



## **Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 april 2023, 2022-0000189939, tot wijziging van de Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter in verband met de verruiming van de aanwijzing van de functie van voetbalspeler en aanverwante functionarissen ten behoeve van vrouwelijke contractspelers in het betaald voetbal**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 668, achtste lid, 671c, vierde lid, en 677, zesde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

Besluit:

### **ARTIKEL I**

In artikel 1, onderdeel a, van de Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter vervalt 'voor deelname aan de herencompetities van de sectie betaald voetbal'.

### **ARTIKEL II**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2023.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
C.E.G. van Gennip*



## TOELICHTING

### Algemeen

Deze regeling heeft, door het laten vervallen van de toevoeging voor de herencompetities in artikel 1, onderdeel a, van de Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter (hierna: de Regeling), tot gevolg dat de functie van voetballer die als contractspeler geregistreerd staat bij de sectie betaald voetbal van de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond ook ten aanzien van vrouwelijke contractspelers bij collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: cao) of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden uitgezonderd van de werking van de ketenbepaling (artikel 7:668a, achtste lid, van het Burgerlijk Wetboek). Deze wijziging zorgt er tevens voor dat de aanwijzing van de functies in het huidige artikel 1, onderdeel b, van de Regeling, ook geldt voor diezelfde functies ten behoeve van teams met vrouwelijke contractspelers en is daardoor niet meer beperkt tot de mannelijke contractspelers. De verruiming van artikel 1, onderdeel a, betekent ook dat deze functie alsmede de functies genoemd in het huidige artikel 1, onderdeel b, gelden als aangewezen op grond van artikel 7:671c, vierde lid, en artikel 7:677, zesde lid, BW, en derhalve voor deze functies een hogere vergoeding kan worden toegekend indien sprake is van tussentijdse opzegging of ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds opzegbaar is.

### Achtergrond ketenbepaling

Op grond van de ketenbepaling geldt sinds 1 januari 2020 dat na drie elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten, of, bij een minder aantal, na drie jaar, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Voor een specifieke groep werknemers is een afwijkingsmogelijkheid van de ketenbepaling gecreëerd om te voorkomen dat toepassing van de ketenbepaling tot onaanvaardbare consequenties zou leiden. Dit betreft werknemers die functies vervullen in bedrijfstakken waarvoor het 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 en waarvoor de gemaximeerde afwijkingsgrond in artikel 7:668a, vijfde lid, van het BW van ten hoogste zes arbeidsovereenkomsten in een periode van ten hoogste vier jaar onvoldoende soelaas biedt. Artikel 7:668a, achtste lid, van het BW bepaalt dat bij cao of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan de ketenbepaling buiten toepassing kan worden verklaard indien deze functie daartoe bij ministeriële regeling door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) aangewezen is. Deze aanwijzing doet de Minister in de Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter.

De partijen betrokken bij de totstandkoming van een bepaalde cao kunnen op grond van artikel 7:668a, achtste lid, van het BW bij de Minister van SZW een gezamenlijk schriftelijk verzoek indienen om functies in hun bedrijfstak aan te wijzen waarvoor zij de ketenbepaling in een collectieve arbeidsovereenkomst buiten toepassing willen verklaren. Werkgeversorganisatie Federatie van Betaald voetbal Organisaties (hierna: FBO) heeft namens werkgeversleden Ajax, FC Twente en PSV, en spelersvakbonden VVCS en ProProf (hierna: cao-partijen) bij de Minister van SZW een gezamenlijk schriftelijk verzoek ingediend voor de functie van vrouwelijke contractspeler bij de sectie betaald voetbal van de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond en voor de functies in het huidige artikel 1, onderdeel b, van de Regeling ten behoeve van teams met vrouwelijke contractspelers.

Sinds 2015 zijn de functies van: a) voetballer die als contractspeler geregistreerd staat bij de sectie betaald voetbal van de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond voor deelname aan de herencompetitie van de sectie betaald voetbal; en 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 al aangewezen in de Regeling. Voor deze functies hebben de betrokken partijen eerder aannemelijk gemaakt dat sprake is van een bestendig gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en dat het vanwege de intrinsieke aard van zowel de bedrijfsvoering als van die functies noodzakelijk is om de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De noodzaak om werkzaamheden uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is inherent aan de specifieke eisen van contractspelers bij betaald voetbal organisaties en zonder de mogelijkheid om een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan (zonder tussentijdse opzegmogelijkheid) hebben betaald voetbal organisaties onvoldoende zekerheid over het behoud van contractspelers. Als door toedoen van de ketenbepaling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou ontstaan, zou de arbeidsovereenkomst 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 niet alleen schade toe aan betaald voetbal organisaties als het gaat om het behoud van spelers en daarmee aan de sportieve continuïteit, maar tast ook de



huidige systematiek van vergoedingen aan die verschuldigd zijn bij spelerswisselingen waardoor het voortbestaan van de sector in het gedrang komt.

Voor de voetbaltechnische functies van trainer coach, assistent trainer-coach, technisch directeur, technisch manager, hoofd scouting, coördinator scouting, hoofd jeugdopleidingen en specialisten trainer geldt dat zij een sterke onderlinge verwevenheid kennen met de spelers, doordat de invulling van deze functies mede wordt bepaald door het technisch beleid van een club en dat de betreffende werknemers bepalend zijn als het gaat om de invulling en uitvoering van dat beleid. Een voortijdig tussentijds vertrek van deze werknemers – wat bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eenvoudig realiseerbaar is – heeft negatieve gevolgen voor de continuïteit van (de uitvoering van) het technisch beleid van een betaald voetbal organisatie – en daarmee op de bedrijfsvoering – en kan tot ernstige financiële schade leiden en nadelig zijn voor de sportieve continuïteit. Daarom moet het ook voor deze functies mogelijk zijn een onbeperkt aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten (zonder tussentijdse opzegmogelijkheid) te kunnen sluiten zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Bij het tot stand komen van de Regeling in 2015 was uitsluitend deelname aan de herencompetities van de sectie betaald voetbal in beeld voor de bedoelde uitzondering. Echter, het clubvoetbal in Nederland heeft op het gebied van het damesvoetbal een vlucht genomen. Het Nederlands damesvoetbal heeft door de winst in 2017 voor het Europees Kampioenschap en het bereiken van de finale voor het Wereld Kampioenschap in 2019 een plek aan de (wereld)top veroverd. Sinds 2015 zijn een aantal arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd bij vrouwelijke contractspelers en de technische functies ten behoeve van teams met vrouwelijke contractspelers ontstaan. Die overeenkomsten blijven hoe dan ook hun onbepaalde tijd-karakter behouden. De genoemde ontwikkelingen maken echter duidelijk dat ook in het damesvoetbal behoefte bestaat aan (gebruikmaking van) de uitzondering die nu al geldt voor het herenvoetbal. Om de positie op het wereldtoneel te behouden, is het van belang voor de internationale concurrentiepositie van het damesvoetbal om de huidige aanwijzing, die beperkt is tot de herencompetitie, te verruimen en de huidige aanwijzing uit te breiden met vrouwelijke contractspelers alsmede de technische functies rond de vrouwelijke contractspelers. In de ons omringende landen (België, Duitsland en Engeland) is voor voetbal een uitzondering opgenomen met betrekking tot de ketenbepaling. Bij onverminderde toepassing van de ketenbepaling zal de internationale concurrentiepositie van het Nederlandse damesvoetbal aanzienlijk verslechteren.

Met de verandering in de afgelopen jaren in het damesvoetbal kan geconstateerd worden dat het herenvoetbal en het damesvoetbal zich in een vergelijkbare situatie bevinden. Er is hierbij geen rechtvaardiging (meer) aanwezig voor het maken van een onderscheid tussen mannen en vrouwen, mede nu er geen verschil is in de werkzaamheden tussen de mannelijke en vrouwelijke contractspelers. Met de wijziging van onderdeel a, van de Regeling, wordt de groep die valt onder de huidige onderdelen a en b van de Regeling dan ook verruimd met vrouwelijke contractspelers respectievelijk functies ten behoeve van teams met vrouwelijke contractspelers.

Het gezamenlijke schriftelijk verzoek is gedaan door eerdergenoemde partijen, die betrokken zijn bij de totstandkoming van hun cao's. De daarbij geleverde onderbouwing voldoet aan de vereisten van artikel 7:668a, achtste lid, van het BW voor aanwijzing in de Regeling. Deze wijzigingsregeling maakt de verzochte verruiming van de groep die valt onder de uitzondering van de ketenbepaling daarom mogelijk.

### ***Mogelijkheid tot toekennen hogere vergoeding***

In artikel 7:677, vierde lid, BW is geregeld dat als de partij die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die niet tussentijds kan worden opgezegd, in strijd met het eerste lid van dat artikel opzegt, aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd is gelijk aan zijn loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd. In artikel 7:671c, derde lid, onderdeel c, BW is geregeld dat de rechter aan de werknemer of de werkgever een vergoeding van dezelfde omvang kan toekennen als een dergelijke arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt ontbonden, wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.

Deze verruiming van de functie in het huidige artikel 1, onderdeel a, alsmede de functies genoemd in het huidige artikel 1, onderdeel b, van de Regeling, werkt ook door in de op grond van artikel 7:671c, vierde lid, en artikel 7:677, zesde lid, BW, aan te wijzen functies. Voor die functies kan de kantonrechter een hogere vergoeding toekennen indien sprake is van tussentijdse opzegging of ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds opzegbaar is. Ook bij de verruiming van de functies genoemd in onderdelen a en b, van de Regeling geldt dat voorkomen moet worden dat het contract door de werknemer kan worden 'afgekocht' tegen betaling van alleen het nog resterende



---

aantal maandsalarissen waarop de werknemer tot het einde van hun contract recht zou hebben gehad. Clubs zouden hierdoor slechts een geringe vergoeding ontvangen in verhouding tot de thans bestaande situatie. Dit zou de huidige systematiek van vergoedingen aantasten en de concurrentiepositie van Nederlandse clubs in internationaal verband schaden. Het zou betekenen dat buitenlandse clubs tegen een geringe vergoeding spelers en aanverwante functionarissen van Nederlandse clubs kunnen overnemen, daar waar Nederlandse clubs voor vergelijkbare spelers en voornoemde functionarissen mogelijk een veelvoud moeten betalen, hetgeen ongewenst is. Het is internationaal gezien niet ongebruikelijk dat bij het tussentijds verbreken van een contract een hogere afkoopsom verschuldigd is dan een bedrag gelijk aan het aantal maandsalarissen over de resterende duur van het contract.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
C.E.G. van Gennip*