tegen 'restwaarde' contract.
Nu gaf de toelichting op het vierde artikel het volgende weer:

> 'In deze regeling wordt deze functie (beroepsvoetballer) dan ook aangewezen, zodat- als het gaat om de hoogte van de toe te kennen vergoeding- de rechter rekening kan houden met de specifieke omstandigheden die gelden in het betaald voetbal. Hierdoor kan worden voorkomen dat spelers hun contract kunnen 'afkopen' tegen betaling van alleen nog het resterende aantal maandsalarissen waarop zij tot het einde van hun contract recht zouden hebben gehad, waardoor clubs slechts een geringe vergoeding ontvangen in verhouding tot de thans bestaande situatie. Dat zou de huidige systematiek van vergoedingen aantasten en de concurrentiepositie van Nederlandse clubs in internationaal verband schaden. Het zou immers betekenen dat buitenlandse clubs tegen een geringe vergoeding spelers van Nederlandse clubs kunnen overnemen, daar waar Nederlandse clubs voor vergelijkbare spelers mogelijk een veelvoud moeten betalen, hetgeen ongewenst is.'[22]

De wet geeft aldus geen duidelijkheid over het bedrag dat een speler uiteindelijk zou moeten betalen indien hij zijn contract eenzijdig zou beëindigen. Ook is het niet duidelijk voor een nieuwe werkgever wat het bedrag zal zijn om via de weg van 'wederzijds goedvinden' namens zijn beoogde nieuwe werknemer een beëindiging te rea-

19. G.A. Hahn, 'Het verlengen van arbeidscontracten van sporters: van Wwz naar WAB', *TvS&R* 2018-1, p. 2-3.
20. . *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3 (MvT), p. 94.
21. Zie de brief van minister Asscher van 3 februari 2015 betreffende de uitzondering ketenbepaling Wet werk en zekerheid.
22. Zie noot 21.

doi: 10.5553/TvO/254253152019003001002

Dit artikel uit Tijdschrift voor Ontslagrecht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor Universiteit Leiden

liseren. Hoewel er al een nieuwe wet op stapel staat,[23] lijkt deze systematiek niet te gaan veranderen.[24]

De vraag is wat de hoogte van een dergelijke vergoeding is. Voordat dit verder wordt behandeld, volgt eerst een beschrijving van een aantal bedingen die typisch zijn voor de Nederlandse en internationale voetbalsector. Het is binnen de reikwijdte van dit artikel niet mogelijk om te diep in te gaan op alle facetten van het spelerscontract die interessant kunnen zijn voor de arbeidsjurist, ook is het niet mogelijk alle afwijkingen van het algemene arbeidsrecht te bespreken. Hieronder volgt daarom een 'tour d'horizon', om in ieder geval een beeld te creëren van de juridische omgeving van een profvoetballer.

4. De arbeidsovereenkomst in het professionele voetbal – kenmerken en veel voorkomende bedingen

Vanwege de wisselwerking tussen verenigingsrecht en arbeidsrecht en vanwege een van de pijlers van de financiering van voetbalclubs (het transfersysteem), zijn er contractuele bedingen die alleen voorkomen in de professionele voetbalsport. Druppelsgewijs zijn de reglementen van de sportbonden van invloed op de individuele arbeidsovereenkomst tussen een voetballer en zijn club. Dit gebeurt via de statuten van de bond en wordt vaak middels een clausule in het individuele contract nog eens bekrachtigd. Anderzijds zijn de bijzondere bedingen uit het BW vaak niet toepasbaar op het voetbal.[25] De nadruk ligt hier op de specifieke voetbalbedingen die een (veelal financiële) rol spelen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

4.1 Pijler onder de financiering van voetbalclubs: circulatie van vergoedingen

Kenmerkend voor het voetbal is dat de inkomsten die clubs genereren vanuit het transfersysteem gedeeltelijk terug dienen te vloeien naar de clubs die de speler hebben opgeleid. Een systeem van opleidingsvergoedingen en solidariteitsbijdragen geldt zowel internationaal via de FIFA-reglementen, voor transfers met een internationale component, als nationaal via de KNVB-reglementen.[26] Het verplichte systeem van opleidingsvergoedingen kan soms belemmerend werken bij de overgang van een speler, want de aankopende club is immers verplicht om, bovenop de eventuele 'transfer fee' het bedrag aan opleidingsvergoeding te betalen. Dit bedrag kan in een internationale context oplopen tot een half miljoen euro.[27]

4.2 Procedurele bedingen

De statuten en reglementen van de overkoepelende bonden maken het voor een werknemer in het voetbal onmogelijk een arbeidsgeschil voor te leggen aan een civiele rechtbank.[28] De voetballer is via zijn (getrapte) lidmaatschap van de bond verplicht een geschil tussen hemzelf en een club voor te leggen aan arbitrage.[29] Hoewel de wet aangeeft dat een partij te allen tijde de rechter kan verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden,[30] werkt dit in de praktijk anders; de rechter zal terugverwijzen naar de arbitragecommissie van de KNVB.[31] De arbitragecommissie van de KNVB zal 'als goede mannen naar redelijkheid' het geschil behandelen. Tegen het vonnis van de arbitragecommissie staat geen hoger beroep open.[32]

Arbeidsgeschillen met een internationale dimensie, dit wil zeggen: indien er twee of meer internationale voet-

23. In de vorm van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) tracht de wetgever een balans te vinden tussen flexibele en vaste arbeidsrelaties. Naast de beoogde verruiming van de ketenregeling van twee naar drie jaar zijn de in de WAB voorgestelde wijzigingen aan de transitievergoeding voor sport relevant. Op grond van de WAB zou een werknemer bij aanvang van zijn arbeidsovereenkomst al recht hebben op een transitievergoeding, terwijl dit recht op grond van de huidige wetgeving pas na twee jaar ontstaat. Hier is door werkgevers uit de sportsector, in een online-consultatie, kritisch op gereageerd.
24. G.A. Hahn, 'Het verlengen van arbeidscontracten van sporters: van Wwz naar WAB', *TvS&R* 2018-1, p. 6-8.
25. G.A. Hahn, 'Bijzondere arbeidsverhoudingen: de sporter', in: G.W. van der Voet (red.), *Arbeidsrechtelijke themata – Bijzondere arbeidsverhoudingen*, Den Haag: Boom juridisch 2017, p. 240-241.
26. Op grond van art. 3 van het reglement overschrijvingsbepalingen algemeen, opleidingsvergoeding en solidariteitsbijdrage en art. 20 RSTP is een club die een speler van 22 jaar of jonger overneemt van een andere club een opleidingsvergoeding verschuldigd aan de club(s) waar de overgenomen speler zijn opleiding heeft genoten.
27. Art. 20 RSTP geldt bij internationale transfers. Het schrijft voor dat bij een transfer van een speler onder de 23 jaar een opleidingsvergoeding dient te worden betaald aan de clubs die de betreffende speler hebben opgeleid. Tussen het 12e en het 15e levensjaar van de speler ontvangt de opleidingsclub een vergoeding van € 10 000 per jaar. Tussen het 16e en het 21e levensjaar ontvangt de opleidingsclub, afhankelijk van de categorie waarin beide betrokken clubs zijn ingedeeld, een bedrag tussen de € 10 000 en € 90 000 per jaar. Het maximumbedrag dat een club, wanneer de betrokken speler zijn gehele opleiding bij deze club heeft genoten, aan opleidingsvergoeding kan ontvangen is daarmee € 580 000.
28. Zie art. 1 lid 1 Arbitragereglement KNVB, art., 8 lid 3 sub 1 Statuten KNVB en art. 59 lid 2 FIFA Statutes.
29. Dergelijke arbitragebedingen zijn verre van onomstreden. Tegenstanders hiervan, waaronder atleten, voeren aan dat atleten in vergelijking met normale werknemers in hun fundamentele rechten geschaad worden. Zij kunnen bij een geschil slechts bij de, in hun ogen niet onbevooroordeelde, arbitragecommissies een procedure aanspannen. Het bekendste voorbeeld hiervan is de Duitse schaatsster Claudia Pechstein, die na een onsuccesvolle procedure bij het *Court of Arbitration for Sport*, de rechtsgeldigheid van de in sport gebruikelijke arbitragebedingen bij de nationale rechter aanvocht.
30. Zie art. 7:671c lid 5 BW.
31. Dit was het geval bij de Tunesische voetballer H. Trabelsi. In kort geding werd geëist het contract te ontbinden en Ajax te verbieden hier een vergoeding voor te vragen, maar Rechtbank Amsterdam verwees terug naar de Arbitragecommissie van de KNVB. Zie Rb. Amsterdam 4 mei 2004, ECLI:NL:RBAMS:2004:AO8985.
32. Zie art. 8 lid 3 sub b Statuten KNVB.

doi: 10.5553/TvO/254253152019003001002

Dit artikel uit Tijdschrift voor Ontslagrecht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor Universiteit Leiden

balbonden betrokken zijn bij een geschil,[33] dienen te worden voorgelegd aan de Dispute Resolution Chamber (DRC) of Players' Status Committee (PSC) van de FIFA.[34] Tegen beslissingen van deze geschillenkamers staat hoger beroep bij het Court of Arbitration for Sport (CAS) in Lausanne open. Executie van een vonnis van het CAS in het voetbal kent een route die civiele procesrechtelijke executie en executie via het verenigingsrecht met elkaar vervlecht. Enerzijds is het mogelijk via het opleggen van sancties door de FIFA op speler en/of club, die dan getrapt moeten worden afgedwongen via de nationale bond.[35] Indien het CAS in eerste instantie over een geschil oordeelt, dan wordt onderzocht of er via het Verdrag van New York,[36] voor het executeren van arbitragegeschillen, een executieroute bestaat.[37] Voor geschillen die derhalve in eerste instantie door de FIFA zijn beoordeeld is er na hoger beroep bij het CAS een effectieve stok achter de deur. Geen enkele deelnemer aan de voetbalsport wenst namelijk als sanctie bijvoorbeeld puntenaftrek te krijgen (club) of geschorst te worden van deelname aan competities.

4.3 Het eenzijdig optiebeding

Clubs willen, naast de flexibiliteit die ze al genieten middels het verplicht gebruiken van contracten voor bepaalde tijd, vaak ook controle hebben over de contractuele binding met de speler. Hiertoe nemen partijen geregeld een eenzijdig optiebeding op in de arbeidsovereenkomst met de speler. Het eenzijdig optiebeding biedt een club de mogelijkheid om, binnen de looptijd van een contract voor bepaalde tijd, onder vooraf overeengekomen voorwaarden, het contract eenzijdig te verlengen voor een vooraf contractueel overeengekomen periode. De speler geeft de club het 'onherroepelijke recht' deze optie te 'lichten'. In de jurisprudentie en in de literatuur is globaal uitgewerkt onder welke voorwaarden een dergelijke optie geldig kan worden geacht.[38]

In individuele arbeidsovereenkomsten komt het vaak voor dat bij het aangaan van de overeenkomst 'aan de voorkant' een 'transferclausule' tussen partijen wordt overeengekomen. Een dergelijke clausule kan op zichzelf weer twee vormen aannemen. Enerzijds kan het gaan om een clausule waarbij de club aangeeft dat zij meewerkt aan een transfer (lees: haar medewerking verleent aan een vaststellingsovereenkomst waarbij reeds nu een minimaal bedrag wordt afgesproken ter afkoop van een contract om zodoende tot wederzijds goedvinden te komen) indien er een bod binnenkomt van minimaal een vooraf te bepalen bedrag. Deze clausule leidt niet tot volledige zekerheid omdat zij de club niet verplicht de speler te laten gaan, maar de club slechts verplicht om vanaf een bepaald bod mee te werken. De club kan aldus een hoger bedrag eisen. Anderzijds hebben partijen meer zekerheid als een 'afkoopsom' is opgenomen. In dit geval wordt duidelijk vermeld wat de concrete som is die de huidige werkgever wenst te ontvangen om het contract te ontbinden.[39]

4.4 Doorverkoop- en degradatieclausule

De 'doorverkoopclausule' is vaak gekoppeld aan de transfersom. Deze clausule geeft de speler recht op een percentage van de transfersom indien hij verkocht wordt. Een dergelijke clausule kan voor een speler zeer voordelig zijn en dient vaak om hem langer aan zijn werkgever te binden en om de speler gemotiveerd te houden.[40] Immers, de club zal pas meewerken aan de verkoop van de speler als zijn marktwaarde het hoogste is en daarom is het aan de speler om zijn eigen doorverkoopbonus middels goede prestaties zo hoog mogelijk te laten uitvallen.

Clubs uit het 'rechterrijtje'[41] nemen vaak een degradatieclausule op in het contract. Deze clausule kent verschillende gradaties. Het kan een ontbindende voorwaarde zijn[42] voor enerzijds de speler, anderzijds de club. Daarnaast kan het een clausule zijn die de club de mogelijkheid geeft om bij degradatie eenzijdig het contract te wijzigen, in die zin dat het salaris aangepast wordt naar de nieuwe realiteit van een daling van de inkomsten voor de club. Hoe deze clausule zich verhoudt met de verzwaarde eisen rond het eenzijdig wijzi-

33. Er kan sprake zijn van een internationale dimensie wanneer de speler zijn contract met een Nederlandse club beëindigt en dan overstapt naar een club in het buitenland. De speler is dan niet meer gebonden aan het Nederlandse systeem, hij is immers geen lid meer van de KNVB, en partijen in het geschil komen dan via de internationale dimensie bij de FIFA DRC terecht met hun geschil.
34. Zie art. 22 sub b Regulations on the Status and Transfers of Players (RSTP).
35. Zie art. 8 lid 4 Statuten KNVB.
36. Verdrag over de erkenning en tenuitvoerlegging van buitenlandse scheidsrechterlijke uitspraken (7 juni 1959), *UN Doc 006850.*
37. D.M. Koolaard, 'Geschillenbeslechting en tuchtrecht', in: S.F.H. Jellinghaus & G.A. Hahn (red.), *Capita Sportrecht*, Den Bosch: Gompel & Svacina 2018, p. 61-62.
38. W. Portmann, 'Unilateral option clauses in footballers' contracts of employment: an assessment from the perspective of international sports arbitration', *Sweet & Maxwell International Sports Law Review*, 2007-1, p. 6-16. Voor de situatie in Nederland zie: Rb. Amsterdam 4 mei 2004, Voorzieningenrechter in kort geding, ECLI:NL:RBAMS:2004:AO8985 (Trabelsi) en College van Arbiters KNVB 29 augustus 2014, nr. 1408 (Timo Letschert/Roda JC).
39. L. Thomas, 'Young and in demand: The legality of buy-out clauses in Spanish football contracts', Lawinsport.com, 27 oktober 2017: www.lawinsport.com/topics/articles/item/young-and-in-demand-the-legality-of-buy-out-clauses-in-spanish-football-contracts.
40. Opmerking verdiend dat o.g.v. punt 14 definitielijst RSTP de speler aan te duiden valt als 'derde' in een dergelijke transactie. In een uitspraak van de FIFA Disciplinary Committee van juni 2018 werd dit echter ontkracht. Bevestigd in: F. de Weger, 'Ingrijpende hervormingen transfersysteem FIFA', presentatie van 1 december 2018 te Haarlem.
41. Hiermee worden clubs aangeduid die, afgaand op hun resultaten, bij de onderste helft van de clubs in de competitie horen en dus de grootste kans hebben op degradatie.
42. F. de Weger, *De ontbindende voorwaarde in spelerscontracten in het Betaald Voetbal*, Amsterdam: Fair Play Publishing 2006, p. 91.

Dit artikel uit Tijdschrift voor Ontslagrecht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor Universiteit Leiden

gingsbeding is nog niet nader uitgekristalliseerd in literatuur of jurisprudentie.[43]

Andere 'sportspecifieke' bedingen zijn gerelateerd aan antidopingbeleid; verscherpt toezicht op '*social media*'-gedrag; vergoeding naar prestatie naast vergoeding middels vast loon; afspraken betreffende de verzilvering van de portretrechten van de speler en een bepaling betreffende de vergoeding van de intermediair van de speler.[44]

5. De hoogte van de (ontslag)vergoeding bij het beëindigen van arbeidsovereenkomsten in het professionele voetbal

Hiervoor is uiteengezet dat het op grond van het Nederlandse recht mogelijk is dat een speler eenzijdig kan besluiten zijn club te verlaten tegen betaling van de restwaarde van het contract. Nederland kent geen reglementair systeem om tot de bepaling van de hoogte van een 'transfersom' te komen in het geval dat de contractspartijen niet tot een akkoord komen of dit reeds aan de voorkant middels een transferclausule hebben geconcretiseerd.

5.1 Vergoedingen: nationaal perspectief; KNVB

De arbitragecommissie van de KNVB heeft in een aantal geschillen[45], in principe in lijn met de kantonrechter in 1967 in de reeds genoemde Laseroms-zaak[46], deze wijze van het berekenen van een vergoeding bewust opengelaten. De ratio achter deze benadering is tevens te vinden in de argumentatie van de minister ten tijde van het verlenen van de 'voetbalexceptie'. In essentie zijn de Nederlandse clubs vrij om de hoogte van de verbrekingsvergoeding te bepalen, om zodoende het Nederlandse voetbal te behoeden voor een leegroof door rijke buitenlandse clubs die de spelers voor een niet marktconform bedrag uit de Nederlandse opleidingen 'wegkopen'. In de jurisprudentie van de KNVB-arbitragecommissie is middels 'reflexwerking' aansluiting gezocht bij het FIFA RSTP (Regulations on the status and transfer of players) voor een methode om tot een vergoeding te komen.[47]

Het RSTP op zijn beurt heeft de taak om zo veel mogelijk 'contractual stability' te garanderen.[48] Een manier om deze contractstabiliteit te bewerkstelligen is middels het creëren van onduidelijkheid over de te betalen vergoeding bij een eenzijdige verbreking van het contract, zonder geldige reden, door een speler. De gedachte is dat als de speler niet weet welk financieel risico hij loopt in een dergelijk geval, hij twee keer zal nadenken voordat hij zijn contract verbreekt met zijn club. Zo blijft de club controle houden over de mogelijk te incasseren transfervergoeding en daarmee de speler. Deze praktijk wordt versterkt door het feit dat een speler die in de beschermde periode zit onder een zwaarder regime valt.[49] De beschermde periode is een periode van drie jaar voor spelers onder de 28 jaar en twee jaar voor spelers boven de 28 jaar. Indien een speler in die periode zijn contract zonder gerechtvaardigde reden (*just cause*[50]) verbreekt, dan wordt hij automatisch vier tot zes maanden geschorst van deelname aan elke professionele competitie. Deze sanctie wordt opgelegd naast de financiële sanctie die de speler voor het onreglementair verbreken van zijn arbeidsovereenkomst dient te betalen.

Uitzonderlijk voor het voetbal is dat de nieuwe club van de speler hoofdelijk aansprakelijk is voor de schade die het gevolg is van het verbreken van het contract zonder geldige reden door de speler. FIFA gaat ervan uit dat de nieuwe club van de speler heeft meegewerkt aan de contractbreuk wanneer zij de speler contracteert. Naast deze financiële sanctie loopt de club ook het risico op sportieve sancties in de zin dat het voor twee *transfer windows*[51] verstoten blijft van het aantrekken van spelers. Dit 'zwaard van Damocles' legt de vrijheid van de speler om zijn eigen lot te kiezen lam, omwille van de contractstabiliteit.

43. Het eenzijdig optiebeding wordt doorgaans door FIFA's DRC niet rechtsgeldig bevonden. De KNVB heeft dit in meerdere gevallen wel aangenomen. Een mogelijkheid om aan de verzwaarde eisen tegemoet te komen zou kunnen liggen in het toepassen van de zogeheten dubbele redelijkheidstoets, uit het Taxi Hofman-arrest, in de situatie waarin de voorwaarden van de voetballer gewijzigd worden als gevolg van, bijvoorbeeld, een degradatie. In het geval dat een andere geïnteresseerde club de voetballer een aanbod doet, waarbij het redelijkerwijs niet van de speler kan worden gevergd om dit aanbod af te slaan, zou de voetballer de wijziging niet hoeven te accepteren.
44. Dit laatste onderwerp is de basis voor een conflict tussen de nationale wetgeving en de verenigingsrechtelijke reglementen van de FIFA. Op grond van art. 3 lid 1 Waadi dient de vergoeding van de intermediair niet ten laste te komen van de werkzoekende, en dit wordt gereflecteerd in art. 8 lid 5 Reglement Intermediairs van de KNVB. De FIFA heeft echter in haar reglement (Regulations on working with intermediaries) aangenomen dat zowel de club als de speler de spelersmakelaar/intermediair mag betalen voor zijn diensten.
45. Zie uitspraken: Arbitragecommissie KNVB 2 februari 2006, nr. 1100 (Samaras/SC Heerenveen), Arbitragecommissie KNVB 8 augustus 2007, nr. 1164 (Suárez/FC Groningen) en Arbitragecommissie KNVB 8 augustus 2007, nr. 1165 (Bakens/RKC).
46. Ktr. Rotterdam 5 april 1967, ECLI:NL:KTGROT:1967:AB6994, onder punt 8.
47. Zie voetnoot 42.
48. O. Ongaro, 'The maintenance of contractual stability between professional football players and clubs – the FIFA regulations on the status and transfer of players and the relevant case law of the dispute resolution chamber', *European Sports Law and Policy Bulletin – Contractual Stability in Football*, 2011-1, p. 27-68.
49. Art. 17 lid 3 RSTP.
50. Op grond van het, recentelijk toegevoegde, art. 14bis RSTP heeft een spelers een 'just cause' voor het eenzijdig opzeggen van zijn arbeidsovereenkomst wanneer de speler ten minste twee maanden zijn salaris niet heeft ontvangen. Andere voorbeelden van een 'just cause' zijn niet in de FIFA-reglementen terug te vinden. Uit jurisprudentie van de FIFA Dispute Resolution Chamber en het Court of Arbitration for Sports blijkt dat slechts in uitzonderlijke gevallen 'just cause' is aangenomen ten behoeve van de speler.
51. Op grond van art. 6 RSTP kunnen spelers slechts geregistreerd worden tijdens een 'Registration period'.

doi: 10.5553/TvO/254253152019003001002

Dit artikel uit Tijdschrift voor Ontslagrecht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor Universiteit Leiden

5.2 Vergoedingen: internationaal perspectief; FIFA en CAS

Een duidelijke formulering voor het berekenen van de ontslagvergoeding ontbreekt ook in FIFA-perspectief. Het CAS heeft in een aantal zaken het landschap echter ingekleurd, voortbordurend op de parameters die in artikel 17 van de FIFA-reglementen gegeven zijn.[52] In 2007 leek het in de 'Webster'-zaak alsof er puur van de restwaarde van het contract zou worden uitgegaan. Dit leek een overwinning voor de speler, maar zette snel de voetbalwereld op zijn kop.[53] Deze praktijk werd omgedraaid in een volgend vonnis betreffende de speler 'Matuzalem'.[54] In deze uitspraak, en latere uitspraken in dezelfde lijn, werd het principe van 'positive interest' geïntroduceerd. Dit houdt in dat de benadeelde partij in de positie moet worden gebracht waarin deze zich zou hebben bevonden indien er geen opzegging had plaatsgevonden zonder gerechtvaardigde reden hiertoe.[55]
Deze praktijk werkt zeer afschrikwekkend voor zowel spelers als clubs en heeft al geleid tot zeer hoge vergoedingen die betaald moesten worden door de speler en/of zijn nieuwe club.[56] Mede door dit principe is er door de internationale spelersvakbond FIFPro kritiek geuit op het totale transfersysteem en heeft FIFPro een (nieuwe) klacht gedeponeerd bij de Europese Commissie en gedreigd met een gang naar het Europese Hof van Justitie.[57]

Deze dreiging is de aanzet geweest voor de FIFA om, onder leiding van nieuw leiderschap van Gianni Infantino, een Task Force te creëren die het transfersysteem radicaal zou gaan hervormen. Op het moment van schrijven zijn deze ontwikkelingen in volle gang en heeft de FIFA een White Paper gepubliceerd waarin zij de richting van haar beleid met betrekking tot het transfersysteem uiteen heeft gezet.[58]
Over de hoogte van de transfervergoedingen stelt de Task Force een methode voor om deze te matigen.[59] De mogelijke opties worden gepresenteerd zonder in detail te treden; dit wordt duidelijk een onderwerp om nader geconcretiseerd te worden in de nabije toekomst. Volgens het White Paper van de FIFA dient er een algoritme ontwikkeld te worden dat een bedrag kan berekenen dat als ijkpunt kan gelden voor de hoogte van een verbrekingsvergoeding. Indien een club een transfer fee (verbrekingsvergoeding) zou betalen die hoger is dan dit ijkpunt, zou de club een belasting over dat meerdere moeten betalen, een 'luxury tax'.

6. Conclusie

Het internationale transfersysteem dicteert overduidelijk de wijze van de berekening van de vergoeding bij de overgang van een speler naar een nieuwe club. Vanwege de atypische situatie waarin de voetballer zich bevindt – hij is immers via het verenigingsrecht en zijn club gebonden aan reglementen – geldt er zowel op nationaal als internationaal niveau een systeem waarbij de transfersommen kunstmatig hoog worden gehouden. Dit systeem wordt als cruciaal gezien voor het voortbestaan van het Nederlandse voetbal en daarom heeft de minister middels het uitschakelen van wetten die voor elke 'normale' werknemer gelden het voetbal een status aparte toegekend.
Deze status aparte is gelegitimeerd vanuit het principe van contractstabiliteit. Maar de vergoedingen rijzen de pan uit en dit heeft geleid tot kritiek en als consequentie van die kritiek heeft de FIFA hervormingen aangekondigd die nu in volle gang zijn. Het eindresultaat wordt in 2020 verwacht.

De FIFA zal een nieuwe rekenmethode gaan presenteren. Het is nog onduidelijk wat de impact gaat zijn en wat de concrete parameters worden om een vergoeding te berekenen. Feit is wel dat in de huidige en nieuwe reglementen meer aandacht is voor het respecteren van nationale wetgeving en cao's. Dit heeft de FIFA uitdrukkelijk in de reglementen opgenomen.[60] Wellicht dat op nationaal niveau dan minder achter de FIFA aangelopen gaat worden en dat de sociale partners in het Nederlandse voetbal tot een systeem komen dat meer aansluit op ons nationale arbeidsrecht, inclusief de beter uitgewerkte ongelijkheidscompensatie die kenmerkend is voor het Nederlandse arbeidsrecht.

52. Op grond van art. 17 lid 1 RSTP heeft de benadeelde speler in elk geval recht op het salaris en andere voordelen, waar hij recht op zou hebben gehad bij voortzetting van zijn contract tot een maximum van vijf jaar. Daarnaast wordt echter genoemd dat de 'specificiteit' van het voetbal mede bepalend is voor de hoogte van het bedrag en elk ander objectief criterium. Dit leidt tot grote onduidelijkheid.
53. CAS 2007/A/1298 (Wigan Athletic FC / Heart of Midlothian) & CAS 2007/A/1299 (Heart of Midlothian / Webster) & Wigan Athletic FC & CAS 2007/A/1300 (Webster v/ Heart of Midlothian), par. 68-88.
54. CAS 2008/A/1519 (FC Shakhtar Donetsk v/ Mr. Matuzalem Francelino da Silva & Real Zaragoza SAD & FIFA) & CAS 2008/A/1520 (Mr. Matuzalem Francelino da Silva & Real Zaragoza SAD v/ FC Shakhtar Donetsk & FIFA).
55. F. de Weger, *The Jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber*, Den Haag: Asser 2016, p. 312-314.
56. Zie o.a. CAS 2010/A/2145,2146 & 2147 (Morgan de Sanctis).
57. https://fifpro.org/news/fifpro-takes-legal-action-against-fifa-transfer-system/en/.
58. FIFA heeft in juni 2018 aangegeven welke richting zij denkt op te gaan met betrekking tot deze hervorming. Het FIFA Football Stakeholders Committee en de Task Force Transfer System hebben in juni 2018 het ongepubliceerde *White Paper – Transfer System Reform 2018* verspreid onder de 'stakeholders' in het professionele voetbal. De auteur heeft kennis genomen van dit document.
59. FIFA, *White Paper – Transfer System Reform 2018*, p. 106 e.v.
60. Zie onder meer art. 1 lid 3 sub b RSTP.

doi: 10.5553/TvO/254253152019003001002