

De sport, het arbeidsrecht en de cao

Zeist, 23 november 2017

Mr. Peter van Minnen

Dr. mr. Steven F.H. Jellinghaus

Arbeidsovereenkomst

Onder andere:

- (prof) voetballers
- (prof) wielrenners
- (prof) schaatsers

hebben een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht

Olympische sporters?

- Werknemer?
- Statusreglement Topsporters NOC*NSF
- Essentialia van de arbeidsovereenkomst: arbeid, loon, persoonlijk, gezag

- Sepp Blatter:
Voetballer is een artiest

Het door mij (PvM) laatst gemaakte contract voor een sporter die zich verbond aan een team had als opschrift “PROMOTION AND ADVERTISEMENT CONTRACT”.

Arbeidsovereenkomst

- Bundesverwaltungsgericht Oostenrijk, 10 maart 2017, ECLI:AT:BVWG:2017:W145.2128879.1.00
- Procedure deelneemster (Vanessa Sahinovic, schoonzwemster) Europese spelen 2015 in Bakoe tegen het Oostenrijkse 'UWV' omdat zij niet als werknemer werd beschouwd; zij raakte in het atletendorp zwaargewond (verkeersongeval) en daardoor blijvend invalide
- Zij kreeg geen loon maar wel sportmiddelen, verzorging, voeding, medische hulp vergoeding van onkosten en dergelijke van de bond
- BVwG: arbeidsovereenkomst, arbeidsongeval, dus verzekerd - gezag (allerlei voorschriften), persoonlijke arbeidsverrichting en afhankelijkheid; dat loon ontbreekt is gezien de voorzieningen in natura geen probleem
- Toepasbaar op onze olympische sporters?

Arbeidsovereenkomst

- “... the labor of a human being is not a commodity or article of commerce, and permit[ting] labor organizations to carry out their legitimate objective” (Clayton Antitrust Act US 1914, para. 6)
- Treaty of Versailles, art. 427: “First. The guiding principle above enunciated that labour should not be regarded merely as a commodity or article of commerce”
- ILO Declaration of Philadelphia (1944): fundamental principle: “labour is not a commodity”
- Is de arbeid wel te verkopen? Is de mens wel te verkopen? Is een splitsing mens en diens arbeid mogelijk?
- Hoe verhoudt het transfersysteem zich met dit fundamentele principe?
- Hoe verhoudt third party ownership zich met dit fundamentele principe?
- Zou TPO kunnen bestaan zonder transfersysteem?

Hoe zit het ook alweer?

- Terugblik WWZ
- Wat is een cao?
- Hoe werkt het cao-recht?

Van 3x3 naar 3x2 en weer terug naar 3x3

- Wat houdt de ketenregeling in?
- Hoe werkt de ketenregeling?
- Wat is opvolgend werkgeverschap?



Lodewijk Asscher 
@LodewijkA



Volg je nu

Als oud-rechtsbuiten van VVA/Spartaan 6
meld ik u dat profvoetbal uitzondering
krijgt voor verplichting na 2 jr vast contract
#VI #Derksen

 Beantwoorden  Retweeten  Favoriet  Meer

RETWEETS
43

FAVORIET
1



21:28 - 16 sep. 2013

Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter

Artikel 668a lid 8 BW lid:

Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien *Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.*

Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter

Artikel 1

Als functie, bedoeld in artikel 668a, achtste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, wordt aangewezen de functie van:

- a. *Voetbalspeler die contractspeler geregistreerd staat bij de sectie betaald voetbal van de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond voor deelname aan de herencompetities van de sectie betaald voetbal;*
- b. *Trainer coach, assistent-trainer coach, technisch directeur, technisch manager, hoofd scouting, coördinator scouting, hoofd jeugdopleidingen en specialisten trainer, werkzaam in de onder a, bedoelde sectie;*

Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter

- c. *bondstrainer of technisch directeur, werkzaam bij een nationale sportbond;*
- d. danser of acteur, die arbeid verricht bestaande uit werkzaamheden met betrekking tot uitvoeringen van culturele of artistieke aard of uitvoeringen die daarmee gelijkenis vertonen alsmede de directe daarmee samenhangende werkzaamheden, in de podiumkunstensectoren dans of theater;
- e. remplaçant in dienst bij de door de Nederlandse orkesten opgerichte Stichtingen Remplaçanten of het Muziekcentrum van de Omroep;

Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter



- f. de presentator, in dienst bij RTL Nederland B.V., die presentatiewerkzaamheden verzorgt voor de media of hieraan een zichtbare of hoorbare onderscheidene bijdrage levert, en van wie het brutojaarsalaris, inclusief vakantiebijslag, omgerekend naar een fulltime dienstverband gebaseerd op 40 uur per week, en ongeacht het door de presentator daadwerkelijk gewerkte aantal uren, gelijk aan of hoger is dan € 100.000,-.

Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter



- HvJ EU 26 januari 2012, (Kücük): inzake beperkingen gebruik tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Conclusie voor NL: ongelimiteerde afwijkingsmogelijkheid van de ketenregeling bij cao (art. 7:668a BW) is in strijd is met richtlijn 1999/70/EG
- Hof Amsterdam 26-07-2007, ECLI:NL:GHAMS:2007:BB5948: idem

KNVB arbitragecie 14 juli 2016, nr. 1428 deel I



13. De Arbitragecommissie realiseert zich dat het van rechtswege ontstaan van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zich niet verhoudt met de in de voetbalwereld gevoelde werkelijkheid van het gedurende één of meerdere seizoenen contracteren, maar moet vaststellen dat behoudens de gevallen waarvoor de regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 juni 2015 (2015-00001598667) geldt, ook voor werknemers in de sportsector het reguliere arbeidsrechtelijke kader van kracht is.

14. Bedoelde ministeriële regeling bepaalt dat voetballerspelers die als contractspeler geregistreerd staan bij Sectie Betaald Voetbal van de Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond voor deelname aan de herencompetities van de Sectie Betaald Voetbal van het onder punt 10 bedoelde arbeidsrechtelijke kader zijn uitgezonderd. Tussen partijen is niet in geschil dat Mossaoui niet als contractspeler geregistreerd staat bij de Sectie Betaald Voetbal van de Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond, zodat bedoelde uitzondering hier niet van toepassing is.

KNVB arbitragecie 14 juli 2016, nr. 1428 deel II



De arbitragecommissie neemt het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan en vervolgt:

.....

19. De Arbitragecommissie acht het echter niet uitgesloten dat – onder omstandigheden – een voetbalclub aanspraak zou kunnen maken op een schadevergoeding ingeval sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een speler of trainer (betreffende speler of trainer dus arbeidsrechtelijk de mogelijkheid heeft om met inachtneming van een verhoudingsgewijs korte opzegtermijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen) en betreffende speler/trainer de door hem gedane uitdrukkelijke toezegging zich één of meer seizoenen aan de voetbalclub te verbinden, niet nakomt.

Nakoming van een dergelijke toezegging is dan wel arbeidsrechtelijk niet (daadwerkelijk) af te dwingen, maar dat laat onverlet dat een gedane expliciete toezegging leidt tot gerechtvaardigd vertrouwen bij de club dat bedoelde toezeggen gestand wordt gedaan. Indien dat vertrouwen wordt geschonden en daardoor de club schade lijdt, is niet uitgesloten dat die schade (deels) dient te worden vergoed.

20. De voetbalclub zal alsdan het tenminste te hebben te stellen en bewijzen dat zij door het in strijd met de gemaakte afspraken vertrek van speler of trainer, daadwerkelijke en concrete schade lijdt. Vanzelfsprekend zal de aansprakelijkheid en schade ook dienen te worden beoordeeld in het licht van het bepaalde in boek 6 BW alsook in artikel 7:661 BW. Naar het oordeel van de Arbitragecommissie zal alleen in bijzondere (uitzonderings)gevallen aan een schadevergoeding kunnen worden toegekomen.

Kennelijk heeft de Arbitragecommissie hier het oog op schadevergoeding wegens wanprestatie of (eventueel) onrechtmatige daad

Titel 12: Verhouding clubs en contractspelers

Artikel 53 – Spelerscontract

1. De overeenkomst tussen een betaaldvoetbalorganisatie en een contractspeler moet schriftelijk worden vastgelegd. Het bestuur betaald voetbal stelt een standaardcontract vast waarvan de inhoud in elk spelerscontract moeten worden opgenomen. Het bestuur betaald voetbal kan op een door een betaaldvoetbalorganisatie gemotiveerd verzoek ontheffing verlenen van één of meer bepalingen van dat standaardcontract.
2. De geldigheid van een spelerscontract mag niet afhankelijk worden gesteld van de uitslag van een (positieve) medische keuring of het verkrijgen van een tewerkstellingsvergunning.
3. Het is niet toegestaan met een speler jonger dan 18 jaar een spelerscontract te sluiten met een looptijd langer dan drie jaar. Ieder beding waarin een langere periode is overeengekomen, is nietig.

Artikel 53 – Spelerscontract

(...)

4. Een spelerscontract zal nimmer bepalingen mogen inhouden welke in strijd zijn de bepalingen van dit reglement.
5. Het contract moet in drievoud worden opgemaakt en getekend. De exemplaren van het contract moeten binnen een week na ondertekening per aangetekende brief door de betaaldvoetbalorganisatie aan het secretariaat betaald voetbal worden gezonden ter registratie door het bestuur betaald voetbal. Indien bij de onderhandelingen betreffende de totstandkoming van het spelerscontract gebruik is gemaakt van een intermediair als bedoeld in het Reglement Intermediairs, dan dient de vertegenwoordigingsovereenkomst als bedoeld in voornoemd reglement als bijlage bij het spelerscontract ter registratie te worden aangeboden. Twee exemplaren worden, na registratie door het bestuur betaald voetbal, aan de betaalvoetbalorganisatie teruggezonden, die één daarvan moet uitreiken aan de contractspeler of diens wettelijke vertegenwoordiger.

Fifa Regulations Transfer of Players

artikel 18 lid 2 vermeldt:



The minimum length of a contract shall be from its effective date until the end of the season, while the maximum length of a contract shall be five years. *Contracts of any other length shall only be permitted if consistent with national laws.* Players under the age of 18 may not sign a professional contract for a term longer than three years. Any clause referring to a longer period shall not be recognised.'

Contracten voor onbepaalde tijd mogelijk/onmogelijk?

UCI Cycling Regulations

art. 2.16.052



Standard contract between a rider and a professional continental team

- ARTICLE 2 - Duration

The present contract shall be concluded for a fixed period commencing on ... and expiring on 31 December...

Unless the contract has already been renewed, each party shall notify the other in writing no later than the 30 September preceding the termination of the contract of his intentions as to the renewal of the contract

Joint Agreement UCI

- Is onderdeel van de UCI-regels
- Art. 6: “Contract shall be for a specified period ending on 31 December.

It follows that in terms of the nature of the contract, it can never be interpreted as permanent or of an indefinite duration”

(rode tekst geldend vanaf 1 januari 2018)

Cao voor contractspelers betaald voetbal Nederland



- Art. 6 lid 1: “De arbeidsovereenkomst wordt steeds aangegaan voor bepaalde tijd en dient te eindigen op 30 juni van enig jaar”
- Art. 6 lid 2: “In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW blijven alle tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd steeds gelden als aangegaan voor bepaalde tijd. Het bepaalde in dit lid geldt bij arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal drie maanden, ongeacht de duur van de arbeidsverhouding die door de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten ontstaat en ongeacht het aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten waaruit de arbeidsverhouding is samengesteld. Ten aanzien van het hiervoor gestelde geldt een maximum van 12 jaar”.

Cao Coaches betaald voetbal

- Art. 6 lid 1: “Dienstbetrekking wordt aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd”
- Art. 6 lid 4: “In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW blijven alle tussen dezelfde Werkgever en Werknemer aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd steeds gelden als aangegaan voor bepaalde tijd. Het bepaalde in dit lid geldt bij overeenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal zes maanden, ongeacht de duur van de arbeidsverhouding door de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten ontstaat en ongeacht het aantal opeenvolgende overeenkomsten waaruit de arbeidsverhouding is samengesteld”

Cao (assistent-)scheidsrechters betaald voetbal 2016 - 2012

- Partijen erkennen dat de ontwikkeling en prestaties van een (assistent-) scheidsrechter betaald voetbal door de aard van de functie (in het bijzonder vanwege de hoge fysieke vereisten) per definitie in duur is beperkt. Ten behoeve van de continuering van de vereiste hoge kwaliteit moet er doorstroming plaatsvinden van nieuwe talenten”
- Art. 5 lid 5 en 6:
Afwijking ketenbepaling naar max 48 maanden en max vier overeenkomsten.

Cao Sportverenigingen

- Cao voor lokale sportwerkgevers, aangesloten bij de stichtingen:
 - Arbeidsloket
 - Sportwerkgever Fryslân
 - Sporttechnische kader Drenthe
 - Sportkader Nederland
 - Sportservice Noord Brabant
- Art. 5.4: uitbreiding ketenregeling naar maximaal 48 maanden en zes arbeidsovereenkomsten
- Geen afwijking door minister toegestaan

Addendum cao sport

Artikel 4 Aangaan dienstverband en verlengingen

(...)

f. Hetzij voor bepaalde tijd met sporters en scheidsrechters. Ten aanzien van deze werknemers ontstaat ingeval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na een periode van 48 maanden of bij een zevende contract een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits die arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden;

Cao-partijen kunnen met instemming van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid overeengekomen dat een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden overeengekomen door middel van een ministeriële regeling. Cao-partijen zullen hiertoe een verzoek bij de minister indienen voor sporters en scheidsrechters in dienst bij Sportbonden.

Preambule cao Trappers



Deze cao is tot stand gekomen met inachtneming van het volgende:

1. De wijzigingen van de Wet Werk en Zekerheid hebben belangrijke consequenties voor de (semi)professionele topsport waaronder het ijshockey. Eén van de belangrijkste wijzigingen is de wijziging van de zogenaamde ‘ketenregeling’ in het kader van het verlengen van contracten voor bepaalde tijd. De termijn waarbinnen tijdelijke contracten elkaar mogen opvolgen is verkort van 36 maanden naar 24 maanden en de periode tussen de contracten om opnieuw te mogen tellen voor de reeks is verlengd van 3 maanden naar 6 maanden. Stichting Topijshockey Tilburg contracteert de spelers doorgaans van 1 september tot uiterlijk 30 april. Dat betekent dat er 4 maanden zitten tussen twee opvolgende contracten. Het gevolg van deze wetgeving is dat contractspelers mogelijk (en ongewild) op enig moment automatisch een contract voor onbepaalde tijd krijgen. Met alle gevolgen van dien voor (de kwaliteit van) de spelersgroep.

Artikel 2 Verlenging arbeidsovereenkomst

Gelet op de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering van werkgever, die zich kenmerkt door:

- deelname in de internationale Duitse Oberliga competitie
- jaarlijkse contractbesprekingen en transfers van (internationale) spelers
- een kort of lang seizoen afhankelijk van het succes van de spelers
- grote fluctuaties in recettes
- kunnen, uitsluitend voor een werknemer met de functie 'contractspeler betaald ijshockey', binnen een periode van maximaal 48 maanden zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan zes maanden.

Artikel 2 Verlenging arbeidsovereenkomst



2. Bij meerdere sporten begint het besef door te dringen dat deze wetgeving onwerkbaar is. Tot op heden is alleen het profvoetbal ontheven van toepassing van de ketenregeling. Door het afsluiten van een cao kan Stichting Topijshockey Tilburg afwijken van de knellende wetgeving van de Wet Werk en Zekerheid en een aanstellingsbeleid hanteren passend bij de doelstelling van de stichting én spelers om topijshockey te bedrijven.

Ktr. Utrecht JAR december 2007, JAR 2008/65 Veneberg



Er bestaat aanleiding aansluiting te zoeken bij hetgeen voor een andere, grotere, groep professionele topsporters is geregeld, te weten voor beroepsvoetballers. Voor deze beroepsgroep is toepassing gegeven aan artikel 7:668a, lid 5, BW en is bij cao geregeld dat nooit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Tweede voortgangsrapportage



3. Uitzondering ketenbepaling Wet werk en zekerheid

In de Wwz is voorzien in de mogelijkheid dat cao-partijen de Minister van SZW verzoeken bepaalde functies in een bedrijfstak aan te wijzen, waarvoor bij cao de ketenbepaling buiten toepassing kan worden verklaard. De Minister van SZW kan daartoe overgaan als het voor die functies bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op basis van tijdelijke contracten en waar het mettertijd (moeten) aangaan van een contract voor onbepaalde tijd niet in de rede ligt.

De Minister van SZW staat open voor verzoeken van sociale partners om daar waar het knelt passende maatregelen te nemen als dat voor een aantal sectoren noodzakelijk wordt gevonden, zoals bijvoorbeeld bij de omroep, de media en de kunst en cultuursector. Voor de goede orde wordt opgemerkt dat cao-partijen ook nu al, zonder tussenkomst van de Minister van SZW, de ketenbepaling kunnen verruimen. Als de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dat vergt, kunnen zij voor bepaalde functies het aantal contracten alvorens een vast contract ontstaat verruimen van drie naar zes en de termijn waarna een vast contract ontstaat verruimen van twee naar vier jaar.

Sportrecht vs Arbeidsrecht?

- Art. 165 EU verdrag van Rome:

1.

“De Unie draagt bij tot de bevordering van de Europese inzet op sportgebied, rekening houdend met haar specifieke kenmerken, haar op vrijwilligerswerk berustende structuren en haar sociale en educatieve functie.”

2. Het optreden van de Unie is erop gericht:

....

“De Europese dimensie van de sport te ontwikkelen, door de eerlijkheid en de openheid van sportcompetities en de samenwerking tussen de verantwoordelijke sportorganisaties te bevorderen, en door de fysieke en morele integriteit van sportlieden, met name jonge sporters, te beschermen.”

Sportrecht vs Arbeidsrecht?

- Uitgangspunt HvJ EU sinds jaren '70: practice of sport is subject to Community law insofar as it involves an economic activity
- EU recht raakt twee aspecten van sport:
 1. Commerciële activiteiten (media rechten, sponsorships en kaartverkoop)
 2. Regulatory rules
- EU recht heeft wel oog voor legitieme doelstellingen van sportregels en het specifieke karakter van sport

Sportrecht vs Arbeidsrecht?

- Sportbonden zijn onderworpen aan het recht of vrij verkeer (Bosman-zaak)
- Nationaliteitquota niet discriminerend
- Transferregels beperkten recht op vrij verkeer, maar wel gerechtvaardigd doel vanwege het specifieke karakter van sport als het gaat om het trainen van jonge spelers (opleidingsvergoeding)
- HvJ EU ECLI:EU:C:2000:201 (Lehtonen): bepaalde transferregels zijn in strijd met vrij verkeer tenzij “objectieve redenen, die uitsluitend verband houden met de sport als zodanig of met verschillen tussen de situatie van spelers een dergelijk verschil in behandeling rechtvaardigen”

Sportrecht vs Arbeidsrecht?

- **Arb. Cie KNVB 19 december 2011, nr. 1299:**
Zaakwaarnemersovereenkomst, arbeidsbemiddeling en Waadi:
- “Anders dan (A) hier kennelijk meent, kan het enkele feit dat een overeenkomst niet in strijd is met enige bepaling van de KNVB en/of FIFA, de strijdigheid met een dwingend wettelijke bepaling en – nu (B) daarop een beroep heeft gedaan- de nietigheid van de overeenkomst niet wegnemen.
De vordering van (A) tot betaling van € 25.000,00 zal dus alsnog – nu deze gebaseerd is op een afspraak die in strijd is met een dwingend wettelijke bepaling – dienen te worden afgewezen”

Regeerakkoord Rutte III:

“De mogelijkheid wordt verruimd om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Bij kosten die zijn gemaakt voor het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever, geldt momenteel het voorschrift dat dit niet mag gaan om kennis en vaardigheden die (op een later moment) zijn aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen, ook al betreft het een andere dan de huidige functie. Dit voorschrift wordt geschrapt, opdat scholing binnen de eigen organisatie gericht op een andere functie ook in mindering kan worden gebracht op de transitievergoeding. Voor scholing gericht op inzetbaarheid binnen de eigen functie verandert er niets.”

Wetsvoorstel Transitievergoeding

Compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid:

- bij initiatief werkgever tot opzeggen, ontbinden, beëindigingsovereenkomst, of in geval niet voortzetten zieke werknemer met aanspraak op ZW
- UWV compenseert transitievergoeding en kosten van maatregelen die werkgever op transitievergoeding in mindering mocht brengen
- compensatie berekenen tegen datum einde loondoorbetaling (zonder eventuele loonsanctie)
- compensatie nooit meer dan het bij ziekte betaalde bruto loon
- geen compensatie als geen recht op tv bestaat
- terugwerkende kracht tot 1 juli 2015
- kosten circa 180 miljoen per jaar
- financiering door verhoging Awf premie

Wetsvoorstel Transitievergoeding

- Geen transitievergoeding bij vervangende cao-regeling in geval van *bedrijfseconomisch ontslag*
 - als bij cao ex art. 7:673b BW een voorziening wordt getroffen, geen transitievergoeding, cao moet dat **melden**
 - dan geen individuele gelijkwaardigheid vereist
 - als het gaat om een voorziening die bestaat uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of de duur daarvan te beperken, een redelijke financiële vergoeding of combinatie
 - regering gaat er van uit dat cao-partijen effectieve en duurzame voorzieningen treffen
 - wordt alleen geld betaald, dan is uitgangspunt een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding, tenzij *cao-partijen* oordelen dat werkgever dit niet kan betalen of een deel van het geld is besteed aan andere voorzieningen
 - kan ook uit fonds worden gefinancierd
 - oude cao onder nieuw regime bij melding geen tv

Toekomst



- Nieuwe afspraken FIFA en FIFPro:
Nog geheim maar naar verluidt vooral over aanpassing van art. 17 RSTP: Consequences of terminating an contract without just cause. Meer duidelijk wordt verwacht in de loop van december 2017
- Uitkomsten social dialogue



VRAGEN?

SAMEN UITBLINKEN