

HET RECHT OP ARBEID IN DE (NEDERLANDSE) VOETBALWERELD OP DE SCHOP?

Masterthesis Rechtsgeleerdheid, mei 2023

Auteur:	Jens Hermans
Studentennummer:	2078253
Administratienummer:	508495
Onderwijsinstelling:	Tilburg University
Opleiding:	Master Rechtsgeleerdheid
Departement:	Arbeidsrecht
Scriptiebegeleider:	dr. mr. S.F.H. Jellinghaus

Voorwoord

Voetbal is voor mij de belangrijkste bijzaak van het leven. Het was dan ook niet verwonderlijk dat ‘de finale’ van mijn opleiding Rechtsgeleerdheid – de Masterthesis – daar op enigerlei wijze verband mee ging houden. Verschillende gesprekken met de heer Jellinghaus resulteerde uiteindelijk in het onderzoeksonderwerp van deze scriptie: het recht op arbeid in de voetbalwereld. Het recht op arbeid in de voetbalwereld is in mijn beleving nauwelijks onder de aandacht gebracht in de juridische dogmatiek, terwijl profvoetballers – wellicht zelfs meer dan ‘gewone’ werknemers – een groot belang hebben bij het (blijven) verrichten van hun arbeid. Met het oog op de rechtspositie van individuele voetballers wordt in deze scriptie geprobeerd enigszins in die leemte te voorzien. De combinatie van mijn affiniteit met het arbeidsrecht en mijn grenzeloze passie voor voetbal, maakte het scriptietraject voor mij een plezierige periode en zorgde voor een vlot verlopend schrijfproces.

Graag wil ik via deze weg mijn scriptiebegeleider, de heer Jellinghaus, bedanken voor zijn begeleiding en inhoudelijke feedback gedurende mijn scriptietraject. De samenwerking heb ik als zeer prettig ervaren. Evenzeer wil ik mijn dank uitspreken aan BMDW Advocaten en meer specifiek aan de heer De Weger voor het mogen raadplegen van de database van de Dispute Resolution Chamber van de FIFA. Verder wil ik het secretariaat van het College van Arbiters van de KNVB bedanken voor het verstrekken van de relevante vonnissen van de Arbitragecommissie van de KNVB. Tot slot wil ik mijn familie bedanken voor hun ondersteuning en vertrouwen in de afgelopen jaren.

Ik wens u veel leesplezier.

Hoogerheide, mei 2023

Jens Hermans

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Lijst van afkortingen	5
Hoofdstuk 1: Inleiding	6
1.1 Probleemanalyse en onderzoeksdoel	6
1.2 De onderzoeksvraag en deelvragen	8
1.3 Methodologie	8
1.4 Structuur van het onderzoek	10
Hoofdstuk 2: Recht op arbeid en goed werkgeverschap	11
2.1 Het beginsel van goed werkgeverschap	11
2.2 Recht op arbeid	12
2.2.1 Lijn Hoge Raad	12
2.2.2 Lijn lagere rechtspraak	14
2.3 Conclusie	16
Hoofdstuk 3: De belangenafweging: voetbalclub tegen voetballer	18
3.1 Belangen voetballer	18
3.2 Belangen voetbalclub	19
3.3 Eigen visie	20
3.4 Conclusie	22
Hoofdstuk 4: Het nationale perspectief	23
4.1 Bevoegdheid Arbitragecommissie van de KNVB	23
4.2 Lijn Arbitragecommissie	23
4.3 Eigen visie	27
4.4 Conclusie	28

Hoofdstuk 5: Het internationale perspectief	29
5.1 Bevoegdheid DRC en CAS	29
5.2 Lijn CAS	30
5.3 Lijn DRC	33
5.4 Conclusie	35
Hoofdstuk 6: Conclusie	37
Bibliografie	41
Jurisprudentie	46

Lijst van afkortingen

A-G	Advocaat-generaal
Art.	Artikel
BW	Burgerlijk Wetboek
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CAS	Court of Arbitration for Sport
Concl.	Conclusie
DRC	Dispute Resolution Chamber
FBO	Federatie van betaaldvoetbalorganisaties
FC	Football Club
FIFA	Fédération Internationale de Football Association
HR	Hoge Raad
HvJ EG	Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen
KNVB	Koninklijke Nederlandse Voetbalbond
RSTP	Regulations on the Status and Transfer of Players
Rv	Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering
VVCS	Vereniging voor Contractspelers

Hoofdstuk 1 Inleiding

Betaaldvoetbalorganisatie Telstar heeft haar speler Molenaar weerhouden van de mogelijkheid om mee te trainen met de eerste selectie, laat staan om wedstrijden te spelen.¹ Telstar is daartoe gekomen op basis van sportieve gronden, te weten dat de voetbalinhoudelijke kwaliteiten van Molenaar volgens Telstar zodanig ontoereikend zijn te achten om langer deel uit te mogen maken van de eerste selectie. Molenaar heeft gesteld dat Telstar zich niet als goed werkgever heeft gedragen en is van mening dat hij zonder deugdelijke grond is gedegradeerd naar het tweede elftal. In de ogen van Molenaar is het ontoelaatbaar om hem – als contractspeler betaald voetbal – naar een belofteteam te degraderen, nu dat simpelweg niet aansluit bij de kwaliteiten van Molenaar, hij voor dat team geen wedstrijden kan spelen en zich evengoed niet verder als professioneel voetballer kan (door)ontwikkelen.²

1.1 Probleemanalyse en onderzoeksdoel

Sinds 1967 worden overeenkomsten tussen betaaldvoetbalorganisaties en professionele voetballers gekwalificeerd als arbeidsovereenkomsten.³ In de kern gaat het in de bovenstaande uitspraak dan ook om een arbeidsgeschil tussen een werkgever (voetbalclub) en een werknemer (professionele voetballer) over de vraag of een professionele voetballer een *recht* op arbeid (ook wel: recht op tewerkstelling) toekomt.⁴ Het al dan niet bestaan van een recht op arbeid is al decennialang onderwerp van debat.⁵ Volgens onder meer Stein en A-G Minkenhof dienen rechters terughoudend te zijn met het toewijzen van vorderingen omtrent het recht op tewerkstelling van de werknemer.⁶ Niettemin bepleiten verschillende andere auteurs dat de werknemer in beginsel wél een recht heeft op het verrichten van arbeid.⁷ In die discussie speelt het beginsel van goed werkgeverschap als neergelegd in art. 7:611 BW een centrale rol, nu het Nederlandse recht geen (wettelijk) recht op arbeid kent.⁸

¹ Arbitragecommissie KNVB 11 augustus 2022, nr. 1563 (*Molenaar/Telstar*).

² In het verdere verloop van deze scriptie worden de termen ‘speler’, ‘(professionele) voetballer’, ‘profvoetballer’ en ‘beroepsvoetballer’ door elkaar gehanteerd. Hierbij wordt bij alle termen bedoeld op een professionele voetballer als bedoeld in art. 2 lid 2 FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players (hierna: RSTP).

³ Rb. Rotterdam 5 april 1967, *NJ* 1967/418 (*Laseroms/Sparta*). De termen ‘arbeidsovereenkomst’ en ‘contract’ worden in deze scriptie door elkaar gehanteerd. Het gaat bij beide termen om een spelerscontract als bedoeld in art. 53 van het Reglement Betaald Voetbal van de KNVB.

⁴ In deze scriptie wordt verstaan onder ‘(voetbal)club’ en ‘betaaldvoetbalorganisatie’: de rechtspersoonlijkheid bezittende betaaldvoetbalorganisatie die toegelaten is tot deelneming aan de herencompetities van de sectie betaald voetbal van de KNVB (art. 1 lid 1 cao voor Contractspelers Betaald Voetbal Nederland).

⁵ Zie onder meer: Zwemmer & Doorn, p. 13-20; Jacobs 2010, p. 119.

⁶ HR 25 januari 1980, *NJ* 1980/264, m.nt. P.A. Stein (*Possemis/Hoogenboom*); Concl. A-G A.A.L. Minkenhof 26 maart 1965, ECLI:NL:PHR:1965:AC4555 (*Walsweer c.s./Acmesa*).

⁷ Bouwens, Bij de Vaate & Duk, p. 71; Boot & Bokx-Boom, p. 4-5.

⁸ Zie: Heerma van Voss 1999, p. 73-89.

Het sociaal grondrecht op arbeid zoals onder andere vastgelegd in art. 19 lid 3 Grondwet, geeft de werknemer immers niet zonder meer het recht op feitelijke tewerkstelling.⁹ De vraag rijst of een werknemer via de norm van art. 7:611 BW alsnog een recht op arbeid toekomt. Hoewel verschillende auteurs aldus aandacht hebben besteed aan de beantwoording van voornoemde vraag, is daarbij niet of nauwelijks onderzocht hoe het antwoord op die vraag luidt voor de werknemerscategorie ‘beroepsvoetballers’.¹⁰ Een beantwoording van die vraag is temeer relevant nu beroepsvoetballers niet onder de categorie van ‘normale’ werknemers vallen, zoals ook Van den Hout en Branco Martins hebben opgemerkt.¹¹ Nu het voor professionele voetballers om meerdere redenen van wezenlijk belang is om arbeid te kunnen (blijven) verrichten, rijst de vraag of voor die werknemerscategorie juist eerder een recht op arbeid dient te worden aangenomen. Daar staat tegenover dat voetbalclubs verschillende redenen kunnen hebben om een speler van zijn arbeid te weerhouden. De belangen van speler en club kunnen daardoor al snel met elkaar in strijd komen. Ook over die belangenafweging bestaat een gebrek aan literatuur. Voorts is in mijn beleving niet of in mindere mate aandacht besteed aan een vergelijking van het (nationale) toetsingskader van de Arbitragecommissie van de KNVB (hierna ook: commissie) met de (internationale) toetsingskaders van de Dispute Resolution Chamber van de FIFA (hierna ook: DRC) en van het Court of Arbitration for Sport (hierna ook: CAS).¹²

Het onderzoeken van het vorengaande moet leiden tot een vernieuwd perspectief op het recht op arbeid in de voetbalwereld. Meer precies moet de kennis die het onderzoek produceert bijdragen aan het onderzoeksdoel: de ontwikkeling of aanscherping van de huidige lijn van de Arbitragecommissie van de KNVB inzake het recht op arbeid. De relevantie daarvan is gelegen in het fundamentele belang van spelers om hun arbeid te kunnen (blijven) verrichten, zoals later zal blijken. De duidelijkheid die het onderzoek beoogt te bieden moet ten goede komen aan de rechtspraktijk en bovenal de rechtspositie van individuele profvoetballers (mogelijkerwijs) versterken, dan wel profvoetballers in staat stellen hun rechtspositie beter in te schatten.

⁹ Van Staveren 2007, p. 133-134. Om die reden wordt het recht op arbeid als sociaal grondrecht in deze scriptie buiten beschouwing gelaten.

¹⁰ Zie hierover: Stevens 2015a, p. 8-14; Stevens 2015b, p. 54-60.

¹¹ Van den Hout 2008, p. 7; Branco Martins 2021, p. 341-344.

¹² Zie voor de bevoegdheid van de Arbitragecommissie van de KNVB: par. 4.1. Zie voor de bevoegdheid van de DRC en het CAS: par. 5.1.

1.2 De onderzoeksvraag en deelvragen

Uit het voorgaande vloeit de volgende centrale onderzoeksvraag voort: *'In hoeverre is het vanuit nationaal en internationaal perspectief juridisch toelaatbaar, een contractspeler van een betaaldvoetbalorganisatie te weerhouden van opstelling in het eerste elftal dan wel deelname aan trainingsactiviteiten van het eerste elftal te ontzeggen, met het oog op het beginsel van goed werkgeverschap als neergelegd in art. 7:611 BW en welke toetsingselementen worden daarbij relevant geacht?'*

Om tot een gestructureerde beantwoording van de onderzoeksvraag te komen, dient er een antwoord geformuleerd te worden op de navolgende deelvragen:

- i. Hoe verhouden het leerstuk van het recht op arbeid en het beginsel van goed werkgeverschap, als neergelegd in art. 7:611 BW, zich tot elkaar en welke lijnen hanteren de Hoge Raad en de lagere rechtspraak ten aanzien daarvan?
- ii. In welke mate hebben contractspelers van een betaaldvoetbalorganisatie er belang bij hun arbeid te (blijven) verrichten en in welke mate hebben betaaldvoetbalorganisaties er belang bij om contractspelers daarvan te weerhouden?
- iii. Welke lijn hanteert de Arbitragecommissie van de KNVB ten aanzien van het recht op arbeid in de voetbalwereld en welke toetsingselementen acht het daarbij relevant, kijkend naar het beginsel van goed werkgeverschap als neergelegd in art. 7:611 BW?
- iv. Welke lijnen hanteren het CAS en de DRC ten aanzien van het recht op arbeid in de voetbalwereld en welke toetsingselementen achten zij daarbij relevant, kijkend naar het beginsel van goed werkgeverschap als neergelegd in art. 7:611 BW?

1.3 Methodologie

Om tot een beantwoording van de onderzoeksvraag te komen, zal er vanuit een juridisch-dogmatische invalshoek onderzoek worden verricht. Bij een juridisch-dogmatisch onderzoek gaat het om de bestudering van het in een bepaalde rechtsorde geldende recht inclusief de normatieve grondslagen, beginselen en historische ontwikkelingen, waarbij het onderzoek dit recht beschrijft, duidt, systematiseert, vergelijkt met elders recht, bekritiseert en regelmatig verder helpt te ontwikkelen door wijzigingen voor te stellen met het oog op een betere oplossing van bepaalde problemen in de rechtspraktijk.¹³ Door het in kaart brengen van de verschillende toetsingskaders kunnen bepaalde

¹³ Van Gestel 2021, p. 288. Zie ook: Van Dijck, Snel & Van Golen 2023, p. 88-90.

handvatten naar voren komen, welke kunnen bijdragen aan het juridisch-dogmatisch onderzoek als geheel. Er is voor de juridisch-dogmatische invalhoek gekozen, nu met het onderzoek wordt gepoogd het huidige recht op arbeid in de voetbalwereld verder te ontwikkelen en te verbeteren op basis van de elementen die voortvloeien uit de verschillende toetsingskaders. Ter beantwoording van de onderzoeksvraag, is er een literatuur- en jurisprudentieonderzoek uitgevoerd. Daarbij is steeds gekeken naar hetgeen reeds in de juridisch-dogmatische literatuur is besproken en zijn de relevante bronnen geanalyseerd, geïnterpreteerd en vergeleken.¹⁴ Bij het uitvoeren van het jurisprudentieonderzoek is onderzocht totdat het verzadigingsniveau werd bereikt, oftewel totdat geen nieuwe uitspraken meer naar voren kwamen aan de hand van relevante zoektermen.¹⁵

Ter beantwoording van de eerste deelvraag is op basis van een literatuuronderzoek onderzocht welke functie het beginsel van goed werkgeverschap vervult in het kader van het recht op arbeid. Daarnaast is middels een jurisprudentieonderzoek gekeken naar de visies van de Hoge Raad en de lagere rechtspraak ten aanzien van het recht op arbeid, waarbij tevens gebruik is gemaakt van de parlementaire geschiedenis. Deze visies zijn vervolgens vergeleken en bekritiseerd. De visies zijn in die zin van belang om de (hedendaagse) opvattingen, inclusief de daaraan ten grondslag liggende overwegingen, over het recht op arbeid in het algemene arbeidsrecht aan het licht te brengen. De beantwoording van de tweede deelvraag heeft in overwegende mate plaatsgevonden aan de hand van literatuur en van jurisprudentie van de Hoge Raad, lagere rechtspraak en Arbitragecommissie. Het in kaart brengen van de belangen van spelers bij het (blijven) verrichten van arbeid en de belangen van clubs om spelers daar onder omstandigheden van te weerhouden, moet leiden tot een beter begrip van de toetsingselementen die gehanteerd worden door de Arbitragecommissie, de DRC en het CAS. Voorts is voor de beantwoording van de derde deelvraag hoofdzakelijk gekeken naar arbitrale vonnissen van de Arbitragecommissie en in mindere mate naar uitspraken van de civiele voorzieningenrechter. Voor de beantwoording van de vierde deelvraag zijn de databases van het CAS en de DRC geraadpleegd. De toetsingskaders van de commissie, het CAS en de DRC zijn gecategoriseerd op ‘recht op opstelling’ en ‘recht op training’ en daaropvolgend is getracht een lijn te ontdekken ten aanzien van deze categorieën. De lijnen zijn vergeleken en bekritiseerd door te analyseren welke elementen volgens de commissie, het CAS en de DRC het meeste gewicht in de schaal leggen bij het bepalen of een speler een recht op arbeid toekomt.

¹⁴ IJzermans & Van Schaijk 2007, p. 7.

¹⁵ Onder meer kan gedacht worden aan: ‘het recht om opgesteld te worden in het eerste elftal’, ‘het recht op training met het eerste elftal’, ‘trainingen en wedstrijden van de selectie van het eerste elftal’, ‘goed werkgeverschap’, ‘to play with the first squad’, ‘to train (only) with the first squad’, ‘access to training’, ‘reserve team’, ‘exclusion from the team’.

1.4 Structuur van het onderzoek

De structuur van het onderzoek zal er als volgt uitzien. In hoofdstuk 2 van het onderzoek zal gekeken worden naar de rol van het beginsel van goed werkgeverschap inzake het recht op arbeid en de visies van de Hoge Raad en lagere rechtspraak ten aanzien daarvan. Hierop volgend wordt in hoofdstuk 3 ingezoomd op de belangen van een speler om zijn werk te kunnen (blijven) verrichten en op de belangen van een club om een speler daarvan te onthouden. In hoofdstuk 4 wordt onderzocht hoe de Arbitragecommissie van de KNVB omspringt met het recht op arbeid in de voetbalwereld en welke toetsingselementen het daarbij in ogenschouw neemt. Vervolgens wordt in hoofdstuk 5 op eenzelfde wijze te werk gegaan, maar dan vanuit het internationale perspectief van het CAS en de DRC. Het onderzoek wordt in hoofdstuk 6 afgesloten met een conclusie.

Hoofdstuk 2: Recht op arbeid en goed werkgeverschap

In dit hoofdstuk wordt onderzocht in welke mate er in het algemene arbeidsrecht een recht op arbeid bestaat. Nu een (rechtstreeks) recht op arbeid ontbreekt in het BW, is het relevant om te onderzoeken of een werknemer via de norm van art. 7:611 BW alsnog een recht op arbeid toekomt. Voor de beantwoording van voornoemde vraag wordt allereerst gekeken naar de rol van het beginsel van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) in het arbeidsrecht (paragraaf 2.1), waarna de visies van respectievelijk de Hoge Raad en de lagere rechtspraak ten aanzien van het recht op arbeid de revue passeren (paragraaf 2.2). Ter afsluiting van het hoofdstuk volgt een conclusie (paragraaf 2.3).

2.1 Het beginsel van goed werkgeverschap

In het leerstuk van het recht op arbeid speelt het beginsel van goed werkgeverschap uit art. 7:611 BW een prominente rol, hetgeen onder meer Diebels en Verhulp niet onopgemerkt is gebleven.¹⁶ Werkgevers zijn op de voet van art. 7:611 BW verplicht zich als een goed werkgever te gedragen.¹⁷ Dit summiere wetsartikel lijkt op het eerste gezicht niet waardevol en afgevraagd kan worden of het naast art. 6:2 BW en art. 6:248 BW (redelijkheid en billijkheid) noodzakelijk is, hetgeen volgens de wetgever wel degelijk het geval is. Volgens de memorie van toelichting is een speciale vermelding (van art. 7:611 BW) waardevol, omdat de bepaling niet slechts ziet op de bedoelingen van partijen onderling, maar ook op voor het arbeidsrecht relevante verhoudingen en ontwikkelingen in rechtsopvattingen.¹⁸ In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat art. 7:611 BW een concretisering betreft van de algemene norm dat de inhoud van de overeenkomst mede bepaald wordt door de eisen van redelijkheid en billijkheid.¹⁹ In de ogen van Kloostra en Laagland geldt het goed werkgeverschap als een vage, open norm die de rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer nader inkleurt.²⁰

Het beginsel van goed werkgeverschap kent volgens Heerma van Voss drie functies.²¹ De voor dit onderzoek meest relevante functie betreft dat art. 7:611 BW de mogelijkheid opent om nieuwe ontwikkelingen in het arbeidsrecht te verwerken. De norm biedt de rechter als het ware een vorm van flexibiliteit, in die zin dat het de rechter in staat stelt om mee te gaan met nieuwe ontwikkelingen in het arbeidsrecht dan wel om gewijzigde inzichten over het arbeidsrecht in aanmerking te nemen bij

¹⁶ Diebels 2022, p. 112; Verhulp, in: *T&C Burgerlijk Wetboek 2021*, art. 7:611 BW.

¹⁷ Het goed werknemerschap als bedoeld in art. 7:611 BW wordt in deze scriptie in beginsel achterwege gelaten.

¹⁸ *Kamerstukken II* 1993/94, 23438, nr. 3, p. 15.

¹⁹ HR 8 april 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1322 (concl. A-G T. Koopmans), *NJ* 1994/704, m.nt. P.A. Stein (*Agfa/Schoolderman*); HR 30 januari 2004, ECLI:NL:HR:2004:AM2312 (*Parallel Entry/KLM*); HR 5 maart 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2866 (*Tulkens/FNV*).

²⁰ Kloostra & Laagland, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:611 BW, aant. 4 (online, actueel tot en met 31 oktober 2022).

²¹ Heerma van Voss 2011, p. 5-10.

zijn oordeel. Nieuwe ontwikkelingen over een bepaald onderwerp kunnen er via de band van art. 7:611 BW toe leiden dat er niet alleen maatschappelijke maar tevens arbeidsrechtelijke erkenning ontstaat.

Op het moment dat er sprake is van een onderwerp van voldoende algemeen belang, kan dat uiteindelijk resulteren in wetgeving.²² Ook het tegenovergestelde kan zich voltrekken, te weten dat de norm ervoor zorgt dat wetgeving over het betreffende onderwerp niet hoogst noodzakelijk is en het bestaan van de norm al voldoende is. Om daarvan te kunnen spreken, zal de rechtspraak wel eensgezind dienen te zijn over de nieuwe ontwikkeling. Het is derhalve de vraag of er over het hierna te bespreken recht op arbeid eensluidend wordt gedacht in de rechtspraak.

2.2 Recht op arbeid

Zoals reeds aangehaald is het recht op arbeid niet gecodificeerd. Mede daardoor is het al dan niet bestaan van een recht op arbeid al sinds de Wet op de arbeidsovereenkomst van 1907 onderwerp van debat. In de memorie van toelichting van die wet, welke het fundament betreft van de huidige titel 10 van Boek 7, is gekozen voor het uitgangspunt dat er geen algemeen recht op tewerkstelling is.²³ Daarbij werd evenwel opgemerkt dat het voor bepaalde werknemerscategorieën noodzakelijk is om arbeid te blijven verrichten, zodat zij geoefend blijven in hun vak.²⁴ Het wel of niet bestaan van een recht op arbeid staat aldus niet vast, waardoor afgevraagd kan worden hoe de Hoge Raad en de lagere rechtspraak zich positioneren in dit debat.

2.2.1 Lijn Hoge Raad

In de ogen van de Hoge Raad laat de wetsgeschiedenis geen andere conclusie toe dan dat de wetgever ten aanzien van de vraag of de werkgever verplicht is de werknemer in staat te stellen de overeengekomen arbeid te verrichten, geen algemene regel heeft willen stellen.²⁵ Daarbij is het antwoord op die vraag volgens de Hoge Raad – in het kader van het beginsel van goed werkgeverschap – afhankelijk van de aard van de dienstbetrekking en van de overeengekomen arbeid, alsmede van de bijzondere omstandigheden van elk geval. De Hoge Raad voelt, kort gezegd, niets voor een algemeen recht op arbeid maar kiest veeleer voor een meer casuïstische wijze van rechtsvinding. Die lijn is nadien doorgetrokken in meerdere uitspraken.²⁶ Wanneer het te ontvangen loon van de werknemer afhangt van het verrichten van de arbeid, dient de werknemer in beginsel wél tot arbeid te worden

²² Heerma van Voss 2011, p. 7.

²³ Bles 1907, p. 438-439.

²⁴ Bles 1907, p. 439.

²⁵ HR 26 maart 1965, NJ 1965/163, m.nt. Scholten (*Walsweer c.s./Acmesa*).

²⁶ Zie onder meer: HR 25 januari 1980, NJ 1980/264 (*Possemis/Hoogenboom*), HR 27 mei 1983, NJ 1983/758 (*Ruskamp/Welsuria*); HR 12 mei 1989, NJ 1989/801 (*Chelbi/Klene*).

toegelaten.²⁷ Volgens Stein dienen er ‘duidelijke aanwijzingen te zijn, om een ingrijpen van de rechter te rechtvaardigen, want anders zou er immers aan de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de gang van zaken op de arbeidsplaats worden tekortgedaan’.²⁸

Daarentegen zijn onder meer Heerma van Voss en Kloostra kritisch over de arresten van de Hoge Raad en komen tot het oordeel dat de stelling dat de wetsgeschiedenis geen andere conclusie toelaat, een onjuiste is.²⁹ Als argument daarvoor wordt onder andere aangevoerd dat de opvattingen over de relevantie van het recht op arbeid zijn veranderd. Kloostra voegt hieraan toe dat het verrichten van arbeid vroeger veelal zwaar en onaangenaam was en werknemers in slechts specifieke gevallen een belang hadden bij het verrichten van arbeid, met name daar waar de werknemer zijn loon dreigde te verliezen.³⁰

Deze kritiek op de arresten van de Hoge Raad is mijns inziens terecht, al begrijp ik dat de Hoge Raad zijn handen niet heeft durven te branden aan een *algemeen* recht op arbeid. In dat geval zou de werkgever *te allen tijde* de werknemer werk dienen te verschaffen, ook al zorgt dat bijvoorbeeld voor een grove verstoring van het werkproces. Afgezien daarvan is de tijdsgeest inmiddels aan nieuwe ontwikkelingen onderhevig geweest. Het verrichten van arbeid is veeleer een zelfstandig belang geworden, waarbij onder meer immateriële aspecten een rol spelen zoals zelfontplooiing, ontwikkeling van capaciteiten en participatie in de samenleving.³¹ Ook de Hoge Raad zag al in dat de heersende opvattingen kunnen gaan wijzigen, hetgeen mijns inziens de weg opent voor een recht op arbeid als uitgangspunt.³² De Hoge Raad liet hiermee ‘de deur op een kier’.

In de zogenaamde Wilco-beschikking, welke overigens niet direct betrekking had op het recht op arbeid, lijkt de Hoge Raad zijn eerdere uitgangspunt (enigszins) te nuanceren. De Hoge Raad overwoog in die beschikking dat de werkgever, op grond van het oordeel van de rechter in eerste aanleg, *verplicht* was de werknemer tot werk toe te laten.³³ Kloostra en Laagland stellen dat het er derhalve op lijkt dat de Hoge Raad zich tegenwoordig kan vinden in het uitgangspunt dat een werknemer in het kader van het goed werkgeverschap een recht op tewerkstelling toekomt, tenzij er

²⁷ HR 27 juni 1958, *NJ* 1958/457; HR 25 januari 1980, *NJ* 1980/264, m.nt. P.A. Stein (*Possemis/Hoogenboom*).

²⁸ HR 25 januari 1980, *NJ* 1980/264, m.nt. P.A. Stein (*Possemis/Hoogenboom*).

²⁹ Kloostra & Laagland, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:611 BW, aant. 4 (online, actueel tot en met 31 oktober 2022); Heerma van Voss 1999, p. 74. Zie eerder al: Duk 1984, p. 495-506.

³⁰ Kloostra & Laagland, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:611 BW, aant. 4.2 (online, actueel tot en met 31 oktober 2022).

³¹ Kloostra & Laagland, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:611 BW, aant. 4 (online, actueel tot en met 31 oktober 2022).

³² HR 26 maart 1965, *NJ* 1965/163, m.nt. Scholten (*Walsweer c.s./Acmesa*); HR 25 januari 1980, *NJ* 1980/264 (*Possemis/Hoogenboom*).

³³ HR 13 juli 2018, ECLI:NL:HR:2018:1209 (*Wilco*).

een redelijke grond bestaat hem daarvan te onthouden.³⁴ Ook volgens Bouwens ‘heeft het er alle schijn van dat de Hoge Raad zich inmiddels heeft geschaard achter het in de lagere rechtspraak gehanteerde en in de literatuur verdedigde standpunt dat goed werkgeverschap in beginsel meebrengt dat op de werkgever een verplichting rust om de werknemer te werk te stellen, tenzij voor de weigering hem toe te laten een redelijke grond bestaat’.³⁵ Zwemmer en Doorn zien dit anders.³⁶ Hoewel in mijn ogen uit de overwegingen niet opgemaakt kan worden dat de Hoge Raad helemaal ‘om’ is, kan op zijn minst gesteld worden dat de Hoge Raad een stap heeft gezet in de richting van een recht op arbeid als uitgangspunt. In de volgende paragraaf zal worden nagegaan of de lagere rechtspraak de lijn van de Hoge Raad volgt ofwel een eigen koers is gaan varen.

2.2.2 Lijn lagere rechtspraak

De lagere rechtspraak zit anders in de wedstrijd dan de Hoge Raad, te weten dat in de lagere rechtspraak wél een recht op tewerkstelling als uitgangspunt wordt aangenomen.³⁷ Daarbij geldt voor bepaalde categorieën werknemers dat eerder een recht op arbeid kan worden aangenomen, aangezien dat noodzakelijk is om een zekere vakbekwaamheid te verhogen of op peil te houden.³⁸ Onder meer kan gedacht worden aan de toneelspeler en de beroepsvoetballer.³⁹

De lijn van de lagere rechtspraak betreft dat *‘als uitgangspunt moet worden genomen dat van een goed werkgever gevergd mag worden dat hij de werknemer tegen diens wil slechts de mogelijkheid mag onthouden om de overeengekomen arbeid te verrichten wanneer de werkgever daarvoor een redelijke grond heeft en dat die grond voldoende zwaar dient te wegen, gelet op het in beginsel zwaarwegend achten te belang van de werknemer om de bedongen arbeid te kunnen blijven verrichten’*.⁴⁰ Deze visie is vervolgens meerdere keren en tot op heden onderschreven.⁴¹ Als argumentatie voor de gekozen lijn wordt opgemerkt dat het verrichten van arbeid – los van het te ontvangen loon – intrinsieke waarde heeft voor de werknemer, mede gezien de betekenis die in het maatschappelijke verkeer wordt toegekend aan het kunnen verrichten van arbeid. Werk betreft niet alleen een bron van inkomsten maar

³⁴ Kloostra & Laagland, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:611 BW, aant. 4 (online, actueel tot en met 31 oktober 2022). Zie ook: Boot 2018, p. 23-24.

³⁵ HR 13 juli 2018, ECLI:NL:HR:2018:1209, m.nt. W.H.A.C.M. Bouwens (*Wilco*).

³⁶ Zwemmer & Doorn 2022, p. 19.

³⁷ Zwemmer & Doorn 2022, p. 16-17; Boot & Bokx-Boom 2018, p. 4-5.

³⁸ Fase 1975, p. 477.

³⁹ Rb. Amsterdam 3 april 1975, NJ 1975/285 (*Haan/Ajax*).

⁴⁰ Hof Leeuwarden 29 november 2011, ECLI:NL:GHLEE:2011:BU6253.

⁴¹ Zie: Hof Arnhem-Leeuwarden 12 augustus 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:6359; Rb. Leeuwarden 19 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4613; Rb. Almere 27 februari 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:1719; Rb. Leeuwarden 5 januari 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:34; Hof Amsterdam 22 januari 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:142; Rb. Den Haag 25 november 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:12073; Rb. Leeuwarden 30 juni 2021, ECLI:NL:RBNNE:2021:2696; Rb. Haarlem 11 oktober 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:11903; Rb. Arnhem 6 april 2023, ECLI:NL:RBGEL:2023:2333.

is tevens van belang voor zelfontplooiing, sociale contacten, het ontwikkelen van identiteit en eigenwaarde en als vorm van maatschappelijke participatie.⁴² Het niet toelaten van een werknemer tot arbeid werkt in beginsel diffamerend voor de werknemer.

Evenwel wordt opgemerkt dat de vrijheid van de werkgever om zijn organisatie naar eigen wensen in te richten dient afgewogen te worden tegen het in beginsel gerechtvaardigde belang van een werknemer om de bedongen arbeid te kunnen verrichten.⁴³ Bij die belangenafweging dient de werkgever alle belangen van de werknemer te betrekken.⁴⁴ Van belang is aldus om in te zien dat het gaat om een uitgangspunt en niet om een ‘onverkort’ recht op arbeid, zoals ook Fase heeft betoogd.⁴⁵ Anders gezegd is er sprake van een recht op arbeid, tenzij redelijke en zwaarwegende gronden zich hiertegen verzetten. Bouwens, Bij de Vaate en Duk spreken daarom van een geclausuleerd recht.⁴⁶

Er is slechts plaats voor het onthouden van een werknemer om zijn overeengekomen arbeid te verrichten indien, gelet op alle omstandigheden van het geval en na een afweging van belangen, voor de werkgever een reëel en zodanig nadeel dreigt, dat van de werkgever niet kan worden gevergd dat hij de werknemer zijn arbeid blijft verrichten.⁴⁷ Ook kan gedacht worden aan een werknemer die in ernstige mate is tekortgeschoten in de nakoming van zijn verplichtingen alsook aan het bestaan van de gerechtvaardigde vrees voor ongewenste situaties op de werkvloer.⁴⁸ Bij de vraag of van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd dat hij de werknemer zijn werkzaamheden laat voortzetten, dient onder meer acht geslagen te worden op onderstaande elementen (bezien in samenhang):

- i) de aard van de arbeidsovereenkomst en de aard en inhoud van de functie van de werknemer;
- ii) de aard en ernst van het disfunctioneren van de werknemer;
- iii) de aard en omvang van het voor de werkgever reëel dreigende nadeel;
- iv) de wijze en het tijdstip waarop de werkgever de werknemer heeft aangesproken op zijn disfunctioneren en de mogelijkheid en begeleiding die de werkgever heeft geboden om zijn functioneren te verbeteren;
- v) bijzondere belangen die een werknemer eventueel heeft bij het voortzetten van zijn werkzaamheden.⁴⁹

⁴² Zie: *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 1.

⁴³ Zie ook: Rb. Maastricht 15 januari 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:328; Rb. Arnhem 6 april 2023, ECLI:NL:RBGEL:2023:2333.

⁴⁴ Rb. Arnhem 14 september 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:5957.

⁴⁵ Fase 1975, p. 480.

⁴⁶ Bouwens, Bij de Vaate & Duk 2020, p. 71.

⁴⁷ Hof Arnhem-Leeuwarden 15 januari 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:295.

⁴⁸ Frinking 2020, p. 333-336.

⁴⁹ Hof Arnhem-Leeuwarden 15 januari 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:295. Zie ook: Rb. Almelo 22 februari 2019, ECLI:NL:RBOVE:2019:722; Rb. Leeuwarden 8 mei 2019, ECLI:NL:RBNNE:2019:1980; Rb. Nijmegen 21 januari 2021,

De lagere rechtspraak heeft aldus wel erkend dat er belangen aanwezig kunnen zijn bij de werkgever, die het niet toelaten tot arbeid van de werknemer kunnen rechtvaardigen. Niettemin geldt dat het recht op tewerkstelling steeds het uitgangspunt is. Ook een beroep op het feit dat het niet langer van de werkgever gevergd kan worden de werknemer tot zijn arbeid toe te laten, zal slechts in uitzonderlijke gevallen worden gehonoreerd aangezien de daarbij te hanteren toetsingselementen eveneens vanuit een werknemersperspectief zijn ingestoken.

2.3 Conclusie

Doordat er geen recht op arbeid in ons BW is neergelegd, zal een werknemer via de vage en open norm van het beginsel van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) een eventueel recht op arbeid dienen af te dwingen. Art. 7:611 BW heeft immers onder meer de functie dat het de mogelijkheid opent om met nieuwe ontwikkelingen in het arbeidsrecht mee te bewegen. Aan de hand van art. 7:611 BW zal aldus moeten worden geoordeeld of er in het desbetreffende geval inderdaad sprake is van een recht op arbeid.

De Hoge Raad meent (van oudsher) dat van een algemeen recht op arbeid geen sprake kan zijn en het bestaan ervan afhankelijk is van de aard van de dienstbetrekking en van de overeengekomen arbeid, alsmede van de bijzondere omstandigheden van elk geval. Dat gezegd hebbende lijkt de Hoge Raad inmiddels een nieuwe weg te zijn ingeslagen met de Wilco-beschikking.

De lijn van de lagere rechtspraak is dat de werknemer wél een recht op arbeid heeft, tenzij redelijke en zwaarwegende gronden zich daartegen verzetten. Ook geldt dat voor bepaalde werknemerscategorieën eerder een recht op arbeid wordt aangenomen, waaronder ook de profvoetballer kan worden geschaard. De lagere rechtspraak volgt het standpunt dat een werknemer in beginsel een zwaarwegend belang heeft bij het kunnen verrichten van zijn arbeid en daar niet snel van mag worden onthouden. Het belang van een werknemer om zijn arbeid te kunnen verrichten zal moeten worden afgewogen tegen de vrijheid van de werkgever om zijn organisatie naar eigen wensen in te richten. Alleen wanneer het niet van de werkgever gevergd kan worden de werknemer langer tot zijn werk toe te laten, kan de werknemer van zijn arbeid worden onthouden. De bij die afweging te hanteren toetsingselementen spreken eveneens in het voordeel van de werknemer, waardoor een werknemer slechts in uitzonderlijke omstandigheden van zijn arbeid zal (mogen) worden uitgesloten.

ECLI:NL:RBGEL:2021:7333; Rb. Arnhem 14 september 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:5957; Rb. Alkmaar 4 juli 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:5758; Rb. Arnhem 7 juli 2022, ECLI:NL:RBGEL:2022:4987.

Van consensus in de jurisprudentie kan aldus nog niet worden gesproken. Voorzichtigheidshalve kan wel worden geconcludeerd dat de Hoge Raad een eerste stap heeft gezet in de richting van het in de lagere rechtspraak gehanteerde uitgangspunt, te weten dat een werknemer in het kader van goed werkgeverschap in beginsel een recht op arbeid toekomt. Het is mijns inziens te hopen dat de Hoge Raad zijn lijn (volledig) gaat aansluiten bij die van de lagere rechtspraak, zodat de zwaarwegende werknemersbelangen naar de voorgrond worden getrokken. In mijn ogen mag het belang van een werknemer om zijn arbeid te blijven verrichten namelijk niet onderschat worden, waarmee ik mij aansluit bij de lijn van de lagere rechtspraak. Niettemin meen ik dat een *algemeen* recht op arbeid te ver reikt, welnu er zich altijd situaties kunnen voltrekken waarbij dat zou leiden tot onevenredige gevolgen voor de werkgever.

Hoofdstuk 3: De belangenafweging: voetbalclub tegen voetballer

Doordat is geconstateerd dat er geen eenduidige lijn in de jurisprudentie bestaat met betrekking tot het bestaan van een recht op arbeid en is gebleken dat een beroepsvoetballer niet snel van zijn werk mag worden onthouden, zal er in dit hoofdstuk – gelet op de te maken belangenafweging – worden gekeken naar de belangen van een voetballer die met het verrichten van zijn werk gepaard gaan (paragraaf 3.1). Daarnaast zal het perspectief van de voetbalclub worden besproken (paragraaf 3.2), aangezien een club er in bepaalde omstandigheden belang bij kan hebben om een speler van zijn werk te onthouden. Daaropvolgend zal mijn visie volgen over welke positie dient te prevaleren (paragraaf 3.3). Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie (paragraaf 3.4).

3.1 Belangen voetballer

Zoals in het vorige hoofdstuk vastgesteld mogen beroepsvoetballers niet snel worden onthouden van het verrichten van arbeid, aangezien dat van belang is om een zekere vakbekwaamheid te vergroten of op peil te houden.⁵⁰ Dit klemmt voor voetballers des te meer nu voetballers middels het verrichten van hun arbeid een bepaalde marktwaarde bij elkaar spelen en het te ontvangen salaris veelal daarvan afhankelijk is. Onder ‘arbeid’ wordt in het vervolg van deze scriptie verstaan: het trainen met het eerste elftal en het spelen van wedstrijden voor het eerste elftal van de club. Het grootste belang van de speler is gelegen in het spelen van wedstrijden voor het eerste elftal. Daardoor komt de speler immers ‘in de picture’, daar er simpelweg meer (commerciële) aandacht bestaat voor wedstrijden op het hoogste podium. Op het moment dat de speler de mogelijkheid wordt geboden om wedstrijden te spelen voor het eerste elftal en aldaar presteert, is de kans op een succesvolle sportieve carrière – en de daarmee gepaard gaande financiële voordelen – aanzienlijk groter. Het bovenstaande werkt ook de andere kant op. Wordt een dergelijke mogelijkheid niet geboden, dan tast dat de status van de speler aan met een daling van zijn marktwaarde tot gevolg en zal het lastiger worden om bij ‘grotere’ clubs aan de bak te komen. Het persoonlijke belang voor spelers ligt ook in de negatieve publiciteit en het gezichtsverlies als zij zonder redelijke grond niet mogen werken.⁵¹ Hiernaast speelt er nog een additioneel financieel belang voor de speler in de vorm van (wedstrijd)bonussen. Zo komt het in de voetballerij veelvuldig voor dat spelers premies ontvangen wanneer zij bijvoorbeeld een wedstrijd winnen, ‘de nul houden’, een doelpunt maken of überhaupt minuten maken voor het eerste elftal. Om als speler aanspraak te maken op die bonussen, zullen er logischerwijze wel eerst (een bepaald aantal) wedstrijden gespeeld

⁵⁰ Fase 1975, p. 477.

⁵¹ Van Staveren 2007, p. 134.

moeten worden in het eerste elftal. De prestaties op de trainingen moeten uiteindelijk leiden tot het spelen van de wedstrijden voor het eerste elftal.

De trainingen zijn in eerste instantie gericht op het verhogen van de (technische en tactische) vaardigheden en conditie van spelers, alsmede op het vormen van individuele spelers tot een hecht team, om daarmee vervolgens positieve wedstrijdresultaten te behalen. De speler kan door het tonen van zijn kwaliteiten, vorm en drive op trainingen de trainer ertoe bewegen hem op te stellen in het eerste elftal. Doordat de (hoofd)trainer de verantwoordelijke is binnen de club ten aanzien van het behalen van wedstrijdresultaten van het eerste elftal, zal hij doorgaans spelers opstellen die tijdens de trainingen hebben laten zien te beschikken over de meeste kwaliteit en verkeren in de grootste vorm. Hierdoor is het trainen met het eerste elftal essentieel voor spelers, nu daaruit het basiselftal voor de wedstrijden van het eerste team wordt gekozen.

3.2 Belangen voetbalclub

Tegenover het belang van de speler om zijn arbeid te verrichten staan verschillende belangen van de voetbalclub om de speler daarvan te onthouden. Zo heeft een club de vrijheid om zijn organisatie naar eigen wensen in te richten.⁵² Naar mening van Zwemmer en Doorn dient de vrijheid van ondernemerschap dan ook betrokken te worden in de belangenafweging.⁵³ Een voetbalclub heeft het commerciële belang om als onderneming zijnde winst te maken. Het verdienmodel van een voetbalclub is gelegen in de verkoop van spelers welke nog een doorlopend contract hebben bij de club, zoals ook Stevens heeft opgemerkt.⁵⁴ Hierdoor heeft de club er een financieel belang bij om te voorkomen dat een speler transfervrij de deur uit loopt, door af te zien van een contractverlenging. Het befaamde *Bosman*-arrest heeft deze marktforming in de voetbalwereld in de hand gewerkt.⁵⁵ Ter afwending van een situatie waarin de speler zijn contract niet wenst te verlengen, kan de club besluiten de speler niet langer deel uit te laten maken van de eerste selectie, als zijnde een pressiemiddel de speler ertoe te verleiden zijn contract (alsnog) te verlengen. Hoewel die werkwijze voor discussie vatbaar is, zal het bewijstechnisch nagenoeg onhaalbaar zijn voor een speler om aan te tonen dat hij vanwege die reden buiten de selectie wordt gelaten. De club zal zich immers doorgaans op het standpunt stellen dat een dergelijke maatregel noodzakelijk is om het groepsproces niet te verstoren. Zeer nauw verweven met dit financiële belang, is het sportieve belang van de voetbalclub om positieve wedstrijdresultaten in de wacht te slepen en daardoor uiteindelijk prijzen te winnen (met als gevolg

⁵² Zie onder meer: Hof Arnhem-Leeuwarden 29 december 2011, ECLI:NL:GHLEE:2011:BU6253; Rb. Maastricht 15 januari 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:328; Rb. Arnhem 6 april 2023, ECLI:NL:RBGEL:2023:2333.

⁵³ Zwemmer & Doorn 2022, p. 18-19. Zie ook: Verburg 2017, p. 115-117.

⁵⁴ Stevens 2015a, p. 13.

⁵⁵ HvJ EG 15 december 1995, C-415/93, ECLI:EU:C:1995:463 (*Bosman*). Zie hierover: Hendrickx 2016, p. 3-8.

een vergroting van het aanzien van de club). De prestaties op het veld moeten uiteindelijk resulteren in meer financiële middelen voor de club. Onder meer kan gedacht worden aan betere sponsordeals, prijzengelden, meer televisiegelden en de verkoop van meer wedstrijdkaarten.

Om tot die positieve wedstrijdresultaten te komen, heeft de voetbalclub er een aanmerkelijk belang bij om ‘de regie te houden’ over de selectie van het eerste elftal. De (hoofd)trainer is in het bijzonder de daartoe aangewezen persoon. De trainer dient dan ook een bepaalde beslissingsruimte te worden gegund, nu hij vanwege zijn vakbekwaamheid is aangesteld om de prestaties van de spelers te beoordelen en daarin keuzes te maken, welke moeten leiden tot positieve wedstrijdresultaten. De (voetbaltechnische) keuzes die de trainer maakt om een speler buiten de eerste selectie te houden, zijn zeer divers van aard. Mede kan gedacht worden aan het (eigen) spelsysteem en/of dat van de tegenstander, trainingsarbeid, eerdere prestaties, kwaliteit, directe tegenstanders of mentaliteit van de speler.⁵⁶

Met het bovengemelde is ook nauw verbonden het belang van de club om in bepaalde situaties een speler disciplinair te kunnen straffen, door hem terug te kunnen plaatsen in het tweede elftal wanneer het gedrag van de speler daartoe aanleiding geeft. Een dergelijke disciplinaire maatregel kan onder meer aan de orde zijn bij spelers die het groepsproces met hun gedrag ernstig verstoren of bij het niet naleven van interne (club)voorschriften (zoals het veelvuldig te laat komen bij teambijeenkomsten of te ‘zwaar’ terugkeren van vakantie). In deze situaties heeft de club er belang bij om de speler daarvoor te kunnen sanctioneren middels een (tijdelijke) plaatsing uit het eerste elftal. Dit alles in het kader van het streven van de club om zoveel als mogelijk positieve wedstrijdresultaten bij elkaar te voetballen.

3.3 Eigen visie

Evident is dat voetbalclubs meerdere belangen hebben om een speler te onthouden van deelname aan de eerste selectie. Desalniettemin dunkt mij dat het spelersperspectief de boventoon dient te voeren. Eerst is het relevant om in herinnering te brengen dat werknemers in zijn algemeenheid de wedstrijd al met 1-0 achter beginnen, te weten dat de verhouding tussen werknemer en werkgever niet in evenwicht is. Werknemers zijn namelijk structureel kwetsbaar doordat zij juridisch ondergeschikt zijn aan én economisch afhankelijk zijn van de werkgever.⁵⁷ Voor deze ongelijkheid dient de werknemer gecompenseerd te worden. Ongelijkheidscompensatie wordt gezien als een fundamenteel beginsel van het arbeidsrecht, zoals ook Zekić heeft waargenomen.⁵⁸ Om deze ongelijkheid te herstellen dienen

⁵⁶ Stevens 2015a, p. 11-12.

⁵⁷ HR 17 juli 2020, ECLI:NL:PHR:2020:698 (concl. A-G R.H. de Bock).

⁵⁸ Zekić 2011, p. 68-72.

volgens Van der Heijden en Noordam meer rechten te worden gegeven aan de werknemer, teneinde de werknemers in ieder geval juridisch op een gelijk niveau te brengen als de werkgever.⁵⁹ Voetballers dienen zodoende op enigerlei wijze te worden gecompenseerd om de verhouding met de ‘machtige’ voetbalclubs gelijk te trekken, in dit geval in mijn ogen door het recht op arbeid in de voetbalwereld aan te vangen vanuit het spelersperspectief. Dat betekent niet dat een profvoetballer een ‘recht op opstelling’ in het eerste elftal toekomt. Mijns inziens zou een dergelijk recht te ver reiken, daar dat op zijn minst schuurt met de vrije beslissingsruimte van de trainer. Dit klemmt temeer nu algemeen bekend is dat trainers de voetbalkwaliteiten van dezelfde speler verschillend kunnen beoordelen. In die zin sluit ik mij aan bij Abas, die de trainer ‘de verantwoordelijke man’ noemt.⁶⁰ Bij een algemeen recht om opgesteld te worden zou ieder selectielid dat recht toekomen, terwijl er toch maar echt elf spelers in de basis kunnen staan. Iedere speler dient bij het sluiten van een contract te weten dat de mogelijkheid bestaat dat hij op de bank (of zelfs tribune) komt te zitten. Het maken van selecties door de trainer is namelijk inherent aan sport, zo ook aan voetbal.⁶¹

In mijn optiek dient wél een recht op training met het eerste elftal als uitgangspunt te worden genomen voor spelers die worden gekocht om te trainen en te spelen bij het eerste elftal en voor spelers die gedurende een langere periode deel hebben uitgemaakt van de eerste selectie (oftewel een vaste plaats hebben verworven in de eerste selectie). Voor het bepalen of daarvan sprake is, is geen algemene regel te stellen maar dient te worden vastgesteld per individu aan de hand van alle omstandigheden van het geval. Trainingen zijn voor spelers bij uitstek de mogelijkheid om de trainer ervan te overtuigen dat zij een (basis)plaats in het eerste elftal verdienen. Het spelen van wedstrijden voor het eerste elftal is waar het allemaal om draait in het voetbal, zowel sportief als zakelijk gezien. De trainingen moeten resulteren in het spelen van wedstrijden voor het eerste elftal en op het moment dat een speler van die trainingen wordt onthouden, kan hij zijn kwaliteiten, vorm en drive niet tentoonstellen aan de trainer.

Door een speler te weerhouden van trainingen komt de speler in een neerwaartse spiraal terecht, waar niet eenvoudig uit te komen is. Het basiselftal wordt namelijk samengesteld aan de hand van de trainingen en wanneer de speler daarvan wordt uitgesloten, zal hij conditioneel en fysiek achter gaan lopen op zijn teamgenoten alsook ‘de groepsvorming’ mislopen. Het voornoemde zal de kans op het spelen van wedstrijden voor het eerste elftal aanmerkelijk doen afnemen en de situatie van de speler bij de club alsmaar uitzichtlozer maken. Daar komt bij dat profvoetballers slechts een beperkte tijd op professioneel niveau actief zijn, hetgeen het belang van trainingen op het hoogste niveau eens te meer

⁵⁹ Van der Heijden & Noordam 2001, p. 85

⁶⁰ Rb. Amsterdam 3 april 1975, *NJ* 1975/285, m.nt. P. Abas (*Haan/Ajax*).

⁶¹ Van Staveren 2007, p. 134.

vergroot. Evenzo moet niet worden vergeten dat spelers ‘in hun goede naam’ worden aangetast wanneer zij – al dan niet terecht – uit de eerste selectie worden geplaatst en daarvan hinder kunnen ondervinden bij het zoeken van een nieuwe club.⁶² Het spelen van wedstrijden voor het eerste elftal is kortom van onschatbare waarde voor profvoetballers.

Alleen in uitzonderlijke omstandigheden is het in mijn ogen toegestaan om een speler *tijdelijk* te weren van trainingen van het eerste elftal. Hierbij kan onder meer gedacht worden aan hevige verstoringen van het groepsproces en het herhaaldelijk schenden van interne (club)voorschriften. Daarbij is het niet zo dat bij een enkele verstoring van het groepsproces, de club de speler direct in het tweede elftal mag plaatsen. Zo mag van een goed werkgever worden verwacht dat indien er verstoringen in onderlinge verhoudingen ontstaan, die verstoringen worden besproken en dat – zo nodig met ondersteuning van derden – afspraken worden gemaakt om tot verbetering daarvan te komen.⁶³ Dat gezegd hebbende is de werkgever de verantwoordelijke voor de gang van zaken op de arbeidsplaats en er zou tekort worden gedaan aan die verantwoordelijkheid, indien de club geen stok achter de deur heeft om een speler – tijdelijk – in het tweede elftal te plaatsen. De vorenbedoelde verantwoordelijkheid ziet namelijk eveneens op de belangen van de overige werknemers, zoals ook Stein constateerde.⁶⁴

3.4 Conclusie

Geconcludeerd kan worden dat het spelen van wedstrijden voor het eerste elftal en het trainen met het eerste elftal van fundamenteel belang is voor een voetballer, zowel op sportief als zakelijk gebied. Daartegenover hebben voetbalclubs verschillende belangen om spelers daarvan te weerhouden. Mij lijkt een ‘recht op opstelling’ in strijd te komen met de discretionaire bevoegdheid van de trainer. Evenwel dient in mijn ogen een recht op training wel als uitgangspunt te worden genomen voor spelers die worden gekocht om te trainen en te spelen bij het eerste elftal en voor spelers die gedurende een langere periode deel hebben uitgemaakt van de eerste selectie, mede gelet op de ongelijke verhouding tussen de machtige voetbalclub en de individuele speler. Het belang van de speler om te trainen met het eerste elftal is in mijn beleving groter dan de financiële en sportieve belangen van de club. Trainingen dienen als springplank naar de wedstrijden in het eerste elftal, waardoor met een uitsluiting van een speler van trainingen niet gemakkelijk mag worden omgesprongen. Enkel in uitzonderlijke omstandigheden dient een speler – tijdelijk – van trainingen van het eerste elftal te mogen worden geweerd.

⁶² Zie in vergelijkbare zin: Arbitragecommissie KNVB 24 juli 1997, nr. 617 (*H.F.C. Haarlem/Hendriks*); Arbitragecommissie KNVB 15 april 2009, nr. 1249 en 1250 (*Everse/FC Zwolle*).

⁶³ Arbitragecommissie KNVB 24 februari 2011, nr. 1300 (*Ajax/Van der Zee*).

⁶⁴ HR 25 januari 1980, *NJ* 1980/264, m.nt. P.A. Stein (*Possemis/Hoogenboom*).

Hoofdstuk 4: Het nationale perspectief

In het vorige hoofdstuk is vastgesteld dat voetballers verschillende belangen hebben om hun arbeid te (blijven) verrichten. Daar staat tegenover dat clubs er in bepaalde omstandigheden belang bij hebben om spelers daarvan te weerhouden. Afgevraagd kan worden of de profvoetballer in de visie van de Arbitragecommissie van de KNVB een recht op arbeid toekomt – in het kader van het beginsel van goed werkgeverschap – en welke elementen het in die beoordeling relevant acht. In dit hoofdstuk komt daarom de lijn van de commissie hieromtrent aan de orde (paragraaf 4.2), nadat de bevoegdheid van de commissie is besproken (paragraaf 4.1). Afgesloten wordt met een conclusie (paragraaf 4.3).

4.1 Bevoegdheid Arbitragecommissie van de KNVB

In art. 1020 lid 5 Rv is bepaald dat onder de overeenkomst tot arbitrage mede wordt begrepen een arbitraal beding dat is opgenomen in de partijen bindende statuten of reglementen. Daar heeft de KNVB in voorzien door in art. 8 lid 3 sub a van de statuten van de KNVB neer te leggen dat nationale arbeidsrechtelijke geschillen in het voetbal beslecht worden door de Arbitragecommissie en niet door de civiele rechter.⁶⁵ Een voetballer die speelt voor een Nederlandse club is via zijn (getrapte) lidmaatschap van de KNVB aldus verplicht een geschil tussen hemzelf en een club aan arbitrage voor te leggen.⁶⁶ Het voornoemde brengt niet met zich mee dat er voor de civiele rechter helemaal geen functie is weggelegd. In het kader van dit onderzoek is met name relevant de functie van de civiele rechter ten aanzien van het behandelen van spoedzaken (in kort geding).⁶⁷ Tegen uitspraken van de civiele rechter is hoger beroep mogelijk.⁶⁸ De door de commissie gedane uitspraken zijn bindend voor partijen en staan daarentegen niet open voor beroep bij het CAS of bij de gewone rechter.⁶⁹

4.2 Lijn Arbitragecommissie

Doordat de Arbitragecommissie de nationale instantie is die bevoegd is om zich uit te laten over nationale arbeidsrechtelijke geschillen in de voetbalwereld, zal in deze paragraaf hoofdzakelijk gekeken worden naar de lijn die de commissie hanteert omtrent het recht op arbeid.

⁶⁵ De Arbitragecommissie van de KNVB is overeenkomstig art. 22 FIFA RSTP eveneens bevoegd in geschillen tussen een Nederlandse voetbalclub en een speler die niet de Nederlandse nationaliteit bezit, voor zover het voornoemde in de arbeidsovereenkomst van de betreffende speler is opgenomen. Zie bijvoorbeeld: Arbitragecommissie KNVB 14 maart 2023, nr. 1576 (*De Graafschap/Sow-Go Ahead Eagles*). Zie over de reikwijdte van de bevoegdheid van de KNVB: Al 2023, p. 17-21.

⁶⁶ Branco Martins 2019, p. 6-7; Moison & Wanders 2022, p. 3-4.

⁶⁷ Koolgaard 2020, p. 188. Ook de Arbitragecommissie kent overigens een spoedprocedure. Zie: Arbitragecommissie KNVB 4 juni 2004, nr. 1022 (*Ajax/Trabelsi*); Rb. Amsterdam 4 mei 2004, ECLI:NL:RBAMS:2004:AO8985.

⁶⁸ Zie: art. 332 Rv.

⁶⁹ Al 2019, p. 45-46. Arbitraal hoger beroep is slechts mogelijk indien de partijen daarin bij overeenkomst hebben voorzien (art. 1061b Rv).

Het startpunt van die lijn is gelegen in de zaak *Wullems/NAC* uit 1975. Alhoewel deze zaak betrekking had op een trainer is het niettemin van groot belang, nu er voor het eerst een recht op arbeid in de voetbalwereld werd erkend: *‘Onder de huidige gewijzigde maatschappelijke omstandigheden kan het ontkennen van een recht op arbeid moeilijk staande worden gehouden’*.⁷⁰ Alleen bij dringende redenen is volgens de commissie een uitzondering op deze algemene rechtsregel mogelijk. Onder verwijzing naar *Wullems/NAC* concludeerde de rechtbank Amsterdam kort daarna dat in de voetbalwereld met name op spelersvlak een recht op arbeid in beginsel dient te worden erkend.⁷¹ Niet veel later zwakte de commissie het eerder erkende recht op arbeid af door te stellen dat de wet noch de jurisprudentie een algemeen recht op arbeid erkent.⁷² De commissie zag in die zaak wel degelijk het belang van profvoetballers om daadwerkelijk arbeid te verrichten, maar is tegelijkertijd van mening dat de individuele belangen van de speler moeten wijken voor het belang van de voetbalgemeenschap. Meer specifiek mag de trainer de belangen van het team ten opzichte van de belangen van individuele spelers zwaar laten wegen.⁷³

De commissie is van mening dat het aan de trainer is om te bepalen wie wordt opgesteld, maar beroepsvoetballers overeenkomstig hun spelerscontract in beginsel wel een recht op deelname aan trainingen toekomt. Er wordt aldus een principieel onderscheid gemaakt tussen wedstrijden en trainingen. Het recht om opgesteld te worden in wedstrijden van het eerste elftal reikt voor de commissie te ver.⁷⁴ Aan deze lijn heeft de commissie tot op heden vastgehouden door steeds in herinnering te brengen dat het niet aan de Arbitragecommissie is om te bepalen wie moet worden opgesteld, maar clubs daarin een discretionaire bevoegdheid moet worden gelaten.⁷⁵

Het ‘recht op trainen met het eerste elftal tenzij sprake is van bijzondere omstandigheden’ werd vervolgens doorgetrokken in de uitspraken van de commissie.⁷⁶ In de ogen van de commissie mag het belang van trainingen niet onderschat worden: enerzijds dienen trainingen ertoe de spelersgroep tot een hechte groep te smeden en anderzijds kunnen individuele spelers tijdens trainingen bewijzen te beschikken over voldoende conditie, inzet en vorm om daarmee een plaats in het eerste elftal af te

⁷⁰ Arbitragecommissie KNVB 29 januari 1975, nr. 136 (*Wullems/NAC*).

⁷¹ Rb. Amsterdam 3 april 1975, NJ 1975/285 (*Haan/Ajax*).

⁷² Arbitragecommissie KNVB 7 augustus 1975, nr. 138 (*Pas en Van Elleswijk/FC Vlaardingen*).

⁷³ Rb. Groningen 26 juli 1991, ECLI:NL:RBGRO:1991:AH3663 (*De Haan en Spaans/Veendam*).

⁷⁴ In een uitzonderlijk geval honoreerde de commissie wel een recht om te spelen in het tweede elftal. Zie: Arbitragecommissie KNVB 17 oktober 1983, nr. 251 (*Meijers/NEC*).

⁷⁵ Zie onder meer: Arbitragecommissie KNVB 7 september 1979, nr. 186 (*Benen/Fortuna SC*); Arbitragecommissie KNVB 21 september 1984, nr. 261 en 263 (*Ribberink en De Wert/Helmond Sport*); Arbitragecommissie KNVB 14 november 1989, nr. 379 (*Koetje/Cambuur*).

⁷⁶ Arbitragecommissie KNVB 7 september 1979, nr. 186 (*Benen/Fortuna SC*); Arbitragecommissie KNVB 17 oktober 1983, nr. 251 (*Meijers/NEC*); Arbitragecommissie KNVB 14 februari 1996, nr. 550 (*Witschge/Feyenoord*); Arbitragecommissie KNVB 15 augustus 1997, nr. 629 (*Hesp c.s./AZ*).

dwingen.⁷⁷ Spelers hebben een bijzonder belang bij het feitelijk voortzetten van hun werkzaamheden, aangezien zij daarmee hun vakbekwaamheid en marktwaarde op peil kunnen houden.⁷⁸ Zeker daar waar het een aflopend contract betreft.⁷⁹ Een speler mag zodoende volgens de commissie slechts in bijzondere omstandigheden van de reguliere groepstrainingen worden uitgesloten, waarbij de bewijslast daarvan rust op de club.⁸⁰ Van bijzondere omstandigheden kan sprake zijn op het moment dat de speler zich in de publiciteit zeer negatief uitlaat over de technische staf van de club.⁸¹ Ook kan er sprake zijn van dergelijke omstandigheden bij een van een blessure herstellende speler.⁸²

Met de uitspraak *Perez/Ajax* stapte de commissie over op een vrijwel volledig contractuele benadering ten aanzien van het recht op training met het eerste elftal.⁸³ De Arbitragecommissie oordeelde dat Ajax de bevoegdheid had om Perez, op basis van voetbaltechnische gronden, (voorlopig) niet meer mee te laten trainen met de eerste selectie. Deze beslissing was met name gebaseerd op de tussen partijen overeengekomen clausule dat ‘*werknemer gehouden is zich beschikbaar te stellen voor trainingen en wedstrijden van de selectie voor het eerste en tweede/beloften elftal*’ (hierna ook: de clausule). Ter onderbouwing merkt de commissie op dat spelers zich bij contractonderhandelingen in toenemende mate laten bijstaan door professionele adviseurs en dientengevolge worden geacht willens en wetens te contracteren. Het feit dat een speler het contract niet (goed) heeft doorgelezen, doet daar niet aan af. De commissie is de mening toegedaan dat voetbalclubs, gelet op voornoemde clausule, een ruime bevoegdheid toekomt om op basis van voetbaltechnische argumenten te bepalen of een speler al dan niet tot de eerste selectie behoort. Deze terughoudende toetsing is an sich geen nieuwe ontwikkeling. De koerswijziging is veeleer gelegen in het feit dat de commissie contractuele bepalingen als het gewichtigste element is gaan zien bij de vraag of een speler van trainingen van het eerste elftal mag worden uitgesloten.⁸⁴ Gebaseerd op bovenstaande clausule, en anders dan voorheen, viel de belangenafweging in het nadeel uit van de speler.⁸⁵

⁷⁷ Arbitragecommissie KNVB 14 februari 1996, nr. 550 (*Witschge/Feyenoord*). Zie ook: Arbitragecommissie KNVB 15 augustus 1997, nr. 629 (*Hesp c.s./AZ*).

⁷⁸ Zie ook: Arbitragecommissie KNVB 7 januari 2009, nr. 1234 (*Arts/FC Utrecht*).

⁷⁹ Arbitragecommissie KNVB 20 april 2018, nr. 1477 (*Johnson/Telstar*).

⁸⁰ Arbitragecommissie KNVB 14 februari 1996, nr. 550 (*Witschge/Feyenoord*).

⁸¹ Arbitragecommissie KNVB 2 juni 2004, nr. 1018, (*Sektioui/Willem II*).

⁸² Arbitragecommissie KNVB 20 september 2017, nr. 1459 (*De Reuver/Excelsior*).

⁸³ Arbitragecommissie KNVB 29 augustus 2008, nr. 1214 (*Perez/Ajax*).

⁸⁴ In Arbitragecommissie KNVB 21 september 1984, nr. 261 en 263 (*Ribberink en De Wert/Helmond Sport*) stipte de commissie het belang van de tekst van de arbeidsovereenkomst al even aan. Zie ook: Arbitragecommissie KNVB 7 augustus 1975, nr. 138 (*Pas en Van Elleswijk/FC Vlaardingen*); Rb. Groningen 26 juli 1991, ECLI:NL:RBGRO:1991:AH3663 (*De Haan en Spaans/Veendam*).

⁸⁵ Zie onder meer: Arbitragecommissie KNVB 7 september 1979, nr. 186 (*Benen/Fortuna SC*); Arbitragecommissie KNVB 14 november 1989, nr. 379 (*Koetje/Cambuur*).

De clause is met deze lijn van de commissie van zeer grote waarde voor clubs en Stevens spreekt dan ook terecht van een ‘gouden clause’ voor de clubs.⁸⁶ Met deze lijn kan het bijvoorbeeld zo zijn dat, wanneer de clause onderdeel is van de arbeidsovereenkomst, de club de speler naar aanleiding van een minimaal akkefietje in het tweede elftal kan plaatsen om hem ‘een lesje te leren’. De Arbitragecommissie zag evenzeer het gevaar hiervan in en oordeelde daarom in *Büttner/Vitesse* dat de clause niet naar willekeur mag worden gebruikt.⁸⁷ Het spelersperspectief wordt daarmee niet uit het oog verloren en in het kader van het goed werkgeverschap valt het oordeel dan ook goed te verdedigen.

Deze lijn van de commissie leidt ertoe dat alvorens aan een belangenafweging wordt toegekomen, de commissie eerst zal kijken welke contractuele bepalingen club en speler zijn overeengekomen.⁸⁸ Bij die belangenafweging moet volgens de commissie het recht op training wel als uitgangspunt worden genomen. Alleen wanneer er goede onderbouwde redenen bestaan, kan van het voornoemde uitgangspunt afgeweken worden. De niet verder onderbouwde argumentatie van een club dat een speler vanwege ‘sportieve belangen’ en ‘in het belang van speler’ geweerd wordt van trainingen, werd door de Arbitragecommissie als onvoldoende geacht om de speler van trainingen uit te sluiten.⁸⁹ De club zal een beslissing die gestoeld is op voetbaltechnische afwegingen aldus ook van onderbouwde argumentatie dienen te voorzien. Hoewel de commissie dergelijke voetbaltechnische gronden slechts marginaal kan toetsen, zal wel per geval moeten worden beoordeeld of een club met inachtneming van voornoemde relatief ruime bevoegdheden de grenzen van het goed werkgeverschap heeft overschreden.⁹⁰

Hierover merkt de commissie het navolgende op: *‘Een schending van die bevoegdheid komt in zijn algemeenheid sneller aan de orde indien een dergelijke beslissing is gegrond op niet-voetbaltechnische kwaliteiten’*.⁹¹ De commissie kwam in deze zaak tot het oordeel dat niet is gebleken dat in dit geval Telstar, andere dan sportieve afwegingen aan haar besluit ten grondslag heeft gelegd, waardoor het Molenaar gerechtvaardigd uit de eerste selectie kon zetten.

⁸⁶ Stevens 2015a, p. 10.

⁸⁷ Arbitragecommissie KNVB 15 augustus 2012, nr. 1352 (*Büttner/Vitesse*).

⁸⁸ Zie: Arbitragecommissie KNVB 20 april 2018, nr. 1477 (*Johnson/Telstar*); Arbitragecommissie KNVB 11 augustus 2022, nr. 1563 (*Molenaar/Telstar*).

⁸⁹ Arbitragecommissie KNVB 20 april 2018, nr. 1477 (*Johnson/Telstar*). Evenals in: Arbitragecommissie KNVB 24 juli 1997, nr. 617 (*H.F.C. Haarlem/Hendriks*).

⁹⁰ Arbitragecommissie KNVB 11 augustus 2022, nr. 1563 (*Molenaar/Telstar*).

⁹¹ Arbitragecommissie KNVB 11 augustus 2022, nr. 1563 (*Molenaar/Telstar*).

4.3 Eigen visie

De lijn van de commissie ten aanzien van het recht om opgesteld te worden in het eerste elftal lijkt mij goed te verdedigen, zoals in het vorige hoofdstuk betoogd. Een recht op opstelling zal te ver reiken, nu het niet aan de commissie is om op de trainersstoel te gaan zitten. Daarentegen is de huidige lijn van de commissie omtrent het recht op trainen met het eerste elftal (minstens) voor discussie vatbaar. De commissie focust zich allereerst en bovenal op contractuele bepalingen waarna de belangenafweging pas in beeld komt. Hoewel de commissie bij die belangenafweging het recht op trainen met het eerste elftal als uitgangspunt neemt, staat de speler inmiddels al wel met 1-0 achter. De commissie oordeelt namelijk vanuit een contractuele benadering en eveneens is het vrij aannemelijk dat de clause onderdeel zal zijn van de arbeidsovereenkomst, nu de clause is vastgelegd in het standaardspelerscontract zoals opgenomen bij de cao Contractspelers Betaald Voetbal (hierna: cao).⁹² Is dat inderdaad het geval, dan geldt enkel de eis dat de clause niet naar willekeur geactiveerd mag worden.

Daarenboven geldt nog dat op basis van deze contractuele bepaling een club een ruime bevoegdheid toekomt om op grond van voetbaltechnische gronden te bepalen of een speler al dan niet tot de eerste selectie behoort. De overweging van de commissie dat een schending van die bevoegdheid sneller aan de orde is indien de beslissing is gegrond op niet-voetbaltechnische kwaliteiten, is mijns inziens verre van onbetwistbaar. De overweging impliceert immers dat een beslissing die is genomen op louter voetbaltechnische kwaliteiten de toets van het goed werkgeverschap te allen tijde kan doorstaan. Het biedt voetbalclubs als het ware de (grote) kans om – door een beroep op de clause te combineren met het enkel voetbaltechnische gronden aan het besluit ten grondslag te leggen – een speler op vrij eenvoudige wijze uit de eerste selectie te zetten.⁹³ Daarbij is het wel positief voor spelers, dat het dient te gaan om een gemotiveerde (voetbaltechnische) grond.⁹⁴ Doordat de commissie (te) veel waarde hecht aan de aanwezigheid van de clause in het contract, zal het lastig worden om deze achterstand – zeker daar waar het gaat om een louter voetbaltechnische grond – om te buigen.

⁹² Zie art. 6 lid 1 van het standaardspelerscontract. Gebonden aan de cao zijn de werkgeversvereniging FBO (de leden van de FBO zijn de betaaldvoetbalorganisaties in Nederland uitkomend in de Ere- en Eerste Divisie) en de spelersvakbonden VVCS en ProProf als de partijen die de cao hebben gesloten, alsmede degene die lid zijn van de verenigingen die de cao hebben afgesloten en bij die cao betrokken zijn. Zie: Van Staveren 2007, p. 158-161. Door het minimum karakter van de cao hebben spelers en clubs de mogelijkheid om ten gunste van de spelers afwijkende bepalingen overeen te komen (art. 27 lid 1 cao). Zie ook: Arbitragecommissie KNVB 26 januari 2001, nr. 838 (*Van As c.s./NAC*). De huidige cao loopt tot en met 30 juni 2023, maar wordt tot en met 30 juni 2027 verlengd.

⁹³ Zie: Arbitragecommissie KNVB 11 augustus 2022, nr. 1563 (*Molenaar/Telstar*).

⁹⁴ Zie: Arbitragecommissie KNVB 20 april 2018, nr. 1477 (*Johnson/Telstar*).

Met de huidige lijn van de commissie wordt het spelersperspectief wel erg ver naar de achtergrond gedrukt en in mijn ogen dient de Arbitragecommissie deze ontwikkeling in de kiem te smoren. Hoewel afgevraagd kan worden of de commissie daartoe bereid zal zijn, zoals ook Al constateerde.⁹⁵

4.4 Conclusie

Concluderend kan worden gesteld dat de Arbitragecommissie, mijns inziens terecht, niets voelt voor een recht om te worden opgesteld in het eerste elftal omdat een club daarin een discretionaire bevoegdheid geniet. Het recht op training met het eerste elftal is volgens de commissie van essentieel belang voor spelers om conditie, marktwaarde en vakbekwaamheid op peil te kunnen houden. Niettemin lijkt de commissie bij de beoordeling of een speler mag worden weerhouden van trainingen van het eerste elftal, contractuele bepalingen als het gewichtigste element te achten. De commissie slaat eerst acht op of een clause waarmee de speler zich tevens beschikbaar stelt voor trainingen van het tweede elftal, onderdeel uitmaakt van het contract (hetgeen vrij aannemelijk is) en stelt enkel de eis dat de clause niet naar willekeur mag worden gebruikt. Daarna werpt de commissie pas een blik op de belangenafweging. Hoewel daarbij weliswaar het recht op trainen met het eerste elftal als uitgangspunt wordt genomen, staat de speler inmiddels al met 1-0 achter.

Bovendien is gebleken dat een schending van de ruime bevoegdheid van een club (om op grond van voetbaltechnische gronden te bepalen of een speler tot de eerste selectie behoort), eerder aan de orde is bij niet-voetbaltechnische gronden. De huidige lijn van de commissie opent daarmee de weg voor clubs om spelers op eenvoudige wijze te onthouden van trainingen van het eerste elftal, door een beroep op eerdergenoemde clause te combineren met een louter gemotiveerde voetbaltechnische grondslag. Deze elementen zorgen er als het ware voor dat de commissie buitenspel komt te staan, nu het vanuit een contractuele benadering oordeelt en tevens haar handen afhoudt van een beoordeling van voetbaltechnische kwaliteiten. De kans op een geslaagde vordering van een speler tot deelname aan trainingen van het eerste elftal neemt met de huidige lijn van de commissie aanzienlijk af. Deze zorgelijke tendens dient mijns inziens – gelet op het fundamentele belang van spelers om op het hoogste niveau te trainen – door de Arbitragecommissie teruggefloten te worden.

⁹⁵ Al 2019, p. 39.

Hoofdstuk 5: Het internationale perspectief

Gezien het feit dat het hedendaagse profvoetbal geen pure nationale gelegenheid behelst maar juist een sterk internationaal karakter heeft, is het evenzo van belang om ook het internationale perspectief op het recht op arbeid in de voetbalwereld te bespreken. Om die reden wordt in dit hoofdstuk gekeken naar welke lijnen het Court of Arbitration for Sport (paragraaf 5.2) en de Dispute Resolution Chamber (paragraaf 5.3) hanteren ten aanzien hiervan. Eerst zal worden ingegaan op de bevoegdheid van de DRC en het CAS (paragraaf 5.1) en het hoofdstuk zal eindigen met een conclusie (paragraaf 5.4).

5.1 Bevoegdheid DRC en CAS

Internationale sportbonden hebben over het algemeen een eigen interne geschilbeslechtende instantie, zo ook de voetbalorganisatie FIFA in de vorm van de DRC.⁹⁶ De relevantste rechtsbron voor de DRC is de RSTP. Overeenkomstig art. 23 lid 1 in combinatie met art. 22 lid 1 sub b RSTP is de DRC bevoegd om kennis te nemen van arbeidsrechtelijke geschillen tussen clubs en spelers met een internationale dimensie.⁹⁷ Club en speler dienen aldus een verschillende nationaliteit te hebben. Daarnaast is de DRC – op grond van art. 9.1 sub b van FIFA's procedureel reglement – enkel bevoegd om te oordelen over clubs die aangesloten zijn bij een van de leden van de FIFA, zoals de KNVB.⁹⁸ Beslissingen van de DRC hebben *in beginsel* geen bindende kracht en kunnen alleen (verenigingsrechtelijk) afgedwongen worden door de statuten en reglementen van de FIFA.⁹⁹ Ook staan de beslissingen van de DRC open voor beroep bij het CAS.¹⁰⁰ Het voornoemde betekent overigens niet dat de beslissingen van de DRC geen invloed hebben op het internationale voetbal, integendeel zelfs. Minder dan 5% van de beslissingen van de DRC wordt slechts nietig verklaard door het CAS, waardoor het overgrote deel van de DRC-beslissingen als finaal en bindend kan worden beschouwd.¹⁰¹

Het CAS is het hoogste internationale sporttribunaal en kan oordelen vellen over zowel nationale als internationale privaatrechtelijke geschillen.¹⁰² Dergelijke geschillen kunnen enkel worden voorgelegd aan het CAS als daar reglementair dan wel middels een overeenkomst in is voorzien én indien alle

⁹⁶ De DRC maakt onderdeel uit van het overkoepelende 'FIFA Football Tribunal'. Zie over de wijze van organisatie van de FIFA Football Tribunal: Poggenklaas 2021, p. 65-67.

⁹⁷ Zie over het vaststellen van een 'internationale dimensie': De Weger 2022a, p. 54-55.

⁹⁸ De Weger 2022b, p. 144-145. Ook ontstaat er bevoegdheid voor de DRC indien in de arbeidsovereenkomst een contractuele bepaling ontbreekt waarin wordt overeengekomen dat eventuele geschillen zullen worden voorgelegd aan de civiele rechter of een nationale arbitragecommissie zoals de Arbitragecommissie KNVB. Zie: Koolaard 2021, p. 70-72.

⁹⁹ De Weger 2016, p. 5.

¹⁰⁰ Art. 24 RSTP en art. 58 FIFA Statuten. De mogelijkheid om in bepaalde gevallen beroep in te stellen tegen uitspraken van het CAS bij het Swiss Federal Tribunal zal in dit onderzoek achterwege blijven.

¹⁰¹ De Weger 2016, p. xix-xxi.

¹⁰² De Witt Wijnen 2009, p. 2.

voor appellant beschikbare rechtsmiddelen van een federatie, bond of sport gerelateerde instantie zijn uitgeput.¹⁰³ Die reglementaire vastlegging heeft de KNVB neergelegd in art. 8 lid 4 van de Reglementen Bondsvergadering. Een voetballer is middels lidmaatschap, hetzij rechtstreeks dan wel via lidmaatschap van de vereniging welke lid is van de KNVB, gebonden aan die bepaling.¹⁰⁴ Doordat zowel de DRC als het CAS gezeteld zijn in Zwitserland beoordelen beide instanties vanuit het Zwitsers verenigingsrecht, daar waar de Arbitragecommissie van de KNVB oordeelt vanuit het Nederlandse arbeidsrecht. Voor de DRC is de RSTP de meest relevante rechtsbron ten aanzien van de beoordeling van geschillen. Op de CAS-procedure zijn de bepalingen van de CAS Code van toepassing, waarbij relevant is om op te merken dat de CAS in voetbalgerelateerde hoger beroepszaken de diverse FIFA-reglementen toepast en subsidiair het Zwitsers recht.¹⁰⁵ Hoewel uitspraken van de DRC en het CAS niet rechtstreeks bindend zijn voor de commissie, kan daarvan wel (enige) reflexwerking uitgaan.¹⁰⁶

5.2 Lijn CAS

Het CAS is de mening toegedaan dat geen enkele voetballer, ongeacht zijn status, het fundamentele en absolute recht heeft om geselecteerd te worden voor het eerste elftal.¹⁰⁷ De beslissing om een speler al dan niet op te stellen moet voorbehouden blijven aan de trainer. Het wel of niet opgesteld worden in het basiselftal is volgens het CAS het standaardrisico van collectieve sporten.¹⁰⁸ Deze lijn heeft tot op heden niet meer ter discussie gestaan.

Ten aanzien van het recht op training heeft het CAS de navolgende zienswijze. Tot de fundamentele rechten van een speler behoort niet alleen het recht op tijdige betaling van zijn salaris, maar ook het recht op toegang tot training en tevens dient de speler de mogelijkheid te krijgen om met zijn teamgenoten te concurreren in officiële wedstrijden.¹⁰⁹ Het CAS heeft deze (sterke) lijn tot dusver aangehouden.¹¹⁰ Dat het CAS trainingen hoog in het vaandel heeft staan, blijkt onder meer uit het feit dat een speler zijn arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd ('just cause') kan beëindigen, op het moment dat de club de speler in zijn geheel niet laat trainen.¹¹¹ Sommige categorieën werknemers hebben

¹⁰³ Art. R47 CAS Code. Op het moment dat binnen een sportorganisatie geen beroep openstaat bij een commissie van beroep, is – als dat reglementair is vastgelegd – in bepaalde gevallen direct beroep bij het CAS mogelijk. Zie: Van Dijk 2017, p. 91-104.

¹⁰⁴ De Weger 2018, p. 11.

¹⁰⁵ De Weger 2016, p. 105; De Weger 2018, p. 13. Zie ook: art. 57 lid 2 FIFA Statuten.

¹⁰⁶ Zie bijvoorbeeld: Arbitragecommissie KNVB 29 augustus 2014, nr. 1408 (*Letschert/Roda JC*).

¹⁰⁷ CAS 6 juni 2006, 2005/A/940 (*Abel Xavier v. Hannover 96*).

¹⁰⁸ CAS 20 augustus 2021, 2020/A/7370 (*Antalyaspor A.Ş. v. Aatif Chahechouhe*).

¹⁰⁹ CAS 2 juli 2013, 2013/A/3091, 3092, 3093 (*FC Nantes v. FIFA & Al Nasr SC*).

¹¹⁰ CAS 16 april 2018, 2017/A/5092 (*Club Hajer FC Al-Hasa v. Arsid Kruja*); CAS 11 maart 2019, 2018/A/5771 (*Al Wakra FC v. Gastón Maximiliano Sangoy & FIFA*); CAS 11 maart 2019, 2018/A/5772 (*Gastón Maximiliano Sangoy v. Al Wakra FC*); CAS 20 augustus 2021, 2020/A/7370 (*Antalyaspor A.Ş. v. Aatif Chahechouhe*).

¹¹¹ Zie onder meer: CAS 19 september 2013, 2013/A/3074 (*Club KS Lechia Gdańsk v. Bedi Buval*); CAS 20 september 2018, 2017/A/5465 (*Békéscsaba 1912 Futball v. George Koroudjiev*).

volgens het CAS het recht om tewerkgesteld te worden, met name werknemers waarbij het onthouden van arbeid een negatieve invloed zou hebben op de toekomstige loopbaanontwikkeling.¹¹² De werkgever dient deze werknemers in staat te stellen de activiteiten te verrichten waarvoor zij in dienst zijn genomen en gekwalificeerd zijn.

Een andere benadering zou de loopbaanontwikkeling van de speler ernstige schade kunnen toebrengen, zoals het ontnemen van de kans van de speler om zijn talent ten toon te spreiden en (daarmee) zijn marktwaarde op te krikken. Deze principes zijn in de ogen van het CAS een cruciaal onderdeel van de arbeidsrelatie tussen club en speler.¹¹³ Wanneer een speler onverhoopt niet op niveau kan spelen of niet kan trainen om zijn spelniveau op peil te houden, is de club verplicht om te streven naar een oplossing voor de speler (zoals uitlening of het concreet met de makelaar van de speler zoeken naar een definitieve transferoplossing).¹¹⁴

Naar mening van het CAS is het onthouden van een speler tot toelating van de trainingen van het eerste elftal potentieel een veel zwaardere maatregel dan het enkel wedstrijden mogen spelen voor het tweede elftal, maar met behoud van trainen met het eerste elftal.¹¹⁵ Het CAS komt tot deze benadering nu het onthouden van trainingen van het eerste elftal de toekomstperspectieven van de speler bij het eerste elftal ernstig inperkt en een dergelijke maatregel definitiever van aard is. Een speler die niet de mogelijkheid krijgt om actief deel te nemen aan wedstrijden, daalt in marktwaarde en wordt beperkt in toekomstige carrièremogelijkheden. Om die reden hebben voetballers het recht om hun beroep actief uit te oefenen. Het is de plicht van de werkgever om de persoonlijke status van werknemers te beschermen, aldus het CAS. Dit standpunt heeft het CAS nadien meerdere keren bekrachtigd.¹¹⁶ Voetbal is een teamsport waardoor het overgrote deel van de trainingen dan ook in teamverband dient plaats te vinden, maar dat neemt volgens het CAS niet weg dat er omstandigheden kunnen zijn waarbij een club gerechtvaardigd een speler kan onthouden van trainingen van het eerste elftal.

Buiten kijf staat aldus dat het CAS trainingen van fundamenteel belang acht, maar dat betekent niet dat er sprake is van een absoluut recht op training. De trainer en de club hebben namelijk het recht om in bepaalde omstandigheden spelers te plaatsen in het tweede elftal. Daarbij ziet het CAS in dat de belangen van de club en de belangen van de speler in strijd met elkaar kunnen komen. In het kader

¹¹² CAS 23 juni 2014, 2013/A/3398 (*FC Petrolul Ploiesti v. Aleksandar Stojmirovic*).

¹¹³ CAS 17 februari 2015, 2014/A/3525 (*Changchun Yatai Football Club Co. Ltd. v. Marko Ljubinkovic*).

¹¹⁴ CAS 11 mei 2015, 2014/A/3579 (*Anorthosis Famagusta FC v. Emanuel Perrone*).

¹¹⁵ CAS 17 september 2019, 2018/A/6029 (*Akhisar Belediye Gençlik ve Spor Kulübü Derneği v. Marvin Renato Emnes*). Zie eveneens: CAS 7 juni 2021, 2020/A/6950 (*Football Club FCSB SA v. Lukasz Gikiewicz*).

¹¹⁶ CAS 26 augustus 2014, 2014/A/3463 & 3464 (*Alexandria Union Club v. Juan José Sánchez Maqueda & Antonio Cazorla Reche*); CAS 29 januari 2021, 2020/A/7175 (*Al-Arabi Sporting Club v. Juan Ignacio Martínez*).

daarvan heeft het CAS uit haar jurisprudentie verschillende elementen gedestilleerd, aan de hand waarvan de vorenbedoelde belangenafweging, naar de ene of andere kant zal moeten uitvallen.¹¹⁷

Het gaat daarbij in ieder geval om de volgende zes elementen:

i. Why was the player dropped to the reserve team?

Er dient sprake te zijn van een gegronde reden om een speler niet met het eerste elftal te laten trainen. Een korte vertraging wat betreft het op tijd terug zijn van vakantie, mag bijvoorbeeld geen reden zijn om een speler niet te laten trainen.¹¹⁸ Een speler mag bovenal onder geen enkele omstandigheid willekeurig worden gedegradeerd naar het tweede elftal.¹¹⁹

ii. Was the player still being paid his full wage?

Hierbij gaat het primair om het overeengekomen basisloon, maar eveneens dient gekeken te worden naar prestatiegerelateerde bonussen (zoals een ‘appearance bonus’ of een bonus voor een doelpunt).¹²⁰

iii. Was it a permanent or temporary measure?

Ook al is er sprake van een contractuele bepaling waarmee de speler teruggeplaatst kan worden in het tweede elftal, dan betekent dat niet dat het toelaatbaar is om de speler daadwerkelijk de mogelijkheid te ontnemen om deel te nemen aan collectieve trainingen en voetbalwedstrijden *gedurende een lange periode*. Dat zou in de ogen van het CAS in strijd zijn met ‘the obligatory relation between a club and player’.¹²¹

iv. Were there adequate training facilities for the player with the reserve team?

Een club mag in elk geval geen misbruik maken van zijn rechten door een speler op ongebruikelijke tijden te laten trainen, zoals om 7.00 uur op 1 januari terwijl de overige spelers vakantie hebben.¹²² Instructies met betrekking tot trainingen moeten redelijk zijn.¹²³

v. Was there an express right in the contract for the club to drop the player to the reserve team?

Het CAS hecht tevens waarde aan het pacta sunt servanda-beginsel. Zo heeft het CAS geoordeeld dat een speler die wordt gekocht om te trainen en te spelen bij het eerste elftal, het recht heeft om

¹¹⁷ CAS 8 april 2015, 2014/A/3642 (*Erik Salkic v. Football Union of Russia (FUR) & Professional Football Club Arsenal*); CAS 29 juli 2016, 2015/A/4286 (*Sebino Plaku v. Wroclawski Klub Sportowy Slask Wroclaw S.A.*).

¹¹⁸ CAS 5 februari 2008, 2007/A/1342 (*Kayserispor Kulübü Baskanligi v. Erich Brabec*).

¹¹⁹ CAS 17 september 2019, 2018/A/6029 (*Akhisar Belediye Gençlik ve Spor Kulübü Derneği v. Marvin Renato Emnes*); Zie in vergelijkbare zin: Arbitragecommissie KNVB 15 augustus 2012, nr. 1352 (*Büttner/Vitesse*).

¹²⁰ CAS 8 april 2015, 2014/A/3642 (*Erik Salkic v. Football Union of Russia (FUR) & Professional Football Club Arsenal*); CAS 2 juli 2013, 2013/A/3091, 3092, 3093 (*FC Nantes v. FIFA & Al Nasr SC*).

¹²¹ CAS 20 augustus 2021, 2020/A/7370 (*Antalyaspor A.Ş. v. Aatif Chahechouhe*).

¹²² CAS 23 februari 2009, 2008/A/1517 (*Ionikos FC v. C.*).

¹²³ CAS 6 februari 2012, 2011/A/2428 (*I. v. CJSC FC Krylia Sovetov*).

tewerkgesteld te worden overeenkomstig deze – contractueel overeengekomen – voorwaarden.¹²⁴ Daar komt bij dat volgens het CAS een contract tussen een club en speler – expliciet of impliciet – een verplichting van de club bevat om een speler deel te laten nemen aan collectieve trainingen.¹²⁵

Die verplichting geldt niet te allen tijde, aangezien er situaties denkbaar kunnen zijn – als de arbeidsovereenkomst dit toestaat – waarin een speler individueel dient te trainen of (tijdelijk) overgeplaatst dient te worden naar het tweede elftal.

vi. Was the player training alone or with a team?

Het CAS benadrukt talloze keren dat voetbal een teamsport is en spelers mogen dan ook niet verplicht worden – uitzonderlijke omstandigheden daargelaten – om alleen te trainen.¹²⁶ Van dergelijke omstandigheden is onder andere sprake als de speler op basis van conditie achterloopt op zijn ploeggenoten, zijn ‘body mass index’ te hoog is of als de speler herstellende is van een blessure.¹²⁷

Positief aan het bovenstaande toetsingskader is dat het CAS, in tegenstelling tot de Arbitragecommissie, zich niet blind staart op contractuele bepalingen uit de arbeidsovereenkomst. Een clause – waarmee een speler in het tweede elftal kan worden geplaatst – is volgens het CAS slechts een radertje in het geheel van de relevante toetsingselementen. Evenzeer kan uit deze elementen worden opgemaakt dat trainingen voor spelers als zeer belangrijk moeten worden beschouwd. Hoewel het CAS niet durft te spreken van een absoluut recht op training, lijkt de lijn van het CAS in overwegende mate geënt te zijn op spelersbelangen.

5.3 Lijn DRC

De DRC kent met betrekking tot het recht op opstelling een duidelijke lijn. Die lijn houdt in dat het feit dat een speler een arbeidsovereenkomst heeft met een club, niet automatisch betekent dat een speler het recht heeft om te spelen.¹²⁸ Zolang de speler regelmatig wordt betaald en alle overige contractuele verplichtingen door de club worden gerespecteerd, dient een speler het te accepteren als hij niet wordt opgesteld. De DRC is van mening dat de beslissing over het al dan niet opstellen van een speler in het basiselftal voorbehouden is aan de club, welke een discretionaire bevoegdheid toekomt.¹²⁹ Tot op heden is de DRC niet geneigd geweest om deze lijn los te laten. De DRC heeft evengoed ten aanzien van het recht op training een sterk standpunt ingenomen. Naar mening van de

¹²⁴ CAS 5 juni 2015, 2014/A/3643 (*Club Promotora del Pachuca S.A. de C.V. v. FIFA*).

¹²⁵ CAS 20 augustus 2021, 2020/A/7370 (*Antalyaspor A.Ş. v. Aatif Chahechouh*).

¹²⁶ CAS 8 april 2015, 2014/A/3642 (*Erik Salkic v. Football Union of Russia (FUR) & Professional Football Club Arsenal*).

¹²⁷ CAS 6 februari 2012, 2011/A/2428 (*I. v. CJSC FC Krylia Sovetov*). Zie ook: CAS 20 september 2018, 2017/A/5465 (*Békéscsaba 1912 Futball v. George Koroudjiev*).

¹²⁸ DRC 1 juni 2005, nr. 65850.

¹²⁹ DRC 9 mei 2014, nr. 05143281.

DRC is een fundamenteel recht van een speler onder een arbeidsovereenkomst niet alleen het recht op tijdige betaling van zijn salaris, maar ook het recht op toegang tot trainingen en dient de speler de mogelijkheid te krijgen om met zijn teamgenoten te concurreren in officiële wedstrijden.¹³⁰

In die zin sluit de DRC aan bij het CAS. Deze lijn is vervolgens talloze keren in herinnering gebracht door de DRC en kan worden aangemerkt als vaste jurisprudentie.¹³¹ Daarbij moet wel de kanttekening worden gemaakt dat een speler die stelt dat zijn uitsluiting van trainingen onterecht is, wel enige vorm van pro-activiteit en toewijding op trainingen dient te tonen om aanspraak te kunnen maken op het recht op training met het eerste elftal.¹³² Eventuele door de speler gevorderde en geleden sportieve en morele schade, als gevolg van de onthouding van trainingen, zal niet snel worden gehonoreerd.¹³³

Het uitgangspunt van de DRC is aldus een recht op training voor de speler. Het gaat om een *fundamenteel* recht en niet om een *absoluut* recht, waardoor de club nog steeds kan beslissen om een speler uit te sluiten van trainingen (van het eerste elftal). De club heeft hierin een zekere vrijheid.¹³⁴ De DRC acht verschillende elementen relevant bij de vraag of een speler gerechtvaardigd van trainingen (van het eerste elftal) mag worden geweerd.

Bovenal hecht de DRC waarde aan het *pacta sunt servanda*-beginsel.¹³⁵ Zo overwoog de DRC dat op het moment dat een speler in zijn contract een clause heeft opgenomen dat hij – ongeacht zijn prestaties – tot de selectie van het eerste elftal behoort en wanneer de club de speler daarvan zou weerhouden, de club deze clause schendt.¹³⁶ Volgens de DRC is de clause ‘het doorslaggevende element’.¹³⁷ Opmerkelijk aan deze uitspraak is dat in deze zaak de voornoemde clause ontbrak, waardoor niet duidelijk is hoe de DRC zou beslissen indien de arbeidsovereenkomst wél een dergelijke clause zou hebben bevat. Wanneer vorenbedoelde clause is opgenomen in de overeenkomst, dan lijkt de DRC volledig te oordelen in het kader van *pacta sunt servanda*. Een vanuit spelersperspectief welkome constatering, maar afgevraagd kan worden of clubs zodanige (voor de clubs zeer belastende) clauses wensen op te nemen in contracten met spelers. Ook in de situatie waarin het contract de club de mogelijkheid geeft om een speler in het tweede elftal te plaatsen, verschuilt de DRC zich achter het

¹³⁰ DRC 11 april 2019, nr. 04192638.

¹³¹ DRC 9 mei 2019, nr. 05192103; DRC 17 januari 2020 (*Jaziri*); DRC 24 februari 2020 (*Caraballo*); DRC 26 maart 2020 (*De Sousa Airosa Marco Ibraim*); DRC 18 juni 2020 (*Chahechouhe Aatif*); DRC 28 januari 2021, nr. 01211363.

¹³² DRC 2 juli 2015, nr. 07152624.

¹³³ DRC 16 juli 2020 (*Moke*).

¹³⁴ De Weger 2016, p. 257.

¹³⁵ Zie onder meer: DRC 14 juni 2019, nr. 06192100; DRC 28 oktober 2021 (*Quintana Sosa*).

¹³⁶ DRC 17 augustus 2006, nr. 86154.

¹³⁷ Zie eveneens: DRC 8 juni 2007, nr. 67229.

pacta sunt servanda-beginsel.¹³⁸ Het ontbreken van een dergelijke clausule in het contract spreekt in de ogen van de DRC (sterk) in het voordeel van de speler.¹³⁹

Naast contractuele bepalingen spelen ook overige elementen een rol, zoals in welke periode de speler wordt uitgesloten van trainingen. De DRC meent dat het niet toelaatbaar is om een speler van trainingen (van het eerste en het tweede elftal) te weren ‘*in a decisive phase of preparation for the upcoming seasons*’.¹⁴⁰ Hierbij kan gedacht worden aan de voorbereidingsfase op het nieuwe seizoen, maar evenzeer aan de zogenaamde ‘winterstop’.¹⁴¹ Een speler mag tevens niet worden gedegradéerd naar het tweede elftal, zonder dat de speler daarover en over de mogelijkheid om opnieuw deel uit te maken van de eerste selectie, is geïnformeerd. De DRC vindt het daarbij van belang dat het om een permanente plaatsing in het tweede elftal gaat, die niet enkel was gericht op het herstel van de speler.¹⁴² De club zal met een gegronde reden moeten komen om een speler zijn toegang tot trainingen te ontfeggen.¹⁴³ Daarbij benadrukte de DRC bovendien dat spelers onder geen enkele omstandigheid verplicht mogen worden om alleen en buiten de faciliteiten van de club te trainen.¹⁴⁴ Het bieden van toereikende trainingsmogelijkheden wordt door het DRC gezien als een relevante factor.¹⁴⁵ Eveneens heeft het DRC erop gewezen dat wanneer een speler geen huurcontract met een andere club wenst te ondertekenen, hem dat niet tegengeworpen kan worden.¹⁴⁶ De club kan een speler ook niet tot een transfer dwingen.¹⁴⁷ Partijen zijn immers contractueel autonoom om te bepalen wat zij wel of niet ondertekenen.

5.4 Conclusie

Het CAS en de DRC zijn met betrekking tot het recht van een speler om opgesteld te worden in het eerste elftal eensgezind, te weten dat een speler geen recht op opstelling toekomt. De club komt namelijk een discretionaire bevoegdheid toe om te bepalen wie er al dan niet wordt opgesteld.

Uit zowel de uitspraken van het CAS als van de DRC volgt dat een speler onder een arbeidsovereenkomst niet alleen het fundamentele recht heeft op tijdige betaling van zijn salaris, maar ook het recht op toegang tot trainingen en evengoed de mogelijkheid dient te krijgen om met zijn

¹³⁸ DRC 4 februari 2005, nr. 25801; DRC 14 juni 2019, nr. 06191890.

¹³⁹ DRC 12 juni 2020, nr. 06200347.

¹⁴⁰ DRC 15 maart 2013, nr. 03132433.

¹⁴¹ DRC 10 februari 2020 (*Majtan*).

¹⁴² DRC 3 november 2021 (*Sederov*).

¹⁴³ Zie ook: DRC 31 oktober 2019 (*Bridge*).

¹⁴⁴ DRC 12 februari 2020 (*Da Silva*).

¹⁴⁵ Zie: DRC 27 februari 2020 (*Chalkiadakis*).

¹⁴⁶ DRC 14 januari 2021 (*Godal*).

¹⁴⁷ DRC 26 oktober 2006, 106239.

teamgenoten te concurreren in officiële wedstrijden. Het gaat om een fundamenteel recht en zodoende niet om een *absoluut* recht op training, waardoor er omstandigheden kunnen zijn om een speler gerechtvaardigd van trainingen (van het eerste elftal) uit te sluiten. Verschillende elementen spelen daarbij een rol.

Het CAS acht van belang de reden van de uitsluiting, of de speler financieel wordt getroffen, of de uitsluiting tijdelijk of permanent van aard is, of er adequate trainingsfaciliteiten worden geboden, contractuele bepalingen en of de speler alleen of in teamverband moet trainen.

Meer dan het CAS hecht de DRC waarde aan het pacta sunt servanda-beginsel. De aan- of afwezigheid van een clause waarmee de speler zich tevens beschikbaar stelt voor trainingen van het tweede elftal, blijkt van doorslaggevend belang te zijn. Hiernaast hecht de DRC waarde aan de periode wanneer de speler wordt uitgesloten van trainingen, de precieze reden van de uitsluiting, of er toereikende trainingsfaciliteiten en -mogelijkheden worden geboden en of de uitsluiting tijdelijk of permanent van aard is. Ook mag een speler niet teruggeplaatst worden in het tweede elftal ter afdwinging van een (huur)transfer.

De toetsingskaders van het CAS en de DRC vertonen veel overeenkomsten, maar zitten op het gebied van contractuele bepalingen anders in de wedstrijd. Contractuele bepalingen zijn voor het CAS één van de elementen waarmee rekening gehouden dient te worden. Clubs kunnen zich volgens het CAS niet eenvoudigweg op de clause beroepen, maar er dient ook naar overige elementen gekeken te worden. Daarentegen ziet de DRC contractuele bepalingen als het doorslaggevende element. De toetsingselementen van (met name) het CAS en van de DRC zijn meer georiënteerd op spelersbelangen in vergelijking met het toetsingskader van de Arbitragecommissie, dat juist meer mogelijkheden biedt voor de clubs. Het is dan ook te hopen dat van voornamelijk de uitspraken van het CAS (enige) reflexwerking uit zal gaan, omdat anders mogelijk het zwaarwegende belang van spelers om te trainen met het eerste elftal, op de helling komt te staan.

Hoofdstuk 6: Conclusie

Het bestaan van een recht op arbeid is verre van onomstreden. Gebleken is dat de Hoge Raad en de lagere rechtspraak van mening verschillen of er in het algemene arbeidsrecht – via de open norm van het beginsel van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) – sprake is van een recht op arbeid. De Hoge Raad is van mening dat art. 7:611 BW geen algemeen recht op arbeid met zich meebrengt. Evenwel kan met enige voorzichtigheid worden vastgesteld dat de lijn van de Hoge Raad aan ontwikkeling onderhevig is. Met de Wilco-beschikking heeft de Hoge Raad immers een eerste stap gezet in de richting van het in de lagere rechtspraak verdedigde standpunt dat art. 7:611 BW in beginsel een recht op arbeid teweegbrengt. Gelet op het fundamentele belang van werknemers om arbeid te (blijven) verrichten, is het in mijn optiek te hopen dat de Hoge Raad deze ingezette koers een vervolg geeft.

Evenzeer is naar voren gekomen dat voetbalclubs profvoetballers minder snel van hun werk mogen weerhouden. De profvoetballer heeft er een aanmerkelijk sportief en financieel belang bij om zijn werk, te weten het spelen van wedstrijden voor het eerste elftal en het trainen met het eerste elftal, te blijven verrichten. Niettemin hebben voetbalclubs er onder omstandigheden belang bij om een speler daarvan te weerhouden. Concluderend meen ik dat een recht om opgesteld te worden in het eerste elftal in strijd komt met de vrije beslissingsruimte die een (hoofd)trainer toekomt om de eerste selectie samen te stellen. Om dezelfde reden wordt in de jurisprudentie van de Arbitragecommissie van de KNVB, het CAS en de DRC een recht op opstelling in het eerste elftal niet gehonoreerd.

In mijn beleving dient een recht op training met het eerste elftal wél als uitgangspunt te gelden voor spelers die worden gekocht om te trainen en te spelen bij het eerste elftal en voor spelers die gedurende een langere periode deel hebben uitgemaakt van de eerste selectie. Alleen in uitzonderlijke omstandigheden kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, zoals bij hevige verstoringen van het groepsproces of bij het herhaaldelijk schenden van interne (club)voorschriften. Voor spelers is het van fundamenteel belang om te (blijven) trainen met het eerste elftal, om de reden dat die trainingen juist de trainer ervan moeten overtuigen de speler op te stellen in het eerste elftal. Dat is waar het uiteindelijk allemaal om draait in de voetbalwereld, zowel op sportief als zakelijk gebied.

Uit de geanalyseerde jurisprudentie van de Arbitragecommissie kan opgemaakt worden dat het pacta sunt servanda-beginsel een centrale plek inneemt bij de beoordeling of een speler een recht op training met het eerste elftal toekomt. Meer precies kijkt de commissie eerst of een clause, waarmee de speler zich tevens beschikbaar stelt voor wedstrijden en/of trainingen van het tweede elftal, onderdeel is van de arbeidsovereenkomst.

Doordat de commissie de aanwezigheid van de clause in de arbeidsovereenkomst als gewichtigste element ziet, staan de clubs over het algemeen voor de start van de wedstrijd al met 1-0 voor. De clause leidt er volgens de commissie niet direct toe dat een speler uitgesloten mag worden van trainingen van het eerste elftal, nu deze niet naar willekeur mag worden gebruikt. Nadat is vastgesteld of de clause al dan niet is opgenomen in de arbeidsovereenkomst, komt de commissie pas aan een afweging van belangen toe. Daarbij geldt weliswaar het uitgangspunt dat spelers recht hebben op trainen met het eerste elftal, maar – zoals aangegeven – kijkt de speler dan al wel tegen een achterstand aan. Eveneens meent de commissie dat een voetbalclub een ruime bevoegdheid toekomt om, op basis van deze contractuele bepalingen, te beslissen of een speler op grondslag van voetbaltechnische afwegingen wel of niet tot de eerste selectie behoort. Volgens de commissie is een schending van die bevoegdheid eerder aan de orde indien die beslissing is gegrond op niet-voetbaltechnische gronden. Deze overweging impliceert dat een beslissing die is genomen op enkel voetbaltechnische afwegingen, de toets van het goed werkgeverschap te allen tijde kan doorstaan. Met deze huidige lijn heeft de commissie zichzelf als het ware buitenspel gezet. Een beroep van een club op de clause gecombineerd met een louter voetbaltechnisch gemotiveerde grondslag, leidt ertoe dat de voetbalclub op zeer eenvoudige wijze de speler in het tweede elftal kan plaatsen. De commissie verschuilt zich namelijk achter het pacta sunt servanda-beginsel en durft haar handen tevens niet te branden aan voetbaltechnische gronden. Door de gekozen lijn komt het eerder tot uitgangspunt genomen recht op training met het eerste elftal aldus op de helling te staan. Kijkend naar het fundamentele belang van spelers om te trainen op het hoogste niveau, pleit ik voor een wijziging van de huidige lijn van de Arbitragecommissie. Temeer nu de lagere rechtspraak het recht op arbeid als uitgangspunt neemt en de Hoge Raad hetzelfde pad lijkt te zijn ingeslagen.

Zowel uit de jurisprudentie van het CAS als van de DRC blijkt dat een speler het recht heeft op toegang tot trainingen en evenzeer de mogelijkheid dient te worden geboden om met zijn teamgenoten te concurreren in officiële wedstrijden. Hoewel hierbij niet expliciet het recht op training met het eerste elftal wordt genoemd, hebben het CAS en de DRC in verschillende uitspraken het belang van trainingen op het hoogste niveau benadrukt. Tevens gaat het om een fundamenteel recht en aldus niet om een absoluut recht, waardoor er omstandigheden kunnen zijn om een speler gerechtvaardigd van trainingen (van het eerste elftal) te weren. Bij die belangenafweging acht het CAS het navolgende relevant. De reden van de uitsluiting, of de speler financieel wordt getroffen, of de uitsluiting tijdelijk of permanent van aard is, of er adequate trainingsfaciliteiten worden geboden, contractuele bepalingen en of de speler alleen of in teamverband moet trainen.

De DRC hecht meer waarde aan het pacta sunt servanda-beginsel dan het CAS. In de ogen van de DRC is het van doorslaggevend belang of de eerdergenoemde clause onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. Evenzo is volgens de DRC van belang de periode wanneer de speler wordt uitgesloten van trainingen, de precieze reden van de uitsluiting, of er toereikende trainingsfaciliteiten en -mogelijkheden worden geboden en of de uitsluiting tijdelijk of permanent van aard is.

Bij het toetsingskader van het CAS zijn contractuele bepalingen zodoende slechts één element waarmee rekening dient te worden gehouden bij de beoordeling of een speler mag worden onthouden van trainingen van het eerste elftal. De lijn van het CAS is vanuit spelersperspectief op basis van het goed werkgeverschap dan ook zeer goed te billijken. Het CAS hanteert aldus een significant andere lijn dan de Arbitragecommissie, welke vanuit een contractuele benadering oordeelt. Ook al ziet de DRC contractuele bepalingen als het doorslaggevende element, zijn de uitspraken van de DRC wel – meer dan de uitspraken van de Arbitragecommissie – geënt op de trainingsbelangen van individuele spelers.

Oordelend ‘als goede persoon naar redelijkheid’, zoals tevens de commissie zou dienen te doen, ben ik van mening dat de Arbitragecommissie te weinig waarde hecht aan het fundamentele belang van spelers om te trainen met het eerste elftal. De commissie zou er in mijn ogen goed aan doen om een aantal elementen, welke zijn gedestilleerd uit de jurisprudentie van de DRC en het CAS, te betrekken in haar beoordeling. Meer specifiek meen ik dat minstens de onderstaande toetsingselementen in acht dienen te worden genomen, welke in samenhang moeten worden gezien:

- i. Welke precieze reden heeft de club ten grondslag gelegd aan het besluit om een speler deelname aan trainingen van het eerste elftal te ontzeggen en in hoeverre is die reden gemotiveerd?
- ii. Is de ontzegging van de deelname aan trainingen van het eerste elftal van permanente of tijdelijke aard?
- iii. In hoeverre heeft de club zich ingespannen om de (eventuele) verstoorde relatie te verbeteren?
- iv. In hoeverre wordt de speler financieel getroffen door hem deelname aan trainingen van het eerste elftal te ontzeggen?
- v. In welke fase van het seizoen wordt de speler weerhouden van deelname aan trainingen van het eerste elftal?
- vi. Worden aan de speler toereikende trainingsmogelijkheden geboden?
- vii. Is er een bepaling opgenomen in de arbeidsovereenkomst waarmee de speler zich beschikbaar stelt voor wedstrijden en/of trainingen van het tweede elftal?

Deze toetsingselementen moeten ertoe leiden dat voetbalclubs niet eenvoudigweg spelers kunnen onthouden van trainingen van het eerste elftal, door zich te verschuilen achter contractuele bepalingen en zich te beroepen op louter voetbaltechnische gronden. De elementen vloeien in overwegende mate voort uit de jurisprudentie van het CAS en de DRC, mede om te voorkomen dat spelers hun toevlucht moeten zoeken in de langdurige procedures bij het CAS en de DRC om hun rechten te halen. Dit klemmt eens te meer nu voetballers slechts een beperkte periode op professioneel niveau actief zijn. De genoemde elementen moeten de toetsingskaders op enigerlei wijze harmoniseren. Om het recht op training met het eerste elftal van spelers te verdedigen, is het meer dan wenselijk dat de Arbitragecommissie van de KNVB de aanval zoekt door van haar huidige lijn af te stappen. Daarbij kan het bovenstaande toetsingskader uitkomst bieden, waarmee hopelijk recht zal worden gedaan aan de fundamentele belangen van spelers om te trainen op het hoogste niveau.

Bibliografie

Literatuur

Bles 1907

A.E. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst, deel II*, 's-Gravenhage: Belinfante 1907.

Bouwens, Bij de Vaate & Duk 2020

W.H.A.C.M. Bouwens & D.M.A. Bij de Vaate, m.v.v. R.A.A. Duk, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer: Kluwer 2020.

De Weger 2016

F. de Weger, *The Jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber*, The Hague: T.M.C. Asser Press 2016.

Diebels 2022

G.A. Diebels, *De kleine gids voor het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2022.

Duk 1984

R.A.A. Duk, 'Over de goede werkgever en het recht op feitelijke tewerkstelling; een voorbeeld van rechtsvinding in het arbeidsrecht', in: W. Duk, *Recht op Scherp*, Zwolle: W.E.J. Tjeenk Willink 1984.

Heerma van Voss 1999

G.J.J. Heerma van Voss, *Goed werkgeverschap als bron van vernieuwing van het arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 1999.

IJzermans & Van Schaijk 2007

M.G. IJzermans & G.A.F.M. van Schaijk, *Oefening baart kunst*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2007.

Jacobs 2010

A.T.J.M. Jacobs, *Sociaal recht*, Zutphen: Paris 2010.

Kloostera & Laagland 2022

J. Kloostera & F.G. Laagland, 'Artikel 7:611. Algemene verplichting van werkgever en werknemer', in: S.S.M. Peters (red.), *Arbeidsovereenkomst* (art. 7:611 BW, aant. 4), Deventer: Wolters Kluwer 2022 (losbladig en online).

Koolaard 2021

D.M. Koolaard, 'Geschilbeslechting en tuchtrecht', in: S.F.H. Jellinghaus & G.A. Hahn (red.), *Capita sportrecht*, Antwerpen/'s-Hertogenbosch: Gompel & Svacina 2021.

Van der Heijden & Noordam 2001

P.F. van der Heijden & F.M. Noordam, *De waarde(n) van het sociaal recht. Over de beginselen van sociale rechtsvorming en hun werking*, Deventer: W.E.J. Tjeenk Willink 2001, p. 85

Van Dijck, Snel & Van Golen 2023

G. Van Dijck, M. Snel & T. van Golen, *Methoden van rechtswetenschappelijk onderzoek*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2023.

Van Staveren 2007

H.T. van Staveren, *Sport en recht*, Nieuwegein: Arko Sports Media 2007.

Verhulp, in: T&C BW 2021

E. Verhulp, 'Commentaar op art. 7:611 BW', in: *T&C Burgerlijk Wetboek*, Deventer: Wolters Kluwer 2021.

Zekić 2011

N. Zekić, 'Arbeidsrechtelijk normatief kader en ongelijkheidscompensatie', in: W.G.M. Plessen, J. van Drongelen & F.H.R. Hendrickx (red.), *Sociaal recht: tussen behoud en vernieuwing*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2011, p. 68-72.

Tijdschriftartikelen

Al 2019

A.L. Al, 'Jurisprudentie Arbitragecommissie KNVB', *TvS&R*, 2019-3/4.

Al 2023

A.L. Al, 'Reikwijdte tuchtrechtelijke bevoegdheid KNVB', *VSZ* 2023/1, p. 17-21

Boot 2018

G.C. Boot, 'Fantasia IX: de fenomenale reis', *TAP* 2018/319.

Boot & Bokx-Boom 2014

G.C. Boot & S.H. Bokx-Boom, 'Het recht op tewerkstelling', *TRA* 2014/41, p. 4-5.

Branco Martins 2019

R. Branco Martins, 'De professionele voetballer en de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst', *TvO*, 2019/1, p. 6-7.

Branco Martins 2021

R. Branco Martins, 'De profvoetballer als werknemer naar Nederlands recht', *Ondernemingsrecht* 2021/59, p. 341-344.

De Weger 2018

F.M. de Weger, 'De procedure voor het internationale sportarbitragehof CAS', *TvA* 2018/2, p. 11.

De Weger 2022a

F. de Weger, 'DRC 29 juli 2021, Rherras (*Faycal Rherras v. Mouloudia Oujda*)', *VSZ* 2022/12, p. 54-55.

De Weger 2022b

F. de Weger, 'DRC 3 maart 2022, Fung (*Hing Wa Fung v. R&F HK Soccer Limited & Guangzhou City FC*)', *VSZ* 2022/40, p. 144-145.

De Witt Wijnen 2009

O.L.O. de Witt Wijnen, 'De "Court of Arbitration for Sport". Een beschouwing naar aanleiding van een Bundel', *TVA* 2009/29, p. 2.

Fase 1975

W.J.P.M. Fase, 'Het recht op arbeid en de verplichting tot arbeid', *NJB* 1975/742, p. 477.

Frinking 2020

P.M. Frinking, 'Wedertewerkstelling. Moet de geschorste werknemer weer (volledig) worden toegelaten tot zijn gebruikelijke werkzaamheden?', *RAR* 2020/32, p. 333-336.

Heerma van Voss 2011

G.J.J. Heerma van Voss, 'De dynamiek van het goedwerkgeverschap', *TRA* 2011/77, p. 5-10.

Hendrickx 2016

F. Hendrickx, 'Twintig jaar na de Bosman-zaak: vrij verkeer in een onvrije markt', *TRA* 2016/2, p. 3-8.

Moison & Wanders 2022

E.M. Moison & B.J.T. Wanders, 'Vernietiging en herroeping van een vonnis van de KNVB Arbitragecommissie', *VSZ* 2022/1, p. 3-4.

Poggenklaas 2021

N. Poggenklaas, 'Het nieuw opgerichte FIFA Football Tribunal', *VSZ* 2021/2, p. 65-67.

Stevens 2015a

D.C.H.M. Stevens, 'Voetballers schorsen is geen goed plan', *TvS&R* 2015/1, p. 8-14.

Stevens 2015b

D.C.H.M. Stevens, 'Tegengestelde werkweigering in een internationaal perspectief', *TvS&R* 2015/3, p. 54-60.

Van den Hout 2008

H.W.P. van den Hout, 'Arbeidsverhoudingen in het professionele voetbal', *ArbeidsRecht* 2008/18.

Van Gestel 2021

R. Van Gestel, 'Revitalisering van juridisch-dogmatisch onderzoek: Expliciteren van het impliciete', *NJB* 2021.

Van Dijk 2017

M. van Dijk, 'Sporttuchtrecht 2.0', *RegelMaat* 2017/2, p. 91-104.

Verburg 2017

L.G. Verburg 'Ter Visie – Het grondrecht van de vrijheid van onderneming: een nieuw geluid', *TAO* 2017/3, p. 115-117.

Zwemmer & Doorn 2022

J.P.H. Zwemmer & H.L. Doorn, 'Recht op tewerkstelling: terug naar de bron', *ArbeidsRecht* 2022/8, p. 13-20.

Jurisprudentie

Hof van Justitie van de Europese Unie

HvJ EG 15 december 1995, C-415/93, ECLI:EU:C:1995:463 (*Bosman*).

Hoge Raad

HR 27 juni 1958, *NJ* 1958/457.

HR 26 maart 1965, *NJ* 1965/163, (*Walsweer c.s./Acmesa*).

HR 25 januari 1980, *NJ* 1980/264 (*Possemis/Hoogenboom*).

HR 27 mei 1983, *NJ* 1983/758 (*Ruskamp/Welsuria*).

HR 12 mei 1989, *NJ* 1989/801 (*Chelbi/Klene*).

HR 8 april 1994, *NJ* 1994/704, (*Agfa/Schoolderman*).

HR 5 maart 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2866 (*Tulkens/FNV*).

HR 30 januari 2004, ECLI:NL:HR:2004:AM2312 (*Parallel Entry/KLM*).

HR 13 juli 2018: ECLI:NL:HR:2018:1209 (*Wilco*).

HR 17 juli 2020, ECLI:NL:PHR:2020:698 (concl. A-G R.H. de Bock).

Gerechtshof

Hof Arnhem-Leeuwarden 29 november 2011, ECLI:NL:GHLEE:2011:BU6253.

Hof Arnhem-Leeuwarden 12 augustus 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:6359.

Hof Arnhem-Leeuwarden 15 januari 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:295.

Hof Amsterdam 22 januari 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:142.

Rechtbank

Rb. Rotterdam 5 april 1967, *NJ* 1967/418 (*Laseroms/Sparta*).

Rb. Amsterdam 3 april 1975, *NJ* 1975/285 (*Haan/Ajax*).

Rb. Groningen (pres.) 26 juli 1991, ECLI:NL:RBGRO:1991:AH3663 (*De Haan en Spaans/Veendam*).

Rb. Amsterdam 4 mei 2004, ECLI:NL:RBAMS:2004:AO8985.

Rb. Leeuwaarden 19 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4612.

Rb. Almere 27 februari 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:1719.

Rb. Leeuwarden 5 januari 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:34.

Rb. Maastricht 15 januari 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:328.

Rb. Almelo 22 februari 2019, ECLI:NL:RBOVE:2019:722.

Rb. Leeuwarden 8 mei 2019, ECLI:NL:RBNNE:2019:1980.

Rb. Den Haag 25 november 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:12073.

Rb. Nijmegen 21 januari 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:7333.

Rb. Leeuwarden 30 juni 2021, ECLI:NL:RBNNE:2021:2696.

Rb. Arnhem 14 september 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:5957.

Rb. Alkmaar 4 juli 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:5758.

Rb. Arnhem 7 juli 2022, ECLI:NL:RBGEL:2022:4987.

Rb. Haarlem 11 oktober 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:11903.

Rb. Arnhem 6 april 2023, ECLI:NL:RBGEL:2023:2333.

Court of Arbitration for Sport

CAS 6 juni 2006, 2005/A/940 (*Abel Xavier v. Hannover 96*).

CAS 5 februari 2008, 2007/A/1342 (*Kayserispor Kulübü Baskanligi v. Erich Brabec*).

CAS 23 februari 2009, 2008/A/1517 (*Ionikos FC v. C.*).

CAS 6 februari 2012, 2011/A/2428 (*I. v. CJSC FC Krylia Sovetov*).

CAS 2 juli 2013, 2013/A/3091, 3092, 3093 (*FC Nantes v. FIFA & Al Nasr SC*).

CAS 19 september 2013, 2013/A/3074 (*Club KS Lechia Gdańsk v. Bedi Buval*).

CAS 23 juni 2014, 2013/A/3398 (*FC Petrolul Ploiesti v. Aleksandar Stojmirovic*).

CAS 26 augustus 2014, 2014/A/3463 & 3464 (*Alexandria Union Club v. Juan José Sánchez Maqueda & Antonio Cazorla Reche*).

CAS 17 februari 2015, 2014/A/3525 (*Changchun Yatai Football Club Co. Ltd. v. Marko Ljubinkovic*).

CAS 8 april 2015, 2014/A/3642 (*Erik Salkic v. Football Union of Russia (FUR) & Professional Football Club Arsenal*).

CAS 11 mei 2015, 2014/A/3579 (*Anorthosis Famagusta FC v. Emanuel Perrone*).

CAS 5 juni 2015, 2014/A/3643 (*Club Promotora del Pachuca S.A. de C.V. v. FIFA*).

CAS 29 juli 2016, 2015/A/4286 (*Sebino Plaku v Wroclawski Klub Sportowy Slask Wroclaw S.A.*).

CAS 16 april 2018, 2017/A/5092 (*Club Hajer FC Al-Hasa v. Arsid Kruja*).

CAS 20 september 2018, 2017/A/5465 (*Békéscsaba 1912 Futball v. George Koroudjiev*).

CAS 11 maart 2019, 2018/A/5771 (*Al Wakra FC v. Gastón Maximiliano Sangoy & FIFA*).

CAS 11 maart 2019, 2018/A/5772 (*Gastón Maximiliano Sangoy v. Al Wakra FC*).

CAS 17 september 2019, 2018/A/6029 (*Akhisar Belediye Gençlik ve Spor Kulübü Derneği v. Marvin Renato Emnes*).

CAS 7 juni 2021, 2020/A/6950 (*Football Club FCSB SA v. Lukasz Gikiewicz*).

CAS 29 januari 2021, 2020/A/7175 (*Al-Arabi Sporting Club v. Juan Ignacio Martínez*).

CAS 20 augustus 2021, 2020/A/7370 (*Antalyaspor A.Ş. v. Aatif Chahechouhe*).

Dispute Resolution Chamber

DRC 4 februari 2005, nr. 25801.

DRC 1 juni 2005, nr. 65850.

DRC 17 augustus 2006, nr. 86154.

DRC 26 oktober 2006, 106239.

DRC 8 juni 2007, nr. 67229.

DRC 15 maart 2013, nr. 03132433.

DRC 9 mei 2014, nr. 05143281.

DRC 2 juli 2015, nr. 07152624.

DRC 11 april 2019, nr. 04192638.

DRC 9 mei 2019, nr. 05192103.

DRC 14 juni 2019, nr. 06192100.

DRC 14 juni 2019, nr. 06191890.

DRC 31 oktober 2019 (*Bridge*).

DRC 17 januari 2020 (*Jaziri*).

DRC 10 februari 2020 (*Majtan*).

DRC 12 februari 2020 (*Da Silva*).

DRC 24 februari 2020 (*Caraballo*).

DRC 27 februari 2020 (*Chalkiadakis*).

DRC 26 maart 2020 (*De Sousa Airosa Marco Ibraim*).

DRC 12 juni 2020, nr. 06200347.

DRC 18 juni 2020 (*Chahechouhe Aatif*).

DRC 16 juli 2020 (*Moke*).

DRC 14 januari 2021 (*Godal*).

DRC 28 januari 2021, nr. 01211363.

DRC 28 oktober 2021 (*Quintana Sosa*).

DRC 3 november 2021 (*Sederov*).

Arbitragecommissie KNVB

Arbitragecommissie KNVB 29 januari 1975, nr. 136 (*Wullems/NAC*).

Arbitragecommissie KNVB 7 augustus 1975, nr. 138 (*Pas en Van Elleswijk/FC Vlaardingen*).

Arbitragecommissie KNVB 7 september 1979, nr. 186 (*Benen/Fortuna SC*).

Arbitragecommissie KNVB 17 oktober 1983, nr. 251 (*Meijers/NEC*).

Arbitragecommissie KNVB 21 september 1984, nr. 261 en 263 (*Ribberink en De Wert/Helmond Sport*).

Arbitragecommissie KNVB 14 november 1989, nr. 379 (*Koetje/Cambuur*).

Arbitragecommissie KNVB 14 februari 1996, nr. 550 (*Witschge/Feyenoord*).

Arbitragecommissie KNVB 24 juli 1997, nr. 617 (*H.F.C. Haarlem/Hendriks*).

Arbitragecommissie KNVB 15 augustus 1997, nr. 629 (*Hesp c.s./AZ*).

Arbitragecommissie KNVB 26 januari 2001, nr. 838 (*Van As c.s./NAC*).

Arbitragecommissie KNVB 2 juni 2004, nr. 1018, (*Sektioui/Willem II*).

Arbitragecommissie KNVB 4 juni 2004, nr. 1022 (*Ajax/Trabelsi*).

Arbitragecommissie KNVB 29 augustus 2008, nr. 1214 (*Perez/Ajax*).

Arbitragecommissie KNVB 7 januari 2009, nr. 1234 (*Arts/FC Utrecht*).

Arbitragecommissie KNVB 15 april 2009, nr. 1249 en 1250 (*Everse/FC Zwolle*).

Arbitragecommissie KNVB 24 februari 2011, nr. 1300 (*Ajax/Van der Zee*).

Arbitragecommissie KNVB 15 augustus 2012, nr. 1352 (*Büttner/Vitesse*).

Arbitragecommissie KNVB 29 augustus 2014, nr. 1408 (*Letschert/Roda JC*).

Arbitragecommissie KNVB 20 september 2017, nr. 1459 (*De Reuver/Excelsior*).

Arbitragecommissie KNVB 20 april 2018, nr. 1477 (*Johnson/Telstar*).

Arbitragecommissie KNVB 11 augustus 2022, nr. 1563 (*Molenaar/Telstar*).

Arbitragecommissie KNVB 14 maart 2023, nr. 1576 (*De Graafschap/Sow-Go Ahead Eagles*).