

Van meissie naar Messi

*'Een praktijkgericht juridisch onderzoek naar de juridische status van het
vrouwenvoetbal in Nederland.'*



BIJLAGEN

Kimberley Kuijpers
Tilburg, 29 mei 2017

Van meissie naar Messi

‘Een praktijkgericht juridisch onderzoek naar de juridische status van het vrouwenvoetbal in Nederland.’

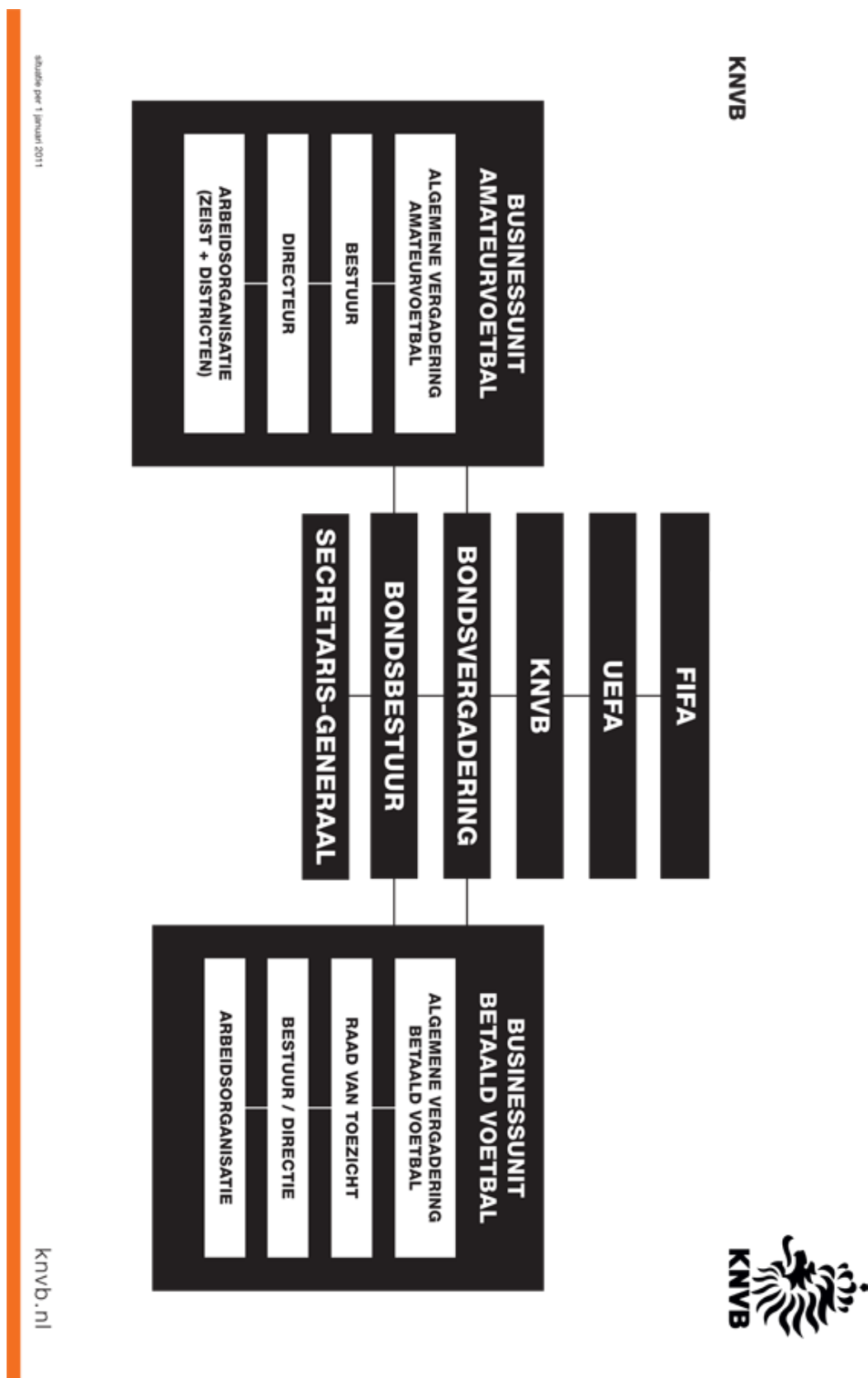
BIJLAGEN

Student:	Kimberley Kuijpers
Studentnummer:	2068297
Opdrachtgever:	PSV
Afstudeerperiode:	februari 2017 – mei 2017
Afstudeermentor:	Dhr. mr. P. Fossen
Onderwijsinstelling:	Juridische Hogeschool Avans-Fontys te Tilburg
Opleiding:	HBO-Rechten
Eerste afstudeerdocent:	Mevr. mr. N. Deters-Vermijs
Tweede afstudeerdocent:	Dhr. mr. F. van der Kruis
Plaats en datum:	Tilburg, 29 mei 2017

Inhoudsopgave

Bijlage I Getrapt stelsel	4
Bijlage II Speelsterscontract PSV Vrouwen	5
Bijlage III Spelerscontract PSV heren	10
Bijlage IV Interview met PSV	14
Bijlage V Interview met de FBO	23
Bijlage VI Interview met de VVCS	30
Bijlage VII Interview met FlosSports	35
Bijlage VIII Interview met de KNVB	40
Bijlage IX Interview met de KNHB	47
Bijlage X Arbeidsovereenkomst FBO	52
Bijlage XI Cao Contractspelers Betaald Voetbal Nederland	57
Bijlage XII Reglementenbundel Bondsvergadering	72
Bijlage XIII Reglementenbundel Betaald Voetbal 2016/'17	78
Bijlage XIV Reglementenbundel Amateurvoetbal 2016/'17	81
Bijlage XV Uitvoerings-/ wijzigingsbesluit Eredivisie Vrouwen seizoen 2016/'17	83
Bijlage XVI FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players	86
Bijlage XVII Uitspraak CAS zaak 2010/a/2069	89
Bijlage XVIII Uitspraak zaak 2012/A/2711	100
Bijlage XIX Uitspraak DRC zaak 02142877a	119
Bijlage XX Uitspraak DRC zaak 411375	127

Bijlage I Getrapt stelsel



Bron:
http://bin617.websitevoetbal.nl/sites/knvb.nl/files/KNVB_2011_Jaarverslag/actieplangoedsportbestuur.html

Bijlage II Speelstercontract PSV Vrouwen

Overeenkomst PSV

DE ONDERGETEKENDEN:

1. **PSV N.V.**, gevestigd te Eindhoven, in casu vertegenwoordigd door de heren Ing. **A.H.E.M. Gerbrands**, Algemeen directeur en Mr. **P. Fossen**, Directielid Finance & Legal, (hierna te noemen "PSV") enerzijds,
en
2. Mevrouw geboren op te, wonende te (postcode) woonplaats, aan het adres hierna te noemen "**Speelster**"; anderzijds,

PSV en Speelster worden hierna gezamenlijk genoemd de "**Partijen**".

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

- a. Partijen een arbeidsovereenkomst met elkaar wensen aan te gaan;
- b. Partijen overleg hierover hebben gevoerd en tot overeenstemming zijn gekomen;
- c. Partijen de wederzijdse rechten en verplichtingen in dezen vastleggen in de onderhavige overeenkomst.
- d. Deze overeenkomst vormt de volledige weergave van alle tussen Partijen gemaakte afspraken en treedt in de plaats van alle hieraan voorafgaande tussen Speelster en PSV gemaakte afspraken, gevoerde onderhandelingen, gevoerde correspondentie en bestaande overeenkomsten.

ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:

Artikel 1: Aanvang, duur en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- 1.1 Speelster treedt in dienst bij PSV in de functie van contractspeler voor de duur van deze overeenkomst.
- 1.2 De onderhavige overeenkomst treedt in werking op en wordt aangegaan voor een periode van twee jaren. Derhalve eindigt deze overeenkomst zonder dat enige opzeggingshandeling vereist is van rechtswege op
- 1.3 Indien de Speelster deze arbeidsovereenkomst tussentijds wenst te beëindigen, is PSV bereid mede te werken aan een beëindiging met wederzijds goedvinden indien de Speelster of een door de Speelster aan te wijzen club in verband met de voortijdige beëindiging van deze overeenkomst een (nader) door PSV te bepalen vergoeding betaalt.
- 1.4 Tevens heeft Speelster aan PSV het onherroepelijke aanbod gedaan om de onderhavige arbeidsovereenkomst welke afloopt op met een jaar te verlengen. Indien PSV van dit aanbod gebruik wenst te maken dient ze dit voor schriftelijk aan Speelster kenbaar te maken.

- 1.5 Indien speelster vanwege zwaarwegende persoonlijke redenen besluit te stoppen met voetbal dan zal PSV meewerken aan een beëindiging per van deze overeenkomst.

Artikel 2: CAO

- 2.1 Op deze overeenkomst is geen cao van toepassing.

Artikel 3: Arbeidsduur

- 3.1 Speelster treedt parttime in dienst bij PSV. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld 14 uur per week en is mede afhankelijk van het speel- en trainingsschema van PSV. De Speelster verplicht zich tegenover PSV deel te nemen aan iedere wedstrijd van het elftal, waarvoor Speelster wordt opgesteld, alsmede aan de door PSV vastgestelde trainingen.
- 3.2 Onder arbeidsduur wordt begrepen de arbeidstijd die gepaard gaat met alle werkzaamheden die Speelster verricht op aanwijzing van PSV. Hieronder worden ondermeer verstaan deelname aan trainingen en wedstrijden, alsmede deelname aan voorkomende maatschappelijke activiteiten.
- 3.3 Speelster heeft, gedurende een seizoen recht op vakantie-uren conform BW 7:634 met behoud van salaris. De toegekende vakantie-uren dienen in het desbetreffende contractjaar opgenomen te zijn, overigens in overleg met PSV.
- 3.4 Speelster verklaart zich akkoord om buiten de normale werktijden taken die uit deze overeenkomst voortvloeien te verrichten, indien dit noodzakelijk geacht wordt door PSV. De Speelster heeft geen recht op vergoeding.

Artikel 4: Salaris

- 4.1 Het salaris bedraagt €..... bruto per maand tot aan het einde van de overeenkomst. Het salaris is exclusief 8% procent vakantiegeld.
- 4.2 Aan Speelster wordt geen hand- en tekengeld toegekend.
- 4.3 Betaling van het salaris en van eventuele overige door PSV aan Speelster uit te betalen vergoedingen zoals vastgelegd in de onderhavige overeenkomst, zal geschieden via overboeking op een door Speelster aan PSV kenbaar te maken bank- of girorekening.
- 4.4 Aan Speelster wordt een netto vergoeding uitbetaald van €..... per maand. Deze vergoeding dient als compensatie voor de gemaakte reiskosten. De reiskosten worden vergoed conform het bedrag dat volgens de geldende fiscale regels onbelast mag worden uitgekeerd.

Artikel 5: ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 5.1 Ingeval van ziekte of arbeidsongeschiktheid dient Speelster dit voor de eerstvolgende training of wedstrijd te melden bij de technische staf van PSV. Speelster dient zich beschikbaar te houden voor controles door de Arbo-arts en/of de medische staf van PSV.

- 5.2 In deze arbeidsovereenkomst is arbeidsgeschiktheid niet gelijk te stellen aan "speelfitheid". Of sprake is van speelfitheid is ter beoordeling van de medische en technische staf van PSV.
- 5.3 Indien Speelster geblesseerd is, dient zij zich in beginsel te laten behandelen door de medische staf van PSV en haar aanwijzingen op te volgen.
- 5.4 Ingeval van arbeidsongeschiktheid van Speelster gelden tussen partijen de minimale voorwaarden en vergoedingen conform artikel 7:629 BW.

Artikel 6: Algemene verplichtingen van Speelster

- 6.1 Speelster is gehouden zich beschikbaar te stellen voor de trainingen en wedstrijden van de selectie voor het eerste elftal van PSV danwel voor wedstrijden van satellietclub Eindhoven AV, of een andere door PSV te benoemen satellietclub.
- 6.2 Speelster moet de door of namens PSV opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen verrichten.
- 6.3 Speelster verplicht zich andere werkzaamheden te verrichten dan die genoemd in lid 1 van dit artikel, indien deze redelijkerwijze van haar kunnen worden gevraagd, zoals doch niet uitsluitend het op verzoek van PSV deelnemen aan maatschappelijke activiteiten die het aanzien van het vrouwenvoetbal in het algemeen en van PSV in het bijzonder verhogen. Speelster dient de door PSV en door de verstrekte aanwijzingen, voorschriften en instructies in acht te nemen.
- 6.4 Onder het instructierecht van PSV wordt tevens uitdrukkelijk verstaan de bevoegdheid om Speelster te verplichten deel te nemen aan, of aanwezig te zijn bij, activiteiten die georganiseerd worden door PSV en/of een sponsor van PSV. PSV zal waar mogelijk de voor Speelster op handen zijnde verplichtingen tijdig melden. Speelster verklaart zich bereid om alle in redelijkheid van haar in dat kader te verrichten werkzaamheden uit te voeren en zich daarbij coulant op te stellen.
- 6.5 Speelster verplicht zich, overeenkomstig de medische voorschriften die bij PSV gelden, periodiek te laten keuren en instructies met betrekking tot de medische verzorging en hygiëne op te volgen conform door de medische staf van PSV vastgestelde voorschriften. Speelster is eveneens gehouden zorg te dragen voor een adequate aanvullende ziektekostenverzekering, waarin fysiotherapie volledig vergoed wordt, dan wel, indien zulks niet gerealiseerd wordt, de kosten van fysiotherapie voor eigen rekening te nemen.
- 6.6 Speelster mag behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming door PSV niet deelnemen aan zaalvoetbal en/of andere georganiseerde dan wel ongeorganiseerde voetbalactiviteiten. Tevens mag door Speelster, behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming door PSV, niet worden deelgenomen aan risicovolle activiteiten, zoals doch niet uitsluitend bungeejumpen, parachutespringen en skiën, die de werkzaamheden van Speelster voor PSV in gevaar kunnen brengen. Dit verbod geldt eveneens in de periode tussen de voetbalseizoenen en in vakantieperioden.

- 6.7 Het is Speelster verboden te gokken op wedstrijden van PSV alsmede op de overige wedstrijden in de competitie.
- 6.8 Speelster is verplicht zich onder alle omstandigheden te gedragen zoals het een goed Speelster betaamt en zich te onthouden van gedragingen die het aanzien van het voetbal, van PSV, of aan PSV verbonden sponsors kunnen schaden, zulks ter beoordeling van PSV. Met name geldt dit voor het gedrag tijdens voetbalwedstrijden en in perspublicaties.
- 6.9 Speelster zal tijdens voetbalwedstrijden de door PSV voorgeschreven kleding dragen, die haar hiervoor door PSV of een sponsor van PSV wordt verstrekt. Deze kleding blijft eigendom van PSV en/of de sponsor. Wanneer PSV buiten de voetbalwedstrijden andere activiteiten organiseert en daarvoor kleding voorschrijft, is Speelster verplicht om ook deze kleding te dragen. Het is Speelster verboden om tijdens activiteiten kleding te dragen met reclame-uitingen ten behoeve van (rechts)personen die geen sponsor zijn van PSV. Speelster zal als een goed huisvader zorgdragen voor alle door PSV ter beschikking gestelde zaken die Speelster uit hoofde van zijn dienstverband met PSV onder zich heeft.
- 6.10 Het is Speelster verboden doping te gebruiken als bedoeld in de reglementen van de KNVB, UEFA, FIFA en/of NOC/NSF, tenzij zij daarvoor, overeenkomstig de reglementen van de hiervoor bedoelde organisaties dispensatie heeft gekregen in verband met medicijngebruik.

Artikel 7: non-actief

- 7.1 PSV zal geen loon c.a. verschuldigd zijn gedurende de periode dat Speelster door PSV rechtsgeldig zal zijn geschorst c.q. op non-actief zal zijn gesteld.
- 7.2 Wanneer Speelster door of vanwege de KNVB voor meer dan 4 aaneensluitende wedstrijden wordt geschorst, zal zulks voor PSV aanleiding mogen zijn om Speelster om die reden voor deze arbeidsovereenkomst eveneens te schorsen en waarbij de schorsing een duur zal hebben gelijk aan de duur van de schorsing door de KNVB.

Artikel 8: boete

- 8.1 Bij overtreding door Speelster van enige verplichting uit hoofde van onderhavige arbeidsovereenkomst verbeurt Speelster, zonder dat ingebrekestelling vereist zal zijn, aan PSV een boete van € voor iedere dag of gedeelte van een dag, dat schending door Speelster van deze verplichting voortduurt, zulks onverminderd het recht van PSV op volledige schadevergoeding.
- 8.2 In afwijking van het gestelde in lid 1 van dit artikel zal Speelster bij overtreding van het gestelde in artikel 7.10 een extra boete verbeuren gelijk aan de boete die wegens die overtreding aan PSV zal worden opgelegd.

Artikel 9: Toepasselijk recht en forumkeuze

- 9.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

- 9.2 Alle geschillen die naar aanleiding van of in verband met deze overeenkomst tussen de PSV en de Speelster ontstaan, zullen worden voorgelegd aan de bevoegde Rechtbank.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en getekend op te Eindhoven.

A.H.E.M. Gerbrands

Naam speelster

Mr. P. Fossen

Bijlage III Spelerscontract PSV heren

Arbeidsovereenkomst contractspelers betaald voetbal

DE ONDERGETEKENDEN:

De.....(rechtsvorm)(naam club),
gevestigd te, ten deze rechtsgeldig
vertegenwoordigd door de heer/mevr
....., (functie), en de heer / mevr.
..... (functie), hierna te noemen:
"Werkgever";

en

De heer
wonende te
geboren op/...../19... te.....,
hierna te noemen: **"Werknemer";**

Werknemer en Werkgever hierna gezamenlijk te noemen: "Partijen".

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

- e. Partijen een arbeidsovereenkomst met elkaar wensen aan te gaan;
- f. Partijen overleg hierover hebben gevoerd en tot overeenstemming zijn gekomen;
- g. Partijen de wederzijdse rechten en verplichtingen in dezen vastleggen in het onderhavige contract.

ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:

Artikel 1: Aanvang, duur en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Werknemer treedt in dienst bij Werkgever in de functie van contractspeler voor de duur van deze overeenkomst.

De onderhavige overeenkomst treedt in werking op/...../20..., wordt aangegaan voor bepaalde tijd tot en met 30 juni en eindigt van rechtswege.

of

Werknemer is met ingang van / / 20... in dienst bij Werkgever in de functie van contractspeler. Partijen wensen de tussen partijen bestaande en thans vigerende arbeidsovereenkomst te vervangen/verlengen door onderhavige overeenkomst. De onderhavige overeenkomst treedt in werking op/...../20..., wordt aangegaan voor bepaalde tijd tot en met 30 juni

Artikel 2: CAO, Bijlagen

1. Op deze overeenkomst is de CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal van toepassing.
2. Door Werkgever en Werknemer voor akkoord getekende bijlagen vormen een onlosmakelijk en integraal deel van deze overeenkomst. Op het moment van

ondertekening van deze overeenkomst maken de navolgende bijlagen onderdeel uit van deze overeenkomst als bedoeld in de vorige zin:

- a. Bijlage I:
- b. Bijlage II:
- c. Bijlage III:

Artikel 3: Arbeidsduur

Werknemer treedt in dienst voor een volledig *of* gedeeltelijk dienstverband. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld uur per week.

Artikel 4: Salaris, wedstrijdpremies

- 1. Het bruto basissalaris per maand bedraagt €
- 2. Werknemer heeft aanspraak op een (wedstrijd)premieregeling overeenkomstig het bepaalde in bijlage.....

of

Werknemer heeft geen aanspraak op een premieregeling.

- 3. Werkgever kent aan Werknemer in verband met de ondertekening van deze overeenkomst een éénmalig hand- en tekengeld toe ten bedrage van € Hierop wordt overeenkomstig het CFK-reglement 100% fondspremie ingehouden en afgedragen. De afdracht zal plaats vinden binnen de termijn die in het CFK-reglement is gesteld.

of

Aan Werknemer wordt geen hand- en tekengeld toegekend.

- 4. Betaling van het salaris en van overige door Werkgever aan Werknemer uit te betalen vergoedingen zoals vastgelegd in de onderhavige overeenkomst, zal geschieden via overboeking op een door Werknemer aan Werkgever kenbaar te maken bank- of girorekening.

Artikel 5: Algemene verplichtingen van Werkgever

- 1. Werkgever draagt zorg voor aanmelding ter registratie bij de KNVB van de onderhavige arbeidsovereenkomst overeenkomstig het bepaalde in het Reglement Betaald Voetbal van de KNVB.
- 2. Werkgever is verplicht een door partijen getekend afschrift van deze arbeidsovereenkomst aan Werknemer te overhandigen.

Artikel 6: Algemene verplichtingen van Werknemer

- 1. Werknemer is gehouden zich beschikbaar te stellen voor:
 - ☐ De trainingen en wedstrijden van de selectie voor het eerste elftal en de wedstrijden van het tweede elftal / beloften elftal;

of / en

- ☐ De trainingen en wedstrijden van de selectie voor het eerste en tweede / beloften elftal;

of / en

- ☐ De trainingen en wedstrijden van de selectie voor het eerste en tweede / beloften elftal en van de jeugdelftallen. De verplichting tot de beschikbaarstelling voor de trainingen en wedstrijden van de jeugdelftallen eindigt per de datum dat Werknemer op grond van de van toepassing zijnde reglementen van de KNVB niet langer gerechtigd is om uit te komen in de bedoelde elftallen.
2. Werknemer moet de door of namens Werkgever opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen verrichten.
 3. Werknemer verplicht zich andere werkzaamheden te verrichten dan die genoemd in lid 1 van dit artikel, indien deze redelijkerwijze van hem kunnen worden gevraagd, zoals doch niet uitsluitend het op verzoek van Werkgever deelnemen aan maatschappelijke activiteiten die het aanzien van het betaald voetbal in het algemeen en van Werkgever in het bijzonder verhogen. Het aantal maal dat Werknemer zich maximaal voor maatschappelijke activiteiten per contractjaar beschikbaar zal stellen, zal overeengekomen worden met de spelersraad van Werkgever.
 4. Werknemer mag behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming door Werkgever niet deelnemen aan zaalvoetbal en/of andere georganiseerde dan wel ongeorganiseerde voetbalactiviteiten. Tevens mag door Werknemer, behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming door Werkgever, niet worden deelgenomen aan risicovolle activiteiten, zoals doch niet uitsluitend bungeejumpen, parachutespringen en skiën, die de werkzaamheden van Werknemer voor Werkgever in gevaar kunnen brengen. Dit verbod geldt eveneens in de periode tussen de voetbalseizoenen en in vakantieperioden.
 5. Werknemer zal als een goed huisvader zorgdragen voor alle door Werkgever ter beschikking gestelde zaken die Werknemer uit hoofde van zijn dienstverband bij Werkgever onder zich heeft.

Artikel 7: Uitlenen

1. Indien met wederzijdse instemming van Partijen Werknemer wordt uitgeleend aan een andere club in het betaalde voetbal, leggen Werkgever, Werknemer en de inlenende club de voorwaarden en gevolgen van de uitlening vast in een schriftelijke uitleenovereenkomst die door alle partijen dient te worden ondertekend.
2. Gedurende de uitleenperiode blijft de tussen Werknemer en Werkgever gesloten arbeidsovereenkomst van kracht. De uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen blijven tijdens deze uitleenperiode voortbestaan, zulks met inachtneming van het bepaalde in de uitleenovereenkomst.
3. Werkgever moet tenminste die verzekeringen afsluiten die noodzakelijk zijn om alle risico's die de Werknemer bij de inlenende club loopt, te dekken.

Artikel 8: Contractspelersfonds KNVB

Werkgever kent aan Werknemer een aanspraak toe op een overbruggingsuitkering als bedoeld in de statuten en het reglement van de Stichting "Contractspelersfonds KNVB", statutair gevestigd te Zeist, zulks onder de voorwaarden als vermeld in genoemd reglement. Partijen verklaren het er voor te houden, dat ten aanzien van deze aanspraak mede van toepassing is het bepaalde in genoemd reglement. Indien Werknemer in aanmerking komt voor en gebruik maakt van de in het reglement van de Stichting "Contractspelersfonds KNVB" genoemde dispensatieregeling, vervalt de verplichting van Werkgever als bedoeld in dit artikel alsmede de verplichting als genoemd in artikel 4 lid 3 van deze overeenkomst (indien hand- en tekengeld wordt toegekend).

Artikel 9: Toepasselijk recht en forumkeuze

1. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.
2. Alle geschillen die naar aanleiding van of in verband met deze overeenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer ontstaan, zullen met uitsluiting van de gewone rechterlijke macht ter beslissing worden onderworpen aan de Arbitragecommissie van de KNVB, zoals voorgeschreven in de statuten en reglementen van de KNVB.

Artikel 10: Spelersmakelaar

1. Bij de totstandkoming van de onderhavige overeenkomst heeft:
.....(naam gelicentieerde spelersmakelaar) de belangen van
Werknemer behartigd.
..... (handtekening gelicentieerde
spelersmakelaar)

of

Bij de totstandkoming van de onderhavige overeenkomst heeft de Werknemer geen gebruik gemaakt van een gelicentieerde zaakwaarnemer.

2. Bij de totstandkoming van de onderhavige overeenkomst heeft:
.....(naam gelicentieerde spelersmakelaar) de belangen van Werkgever
behartigd.
..... (handtekening gelicentieerde
spelersmakelaar)

of

Bij de totstandkoming van de onderhavige overeenkomst heeft Werkgever geen gebruik gemaakt van een gelicentieerde spelersmakelaar.

Aldus overeengekomen en in drievoud opgemaakt en getekend op20....,
te.....

.....
[Werkgever]

.....
[Werknemer]

Bijlage IV Interview met PSV

Gegevens respondent:

Naam: Peter Fossen

Organisatie: PSV

Functie: Directeur

Interview gehouden op vrijdag 7 april 2017 om 15:30 uur, locatie: Philips stadion in Eindhoven.

1. Kunt u kort uw functie bij PSV toelichten?

Mijn functie is directielid Finance and Legal. Ik ben dus verantwoordelijk voor alle juridische en financiële zaken in de directie van PSV. De directie bestaat uit drie personen, Marcel Brands, Toon Gerbrands en ik. Los van Legal en Finance vallen er ook een aantal andere zaken onder mij. Dat zijn onder andere internationale betrekkingen, een aantal operationele zaken, projecten van de facilitaire dienst en ook het vrouwenvoetbal.

2. Dit is mijn centrale vraag: Welke juridische status dient PSV toe te kennen aan haar speelsters gezien de huidige situatie en ontwikkelingen van het vrouwenvoetbal? Wat is uw eerste reactie hierop?

Het vrouwenvoetbal is eigenlijk een bijzondere eend in de bijt. Ik wil niet zeggen een vreemde eend in de bijt, maar wel een bijzondere. Dat betekent eigenlijk dat het vrouwenvoetbal een soort van semi-topsport, semi-amateursport is. Althans zo wordt het beleefd door velen. Ik zie het wel als een activiteit die heel veel tijd kost aan de meiden, maar het is niet zo dat het als een professionele topsport kan worden gezien zoals wij kijken naar het mannenvoetbal. Professioneel betekent dan eigenlijk meer betaalde topsport. Het wordt namelijk wel professioneel aangestuurd en het is best wel hard bikkelen, maar professioneel, betaald én topsport, die drie combinaties zie ik bij het vrouwenvoetbal niet. Ik zie wel professioneel en een stukje topsport, maar ook nog wat linkjes met amateursport. Dus eigenlijk kan je zeggen dat het semi-profs zijn, zoals we die vroeger ook kende in het betaalde voetbal.

3. En met het stukje betaalt, bedoelt u daar dan mee dat de meiden betaalt krijgen of bedoelt u daarmee het geld wat er überhaupt in het vrouwenvoetbal omgaat?

Het is zo dat er relatief weinig geld omgaat in het vrouwenvoetbal. Dat wil zeggen weinig inkomsten. Aan de inkomstenkant wordt eigenlijk niets of nauwelijks iets gegenereerd. Het vrouwenvoetbal is voor een club zoals PSV een kostenpost. Dat klinkt negatief maar dat bedoel ik niet. Het kost meer geld dan dat het oplevert en dat is een feit. Dat betekent dat wij speelsters niet meer kunnen betalen dan eigenlijk een onkostenvergoeding+, ondanks het feit dat we dat wel zouden willen. Alleen de inkomsten worden daar niet gegenereerd, dus dan is het ook moeilijk om de vrouwen hogere kosten te vergoeden dan onkosten.

4. Is het dan moeilijk om sponsors te zoeken?

Ja het gaat heel simpelweg om exposure en wanneer heb je exposure: als je op televisie bent. Dat is natuurlijk per vandaag niet het geval. Af en toe zijn er nu wat flitsen

bij de NOS en dat wordt goed bekeken en dat is ook harstikke leuk. Daar zie je ook dat er een begin wordt gemaakt met uitzendingen op televisie, maar dat is buitengewoon beperkt en niet in continuïteit. Daardoor kun je er nog geen business model in opbouwen en dat is eigenlijk wat nodig is, want je moet sponsors een zekere exposure kunnen garanderen. Dit in bijvoorbeeld een aantal televisie minuten, dat is voor de sponsors heel erg belangrijk. Dat hebben we niet en daardoor is er geen hefboom die het vrouwenvoetbal zelf supporting maakt. Wat wij doen is: wij vragen aan de huidige sponsors willen jullie wel of niet het vrouwenvoetbal erbij hebben en eigenlijk zijn zij niet bereid om daar extra voor te betalen. Dan kunnen wij ervoor kiezen om te zeggen van dan gaan de vrouwen niet met de naam van de sponsor op het shirt spelen of willen wij toch de eenheid uitstralen. Wij als PSV hebben dan toch voor het laatste gekozen, ondanks het feit dat je daar dan niet echt extra geld voor krijgt.

5. Kunt u in het kort iets vertellen over het vrouwenvoetbal bij PSV.

Eigenlijk is het zo dat wij met het vrouwenvoetbal begonnen zijn in 2012. Dat was naar aanleiding van een verzoek van de bondsvoorzitter Michael van Praag, omdat de KNVB bezig was om te kijken of het mogelijk was om een internationale vrouwen te starten. Toen werd namelijk geconcludeerd dat de Nederlandse competitie eigenlijk te klein was om een fundament te vormen voor het door ontwikkelen. Ze hebben toen gezegd is het misschien een idee om twee bonden bij elkaar te voegen zodat die clubs samen een competitie kunnen spelen. Toen heeft Michael van Praag aan ons en Ajax gevraagd, stap nu in, want zonder Ajax en PSV is het eigenlijk onmogelijk om met die competitie anders van start te gaan. Toen hebben wij besloten om dat te doen. We hebben gezegd van dat doen we voor een periode van drie jaar en dat doen we samen met FC Eindhoven. Wij hebben toen samen met FC Eindhoven een stichting opgericht en die hebben we stichting PSV/FCE genoemd. Vanuit die hoedanigheid zijn wij begonnen. We hebben wel tegen FC Eindhoven gezegd dat wij naar drie jaar de activiteit kunnen overnemen en dat FC Eindhoven er dan ook kan uitstappen als zij willen. In de praktijk bleek dat FC Eindhoven weinig middelen had en ook mensen had om daar focus op te geven. Dus wij hebben gezegd naar drie jaar, laten wij als PSV het nu zelfstandig tot ons nemen. Overigens was dat wel een belangrijk besluit, omdat toen ook geconcludeerd werd dat die internationale competitie, die toen de BeNe League vrouwen heette, gestopt werd. Dat was eigenlijk weer een stapje terug, want het was eigenlijk wel een mooi voorbeeld van een cross-border competitie, wat je eigenlijk in het mannenvoetbal ook wel zou willen. Het is niet succesvol gebleken en toen is er dus teruggevallen op de Nederlandse competitie en daar speelt PSV nu zelfstandig als club in en dat is nu de huidige situatie.

6. Waarom is er toendertijd gekozen voor een stichting en is dat nu nog steeds zo?

Een stichting is eigenlijk een organisatievorm waarmee je makkelijk een licentie kan krijgen en een nummer bij de KNVB kan krijgen. Anders moet je een vereniging oprichten en dat heeft weer leden en een BV of een NV kost weer teveel geld om op te richten en een stichting is vrij simpel op te richten. Je kan daar met een bestuur inzitten en dat bestuur bepaald eigenlijk wat er gebeurt en vervolgens kan jij je daarmee ook makkelijk manoueveren om het zo te zeggen. Een stichting heeft ook geen winstdoelstellingen en dat hebben wij ook niet met het vrouwenvoetbal. Er is dus toen voor een stichting gekozen.

7. Wat vindt u ervan dat het vrouwenvoetbal onder het amateurvoetbal geschaad is?

Ik kan eigenlijk zeggen dat het iets is wat tussen twee dingen inzit. Het voetbal kent nu eenmaal maar twee categorieën of professional of amateur. Ik denk dat het nu terecht

onder amateurvoetbal hangt, omdat het nu niet onder professioneel voetbal te scharen valt. Dit omdat het simpelweg wel professioneel aangestuurd wordt maar niet betaald wordt. Het zijn nogmaals alleen maar vergoedingen die betaald worden. Er is een keuze gemaakt toen. Je hebt aan bepaalde verplichten te houden als je onder de reglementen van amateurvoetbal valt. Zolang je onder de reglementen van het amateurvoetbal valt zijn die verplichtingen iets minder vergaand. Dat zal ook te maken hebben met wijze waarop clubs georganiseerd moeten zijn, waarbij clubs bepaalde zaken op orde moeten hebben, licentie eisen komen dan om de hoek kijken en dat is vaak iets als clubs in het vrouwenvoetbal daarmee geconfronteerd worden, dat die clubs dan snel afhaken. Dat zou de dood in de pot zijn voor het vrouwenvoetbal.

8. Zit er een groot verschil in het vrouwenvoetbal en het mannenvoetbal, naar uw mening?

Ja, als je bij PSV kijkt wel. Als je kijkt naar de top amateur in het mannenvoetbal en misschien Eerste Divisie nog, dan is het verschil misschien niet zo groot. Er zijn onderkant Eerste Divisie clubs die met een heel klein budget moeten rondkomen en dat is misschien een budget van 1,5 á 2 hooguit 3 miljoen euro. Het vrouwenvoetbal bij PSV moet rondkomen van 5 ton. Er zijn ook grote clubs die misschien wat meer budget beschikbaar stellen, maar boven de miljoen is in Nederland niet haalbaar. Terwijl in een land als Frankrijk grote clubs tussen de 4 en 8 miljoen hebben voor het vrouwenvoetbal alleen. Dan zijn er natuurlijk andere dingen mogelijk.

9. Is het dan echt alleen een financieel verschil? Of zijn er meerdere verschillen?

Het betaalde voetbal zoals dat bij PSV gerund wordt is eigenlijk een activiteit waarbij spelers helemaal geen andere activiteit hebben als het voetbal. Voetbal is gewoon hun werk. Terwijl bij het vrouwenvoetbal is het zo dat de speelsters vaak ernaast bij moeten werken of daarnaast studeren. Het is in die zin fundamenteel anders. De focus kan niet 100% bij het voetbal zijn. Bij het amateurvoetbal en ook dus bij het vrouwenvoetbal is er daarnaast nog een maatschappelijke nodig om rond te komen. Dat is heel belangrijk.

10. Waar loop het vrouwenvoetbal allemaal tegenaan?

Het loop tegen heel veel dingen aan. Ten eerste is het zo dat als je te maken hebt met het feit dat je te groot bent voor het servet maar te klein bent voor het tafellaken, dan lijkt het alsof je nergens bij hoort. Ik denk dat het van belang is dat het vrouwenvoetbal geïntegreerd wordt in een organisatie, dan heb ik het even over de PSV organisatie. Wij zijn van ver gekomen, van een stichting samen met FC Eindhoven op een ander trainingscomplex dan PSV, naar een situatie waarbij ze met een PSV shirt op het PSV trainingscomplex wel aanwezig zijn. Er zijn dus hele grote stappen gemaakt. Wat je veelal ziet, ook bij andere clubs, is dat het vrouwenvoetbal een activiteit binnen de activiteiten is van het voetbal. Maar eigenlijk als een standalone activiteit plaatsvindt, omdat alles bijna anders is aan het vrouwenvoetbal. De belastbaarheid en de trainingsintensiteit bijvoorbeeld, dus het is niet zo dat het één op één hetzelfde is als herenvoetbal. Het zijn dus gewoon twee werelden. Die twee werelden worden gescheiden gehouden, maar ze kunnen toch goed samen met elkaar op één trainingscomplex zijn. Je moet daar alleen wel goede afspraken over maken.

11. Maar waar loopt het vrouwenvoetbal specifiek tegenaan waardoor ze de stap omhoog eigenlijk niet kunnen maken?

Ik denk dat het voetbal wat gespeeld wordt, dat is een kijk sport en belangrijk daarbij is, is het een kijksport voor veel mensen of is het een Olympische sport zoals roeien. Met andere woorden, kijk je naar het vrouwenvoetbal omdat er in het Europese

Kampioenschap straks een Nederlands team speelt, kijk je dan naar de Europese kampioenschappen omdat je wil dat Nederland wint, net zoals met het roeien, je wil dan dat het roeien wint. Of ben je elke week gekluisterd aan de buis om te kijken naar de resultaten van je voetbalclub, van je vrouwenvoetbalteam. Dat laatste is niet het geval en dat komt omdat het spel op een ander niveau plaatsvindt dan bij de mannen. Als het nog steeds mogelijk is dat een eerste B-elftal het vrouwenteam van PSV verslaat, dan kan je je voorstellen dat als het publiek niet eens een B-team van PSV op televisie wil zien, maar alleen het eerste team van PSV, dan is daar zo'n groot verschil in niveau dat daar gewoon geen voldoende aantrekkingskracht is vanuit het grote publiek om dat op televisie te laten zien. Wat je zou kunnen doen, maar dat is natuurlijk heel innovatief of buiten de box denkend. Moet je misschien niet aan de basiselementen van het voetbal gaan draaien? Aan knoppen gaan draaien en zeggen als je dat spel nou anders zou maken en allerlei dingen daarbij toe zou voegen, bijvoorbeeld: continue wisselen, veld kleiner maken, de bal lichter maken, vrije trappen mag je zelf nemen, ingooien hoeft niet etc. Dus je gaat innovatie in het vrouwenvoetbal brengen, dan wordt het misschien veel interessanter dan dat het nu is. Dan kan het misschien wel in de media interessanter worden voor de mensen om naar te kijken. Nu zie je dat het verschil in snelheid, in handelingssnelheid zo groot is, dat het mensen niet boeit. Terwijl als je in het stadion zit, dan denk je wat een leuke wedstrijd. Dan wordt je dus wel geboeid.

12. hoeveel vrouwen voetballen er bij PSV?

Bij PSV hebben wij alleen een eerste vrouwenelftal en dat bestaat uit 21 speelsters. Wij hebben er alleen voor gekozen om een eerste elftal te hebben met af en toe wat speelsters uit de zogenaamde opleiding van de KNVB, namelijk het CTO-team. Die worden af en toe toegevoegd, dat zijn dan stage speelsters. Zij staan niet onder contract bij PSV, dat zijn echt alleen de speelsters van het eerste elftal.

13. Hoeveel vrouwen hebben bij PSV een contract voor onbepaalde tijd?

Dat is een hele interessante vraag. Alle contracten zijn in principe voor bepaalde tijd. Dit is dan meteen ook weer een onderwerp wat interessant is, want eigenlijk geldt in het betaalde voetbal juist een cao en die cao is van toepassing op het betaalde voetbal en daardoor zijn contracten niet voor onbepaalde tijd. Dat is niet omdat de transferwaarde een groot issue is. In principe zou je bij het vrouwenvoetbal kunnen zeggen en zelfs moeten zeggen, eigenlijk zijn de contracten die je twee keer verlengt hebt automatisch contracten voor onbepaalde tijd. Alleen het is in de praktijk zo dat de vrouwen het zelf niet zo zien. Als ze weg willen dan zeggen ze namelijk mijn contract duurt tot bijvoorbeeld het einde van het jaar en ik wil weg en als wij als PSV zeggen jouw contract duurt nog maar een jaar, dan zegt iedereen ja dat klopt, ik wil namelijk ook nog maar een jaar blijven. Als je natuurlijk naar de regelgeving kijkt dan zou je kunnen zeggen van ja het zou eigenlijk niet mogen, maar het werkt wel voor beide partijen en dat is het aparte van deze wereld, want als je er puur juridisch naar zou kijken, dan zou het niet mogen. Speelsters begrijpen ook wel dat het op een gegeven moment einde verhaal is, dat de speelsters verder moeten of dat ze inzien dat ze eigenlijk beter bij een ander niveau kunnen aanhaken en iedereen kiest voor zijn eigen carrière. Het is wel een probleem, je zou eigenlijk moeten komen voor een cao voor vrouwen, maar ook daar zou je kunnen zeggen dat de vrouwen dat misschien eisen, maar dan schiet iedereen in zijn voet want dan stoppen er een aantal clubs mee. Die gaan namelijk zeggen wij kunnen niet aan de minimale eisen voldoen en dan is het einde verhaal voor het vrouwenvoetbal, aangezien de clubs dan afhaken.

14. Is de ketenregeling het enige waar PSV tegenaan loopt op het moment dat ze een contract aanbieden aan een speelster?

De ketenregeling is wel een heel belangrijk punt. Je hebt ook te maken met de Wet Werk en Zekerheid. Je krijgt aan het einde van je contract namelijk een transitievergoeding mee en daar hebben wij ook mee te maken gekregen. Dus op het moment dat een speelster recht heeft op de transitievergoeding dan krijgt zij ook van ons de transitievergoeding mee. Dat zijn zaken waar PSV zich aan moet houden en ook wil houden. Ik zie dus verder niet zoveel issues. Onder de vrijwilligersregeling kunnen de speelsters vaak ook niet vallen want dan mag je maar maximaal €1.500,00 euro betalen op jaarbasis. PSV probeert in bepaalde niveaus/categorieën te werken en op dit moment zie ik niet echt onoverkomelijke problemen. Het functioneert nu gewoon. Je ziet natuurlijk wel dat de spoeling dun is, dat de concurrenten zich melden en vragen kunnen we jouw speelster nu overnemen. Dan kan ik ook zeggen die speelster heb ik voor onbepaalde tijd in dienst. Dan moet die speelster opzeggen en dat opzegtermijn zou dan twee maanden zijn, stel je voor dat dat allemaal zou kunnen. Dat betekent dat je dan nooit geld zou kunnen vragen voor een speelster en dat is ook raar en ongewenst. Niet dat wij ooit veel geld hebben gevraagd voor een speelster. Het hele transfersysteem is natuurlijk gebaseerd op heel die cao. Op het feit dat in Nederland contracten voor bepaalde tijd ook naar twee jaar nog kunnen worden gegeven. Verder loopt het dus wel en zie ik niet echt problemen.

15. Verdienen de vrouwen altijd het minimumloon bij PSV?

Nee ook niet. Dat is natuurlijk ook een punt. Wij proberen daar wel naar toe te gaan. Maar dat zijn ook van die dingen waar je graag naar toe zou willen als het professioneel wordt. Sommige zitten tussen de €1.500,00 euro en het minimumloon in en sommige zullen het minimumloon net halen. PSV zou zich graag aan het minimumloon willen houden, maar dan wil PSV ook dat een Telstar, Heereveen en ADO Den Haag zich daaraan houdt. Zij zeggen dan, oké dan houden wij ermee op. Dan hebben wij dus geen tegenstanders meer en dan houdt de competitie op. Voor wie is dat nou het ergst? Voor de speelsters zelf. Als PSV zijnde zijn wij wel in staat om ook die kosten voor onze rekening te nemen, maar als een budget van 5 ton verdubbeld zou worden (niet dat dat zal gebeuren), dan zegt de directie ook tegen mij van nou Peter het wordt nou toch wel duur, we gaan het afbouwen. Dat zou dus zomaar kunnen in tijden dat het minder gaat met PSV. In een Champions League jaar maakt niemand zich zorgen om het vrouwenvoetbal, want dan zijn er voldoende inkomsten. Als het Europa League voetbal wordt of je haalt helemaal geen Europees voetbal, dan gaan natuurlijk de alarm bellen af en gaat PSV kijken wat is nog noodzakelijk voor de bedrijfsvoering. Dan kan het dus ook goed zijn dat ze zouden zeggen het vrouwenvoetbal brengt ons niks, behalve een hoop goodwill. Het brengt ons natuurlijk wel wat, zoals bijvoorbeeld maatschappelijk verantwoord ondernemen, het brengt ons een nieuwe community en het brengt ons een hoop extra fans.

16. Indien de vrouwen niet het minimumloon ontvangen, krijgen zij dan wel een vergoeding? Zo ja, wat voor vergoeding?

Ja ze krijgen reiskostenvergoeding of een vergoeding voor huisvesting of voor een auto. Er zijn verschillende vormen van vergoedingen die de speelsters kunnen krijgen.

17. Zijn alle speelsters bij PSV contractspeelsters? Worden ze zo benoemd als ze een contract ondertekenen?

In principe krijgen ze allemaal een contract. Op het formulier worden ze allemaal aangesproken als contractspeelster.

18. Wat biedt PSV naast het voetbal nog meer aan voor de vrouwen om wel aan voldoende inkomsten te komen?

Alle speelsters zullen nog wat bij moeten verdienen, omdat ze net hun boterham kunnen smeren met de vergoeding die ze krijgen. Sommige speelsters voelen zich aangetrokken tot de club en vragen dan of ze iets kunnen doen bij PSV. Dan gaan wij kijken of dat past. Sommige speelsters zijn inzetbaar gebleken voor maatschappelijke projecten. Dat heeft best wel continuïteit gekregen. Somme speelsters voeren activiteiten uit bij onze verschillende maatschappelijke projecten en die worden daarvoor betaald via een Payroll constructie..

19. Maken veel vrouwen hier gebruik van?

Nee niet heel veel. Dat zijn er denk ongeveer drie of vier. We hebben ook niet altijd wat en sommige speelsters hebben ook gewoon hun eigen werkzaamheden en sommige speelsters moeten nog naar school.

20. Ik heb de spelerscontracten van de mannen en vrouwen bij PSV vergeleken en er zitten hier en daar wat verschillen. Bijvoorbeeld spelersmakelaar en het uitlenen. Uit de praktijk blijkt dat bepaalde onderwerpen dat daar verschillen in zitten. Kunt u dit verklaren?

Een spelersmakelaar is iets waarvan wij zeggen dat we dat zoveel mogelijk willen voorkomen in het vrouwenvoetbal. Dit, omdat de spelersmakelaar dan weer het geld wegneemt uit budget wat wij voor de dames zelf beschikbaar hebben en dat vinden wij jammer. Wij zeggen tegen de dames dat als zij gebruik willen maken van een spelersmakelaar, dan vinden wij dat prima, maar dan betaal je die zelf. Dat is een keuze die wij maken. Natuurlijk zeggen wij tegen sommige makelaars, omdat die dan een nieuwe speler aanbrengt, dat zij een provisie krijgen voor het aanbrengen van die speelster. Wij hadden die dan bijvoorbeeld zelf niet gescout. Maar als wij met een speler een relatie hebben en wij gaan het contract verlengen, dan gaan wij echt niet die makelaar betalen. Wij zijn best bereid om dat te doen, maar dan gaat dat van het budget van de dames af. Dit gaat dan ten koste van de dames. Wij willen hierin wat strakker zijn dan de mannenwereld en dat kan ook. Wij kijken heel anders, omdat die transferwaardes bij de vrouwen niets betekenen. Op het moment dat dat anders wordt, dan wordt die rol van de makelaar ook anders. Maar zolang de salarissen niet omhoog gaan, gaat die spelersmakelaar niks verdienen.

Het uitlenen van speelsters gebeurt niet, omdat er gewoon te weinig vrouwen zijn. Als je een speelster hebt die bij de A selectie behoort, dan wil je die niet uitlenen want je hebt zelf niet meer. Je laat liever zelfs een 'mindere speelster' bij PSV geregistreerd staan, dan dat je de speelster uitleent. Het uitlenen speelt geen rol in het vrouwenvoetbal, dus vandaar dat er niks is opgenomen in het contract.

21. Worden de voetbalsters bij PSV gezien als werknemers?

Ze zijn geen vrijwilliger, ze zijn medewerkers en ze worden door ons gecontracteerd. Juridisch zou je kunnen zeggen dat ze gewoon werknemer zijn van de club.

22. Zoals u weet is het vrouwenvoetbal erg in opkomst. Is het mogelijk/wenselijk om voor de vrouwen een nieuwe cao te maken? Zo ja, waarom dan?

Ja zeker. Een cao is altijd een afspraak tussen een werkgevers- en werknemerscollectief. PSV heeft het daar met de FBO al over gehad en vragen over gesteld, van zouden we niet kunnen komen tot een cao voor het vrouwenvoetbal. Wij als PSV willen dat best wel. Alleen een cao is een set van minimumvoorwaarde. De cao Betaald Voetbal is van toepassing op spelers van PSV, maar aan die cao daar hebben zij feitelijk niks aan want wij als PSV doen meer dan wat er aan de cao als minimum

staat. Bij spelers zal je dus ook, als dat onderhandeld wordt door werkgevers en werknemers, dan wordt er vanuit de werknemers waarschijnlijk een minimum set aan voorwaarden gevraagd en dat zou best kunnen. PSV en Ajax zouden dan waarschijnlijk zeggen: oké wij accepteren de minimum set aan voorwaarden en wij hebben een standaard arbeidscontract en wij voldoen aan de voorwaarden. Een Heereveen, ADO Den Haag en Telstar gaan dan waarschijnlijk zeggen: daar kunnen wij niet aan voldoen. Het punt is dus: de cao is een minimum set van arbeidsvoorwaarden. Om alles gelijksoortig aan te pakken is het gewenst om een cao op te stellen en wij als PSV hebben daar ook geen bezwaar tegen. Maar ik denk dat het mogelijk weer een schiet in de voet is, dat de regelgeving die je gaat toevoegen, dat het belemmerend is voor de ontwikkeling van het betaalde voetbal. Vanuit PSV hebben we er geen bezwaar tegen en dat het een aanbeveling verdient lijkt me logisch. De vraag is alleen hoe ziet die cao eruit? Maar daarvoor zal je een extra onderzoek moeten doen en kun je kijken of het haalbaar is.

23. In Nederland bestaat het principe van contractsvrijheid, maar hierin kan de wet soms bepalend zijn en dingen tegen houden, wordt PSV ook beperkt door bepaalde wetgeving waardoor zij niet kunnen doen wat zij willen?

Als je natuurlijk echt de professionaliseringsslag zou willen maken, dan moet je natuurlijk wel een cao hebben die van toepassing is. Die cao is dan de basis, dan heb je ook een fatsoenlijk contract en daar zou je ook van rond moeten komen. Dat is natuurlijk de ideale wereld. Nog idealer is dat ze er een hele familie van kunnen onderhouden en worden getransfereerd naar Arsenal. Dat is de ideale wereld, alleen of we daar ooit komen vraag ik me af. Verder speelt de ketenregeling natuurlijk een uitgebreide rol, maar daar hebben we het eerder ook al over gehad.

24. Wie regelt vaak de registratie van een speler bij de KNVB?

De registratie die destijds gemaakt is voor de stichting, die registratie bestaat nog steeds. Onder dat nummer zijn de spelers geregistreerd. Dat is niet omgezet. Het is misschien verstandig dat die spelers formeel overgeschreven worden of officieel geregistreerd worden vanuit PSV. PSV is in principe wel degene die de registratie regelt. Daar is gewoon een overschrijvingsformulier voor. Wij moeten dat dan tekenen en dan wordt de overschrijving geregeld.

25. Bent u van mening dat het vrouwenvoetbal een andere status toegediend moet krijgen gezien de opkomst van het vrouwenvoetbal?

Het punt is dat binnen de regelgeving op dit moment de semi-prof niet bekend is. Je wil uiteindelijk een bepaalde doelgroep een bepaalde plek geven binnen een spectrum. Je zou er dan voor kunnen kiezen dat we een speciale regeling maken voor semi-profs. Je moet dan vanaf 0 beginnen en zeggen dat moet je zo en zo invullen. Ik denk dat je beter naar een cao achtige omgeving kan gaan en kan zeggen van oké, de vrouwen worden vanaf nu betaald voetbalspelers en er geldt een cao. Zolang ze daar niet aan toe zijn, laat ze dan maar in die amateursector zitten. Als je iets semi-half gaat creëren, dat kan maar dan moet je heel goed gaan af checken wat hoort daar wel bij en wat niet en misschien is dat wel een onderzoek waard. Dat zou best kunnen.

26. Is het reëel om de vrouwen onder de profstatus te zetten? Zo nee, waarom niet?

Nee op dit moment is dat niet reëel. Als je onder betaald voetbal valt heb je te maken met bepaalde minimum voorwaarden, zoals bijvoorbeeld de licentievoorwaarden. Hieraan kunnen de clubs dan niet voldoen en die zeggen laat ze maar gewoon de amateurstatus hebben. Ik zou de stap naar betaald voetbal pas verstandig vinden als je

ook daadwerkelijk meteen tot een cao komt. Nu is het zover dat de contracten zodanig formeel zijn en dat dat zo danig een bepaald niveau gaat krijgen, dat je ze dan echt onder het betaald niveau moet gaan resulteren.

27. Indien het voor de vrouwen niet reëel is om ze onder het betaald voetbal neer te zetten, denkt u dat het dan een goed idee is om een nieuwe status te creëren, zoals bijvoorbeeld semi prof? Sluit dit aan bij de huidige situatie?

Dit zou een optie kunnen zijn. Alleen moet je daar alle reglementen dan op nalezen en aanpassen. Dat begint bij de FIFA, want uiteindelijk kent de FIFA in zijn regelgeving maar twee statussen.

28. Stel deze status zou er komen en u kunt daar zelf een beetje invulling aan geven, wat zou u dan zeker onder deze status laten vallen?

Ik zou dan altijd een minimumsalaris niveau willen aangeven, dan moeten ze allemaal het minimumloon verdienen. Dan moet je ook veel meer kijken dat ze voor minimaal zoveel verzekerd moeten zijn door de club. Dat soort faciliteiten. De zorg kant en de financiële kant moet dan veel strakker geregeld worden. Op dit soort fronten moet je dan slagen maken. Je gaat dan een aantal zaken regelen die je ook in de cao zou regelen. Maar ik zou daar niet in regelen dat we dan wel spelersmakelaars zouden gaan betalen.

29. Wat moet er zeker in een spelerscontract staan als u hier zelf invulling aan mocht geven?

Het uitlenen zou ik er dan misschien in terug laten komen. Maar dat zijn misschien minder belangrijke punten. Je zou dan kunnen kijken naar de spelerscontracten van de mannen en dan zou je kunnen zeggen van wat zou daar dan uitkunnen en wat blijft er dan over. In dat contract staat bijvoorbeeld een verwijzing naar een cao als een belangrijk gegeven, dat zou de basis zijn en daar verwijst dan het contract naar.

30. Wat zou u graag zien dat er veranderd in het vrouwenvoetbal?

Ik vind dat het vrouwenvoetbal gewoon zijn eigen dynamiek heeft. Voor een bepaalde groepering spreekt dit gewoon heel erg aan. In de social media wordt er veel opgepikt. Het is een eigen community. Ik vind altijd van zaken zoals ze nu zijn, trek nou niet te snel de grote broek aan. Probeer eigenlijk maximaal in de huidige setting eruit te halen wat erin zit en ga dan pas kijken naar welke stappen we kunnen maken. Dus stel, het gaat over exposure, ga dan eerst eens een continuïteit, samenvatting, programma bij de NOS krijgen. Probeer eerst eens op cruciale punten vanuit de KNVB of de clubs, vanuit de basiselementen iets te regelen en dan pas moet er naar een volgende stap gegaan worden. Wat ik heel goed vind is dat er nu vanuit de Eredivisie clubs wordt gezegd: wij willen een professionele organisatie maken. Wij gaan nu een stichting oprichten, een coöperatie Eredivisie Vrouwen en die coöperatie Eredivisie Vrouwen gaat ook een commercieel manager aantrekken en een operationeel directeur. We gaan daar drie jaar mee aan de slag en zij gaan proberen om ook daadwerkelijk de commerciële exploitatie van het vrouwenvoetbal ter hand te nemen om ook een stap verder te komen. In drie jaar tijd kan dan gekeken worden wat er mogelijk is in de samenwerking met de clubs en de bond. Daarmee geef je het een kans om tot wasdom te komen in een setting zoals die vandaag de dag is. Dat vind ik goede stappen, maar laat die vooral niet te groot zijn. Anders is mogelijk de terugslag groter dan het voordeel wat je eruit haalt.

31. Kan PSV ook een bijdrage leveren aan deze veranderingen? En zo ja, wat dan?

Ja, door regelmatig bij vergaderingen te zijn. Ik moet bekennen dat ik daar tekort in schiet. Eigenlijk zou het niet onbelangrijk zijn dat wij als PSV een manager vrouwenvoetbal hebben die een groot aantal zaken, zoals bondsaangelegenheden maar ook een stukje representatie voor zijn rekening neemt, omdat het vanuit mijn positie in de directie er een beetje bij gedaan wordt en dat is eigenlijk jammer. Dat is ook vanuit nood geboren. De grote andere clubs hebben daar wel iemand anders voor in dienst. Dat is bij ons wat minder het geval. Als je het iets meer naar een volgende stap wil brengen, dan moet er een iemand zijn die los van de coach alles rondom het vrouwenvoetbal organiseert. Natuurlijk hebben wij twee mensen die dat heel goed doen samen met de hoofdcoach en met ondersteuning van personeelszaken. Ik hou daar toezicht op. Maar idealiter zou het zijn om operationeel iemand aan te stellen die verantwoordelijk is voor de activiteit. Dat zou een slag zijn die we binnen PSV zouden kunnen maken. Als je meer overal bent van het vrouwenvoetbal (bij bijeenkomsten etc.), dan ontstaat ook het gevoel dat het gewoon heel leuk is. Iedereen die daar komt vind het geweldig dat ze er zijn en het is een hele leuke sfeer, ander type publiek. Ik vind het nog een hele goede toevoeging aan de PSV familie.

Bijlage V Interview met de FBO

Gegevens respondent:

Naam: Frans de Weger

Organisatie: FBO

Functie: Jurist

Interview gehouden op dinsdag 4 april 2017 om 14:00 uur, locatie: FBO in Zeist.

1. *U werkt bij de FBO, wat is uw functie precies en kunt u kort toelichten wat de FBO doet?*

Bij de FBO werk ik als jurist. Er is een bepaalde verdeling binnen de FBO en ik doe wat meer de voetbaltechnische kant, dus wat meer de spelerscontracten en transfercontracten. Veelal doe ik ook wel procedures bij de FIFA. Bij het CAS inmiddels niet meer omdat ik naast mijn werkzaamheden bij de FBO ook arbiter ben bij het CAS, dat is de hoger beroepsinstantie van de FIFA.

2. *Zijn alle Eredivisieclubs aangesloten bij de FBO?*

Alle Ere- en Eerstedivisieclubs zijn lid van de FBO.

3. *Dit is mijn centrale vraag: Welke juridische status dient PSV toe te kennen aan haar speelsters gezien de huidige situatie en ontwikkelingen van het vrouwenvoetbal? wat is uw reactie hierop? Waar denkt u dan allemaal aan?*

Als FBO hebben wij tot op heden uitsluitend te maken gehad met kwesties waarbij de vraag was of er niet een cao zou moeten komen voor het vrouwenvoetbal. Heel eerlijk gezegd is dat eigenlijk het enige binnen het juridische kader waar ons wel eens dingen over worden gevraagd. Zoals je weet is die cao er nog niet. De vraag is of die er ook überhaupt gaat komen. Daarvoor zijn de clubs toch nog wel te verdeeld. Ik weet dat er een aantal clubs is die dat wel zou willen, maar er is ook clubs die dat nu juist niet willen.

4. *Zit er een groot verschil in het vrouwenvoetbal en het mannenvoetbal, naar uw mening?*

Bedoel je los van het juridische?

5. *Ja, even in het algemeen.*

Ja, daar zit wel een verschil in. Maar ik weet niet in hoeverre ik diegene ben die daar echt iets over moet zeggen. Als jurist van de FBO wil je mijn mening horen. Dan ik weet niet of ik nou diegene ben die daar echt iets zinnigs over kan zeggen.

6. *En juridisch het verschil?*

Daar weet ik wel wat van af. Maar volgens mij komen die vragen ook nog later aan bod. Dus dan kunnen we daar beter straks op ingaan.

7. *Wat vindt u ervan dat het vrouwenvoetbal onder het amateurvoetbal geschaard is?*

Het is destijds een keuze geweest om dat strikt gescheiden te houden en dat is natuurlijk ook ontstaan toen het vrouwenvoetbal er destijds nog niet was, althans nog niet in de zin zoals het nu aan het opkomen is.

8. *Kunnen partijen als KNVB, FBO en VVCS in overleg met de clubs het beleid gaan bepalen ten aanzien van de status van de vrouwen?*

Die achtergronden ken ik te weinig. Ik weet niet of er vanuit de KNVB bepaalde werkgroepen zijn met betrekking tot het vrouwenvoetbal. Ik heb daar in ieder geval niet mee te maken (gehad).

9. *Klopt het dat er alleen een cao is voor mannen?*

Dat klopt, ja.

10. *Waarom is er besloten om de cao alleen voor herencompetities te doen gelden?*

Omdat de clubs dat destijds wilde. Ik weet ook even niet of er destijds überhaupt vraag was voor een cao voor het vrouwenvoetbal, omdat deze cao al een tijdje bestaat. Volgens mij is dat toen niet concreet besproken. Voor wat ik heb begrepen en wat ik al aangaf, ten aanzien van een eventuele cao voor het vrouwenvoetbal zijn de clubs daar nog te verdeeld over. Het is dan ook nog maar de vraag of die er gaat komen, maar op dit moment is er nog teveel verdeeldheid waardoor die cao er in ieder geval op korte termijn niet zal komen voor het vrouwenvoetbal.

11. *Is er een mogelijkheid om de vrouwen ook onder de cao te laten vallen of moet er dan een hele nieuwe cao komen?*

Ik denk dat als die er uiteindelijk zou komen, er een heleboel zaken uit de 'mannen-cao' ook gewoon van toepassing kunnen zijn op het vrouwenvoetbal. Ongetwijfeld zullen er nog wel verschillen zijn. Maar voor een heel groot gedeelte is het gewoon bescherming van een werknemer dan wel werkneemster waarop de cao dan van toepassing is.

12. *De FIFA uitspraak waar wij het eerder over gehad hebben, over dat het internationale opleidingsvergoedingensysteem niet van toepassing is op het vrouwenvoetbal, geldt die dan totdat daar een nieuwe uitspraak over gedaan wordt? Want als het vrouwenvoetbal zo blijft doorgroeien, dan zal het op een gegeven moment wel noodzaak kunnen zijn om de opleidingsvergoeding te betalen. Zou het dan pas veranderen op het moment dat er weer een nieuwe FIFA-uitspraak komt?*

Ja, die geldt in principe totdat er een nieuwe uitspraak is. Op een gegeven moment kan het natuurlijk wel zo zijn dat er vanuit de FIFA nieuw beleid gevoerd gaat worden. De FIFA zal namelijk ook intern kijken hoe ze hier mee om moeten gaan. Simpel gezegd, vinden we dat opleidingsvergoedingen van toepassing moeten zijn op het vrouwenvoetbal. Destijds heeft de FIFA DRC bepaald dat het internationale opleidingsvergoedingensysteem alleen dus van toepassing zou zijn op het mannenvoetbal.

13. *Ziet u voordelen aan het opstellen van een aparte cao voor vrouwen?*

Ja, het voordeel is dat je de ketenregeling kan uitschakelen met de cao. Zodat je niet meer met de onbepaalde tijd contracten zit. Dat is een heel groot voordeel.

14. Hoe kunnen de vrouwen nog meer beschermd worden indien er geen cao van toepassing is verklaard? (Dit zijn bijvoorbeeld bepalingen over: ouderdomspensioen, een spelersraad, opleidingsvergoeding, opleiding en maatschappelijke begeleiding, uitkering bij overlijden, fusie, reorganisatie en opheffing en een sociaal fonds).

In de eerste plaats kan je natuurlijk in de arbeidsovereenkomst een heleboel dingen daarover opnemen. Je kan sommige dingen uit een cao individueel in een arbeidsovereenkomst overnemen. Maar je kan bijvoorbeeld niet de ketenregeling buiten toepassing verklaren. Dat is in het mannenvoetbal zoals gezegd via de cao gebeurd.

15. Is de bestaande cao een minimum of maximum cao?

Dat is een minimum cao.

16. Wat is gebruikelijk om in een spelerscontract te benoemen, in het algemeen?

Dit is een hele algemene vraag. Als je het aan mij vraagt, als jurist, dan kan ik tal van dingen opnoemen omdat alles er zo goed mogelijk in moet staan. Vanuit de FBO hebben wij bijvoorbeeld een standaard spelerscontract opgesteld waarin de belangrijkste zaken zijn geregeld.

17. Welke juridische vraagstukken spelen er op het moment dat er een contract is?

Dat kan je ook herleiden uit het arbeidscontract en dat geldt ook voor je volgende vraag. Je moet het standaardcontract maar een keer doornemen. Ons model is ook echt voor de club geschreven.

18. Wat zit er juridisch vast aan een spelerscontract?

Zie vraag 16 en 17.

19. Ik heb de spelerscontracten van de mannen en vrouwen bij PSV vergeleken en er zitten hier en daar wat verschillen. Bijvoorbeeld spelersmakelaar en gokken op wedstrijden en het uitlenen van spelers. Uit de praktijk blijkt dat er ten aanzien van bepaalde onderwerpen verschillen zitten. Kunt u dit verklaren?

Ik kan me voorstellen dat er misschien minder spelersmakelaars zijn in het vrouwenvoetbal. Dat zal er dan bijvoorbeeld mee te maken hebben dat dit niet standaard terugkomt in de contracten van de vrouwen. Waarom er niets is opgenomen over het gokken bij het contract en het uitlenen van spelers bij PSV kan ik niet verklaren. Wij hebben dat wel opgenomen in ons standaard FBO model.

20. Indien het uitlenen van spelers niet geregeld is in het contract, wil dat dan ook meteen zeggen dat het niet kan? Want het staat wel benoemd in de reglementen van de KNVB.

Nee, je valt dan terug op de reglementen van de KNVB. Je kan niet zomaar dingen gaan uitsluiten in een contract wat in het verenigingsrecht, dus in de KNVB-reglementen, wel is opgenomen. Maar het betekent niet dat als het niet in het contract staat, het vervolgens ook niet kan. In het standaard FBO-spelerscontract is het wel opgenomen..

21. *Vindt u het gunstig voor een voetballer om een contract voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd te krijgen of een andere rechtsvorm? (bijv. overeenkomst van opdracht)*

Het is sowieso goed om te weten dat als er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd een club het risico loopt dat als het contract wordt opgezegd, een speler het contract met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijnen kan opzeggen en dus gewoon gratis de deur kan uitlopen. Dat is de reden dat er contracten voor bepaalde tijd worden gesloten. Deze kunnen in beginsel niet zomaar tussentijds worden opgezegd, tenzij partijen dit in de arbeidsovereenkomst voor beide partijen opnemen. Het zou niet gunstig zijn als er contracten voor onbepaalde tijd worden gesloten met de spelers, want dan verlies je daarmee de transfersom als die betaald zou moeten worden. Een andersoortige overeenkomst kan ook niet, omdat zowel de CAO als de KNVB-reglementen aangeven dat je een spelerscontract moet sluiten als contractspeler. Er kan dus niet een overeenkomst van opdracht worden gesloten. Een vrijwilligersovereenkomst kan overigens wel, maar dan geldt ook dat in beginsel geen transfervergoeding kan worden ontvangen.

22. *Voor de vrouwen komt er wel automatisch een contract voor onbepaalde tijd, omdat bij de vrouwen de ketenregeling geldt.*

Dat klopt en dat is gunstig voor de vrouwen. Ze worden dan beschermd door het arbeidsrecht en kunnen ook opzeggen en vervolgens transfervrij de overstap maken.

23. *U bent dus wel van mening dat een contract voor onbepaalde tijd wel gunstig is voor het vrouwenvoetbal?*

In eerste instantie wel. De vrouwen kunnen immers opzeggen en gratis weggaan. Maar of de bedrijfstak zelf daarmee gebaat is, dat weet ik niet. Uiteindelijk wil iedereen wel een bepaalde stabiliteit, ook in de contracten. Je hebt dan bepaalde zekerheden voor alle partijen, voor de club maar in dit geval ook voor de vrouwen. Als de helft van de selectie opzegt, heeft de club logischerwijs een groot probleem. Dus uiteindelijk is het ook beter dat er contracten voor bepaalde tijd worden gesloten, gelet op de branche in zijn geheel.

24. *Moet er misschien een aparte ketenregeling komen voor vrouwen?*

Uiteindelijk als het vrouwenvoetbal zich echt verder door ontwikkelt met hoge transfervergoedingen, denk ik dat het vanuit dat oogpunt uiteindelijk wel goed zou zijn als daar iets over geregeld gaat worden. Maar dat zal pas in een latere fase zijn.

25. *Enig idee hoe de ketenregeling ontweken kan worden voor de voetbalvrouwen?*

Nee. Zoals gezegd bij de mannen is dat middels een cao gedaan.

26. *Waarom worden speelsters niet uitgeleend? Indien dit niet in het contract staat mag dat dan ook per definitie niet? Aangezien het wel in de reglementen staat van de KNVB?*

Dit is al eerder besproken (zie vraag 20).

27. *Enig idee waarom er geen transfersommen betaald worden bij de vrouwen?*

Omdat het nog in een bepaalde fase zit waarin het nog niet uitnodigt om dat soort bedragen te (moeten of willen) betalen voor de overgangen van betaald voetbal

spelsters. Kennelijk is dat nog niet zo ver ontwikkelt dat er dat soort bedragen voor betaald worden en bovendien kom je dan ook weer terug op de contracten voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd. Dat verschil is er natuurlijk bij de mannen en de vrouwen, de mannen blijven bepaalde tijd contracten houden en daarmee is het anders.

28. Wat is het verschil tussen een transfersom en een opleidingsvergoeding?

Opleidingsvergoeding staat los van de transfersvergoeding. Een internationale opleidingsvergoeding moet in de regel betaald worden voor spelers onder de 23 jaar die naar een betaald voetbalclub gaan. Een transfersom wordt eigenlijk bepaald door (om maar even simplistisch te zeggen) 'wat de gek ervoor geeft'. Het is natuurlijk gewoon marktwerking, wat wil een club nou voor die speler hebben, dan is dat de transfersom. Het is wel zo dat als je bijvoorbeeld een transfersom van 3 miljoen euro ontvangt, internationaal gezien de opleidingsvergoeding daarbij zit inbegrepen. Het zijn echter wel twee geheel van elkaar te onderscheiden vergoedingen. Je hebt bijvoorbeeld ook een situatie waarin een speler transfervrij overgaat of zijn eerste contract tekent, in die twee situaties wordt er geen transfersom betaald, maar kan het nog steeds zijn (dan heb ik het even over het internationale gedeelte) dat als je dan een overstap maakt voor het einde van het seizoen, er in dat geval geen transfersom verschuldigd is maar wel een opleidingsvergoeding. De club(s) die de speler dan heeft opgeleid, krijgen dan een vergoeding voor de opleidingsjaren.

29. En als die speler dan naar het buitenland gaat, moet dan de opleidingsvergoeding betaald worden zoals Nederland deze heeft berekend of zoals een buitenlandse club de opleidingsvergoeding heeft berekend?

Als het internationaal is, dan geldt de FIFA-regelgeving. De FIFA heeft 4 categorieën vastgesteld en daar wordt je bij ingedeeld. In Europa is het zo dat je kijkt naar welke categorieën de beide clubs hebben. Categorie 1 is 90.000 euro, categorie 2 is 60.000 euro, categorie 3 is 30.000 euro en categorie 4 is 10.000 euro. Er wordt dan gekeken in welke categorie de twee clubs vallen, kortom waar de speler vandaan komt en waar de speler naartoe gaat. Het gemiddelde daarvan wordt dan genomen. Dus, stel hij komt van een categorie 3 club en gaat naar een categorie 1 club. Dan is dat 30.000 euro + 90.000 euro = 120.000 euro. Dit gemiddelde is dan 60.000 euro en dit wordt dan per opleidingsjaar betaald. Behoudens de jaren 12 tot en met 15; daarbij is de vergoeding lager.

30. En als je binnen Nederland een transfer maakt, gelden dan de nationale opleidingsvergoedingen?

Precies, dan gelden gewoon de KNVB-reglementen (de nationale opleidingsvergoedingen). Dat zijn hele andere (lees: beduidend lagere) bedragen dan internationaal.

31. Dient een ieder zich te houden aan de uitspraak van de FIFA? Moeten de uitspraken van de FIFA altijd overgenomen worden?

Ja, in principe moet iedereen zich houden aan een FIFA-uitspraak, maar het blijft wel verenigingsrecht. Het kan zo zijn dat een partij zich niet neerlegt bij een uitspraak van de FIFA en dus naar de gewone rechter gaat. Dat spanningsveld heb je wel. Maar in principe is het zo dat als jij een internationaal geschil hebt, tussen bijvoorbeeld een speler en een club over een transfer en je wil die claim in rechte af kunnen dwingen, je dan naar de FIFA toe moet. Uiteindelijk kom je dus altijd bij de FIFA uit.

32. Bent u van mening dat het vrouwenvoetbal een andere status toegediend moet krijgen gezien de opkomst van het vrouwenvoetbal, bijvoorbeeld semi-prof?

Ik denk eerder dat als het zich verder ontwikkelt, je dan gewoon naar de profstatus moet gaan. Bij de profstatus horen bepaalde rechten en plichten, maar als de bedrijfstak in het vrouwenvoetbal zich verder blijft door ontwikkelen, zullen alle partijen ook willen dat die rechten en plichten van toepassing zijn. In die zin denk ik dat het eerder die kant op zal gaan dan dat het een tussenvorm zou krijgen.

33. Als het zo blijft groeien dan zal het op den duur ook zeker die kant opgaan, maar voor nu, omdat een profstatus nog niet haalbaar is, zou het dan bijvoorbeeld voor nu goed zijn om de vrouwen de semi-prof status te geven?

Wat zou daar dan precies geregeld moeten worden?

34. Dat ga ik dus uitzoeken. Stel u mag er helemaal zelf invulling aan geven, wat zou u dan onder de semi-prof status willen zetten. Wel of geen cao? Hoeveel uur in de week werken?

De vraag is even, arbeidsrechtelijk gezien en gelet op de KNVB-reglementen wat de mogelijkheden daarin kunnen zijn. Of het arbeidsrechtelijk gezien wel kan. Bijvoorbeeld met opleidingsvergoedingen en het verenigingsrecht, wat moet je daar dan precies over regelen. Ik zie het nog niet helemaal voor me. Maar misschien dat die mogelijkheid er wel is, dat het kan. Maar arbeidsrechtelijk gezien zal je toch wel tegen een aantal dingen aanlopen, want als iemand gewoon werknemer is, dan horen alle rechten en plichten daar ook bij. Een tussenvorm kent de arbeidswetgeving niet, de vraag is dus hoe ga je dat precies inkleden.

35. Het zal dan net niet onder het professionele voetbal vallen, maar ook niet onder het amateurvoetbal. Er zal gekeken moeten worden welke reglementen van de KNVB dan van toepassing worden verklaard bij semi-prof. Het kan best zijn dat het dan een mix wordt van de reglementen van amateurvoetbal en de reglementen van betaald voetbal. Bijvoorbeeld X van de amateur moet bij de semi-prof status komen en Y van het betaald voetbal.

Het is het onderzoeken waard.

36. Is het reëel om de vrouwen onder de profstatus te zetten?

Net heb ik aangegeven dat het nu nog niet reëel zou zijn, maar als het zo zou blijven groeien, dan kan dat zeker wel reëel zijn.

37. Als u denkt aan de semi-prof status zoals ik het net uitleg, zou u dan iets hebben waarvan u denkt van dit reglement moet zeker van toepassing worden verklaard of dit onderdeel moet je er dan zeker bij pakken. Heeft u nog een voorbeeld van als de vrouwen een hogere status krijgen, dan zou ik er wel voor zorgen dat dit of dat geregeld is?

Dat is niet iets wat ik nu direct kan zeggen. Als alles zou kunnen reglementair en vanuit de Nederlandse wetgeving bezien, dan zou een tussenoplossing ideaal kunnen zijn. Maar op dit moment zie ik het nog niet goed voor me. Ik heb er moeite mee om dat plaatje te zien. Ik snap wel dat als je zegt dat het allemaal zou mogen en de wetgeving zou het toelaten, dan is het meer een als, als situatie. Hoe reëel is het dan nog? Dus ik weet daar zo even geen antwoord op.

38. Wat is het eerste wat bij u opkomt als ik aan u vraag wat de KNVB of een club kan doen om het vrouwenvoetbal aantrekkelijker te maken, algemeen gezien?

Uiteindelijk gaat het erom dat je voldoende toeschouwers en voldoende mensen hebt die het leuk vinden om naar vrouwenvoetbal te kijken. Als er meer mensen in geïnteresseerd zijn, komt de groei vanzelf. Het is moeilijk in te schatten. Er moet nog meer animo voor komen dan nu het geval is. Dan zal het zich vanzelf gaan door ontwikkelen. Ik weet niet in welke snelheid dat gaat gebeuren en hoe.

39. Dit waren de vragen die ik voor u had, heeft u zelf nog aanvullingen?

Nee ik ben zelf heel benieuwd naar je andere interviews, wat de antwoorden op de vragen zullen zijn en of de anderen nog aanvullingen hebben op bepaalde punten of punten benoemen die interessant zijn. Ik heb verder geen aanvullingen.

Bijlage VI Interview met de VVCS

Gegevens respondent:

Naam: Louis Everard en Ad Dieben

Organisatie: VVCS

Functie: Directeur

Interview gehouden op vrijdag 21 april 2017 om 10:00 uur, locatie: VVCS in Hoofddorp

1. Kunt u kort iets vertellen over de VVCS? Wat doet de VVCS precies?

VVCS is de grootste belangenvereniging van de betaald voetballers. Het is opgericht in 1961. Wij hebben een traditioneel collectief pakket, bestaande uit onder andere de cao, spelers bijstaan bij arbitrage- en tuchtzaken, premieonderhandelingen van spelers. Daarnaast hebben wij onze eigen VVCS-academy. De spelers kunnen hierdoor studeren en dat is een MBO of HBO opleiding. Dat kunnen de spelers naast hun voetbalcarrière doen. Ook hebben wij een re-integratie stichting, een eigen loopbaan portaal, een stichting schuld- en hulpverlening, een sollicitatieservice (dus op het moment dat ze stoppen met voetbal, dan nemen wij de sollicitatieverplichting over. De spelers hebben dan een half jaar de tijd om na te denken wat ze precies willen). Daarnaast begeleiden wij ook 150 spelers op het gebied van contractbegeleiding en arbeidsbemiddeling in binnen- en buitenland. Wij bieden een servicepakket van heel jong tot ouder. Wij hebben ook veel spelers die gestopt zijn, maar nog steeds lid zijn. Spelers die gestopt zijn en als trainer verder gaan, willen nog steeds door ons begeleid worden. Op dit moment begeleiden wij dus ook een aantal trainers. De hoofdmoot is en blijft spelers.

2. Kunt u kort uw functie bij de VVCS toelichten?

Ik ben juridisch verantwoordelijk en ik ben directeur van de VVCS. Daarnaast zit ik in de board van de FIFPro. De FIFPro is de koepelorganisatie van op dit moment 60 spelersvakbonden wereldwijd die erkend zijn door de FIFA en de FIFPro.

3. Dit is mijn centrale vraag: Welke juridische status dient PSV toe te kennen aan haar speelsters gezien de huidige situatie en ontwikkelingen van het vrouwenvoetbal? Wat is uw reactie hierop? Waar denkt u dan allemaal aan?

Dat is natuurlijk een redelijk lastige vraag. Hoe je het ook wendt of keert, het vrouwenvoetbal valt onder het amateurvoetbal. Eigenlijk moet je het vergelijken met de Tweede Divisie. Daarin heb je ook een mix van spelers die een amateurstatus hebben, spelers die een contract hebben en spelers die een geregistreerd arbeidscontract hebben. Maar aan de andere kant vind ik, dat een club als PSV die actief aan de gang gaat met het vrouwenvoetbal, dat ze de speelsters een status van een werknemer zou moeten kunnen geven.

4. Zit er juridisch gezien een groot verschil in het vrouwenvoetbal en het mannenvoetbal, naar uw mening?

Ja. Op ieder gebied eigenlijk wel. Net hadden we het over de status, iedere profvoetballer in Nederland heeft sinds 1967 de status van een werknemer. Dat is iets

wat bij het vrouwenvoetbal nog helemaal moet groeien. We hebben een cao voor de contractspelers in het mannenvoetbal. Voor het mannenvoetbal in Nederland is het top geregeld. Wat dat betreft is het verschil tussen het mannen- en vrouwenvoetbal in Nederland immens groot. Maar dat heeft ook alles met geld te maken en het feit dat ze ressorteren onder het amateurvoetbal. Het is onvergelijkbaar.

5. Wat vindt u ervan dat het vrouwenvoetbal onder het amateurvoetbal geschaard is?

De KNVB is nog niet van plan om dit te veranderen en als je heel eerlijk bent is dat ook te begrijpen. AFC Ajax is eigenlijk de enige club die arbeidscontracten heeft. De andere clubs zouden ook arbeidscontracten kunnen geven en PSV doet dat ook bij een aantal spelers. Er is in het vrouwenvoetbal geen enkele verplichting om de vrouwen een arbeidscontract te geven en dat is ook het punt. Er zijn daarnaast ook vrij weinig clubs in staat om een arbeidscontract te geven.

6. Waar loopt het vrouwenvoetbal allemaal tegenaan?

Het grote probleem is dat er maar acht clubs in de Eredivisie Vrouwen spelen. In de Topklasse heb je ook goede clubs die eventueel ook mee zouden kunnen in de Eredivisie Vrouwen maar die kunnen niet promoveren. Alle clubs die in de Eredivisie Vrouwen spelen, moet een BVO club zijn. Als je gewoon een goed team hebt, dan moet je die kunnen laten aansluiten. In het betaald voetbal was dat vroeger ook, er kon dan niet gedegradeerd worden vanuit de Jupiler League. Nu is daar wel een doorstroming gekomen voor het eerst, ook om de kwaliteit van het voetbal te verhogen. Zo'n piramide met doorstroming zou je ook meer in het vrouwenvoetbal moeten hebben. Je krijgt dan veel meer doorstroming en er moet niet vastgehouden worden aan het feit dat het een betaaldvoetbalorganisatie moet zijn. Vaak is het ook het kostenaspect waar het vrouwenvoetbal tegenaan loopt.

7. Begeleiden jullie ook vrouwelijke speelsters? En zijn dat er veel?

Vorig jaar zijn de statuten van de VVCS gewijzigd. Hierdoor kunnen vanaf dit jaar formeel ook vrouwelijke speelsters lid worden van de VVCS. De oranjeleeuwinnen zijn collectief lid van de VVCS. Wij krijgen ook steeds meer leden vanuit de clubs. Het is wel groeiende.

8. Waarom hebben jullie besloten om de statuten te wijzigen?

Omdat wij dat tijd vonden. Wij als belangenorganisatie van het betaald voetbal vonden dat we ook aan de vrouwelijke speelsters de mogelijkheid moesten bieden om lid van de VVCS te worden. Daarnaast belde speelsters ons ook of wij ze bij wilde staan. Vooral als speelsters naar het buitenland gaan hebben ze hulp nodig. Toen hebben we bedacht van het is leuk om ze te helpen, maar dan moeten ze wel ten minste lid zijn.

9. Zijn dit allemaal speelsters die in Nederland voetballen? Of ook in het buitenland?

Zijn allemaal Nederlandse speelsters, maar buitenlandse speelsters die in Nederland komen spelen mogen uiteraard ook gewoon lid worden.

10. Werkt de VVCS samen met spelersmakelaars?

De VVCS is de belangenorganisatie met een dienstpakket voor haar leden. Op het moment dat spelers worden belazerd door hun agent of een makelaar of niet goed worden bijgestaan, dan werd dat soms een groot probleem en was het vaak dat ze zeiden van ga maar naar de VVCS en die lossen het wel op. Wij waren dan een groot

deel van de problemen aan het oplossen, veroorzaakt door makelaars. Toen hebben wij gezegd van dit moet ook op een nette manier kunnen. Toen hebben we besloten om dat zelf te doen. Wij werken ook samen met 1 bureau van twee spelersmakelaars en zelf hebben wij 3 spelersmakelaars, dus in totaal werken wij met 5 spelersmakelaars.

11. Zoals u weet is het vrouwenvoetbal erg in opkomst (steeds meer speelster, aparte competitie), Is het mogelijk/wenselijk om voor de vrouwen een nieuwe cao te maken? Zo ja, waarom dan?

Een cao is een collectieve arbeidsovereenkomst, je moet dan eerst beginnen met een individuele arbeidsovereenkomst. Zolang dat er niet is, is de cao een brug te ver.

12. Maar zou het wenselijk zijn om een cao in te stellen?

Het is wenselijk, omdat onze cao een minimumniveau aangeeft waaraan iedereen moet voldoen. Het zou natuurlijk wenselijk zijn om dat voor de dames ook te hebben. Als ze nu spelen op basis van een overeenkomst waarbij dat niet eens de status heeft van een arbeidsovereenkomst, dan is dat vrij droevig. Er is een hoop te regelen. In een cao kan je veel regelen. Het is goed om bijvoorbeeld een standaard arbeidscontract te creëren in het vrouwenvoetbal. Het is wenselijk maar de clubs zouden op dit moment geen ja zeggen, omdat ze het nog niet aan kunnen (de minimumset aan voorwaarden).

13. Wat is gebruikelijk om in een spelerscontract te benoemen?

De duur van het contract, het aantal uren wat de speler moet werken, het salaris wat een speler verdient en de rechten en plichten. Maar begin maar eens met een salaris wat voldoet aan de Wet Minimumloon.

14. Welke juridische vraagstukken spelen er op het moment dat er een contract is?

Je begint met de onderhandeling van welke ruimte kan je krijgen. Dat zijn commerciële rechten die je zelf kan exploiteren. Ook is het belangrijk dat een contract wordt nagekomen. In welke selectie speel ik en wat zijn mijn rechten? Ben ik gerechtigd om altijd ten minste mee te trainen met de selectie, zodat ze de speler niet zomaar ergens anders kunnen laten meetrainen. Dat zijn allemaal dingen die je zeker moet vastleggen.

15. Vindt u het gunstig voor een voetballer een contract voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd te krijgen of een andere rechtsvorm?

Het gunstige voor de vrouwen is dat ze op elk willekeurig moment weg kunnen (wel rekening houdend met het opzegtermijn), maar dan weet je wel zeker dat een club zeker niet gaat investeren in het vrouwenvoetbal.

16. wat vindt u van de ketenregeling in het voetbal?

De uitzondering van de ketenregeling is er in het mannenvoetbal, de minister heeft dat goedgekeurd en de uitzondering staat in de cao. Als de vrouwen steeds nieuwe contracten krijgen in het voetbal voor bepaalde tijd, maar de ketenregeling hiermee overschreden wordt, dan hebben de vrouwen gewoon een contract voor onbepaalde tijd. De club kan dan niet zomaar zeggen dat ze weg moeten. De vrouwen moeten zich hierin laten voorlichten, zij hebben daar ook een eigen verantwoordelijkheid in. Er mag ook wel wat van de vrouwen verwacht worden hierin. Hier moeten wel stappen in gemaakt worden.

17. Maar wat zijn de gevolgen voor het vrouwenvoetbal als een speelster gaat zeggen ik blijf hier, jullie kunnen mij niet wegsturen?

Maar wat heeft die speelster te verliezen? Als de club zegt dat je weg moet, wat heeft die vrouw dan te verliezen? Helemaal niks. Zij moet aan haar eigen belang denken. Zij heeft niks te verliezen en kan er een hoop mee bereiken voor de speelsters die naar haar komen. Ik zie het niet als een probleem als de vrouwen hierover wat zouden zeggen.

18. Niet alle speelsters verdienen het minimumloon, heeft de VVCS daar nog invloed op?

Als wij de speelsters zouden bijstaan, dan zouden wij ze daar zeker op wijzen. Dan zouden wij zeggen van wat is dit voor constructie. Wij hebben hier iemand die in de gezagsverhouding wil gaan werken voor jullie, dan moet je die ook gewoon betalen conform de wet.

19. Enig idee waarom er geen transfersommen betaald worden bij de vrouwen?

Dat heeft ook te maken met een arbeidsovereenkomst. Als je een arbeidsovereenkomst hebt die voortijdig beëindigd moet worden, dan zal er toch een schadevergoeding moeten worden betaald. Als er geen arbeidsovereenkomst is, zou ik niet weten waar ze de transfervergoeding op moeten baseren. Het is ook een kwestie van tijd. Als het vrouwenvoetbal zich zo blijft ontwikkelen, dan komt dat vanzelf wel.

20. Bent u van mening dat het vrouwenvoetbal een andere status toegediend moet krijgen gezien de opkomst van het vrouwenvoetbal?

Ik denk op dit moment dat er geen andere status toegediend moet worden. Als je kijkt naar de realiteit dan kan je het niet vergelijken met de status van het profvoetbal.

21. Is het reëel om de vrouwen onder de profstatus te zetten?

Nee, dan heb je over 3 maanden geen damesvoetbal meer. Het is vooral een kwestie van geld.

22. Ik ben bezig met de semi-prof status, wat vind u daar van? Sluit dat aan bij de huidige situatie?

Een semi-prof is een prof, alleen niet op fulltime basis. Kijk maar naar het reglement van de FIFA: als je meer geld krijg dan je nodig hebt voor de bestrijding van je onkosten, dan heb je de profstatus. Bij Ajax zijn de dames semi-profs. Er is er niet een full-prof. Dus de semi-profs zijn er al. De semi-profs heb je ook in het betaald voetbal. Het hele onderscheid amateurvoetbal en betaald voetbal dat gaat een beetje wegvallen. Je hebt namelijk al profs in het amateurvoetbal. Vroeger was dat niet mogelijk, je kon toen geen arbeidsovereenkomst krijgen in het amateurvoetbal. Maar nu kan een amateurclub wel een speler in dienst nemen. Ik denk dus dat het onderscheid tussen betaald voetbal en het amateurvoetbal gaat vervagen. Dat geldt dus ook voor de dames.

23. Wordt de semi-prof dan ook erkent in het voetbal?

Ja de speelsters bij Ajax zijn dat bijvoorbeeld al. Ze zijn semi-prof omdat zij niet een fulltime status hebben. Ze zijn wel sociaal verzekerd. Op het moment dat Ajax zegt dat ze een speelster niet meer hoeven, dan kunnen de speelsters wel een WW-uitkering

krijgen. Semi-prof is gewoon het verschil in aantal uren en naast het voetbal werken ze allemaal nog. Er is namelijk geen een speelster die van het voetbal kan leven.

24. Wat zou u graag zien dat er verandert in het vrouwenvoetbal?

Ik denk dat je toch meer arbeidscontracten moet gaan krijgen, daar waar er sprake is van verrichten van arbeid onder een gezagsverhouding. Dat is sowieso belangrijk en daar moet je mee beginnen en dan kan je uitbouwen naar collectieve afspraken. Het is ook belangrijk dat je een goede piramide in het damesvoetbal krijgt. Dat je een goede doorstroming krijgt. Onder de Eredivisie Vrouwen zit ook een goed niveau en er moet gewoon uitwisselingen plaatsvinden.

25. Kan de VVCS hier nog een bijdrage aan leveren? En zo ja, wat dan?

Als spelers lid van ons zijn dan wel. Dan kunnen wij van alles doen. Al is het alleen maar door te pushen bij clubs en te zeggen van er is een arbeidsverhouding, jullie moeten in ieder geval het minimumloon betalen. Als je individueel het goede voorbeeld kan geven, dan zullen er snel meer volgen.

Bijlage VII Interview met FlowSports

Gegevens respondent:

Naam: Leoni Blokhuis

Organisatie: FlowSports

Functie: Spelersmakelaar

Interview gehouden op vrijdag 14 april 2017 om 11:00 uur, telefonisch interview.

1. U bent werkzaam als spelersmakelaar, wat houdt dat precies in?

Het houdt voor mij in dat ik een x-aantal speelsters begeleid van a tot z. Dat wil zeggen: persoonlijke begeleiding om te kijken hoe het gaat bij de voetbalclub, of de speelster daar happy is en of dat nog steeds de juiste stap is in haar loopbaan. Mocht dat niet zo zijn, dan ga ik op zoek naar een nieuwe club en als ik die vind dan ga ik daar de hele onderhandeling mee doen, het contract uitwerken en de speelster daar 'neerzetten'. Ook, indien het nodig is, ga ik helpen een huisvesting te zoeken voor de speelster en alles wat daarbij komt kijken. Dat kan bijvoorbeeld in het buitenland zijn, het openen van bankrekeningen, maar ook het helpen met belastingaangifte. Ook ga ik op zoek naar sponsors om onder andere schoenen voor de speelsters te regelen. De personal branding is zeker van belang, om de speelster goed in de markt te zetten op het gebied van social media zodat zij een grote community kunnen bouwen. Zo worden de speelsters ook interessant voor sponsors.

2. Kunt u kort toelichten wat uw werkzaamheden zijn?

Zie antwoord vraag 1.

3. Voor hoeveel speelsters bent u werkzaam?

In totaal ben ik werkzaam voor 22 speelsters.

4. Zijn dit allemaal Nederlandse speelsters?

Op dit moment heb ik 20 Nederlandse speelsters en 2 buitenlandse speelsters, namelijk 1 speelster uit Malta en 1 speelster uit Schotland.

5. Waarom heeft u er specifiek voor gekozen om in het vrouwenvoetbal spelersmakelaar te zijn?

Eigenlijk is dat op mijn pad gekomen. Vroeger als meisje had ik altijd al de droom om in de voetballerij te gaan werken en dat heb ik ook gedaan. Mijn bedrijf bestaat nu vijf jaar en vijf jaar geleden ben ik ook begonnen om een aantal jongens te begeleiden. Ik heb jongens begeleid van Go Ahead Eagles. Om heel eerlijk te zijn is de wereld van het mannenvoetbal een hele nare wereld. Het is oneerlijk, achterbaks en gewoon achter de ellebogen en daar houd ik niet van. What you see is what you get als je mij voor je hebt. Ik kwam toen in aanraking met een speelster. In datzelfde jaar werd die speelster verkocht naar een buitenlandse club. Dat was de eerste betaalde transfer in het Nederlandse vrouwenvoetbal en daarmee werd ik direct op de kaart gezet. Toen ging dat balletje letterlijk rollen en kwamen er steeds meer meiden naar mij toe met de vraag

of ik hen kon helpen. Ik heb daar toen goed over nagedacht en ben ik mij gaan verdiepen in het vrouwenvoetbal. Ik vond het zo leuk, dat ik met ingang van 2016 mezelf volledig heb gefocust op het vrouwenvoetbal en vanaf toen ook alleen nog maar vrouwelijke speelsters ben gaan begeleiden.

6. *Dit is mijn centrale vraag: Welke juridische status dient PSV toe te kennen aan haar speelsters gezien de huidige situatie en ontwikkelingen van het vrouwenvoetbal? Wat is uw reactie hierop?*

PSV gaat niet altijd serieus om met het vrouwenvoetbal, met alle respect uiteraard. Ik begrijp dat het verdien-model van een club ook vanuit het mannenvoetbal komt. Maar ik vind dat als je start met vrouwenvoetbal, dan moet het ook direct heel serieus zijn en ook door alles en iedereen van de club serieus worden uitgedragen. Die indruk krijg ik niet altijd en dat vind ik jammer. PSV is absoluut een A-merk in het voetbal en dat zou het op het gebied van het vrouwenvoetbal ook zeker kunnen zijn. Qua status, laat ik het zo zeggen, bij de KNVB heb je de status amateur- en profvoetballer. De vrouwen vallen hierbij onder het amateurvoetbal en die indruk krijg ik ook een beetje bij PSV. Het zou mooi zijn als het qua status in de club gelijk kan worden getrokken. Het is natuurlijk niet zo dat PSV het niet goed doet, maar ik ben gewoon kritisch.

7. *Zit er juridisch gezien een groot verschil in het vrouwenvoetbal en het mannenvoetbal, naar uw mening?*

Ja, ik denk dat je beide sporten apart moet benaderen. Vele zeggen vaak dat als ze één keer een wedstrijd kijken van het vrouwenvoetbal dat die wedstrijd nergens op lijkt. Ik vind dat je er met een andere bril naar moet kijken. Mannen- en vrouwenhockey is ook een verschil en dat is ook geaccepteerd. Er zit een duidelijk verschil in het mannen- en vrouwenvoetbal, financieel is er een heel duidelijk verschil, maar ook in commercie is het verschil groot. Ik heb alleen wel het idee dat bij de commercie een slag te maken valt.

8. *Wat vind u ervan dat het vrouwenvoetbal onder het amateurvoetbal geschaard is?*

Afschuwelijk, dat gaat er bij mij niet in. Dat heeft schijnbaar met financiële middelen te maken. Het vrouwenvoetbal is topsport en het wordt ook erkent dat het topsport is, dan mag het niet benoemd worden als amateurvoetbal. Dit vertaalt zich ook door in de reglementen natuurlijk. Dat betekent dat de deadline van de transfers halverwege juli is. Dat houdt dus ook in dat het gewoon lastiger is om je eigen spelers in de Nederlandse competitie te houden. Als iemand nog twijfelt of nog geen buitenlandse club heeft gevonden, dan gaat die Nederlandse transfer niet door en vertrekt ze naar het buitenland. Twee jaar geleden viel de deadline tijdens het WK in Canada en dat houdt gewoon in dat sommige speelsters tijdens zo'n groot toernooi zich bezig moeten houden met een club, terwijl daar de focus niet op ligt. Als ze dit niet doen, dan slaan ze de plank mis en hebben ze geen club volgend jaar. Daarnaast is het voor de meiden zelf ook een stukje waardering. Gewoon de erkenning vanuit de nationale voetbalbond dat ze prof zijn en geen amateur.

9. *Waar loopt het vrouwenvoetbal allemaal tegenaan?*

Het loopt tegen verschillende dingen aan, zoals bijvoorbeeld de acceptatie van de sport. Het wordt nog niet door iedereen geaccepteerd. Ook verdient het zichzelf nog niet terug bij clubs. Er moet echt nog geïnvesteerd worden door clubs en het levert nog niks op. Het is nog niet aantrekkelijk genoeg, het is nog te onbekend voor het grote publiek.

10. Wat is het verschil tussen de VVCS en een spelersmakelaar?

De VVCS is eigenlijk ook een soort van voetbalmakelaar. Daarnaast zijn zij ook een vakbond en strijden zij voor belangen en hebben ze nog een VVCS Academy waarbij ze scholing aanbieden.

11. Zoals u weet is het vrouwenvoetbal erg in opkomst. Is het mogelijk/wenselijk om voor de vrouwen een nieuwe cao te maken? Zo ja, waarom dan?

Ja en nee. Een cao is niet altijd nodig, als je gewoon duidelijke afspraken maakt dan is de cao niet perse noodzakelijk. Maar als er gedoe is, dan kan je ook niet terugvallen op iets of iemand en dat is een nadeel als je geen cao hebt. Maar ik denk dat de verschillen in Nederland bij de clubs nog veel te groot is om überhaupt op een lijn te kunnen komen. Er zijn gewoon heel veel clubs die onderaan bungelen en dat vind ik echt helemaal niet goed. Die laten speelsters voor niks voetballen en krijgen slechts een onkostenvergoeding. Ik vind dat als je echt voor het voetbal leeft en dat je baan is, dat daar gewoon een verdiensten tegenover moet staan. Als je als club vrouwenvoetbal wil hebben, dan moet je daar als club zijnde ook een beloning tegenover zetten die fair is.

Als de cao er al komt, dan is het misschien goed om daarin een verschil te maken tussen A-spelers en B-spelers. Er zijn namelijk verschillende begrotingen. Als je dan bijvoorbeeld bij het Nederlands elftal speelt dan ben je een A-speler en zo niet dan ben je een B-speler en dan weet je ook dat daar een lager salaris tegenover staat. Dit is misschien meer haalbaar voor Nederland. Zoals het nu gaat vind ik echt belachelijk. Het is onfatsoenlijk dat bij speelsters waar de contracten van af lopen, dat die speelsters gewoon een nieuw contract toegestuurd krijgen zonder dat daar überhaupt over gesproken is. Dat kan gewoon niet. Ik vind het heel gek dat dit in het vrouwenvoetbal gebeurt. Daarmee geef je aan dat je het niet serieus neemt. Er moet op zijn minst een evaluatie gesprek plaatsvinden, een plan komen.

12. Ziet u voordelen aan het opstellen van een aparte cao voor vrouwen?

Je kan bepaalde dingen uitsluiten in een cao en standaard afspraken maken. Dit is zeker een voordeel van de cao. Maar nogmaals, ik denk dat de verschillen op dit moment echt veel te groot zijn om een cao op te stellen. Het is zeker wel een mooi doel.

13. Wat is belangrijk om allemaal in een spelerscontract te hebben staan?

De zaken die PSV nu in het contract heeft staan is wel voldoende. Misschien is het nog interessant dat als je een laag budget hebt, dat je met bonussen gaat werken voor de behaalde punten. Voor de vrouwensporter kan dat interessant zijn. Maar het contract van PSV is wel compleet.

14. Ik weet dat bij het contract van PSV geen bepaling is opgenomen over een spelersmakelaar, is dit bij elke Nederlandse club het geval?

Nee, er zijn clubs die dit wel hebben opgenomen in het contract. De club contracten zijn bij elke club anders. Er zijn slechts drie clubs in Nederland die mij commissie betalen. Met de meeste andere clubs doe ik ook geen zaken, niet omdat ik daar geen commissie krijg maar omdat, met alle respect, de speelster die ik begeleid te goed zijn voor een

PEC Zwolle, Heereveen of Telstar. Ik heb ook nog nooit met deze clubs samengewerkt dus ik weet niet of ik daar een commissie zou krijgen.

15. Wat vindt u ervan dat er geen bepaling is opgenomen in het contract over een spelersmakelaar?

Ik begrijp dat het niet winstgevend is, maar dat is niet het probleem van de speelsters of de spelersmakelaar. Een spelersmakelaar werkt in het vrouwenvoetbal net zo hard als in het mannenvoetbal. Ik vind dat mijn vak daarmee tekort wordt gedaan.

16. Niet alle speelsters verdienen het minimumloon, heeft u daar nog invloed op?

In Nederland wordt er niet echt onderhandeld over een spelerscontract. Als ik 100 of 200 euro er bovenop krijg, dan is dat al heel wat. In het buitenland gaat het echt om hele andere bedragen en daar ben ik echt een winstfactor voor de speler. Als er in sommige gevallen in Nederland niet eens onderhandeld wordt over een spelerscontract, dan wordt het ook heel lastig.

17. Vindt u het gunstig dat een voetbalster een contract voor onbepaalde tijd zou krijgen?

Een contract voor onbepaalde tijd is niet gunstig, niet voor de club en niet voor de speelster. Indien een speelster een contract voor onbepaalde tijd heeft en verder niet haar best doet en de kantjes ervan af loopt, dan wil de club ook het liefst van deze speelster af maar dat gaat niet zomaar.

18. Heeft u enig idee waarom er niks over het uitlenen in het contract van speelsters staat?

Het is lastig om dat te regelen. In Nederland vinden ze het ook niet prettig dat speelsters onderling overstappen naar clubs. Ik denk dat het daar ook mee te maken heeft. Ik denk dat het best positief kan zijn, want als een speelster nog een contract heeft voor een jaar en ze weet dat ze niet echt gaat spelen, dan zou de mogelijkheid voor het uitlenen van een speelster een goede optie zijn. Als speelster kun je dan lekker doorspelen op het hoogste niveau. Voor de jeugd is het misschien ook wel goed. Als een topclub in het vrouwenvoetbal een speelster heeft die nog jong is, zou de club deze speelster wel kunnen uitlenen aan een B-club in de Eredivisie. Zo kan de speelster toch al wennen aan het niveau en ervaring opdoen.

19. Bent u van mening dat het vrouwenvoetbal een andere status toegediend moet krijgen gezien de opkomst van het vrouwenvoetbal?

Ja absoluut. Daar hebben we het net al uitgebreid over gehad, de vrouwen moeten een andere status krijgen.

20. Is het reëel om de vrouwen onder de profstatus te zetten?

Ja absoluut. Ik weet niet wat voor regels er precies allemaal onder deze tak vallen. Dus ik kan me voorstellen dat het wel onder de profstatus valt, maar dan wel met aangepaste regelgeving. Het gaat dan puur om de status en dat de deadline van de transfers verandert.

21. Denkt u dat het een goed idee is om een nieuwe status te creëren, zoals bijvoorbeeld semi-prof?

Ik denk wel dat het goed is op een tussenstap te creëren. Misschien moet je dan ook juist kijken naar de Tweede divisie van het mannenvoetbal. Zodat die ook onder de semi-prof kunnen vallen. Dit zijn eigenlijk ook semi-profs. Maar toch zou ik me het liefst er hard voor willen maken dat ze onder de prof status vallen. Het kan niet zo zijn dat je in de Eredivisie Vrouwen voetbalt en dat je dan geen profstatus hebt.

22. Stel deze status zou er komen en u kunt daar zelf een beetje invulling aan geven, wat zou u dan zeker onder deze status laten vallen?

Allereerst zou de deadline van de transfers moeten veranderen want dat beperkt te spelers om weg te gaan. Misschien een soort van staffel voor het vrouwenvoetbal, zodat ze wat verdienen. Dat er een logica in zit en dat iedereen wat verdient.

23. Wat zou u graag zien dat er verandert in het vrouwenvoetbal?

Ik denk wel de acceptatie van het vrouwenvoetbal . Dat vind ik wel echt een issue.

24. Kan u daar nog enige invloed op uitoefenen?

Dat zou kunnen. Als ik het dan puur over de contractonderhandeling heb, vind ik dat er altijd een onderhandeling plaats moet vinden. Je hebt in het bedrijfsleven ook altijd een evaluatiegesprek. Je gaat altijd kijken hoe het de afgelopen tijd gegaan is, of diegene het nog naar zijn zin heeft en er wordt gekeken hoe een werknemer zich kan doorontwikkelen. Een POP-gesprek is belangrijk.

Ik wil nog wel afsluiten met iets positiefs. Ondanks dat het vrouwenvoetbal niet altijd geld oplevert, heeft PSV kunnen zien bij de wedstrijd PSV-AJAX vrouwen dat de actie van Energiedirect wel veel supporters heeft getrokken. Je zag dat het vrouwenvoetbal echt leeft en dat ook de sponsor daar de vruchten van plukt. Energiedirect was laaiend enthousiast. Als je het een andere insteek geeft, kan je het vrouwenvoetbal een ander jasje geven en dat is heel positief. Dus ik zou dit alleen maar willen stimuleren en kijken of daarin nog meer mogelijkheden zijn.

Bijlage VIII Interview met KNVB

Gegevens respondent:

Naam: Minke Booij

Organisatie: KNVB

Functie: Manager vrouwenvoetbal

Interview gehouden op woensdag 10 mei 2017 om 10:00 uur, locatie: KNVB in Zeist.

1. Wat is uw functie bij de KNVB?

Ik ben manager vrouwenvoetbal. In eerste instantie was dat een hele technische functie en was ik verantwoordelijk voor het nationaal team, de talenten en de breedtesport bij de clubs. Inmiddels speel ik veel meer een rol voor de positie van de vrouw in het voetbal. Hierbij moet worden gedacht aan het bevorderen van het aanstellen van vrouwelijke coaches, het aantal vrouwelijke scheidsrechters, bestuursleden. Maar ook de kwaliteit, dus dat er bij het vrouwenvoetbal goede scheidsrechters staan (dit hoeven niet altijd vrouwen te zijn), dat er goed gecoached wordt in het vrouwenvoetbal etc. Alle afdelingen die hiermee te maken hebben, zoals: de academie voor trainers en de arbitrage voor scheidsrechters. Met deze afdelingen ga ik vooral in gesprek en gaan we kijken waar we nog een boost kunnen geven of waar we een betere kwaliteit voor het vrouwenvoetbal uit kunnen halen.

Uiteraard heb je ook nog gewoon de speelster en dan kom je weer bij de voetbaltechnische afdeling. Ik zit daar niet meer op, maar ik praat nog wel veel met deze afdeling over hoe we het programma van het nationaal team structureel kunnen verbeteren, hoe we de Eredivisie Vrouwen naar een hoger plan kunnen tillen. Mijn drive is ook dat ik de drempels voor de vrouwen wil verlagen. Dat de vrouwen het idee krijgen dat alles mogelijk is in het voetbal.

2. Wat is de ambitie van de KNVB voor het vrouwenvoetbal?

Dat het vrouwenvoetbal in ieder geval groeit, zowel aan de topsportkant als de breedtesportkant. Daarnaast ook dat het in het voetbal een gelijkwaardige positie inneemt naast het mannenvoetbal. Betekent niet dat de aantallen en budgetten hetzelfde zijn, want dat loopt nog heel erg uiteen. Het gaat veel meer om aanzien, dat de vrouwelijke speelsters van het nationaal team als topsporters gezien worden, dat elk meisje een passende plek kan vinden in het voetbal. Hier zit het hem in en dat is gelijkwaardigheid. Dat je echt het gevoel hebt dat je kan zijn wie je wil zijn. Dat je al jouw talenten en ambities waar kan maken en dan maakt het niet uit of je dan recreatief voetbalt of op topsportniveau voetbalt.

3. Dit is mijn centrale vraag: Welke juridische status dient PSV toe te kennen aan haar speelsters gezien de huidige situatie en ontwikkelingen van het vrouwenvoetbal? wat is uw reactie hierop? Waar denkt u dan allemaal aan?

Hoe ingewikkeld het meteen moet zijn in voetbal. Ik vind dat op het moment dat jij een goede speler hebt, dan ga je daarmee praten over de wederzijdse verwachtingen en verplichtingen. Je verwacht van een speelsters dat ze op en top fit is, op de training verschijnt en de beste speelster is die ze kan zijn en als club probeer je dat te faciliteren. Wij zorgen voor goede trainingen, goede faciliteiten, voor een accommodatie etc. Op een gegeven moment krijgt de speler ook waarde, de club zegt dan: wij vinden

het zo fijn dat jij hier speelt en daar gaan wij jou voor betalen. Of dat dan een juridische status moet hebben? Uiteindelijk zet je die afspraken in een contract en hier zet de club en de speelster de handtekeningen onder en vanuit deze afspraken ga je handelen. Moet daar een status aan zitten? Bij het hockey gebeurt dat ook niet. Ik vind dat het vrouwenvoetbal zich veel meer moet gaan vergelijken met andere sporten zoals het handbal of het hockey bijvoorbeeld. Hoe regelen zij het? Ik ben van mening dat je het vrouwenvoetbal niet hetzelfde moet benaderen als het betaald voetbal (het mannenvoetbal). Ik vind dat je meer naar de amateursector moet kijken en dan ook naar het hockey. Hoe regelt een Oranje Rood dat in het hockey?

4. Zit er een groot verschil in het vrouwenvoetbal en het mannenvoetbal, naar uw mening?

Enorm. Het betaald voetbal bij het mannenvoetbal, vind ik, gaat heel weinig nog om de sport maar gaat juist om geld. Dat heeft nog heel weinig met sport te maken, het is veel meer een handel in spelers geworden. Waarbij ook veel meer gekeken wordt; welke speler gaat mij het meeste opleveren en daar gaat dan mijn energie naartoe. In plaats van dat het echt gaat om het beste uit mensen halen en ik vind dat daar de sport juist om draait. Iemand heeft een talent en dat kan van alles zijn en dat ga je ontwikkelen. Op het moment dat daar geld bij komt kijken, dan zie je dat de energie verschuift. De pareltjes worden er dan uitgehaald en die krijgen ook een andere behandeling. Dat gebeurt overal in de sport, want natuurlijk wordt er geselecteerd en krijgen de talenten meer aandacht, maar in de rest van de sport gaat het dan nog echt om het talent en niet om het geld. Ik hoop dat het vrouwenvoetbal niet de kant van het mannenvoetbal opgaat. Sport moet over sport blijven gaan, over het beste uit jezelf halen en als jij daar geld mee kan verdienen, dan is dat heel mooi maar het is geen werk. Voor mij is hockey nooit mijn werk geweest en ik heb daar echt wel geld mee verdiend. Ik heb het vooral gezien als een enorme maatschappelijke en persoonlijke ontwikkeling, maar nooit als werk. Het heeft me aan alle kanten geholpen met waar ik nu zit en wie ik nu ben. Topsport is een manier van leven, geen werk. Je hebt daar geen vakantiedagen, je hebt een rustdag. Sport is je leven. Dat is voor mij echt iets anders. Daar heb ik veel discussie over hoor, ook binnen het vrouwenvoetbal. Een voorbeeld is als een speelster geblesseerd raakt, dit is natuurlijk verschrikkelijk en natuurlijk gaan we haar helpen in het revalidatieproces, maar ik kan haar geen garantie geven dat ze haar plek in het Nederlands team weer terug krijgt. Zo werkt het niet en dat is kei hard en een droom die uiteenspat, dat snap ik ook maar zo werkt het niet. Ik vergelijk het vaak met een artiest. Succes is geen garantie en als de stembanden van een artiest morgen 'kapot' gaan of hij besluit om een jaar niet te zingen, dan is er geen garantie dat zijn fans volgend jaar zijn plaat weer zullen kopen. Voor hetzelfde geldt zeggen de fans ik ben klaar met jou. Het vrouwenvoetbal moet zich niet gaan vergelijken met het mannenvoetbal, maar meer met handbal of hockey. Dan zien de meiden hoe goed ze het al hebben. Als wij in een competitie, zonder dat wij met het Nederlands vrouwen team aan de top van de wereld presteren of medailles hebben gewonnen (1 medaille op het EK 2009), de speelsters toch kunnen betalen dan vind ik dat al heel wat. Het is niet normaal in Nederland dat je in een topcompetitie je geld verdient.

5. Volgens de reglementen van de KNVB valt het vrouwenvoetbal onder het amateurvoetbal. Waarom heeft de KNVB ervoor gekozen om de vrouwen niet onder professioneel voetbal te laten vallen?

Dat heeft puur met geldstromen te maken. In het betaald voetbal moet alles wat daarin zit geld opleveren. Het Nederlands elftal van de mannen zit hier in en daar verdient de KNVB ook geld mee. Maar wij maken daar ook kosten voor. Als wij een interland organiseren voor het Nederlands vrouwenelftal kost ons dat alleen maar geld, daar verdienen we eigenlijk niks aan. Ik zeg niet dat we het daarom maar niet moeten doen,

want sport is investeren. Wij krijgen in de amateurtak geld van sponsors, contributie van de leden en van NOC*NSF. Al het geld wat binnenkomt zijn inkomsten en hoeft ons verder niks op te leveren. Daar zitten de vrouwen dus ook in, de vrouwen leveren namelijk geen geld op. Doordat het betaald voetbal en amateurvoetbal heet, lijkt het alsof het amateurvoetbal alleen gaat over recreatievoetbal, maar dat is niet zo. De nationale jeugdteams zitten er ook in en dat is ook topsport en het nationale vrouwenteam zit er in en dat is ook topsport. Voor het vrouwenvoetbal zou het heel prettig zijn als er gewoon een topsporttak komt, waarin bepaalde elementen van het Nederlands mannenvoetbal in zitten, waarin het vrouwenvoetbal zit en ook de nationale jeugdtakken.

6. *Wat vindt u er persoonlijk van dat het vrouwenvoetbal onder het amateurvoetbal geschaard is?*

Ik vind dat je de interne organisatie van de KNVB wel moet veranderen. Je moet het topsport los trekken en apart positioneren. Daar pleit ik hier ook voor. Ik pleit er echt voor dat je de topsport los moet trekken. Dat we niet meer praten over amateurvoetbal en betaald voetbal, nee topsport is los. Als we het vrouwenvoetbal nu onder het betaald voetbal neerzetten, dan verliezen we de bijdrage van NOC*NSF. Die geldt alleen in de amateurtak en niet in de betaald voetbaltak. Dan verliezen we 2,5 ton en dat is zonde van het geld en dan moet het vrouwenvoetbal geld gaan opleveren. Dan wordt het een balans van wat komt erin en wat gaat eruit. Dan zou dat betekenen dat we minder interlands kunnen gaan doen en dat wil ik helemaal niet. Ik snap het positioneren wel, dat ze graag onder het betaald voetbal willen vallen. Maar ik ben een pragmaticus en ik zie wat het zou betekenen als het vrouwenvoetbal onder het betaald voetbal komt te vallen en wat dat doet. Het wordt er dan niet beter op en daar ben ik bang voor. Mijn doel is dat het vrouwenvoetbal beter wordt. Gaat het naar betaald voetbal, dan is het gewoon hard afrekenen. Het heeft meer gekost dan het heeft opgeleverd en dan wil de KNVB het de volgende keer anders doen en dat komt niet ten goede van het vrouwenvoetbal.

7. *Waar loopt het vrouwenvoetbal allemaal tegenaan?*

Vooraf tegen de perceptie en de positionering in vergelijking met het mannenvoetbal, omdat het daar niet aan kan voldoen, is het daarom ook niks waard? Dat is natuurlijk niet zo. Nogmaals, in het hockey heb je dat ook allemaal niet. Je kan er toch voor zorgen dat het vrouwenvoetbal wel aanzien heeft. Daarom is het echt een goed idee om meer te kijken naar waterpolo, handbal en hockey. Hoe doen ze dat daar? Het gaat erom dat je als sporter serieus genomen wordt. Het gaat om het aanzien. Dat is waar ik op hoop en ook hard voor aan het werk ben, want het zit hem vooral in de perceptie. Wat ik vooral ook heel hardnekkig vind in het voetbal, is dat de vrouw echt nog een minderwaardige positie inneemt. Als je kijkt naar de emancipatie, dan loop die echt ver achter op hockey. Het vrouwenvoetbal loopt wel echt heel erg achter, ook wat er over vrouwen gezegd mag worden. De eeuwige vergelijking van het vrouwenvoetbal en het mannenvoetbal is gewoon vervelend. Je laat Daphne Schippers toch ook niet tegen Usain Bolt lopen? In het hockey hebben de meiden ook echt een eigen positie veroverd, waarin ze aan de fans en sportliefhebbers laten zien: wij zijn serieuze topsportliefhebbers en wij zijn erg gedisciplineerd en zijn topsporters.

8. *Vindt u het gunstig voor een voetballer om een contract voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd te krijgen of een andere rechtsvorm?*

Als je kijkt naar de Wet Werk en Zekerheid, dan kan het eigenlijk niet anders. Dus heel veel contracten zoals ze nu zijn in de sport kunnen eigenlijk niet. Als je je hier niet aan houdt, dan is het aan te vechten door de werknemer. Als je 10 keer een contract voor

bepaalde tijd geeft, dan is het volgens de wet een contract voor onbepaalde tijd. Ik vind dat je met spelers goede afspraken moet maken wat goed is voor de speler maar ook voor de club. Als club wil je ook wat zekerheid, als de speler elke keer maar zegt dat ze een jaarcontract wil, dan kun je daar ook niet op bouwen als club. Dat moeten de spelers ook snappen. Je moet gewoon goede afspraken maken waar de speler zich prettig bij voelt maar ook de club. Het is geven en nemen daarin. Onbepaalde tijd in de sport kan natuurlijk niet.. daar kan een club niet aan voldoen en een speler ook niet. Dat betekent dat de speler met een opzegtermijn kan zeggen ik ben weg, terwijl de club dan bijvoorbeeld een trainer heeft gecontracteerd en een bepaalde begroting heeft gemaakt en dan hoor je ineens een week voor de competitie dat de speler weg gaat, dat kan natuurlijk niet. Er worden altijd contracten voor bepaalde tijd gegeven. De hele Wet Werk en Zekerheid is voor de sport funest. Op het moment dat een speler het aanvecht, dan weet ik ook dat de club dat verliest. Maar een contract voor onbepaalde tijd is niet gunstig.

9. Zoals u weet is het vrouwenvoetbal erg in opkomst. Is het mogelijk/wenselijk om voor de vrouwen een nieuwe cao te maken? Zo ja, waarom dan?

Om alleen een cao te maken voor het uitsluiten van de ketenregeling, vind ik niet nodig. Een cao heeft zoveel meer en daar zitten echt zo veel dingen in waar het vrouwenvoetbal niet aan toe is. Het is nog too much. Het is gewoon goede afspraken maken met elkaar. Ik vind het belangrijk dat je goede afspraken maakt met elkaar en of daar een cao bij hoort dat weet ik niet. Op dit moment in ieder geval niet. Ik denk dat het zo groot nooit zal worden. Wel voor bepaalde spelers, maar nooit voor de hele competitie.

10. Bent u van mening dat het vrouwenvoetbal een andere status toegediend moet krijgen gezien de opkomst van het vrouwenvoetbal?

Zie antwoord vraag 3.

11. Denkt u dat het haalbaar is dat de vrouwen onder het betaald voetbal gaan vallen?

Nee, zoals eerder aangegeven moet er dan heel veel geld ingeleverd worden en dat gaat ook gevolgen hebben voor het vrouwenvoetbal en het nationale vrouwen elftal.

12. Wat zou u graag zien dat er verandert in het vrouwenvoetbal?

Ik vind het belangrijk dat de vrouwen voor vol aangezien worden en dat ze ook voor vol aangezien worden bij de clubs waar ze spelen. Maar de clubs moeten wel goed snappen dat het vrouwenvoetbal echt nog een andere wereld is. Je moet er geen 'light' versie van je mannenteam van maken, maar gewoon een ander verdienmodel omheen bouwen. Veel maatschappelijker. Niet dat het vrouwenteam het maatschappelijk doel moet zijn, maar wel dat je vrouwenvoetbal en of het vrouwenteam kan gebruiken voor je rol in de maatschappij. Als PSV ben je een bolwerk in Eindhoven en Brabant. Het is gewoon de voetbalclub van Brabant. Dat je er dus bent voor iedereen is heel belangrijk en dat je daar vrouwen bij betreft lijkt mij heel belangrijk. Het is goed als je het vrouwenteam daarin meeneemt en dat je dan ook sponsors erbij betreft. Bij de vrouwen heb je namelijk geen business seats bijvoorbeeld en dan wordt er meteen gedacht dat je bij de vrouwen niks kan verkopen. Ik wil dan aanraden om eens te gaan praten met een hockeyclub en kijken hoe ze dat daar doen. Die hebben namelijk ook geen business seats en heel af en toe een paar televisie minuten. Er zijn dus wel andere verdienmodellen en daar moet je creatief mee omgaan. Veel meer vanuit de maatschappelijke rol die je hebt als club in de omgeving.

13. Wat zouden jullie als KNVB zijnde kunnen doen om deze veranderingen waar te maken?

Wat we nu in het vrouwenvoetbal aan het doen zijn is echt inzetten op het landschap en dan vooral op de amateurclubs, de grote amateurclubs om daar mooie plekken van te maken (zoals bij de hockeyclubs), zodat zij een grote rol spelen in die regio waar de club zit. Dit in de hoop dat de amateurclub zelf zo'n goed niveau gaat behalen dat het bij wijze van spreken de Eredivisie Vrouwen in kan gaan en dat de Eredivisie Vrouwen ook 'open' gaat op termijn, dan heb ik het misschien wel over 10 jaar pas. Of dat de grote amateurclub het fundament wordt onder de PSV vrouwen. Dat PSV dan zegt prima, dan hoeven wij die opleiding niet te doen, dat doet dan bijvoorbeeld een club uit de regio en dan zet PSV de top wel op de piramide. Er moet een goede piramide zijn, zodat meiden weten welk pad ze richting de top ze kunnen bewandelen. De meiden moeten allerlei wegen kunnen bewandelen op weg naar de top. Er moeten altijd wegen zijn dat de meiden toch bij PSV of bij het Nederlands team aan de top te komen. Daar zijn wij met de KNVB nu mee bezig. Gelukkig heeft PSV het opgepakt en heeft het een vrouwenteam opgezet. Bij PSV gebeuren al heel veel goede dingen. Maar de vrouwen moeten nog meer aanzien krijgen.

14. Kent het hockey ook een juridische status van de spelers?

In het hockey kennen we geen status. Er wordt een handtekening gezet onder de contracten en dat is wat er gebeurd. Bij sommige clubs heeft iedereen een contract en bij sommige clubs betalen ze alleen de speelsters die echt waardevol zijn, de rest heeft een vrijwilligersovereenkomst of ze tekenen alleen het registratieformulier. Ik zie niet in waarom dat meteen een juridische status moet hebben. Een contract met afspraken is ook rechtsgeldig. Binnen het hockey moeten de spelers wel geregistreerd worden bij de bond, zodat de bond weet wie voor welke club uitkomt. Je kan gedurende het seizoen ook niet switchen.

15. Weet u hoe het is geregeld met het hockey en de contracten? Hebben alle hockeyers een contract getekend?

Er zijn hockeyers die een arbeidscontract hebben. Dat zijn er best veel want best veel hockeyers worden betaald. Maar nogmaals, er zijn ook hockeyers met een vrijwilligerscontract die 1.500,-- euro per jaar verdienen en spelers die niks verdienen en alleen een registratieformulier tekenen.

16. Hoe is dit contract te kwalificeren?

Arbeidscontract of vrijwilligerscontract.

17. Verdient iedere hockeyer het minimumloon?

Nee niet iedere hockeyer, er zijn ook hockeyers die een vrijwilligersvergoeding krijgen. Het is moeilijk te definiëren of alle hockeyers het minimumloon betaald krijgen, omdat niet altijd in de contracten staat voor hoeveel uur ze 'werken'. Het is vaak gewoon een contract waarbij ze verplicht worden om op trainingen en wedstrijddagen aanwezig te zijn.

18. Heeft u enig idee hoe het hockey omgaat met de ketenregeling?

Ook hier geven hockeyclubs geen contracten voor onbepaalde tijd. Clubs weten ook wel dat als er een rechtszaak komt dat ze die verliezen. Maar in het hockey probeert men gewoon goede afspraken te maken met de speler.

19. Is het bij het hockey gewenst om een cao in te stellen?

Nee dat zal niet nodig zijn, ook omdat het nooit voor iedereen gaat gelden. Het lukt gewoon niet, of je moet het kunnen doen voor de top 4 in het hockey. De rest kan daar nooit aan voldoen. Dus dan is het ook niet te doen, want er moet wel een soort collectiviteit in zitten.

20. Bestaat er een verschil voor het mannenhockey en het vrouwenhockey qua contracten/juridische kwalificatie?

Dat is wel erg naar elkaar toegegroeid. Het loopt nu echt niet zoveel uiteen. Vroeger was dat wel zo, maar nu zijn er vrouwen die ook gewoon 60.000 euro krijgen op jaarbasis net als in het mannenhockey. Die zijn zelfs nog wat gezakt, bij de mannen is 60.000 echt heel extreem, daar zitten ze steeds meer op 40.000 euro. Het is dus echt wel naar elkaar toegetrokken. De vrouwen winnen het nu zelfs op heel veel fronten van het mannenhockey. Bij de vrouwen is het soms drukker dan bij de mannen. Er zijn ook sponsors die binnenkomen voor de vrouwen en zeggen wij doen het mannenhockey er wel bij. De Olympische finale in Rio, daar was de finale van het vrouwenhockey als eerste uitverkocht. In hockey dreigen de vrouwen nu op heel veel fronten te winnen.

21. Zit er een groot verschil in het vrouwenhockey en het mannenhockey, naar uw mening?

Het fysieke verschil is heel groot. Bij mannen is het echt rennen en techniek en de vrouwen hebben dat vermogen niet. Bij de vrouwen wordt er meer tactisch gespeeld en dat zie je ook terug in het voetbal natuurlijk, daar gebeurt dat ook. Het vrouwenhockey is iets trager, maar als je er oog voor hebt wordt er bij de vrouwen meer tactisch en leuker gespeeld. Maar wat ook heel gaaf is, is dat er bij het mannenhockey wel veel techniek is.

22. Wat zijn nou de voornaamste verschillen juridisch gezien tussen het hockey en het voetbal?

Het hockey kent geen transfersommen of opleidingsvergoedingen, er zijn geen CAO's en in het hockey bestaat de betaald hockey versus amateurhockey niet. Voor spelers die vast liggen en die weg willen in hun contractperiode, daarvoor moet een afkoopsom worden betaald door de speler en dat spreken we ook af in het contract. Alleen als de hockeyers transfervrij zijn, dan kunnen ze gewoon gaan en daar krijgt de club geen vergoeding voor. Daarnaast heb ik in het hockey altijd het gevoel gehad dat daar alles mogelijk was. Als ik beste speelster wilde worden dan was dit mogelijk, wilde ik een topscheidsrechter worden of hoofdcoach (ook van een mannenteam), bondscoach, voorzitter etc. alles kan in hockey. Dat gevoel heb ik ook altijd gehad. Bij het voetbal zijn er te veel drempels voor vrouwen. Er zijn teveel vrouwen die zich in het voetbal te beperkt voelen of denken dat ze het niet kunnen. Zij hebben niet het idee dat ze coach kunnen worden van een Eredivisie Mannen club.

23. Kan het voetbal nog iets opsteken van het hockey?

Zeker wel. In het hockey zie je dat het goed geregeld is, dat je goede afspraken maakt met elkaar zonder dat er overal regels en licenties aan vast zitten. Dat is in hockey allemaal niet. Natuurlijk gaat er ook wel van alles mis in het hockey, maar ik geloof niet dat het in het voetbal allemaal zoveel beter is geworden door alles in licenties op te vangen of een cao op te stellen. Ik zie in het voetbal ook nog steeds hetzelfde gebeuren.

Wat ik heel mooi vind bij de hockeysters (en dat zie je nu ook bij de handbalsters en de volleybalsters, die zijn daar achteraan gegaan) is gewoon de overtuiging van hun eigen kunnen, trots en zelfvertrouwen. Ze zeiken niet over geld of status. Een hockeyster zal zich nooit negatief uitlaten over haar eigen sport, wat een ander ook zegt. Een hockeyster zorgt dat ze de allerbeste is en dat laat ik ook zien. Wat mij echt ongelooflijk verbaast en teleurstelt in het voetbal, is dat vrouwelijke speelsters soms als eerste vooraan staan om hun eigen sport af te zeiken. Het geklaag over de Eredivisie Vrouwen en dat dat niet op niveau is, dat vind ik echt niet meer terecht. Stop daar gewoon mee en heb vertrouwen in jezelf. Als een ander zegt dat het niet goed is dan gaan ze daar vaak in mee. Eerst gaan ze de eigen Eredivisie afzeiken en vervolgens gaan ze wel vragen of er publiek komt kijken? Dat is hetzelfde als een artiest zou zeggen, ik heb me nu toch een optreden dat is zo slecht, maar waarom koop je geen kaartje? Als jij namelijk een kaartje koopt dan komt er geld binnen en dan kan het beter worden. Nee, je moet eerst zorgen dat het goed is en daar heb je zelf ook een rol in. Het eeuwige geklaag over de KNVB of de club of die, dat is niet terecht, begin eerst eens bij jezelf. Je kan er zelf voor zorgen dat je fit bent. Als iedereen zijn beste beentje voor zet, dan kan het echt wel wat worden. Ik mis gewoon de overtuiging, maar ik zie dat steeds meer en dat is echt gaaf. Ontwikkeling heeft natuurlijk ook tijd nodig. De Eredivisie Vrouwen bestaat pas 10 jaar en dat is echt extreem kort.

Bijlage IX Interview met de KNHB

Gegevens respondent:

Naam: Martijn Elffers

Organisatie: KNHB

Functie: Accountmanager sponsoring

Interview gehouden op donderdag 4 mei 2017 om 09:00 uur, telefonisch interview.

1. U werkt bij de KNHB, wat is daar uw functie en kunt u daar kort iets over vertellen.

Ik doe daar verschillende dingen. Officieel ben ik accountmanager sponsoring. Ik beheer alle accounts rondom het Nederlands elftal. Dat is het Adidas contract, het Rabobank contract, TeamNL, Suitsupply en daar beheer ik alles tussen de teams en sponsors. Daarnaast doe ik ook de PR van het Nederlands elftal en daar probeer ik onder het merk Oranje hockey een soort continuïteitsfactor te creëren, ongeacht wie er in het Nederlands elftal zit. Oranje hockey moet gewoon een duidelijke merknaam worden. Dit is zowel voor het Vrouwen als het Mannen elftal.

2. Kunt u kort iets vertellen over de KNHB.

Wij zijn een organisatie met ongeveer 50 man aan Fte's. Wij zijn een nog steeds groeiende sport. De grootste uitdaging voor ons is om de wachtlijsten weg te werken. Het grootste probleem is het gebrek aan velden. Daarvoor is geld nodig van de gemeente of de club zelf, maar de clubs zelf hebben ook steeds minder geld te besteden. Doordat de gemeentes ook steeds minder geld hebben moet het allemaal van sponsors komen en dat loopt ook een beetje terug. Daarnaast is er ook een ruimtegebrek. Clubs willen wel uitbreiden maar er is geen ruimte voor een nieuw veld. Wij hebben 255.000 leden en wij groeien nog steeds. Het aantal clubs blijft rond de 320 zitten. Er zijn niet veel clubs bijgekomen, maar de clubs zijn met name heel groot geworden.

3. Wat is de doelstelling van de KNHB?

Wij hebben 4 pijlers. Dit zijn:

- dat de clubs en wij een gezonde, financiële toestand hebben;
- dat we topsport bedrijven en wij mee willen draaien in de wereldtop;
- dat we maatschappelijk onze verantwoordelijkheid nemen;
- en een leven lang hockey.

3. Wat is het hoogste niveau in het hockey?

In Nederland hebben wij een competitievorm waarbij de Hoofdklasse het hoogste niveau is. Daar komt de Overgangsklasse onder. Als je degradeert van de Hoofdklasse ga je naar de Overgangsklasse en promoveer je van de Overgangsklasse dan ga je naar de Hoofdklasse. Vanaf 2018 komt hier een tussenklasse bij, een topklasse.

4. Wat voor status kent het hockey?

Voorheen (eind jaren '90) was het echt een elitesport, het stond ook als 'kak' sport bekend maar dat is zich nu aan het nivelleren en dat komt ook door programma's bij de KNHB. Wij proberen er toch meer een volksport van te maken.

5. Zijn alle speelsters bij het hockey ook automatisch lid van de KNHB?

Nee, want onze leden zijn de clubs. Dus wij hebben 320 leden. Via de clubs moeten de spelers zich houden aan de reglementen van de KNHB. Wij hebben afspraken met de clubs en daar moeten de leden zich ook aan houden. Bij de KNVB zijn de spelers lid van de KNVB, wij zouden willen dat dat ook gebeurt bij het hockey. Wij zijn aan het kijken hoe dat mogelijk is, maar dat moet gaan via de algemene ledenvergadering. Dat gaat lastig, want de clubs zeggen dat dat geld waard is.

6. Waarom wil de KNHB nu dat de leden lid worden van de KNHB zelf?

Commercieel oogpunt. Wij hebben alle gegevens van alle leden, maar die mogen we niet gebruiken. Dus voor commerciële doeleinden mogen we die niet gebruiken. Bij de KNVB is dat wel anders. Een database is nu gewoon heel veel geld waard. Onze sponsors zouden nu gewoon veel willen doen met de hockeyers en dat kan nu niet. Indien ze lid worden van de KNHB zelf dan gaat dat wel, want dan gaan we dat opnemen in de voorwaarden. Bijvoorbeeld dat wij ze 4 keer per jaar mogen mailen.

7. Zitten er ook voordelen aan voor de hockeyers om lid te worden van de KNHB?

Ik vind, dat als wij een goede aanbieding hebben, dat dit ook voor een hockeyer voordelen heeft. Als voorbeeld: wij hadden vorig jaar Interpolis als sponsor. Als daar een hockeyverzekering is waarmee je 15,00 euro per maand korting kan krijgen, dan is dat een win voor Interpolis maar ook een win voor de hockeyers. Dit zou dan gelden voor alle hockeyers. Zulke aanbiedingen kunnen wij de hockeyers dan geven. Wij als KNHB zeggen van we gaan de hockeyers dan alleen mailen en niet met rommel bekostoven. Echt doeltreffende dingen. Als er een nieuw seizoen is dan kunnen wij eventueel ook 15% korting geven op Adidas producten. Sommige mensen zullen het reclame vinden en andere maken er wel gebruik van. Het moet uiteraard wel hockey gerelateerd zijn. Nu is er dit jaar het EK en dit moeten we gaan promoten via de clubs. Dit gaat niet altijd en heel veel mensen weten niet dat er aankomende zomer een hockey EK is. Veel mensen zouden dat wel willen weten. Nu kunnen we dat alleen maar promoten via de club, dat zij dat in een nieuwsbrief zetten van het clubhuis bijvoorbeeld en dat zouden we graag anders zien.

8. Wat is de internationale hockeybond? Is die er überhaupt?

Wij hebben de EHF, dit is de Europese Hockey Federatie in Europa en de FIH is de Fédération Internationale de Hockey in Zwitserland.

9. Werkt deze internationale hockeybond hetzelfde als in het voetbal? Dus als een getrapst stelsel?

Ja, wij moeten ons houden aan de reglementen van de internationale hockeybond. Deze zijn bovenliggend. Zij bepalen hoe alle internationale wedstrijden zijn. Nationaal mogen wij in sommige gevallen wel afwijken van de regels. De reglementen die wij als KNHB hebben opgesteld zijn wel echt een vertaalslag van de reglementen van de EHF en de FIH. Wij handhaven dezelfde regels als zij.

10. Wat heeft er voor gezorgd dat hockey zo'n grote sport in Nederland is geworden?

Ik denk dat wij zeer goed georganiseerd zijn en dat alle clubs ook professioneel georganiseerd zijn. Wij zijn financieel gezond en de clubs ook. Het is een veilige thuis basis, veel ouders van voetballende kinderen die zeggen het is een verademing als ik dit vergelijk met wat er op en langs het veld gebeurt bij het voetbal. Het is een familiäre omgeving en iedereen kent iedereen. Het is echt een club gebeuren en dat heeft er enorm voor gezorgd dat iedereen zich thuis voelt. Het is natuurlijk ook een positieve sport. We ontwikkelen ons nog steeds en voetbal blijft daarin nog achter. Bij voetbal passen ze de regels niet aan en wij doen dat wel. Het hockey blijft zich ontwikkelen.

11. Zit er een groot verschil in het vrouwenhockey en het mannenhockey, naar uw mening?

60% van de hockeyers is vrouw. Die 'scheef' groei is met name in de jeugd zo. Dat is één verschil. Een ander verschil is dat het spel bij het mannenhockey sneller en harder gaat. Bij de vrouwen wordt het ook allemaal steeds beter. Zij kunnen ook steeds beter slaan. De vrouwen trainen ook gewoon veel. Een man is nog steeds sterker dan een vrouw.

12. Zie je dit verschil ook terug in de supporters die komen kijken? Dat supporters liever kijken naar het mannenhockey dan het vrouwenhockey?

Dat hangt ervan wie. Een hockeyer die zelf vroeger heeft gehockeyd, die gaat liever naar het mannenhockey kijken omdat hij het spel snapt en het spel kan volgen. Maar andere die zeggen dat het vrouwenhockey al harstikke snel gaat en dat het mannenhockey te snel gaat. Als wij in het land spelen met wedstrijden van het Nederlands elftal van de dames dan is dat veel sneller uitverkocht dan van het heren elftal. Maar gaan we kijken naar het WK in 2014, dan was de heren finaledag het eerste uitverkocht. Maar komende zomer denk ik dat de eerste wedstrijd die uitverkocht is, dat dat de finale is voor de vrouwen. Er zijn ook veel supporters bij het vrouwen Nederlands elftal. Het succes heeft daar uiteraard ook mee te maken, als je wint dan gaat het gewoon veel makkelijker.

13. Is het alleen zo dat er bij het Nederlands elftal veel supporters komen of is dat ook het geval bij de Hoofdklasse van het hockey?

Nee, bij de Hoofdklasse dames daar komen niet heel veel supporters op af. Bij de play-offs is dat wel iets anders. Bij de herenwedstrijden zijn de play-off wedstrijden stijf uitverkocht. Dat is tussen de 5 en 10 duizend man. Bij de dames kom je dan niet eens aan 3 à 4 duizend man. Dat zou al mooi zijn. Sommige halen niet eens 2.000 man. Daar zie je duidelijk een onderscheidt.

14. Hebben alle speelsters een contract bij een hockeyclub?

Ja, dat moet ook vanuit de KNHB.

15. Hoe wordt dit contract juridisch gekwalificeerd?

In de meeste gevallen is dat een arbeidscontract. Zij moeten een financiële vergoeding krijgen. Dit verschilt wel heel erg per speler. Het kan soms een vrijwilligersvergoeding zijn maar het kan ook bestaan uit loon. De bedragen gaan van een vrijwilligersvergoeding per jaar tot voor sommige spelers 80.000 euro per jaar voor speelsters gaat het tot ongeveer 60.000 euro. Maar alle spelers tekenen een contract zodra ze bij een Hoofdklasse club spelen, dat is een eis vanuit de KNHB.

16. Bestaat er een verschil voor het mannenhockey en het vrouwenhockey qua contracten/juridische kwalificatie?

Vrouwen krijgen veel minder betaald. Een Naomi van As verdient denk ik zo'n 2 ton per jaar. Vanuit het hockey krijgt zij 60.000 euro. Zij heeft wel een veel grotere bekendheid dan de meeste andere. Zij heeft ook een tv-contract etc. De nummer 2 van het vrouwenhockey, die verdient nog geen 30.000 of 40.000 euro.

17. Zijn er dan veel vrouwen hockeyers die naast het hockey nog een baan hebben?

Ja zeker. En in sommige periodes kunnen hockeyers niet werken, omdat ze dan in de voorbereiding zitten van een toernooi bijvoorbeeld, dat maakt het soms wel lastig. Wij als hockeybond proberen daarin wel te helpen. Wij stoppen jaarlijks een geldbedrag in een stichting voor het portretrecht van het Nederlands elftal tenue en dat geld, daar mogen de speelsters pas bij als zij stoppen met hun internationale hockey carrière. Dan wordt dat geld uitgekeerd en daar hoeven zij en wij als KNHB geen belasting over te betalen. Dat wordt gezien als een soort pensioenspot. Dat is heel goed geregeld. Het is wel lastig dat sommige hockeyers nu geld nodig hebben, maar dit geld krijgen ze later pas. Dit is wel voornamelijk bij de vrouwen, bij de heren geldt dit niet. Zij kunnen wel rondkomen met hun geld wat ze krijgen.

18. Hoe gaat het hockey om met de ketenregeling?

Ik weet niet alle details hiervan. Ik weet niet precies hoe een club dit regelt. Maar in het hockey is het niet zo dat er vaak transfers gemaakt worden. Een hockeyer blijft vaak bij dezelfde club. Naomi van As speelt al twaalf jaar bij dezelfde club. Dat heeft er waarschijnlijk ook mee te maken dat de ketenregeling in het hockey niet voor grote problemen zorgt.

19. Is er behoefte aan een uitzondering op de ketenregeling binnen het hockey?

Nee, zie antwoord vraag 18.

20. Is er behoefte aan een cao binnen het hockey?

Nee dat denk ik niet. Elke club heeft alles zelf goed geregeld en iedereen regelt het op zijn eigen manier en op de manier waarvoor het voor hen het gunstigst is. Sommige clubs richten bijvoorbeeld een stichting op en daaruit worden de spelers dan betaald. Andere mensen worden in dienst genomen bij een bedrijf om zo dat geld te betalen aan de speler. Iedereen heeft daar zo zijn eigen manier voor. Er is verder geen behoefte aan een cao. Het gaat ook maar om een heel klein groepje van de 255.000 man in totaal. Er zijn daarvan maar een aantal hockeyers die op het hoogste niveau spelen.

21. Zou er behoefte zijn om, net als in voetbal, een onderscheid te maken voor wat betreft amateur/betaald hockey?

Nee, iedere hockeyster moet er toch naast werken. Dus er is niet echt een voordeel om onderscheidt te maken in het amateur en betaald hockey.

22. Kent de hockey een prof-status of amateurstatus?

Nee, het hockey kent dat niet. Wij hebben dat niet. Ook omdat er maar een hand vol mensen zijn die echt goed verdienen in het hockey en daar echt van kunnen leven. Maar dit is ook allemaal korte termijn, die bedragen zijn niet zo hoog dat je daar na het hockey ook nog van kan leven. Als je stopt met hockey moet je toch door. Je kan niet

voor de rest van het leven teren op het geld wat je verdient met hockey. Ook de internationale bond kent geen status. Er wordt geen naam aan gegeven.

23. Zijn er nog aanvullende punten die ik zou moeten weten over de hockeyers met betrekking tot het arbeidsrecht?

Bij het vrouwenvoetbal bijvoorbeeld, zo'n pensioenpot regeling is gewoon heel gunstig. Als wij dat kunnen regelen met de belastingdienst, dan moet het voetbal dat ook kunnen regelen. Bij ons is het wel zo dat een hockeyster jarenlang in het Nederlands elftal speelt. Indien een speelster niet lang in het Nederlands elftal speelt, dan zal zij ook niet veel opbouwen.

Bijlage X Arbeidsovereenkomst FBO

Arbeidsovereenkomst contractspelers betaald voetbal

DE ONDERGETEKENDEN:

De.....(rechtsvorm)(naam club),
gevestigd te, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer/mevr
....., (functie), en de heer / mevr.,
(functie), hierna te noemen: "**Werkgever**";

en

De heer
wonende te
geboren op/...../19... te.....,
hierna te noemen: "**Werknemer**";

Werknemer en Werkgever hierna gezamenlijk te noemen: "Partijen".

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

- h. Partijen een arbeidsovereenkomst met elkaar wensen aan te gaan;
- i. Partijen overleg hierover hebben gevoerd en tot overeenstemming zijn gekomen;
- j. Partijen de wederzijdse rechten en verplichtingen in dezen vastleggen in het onderhavige contract.

ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:

Artikel 1: Aanvang, duur en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Werknemer treedt in dienst bij Werkgever in de functie van contractspeler voor de duur van deze overeenkomst.

De onderhavige overeenkomst treedt in werking op/...../20.., wordt aangegaan voor bepaalde tijd tot en met 30 juni en eindigt van rechtswege.

of

Werknemer is met ingang van / / 20... in dienst bij Werkgever in de functie van contractspeler. Partijen wensen de tussen partijen bestaande en thans vigerende arbeidsovereenkomst te vervangen/verlengen door onderhavige overeenkomst. De onderhavige overeenkomst treedt in werking op/...../20.., wordt aangegaan voor bepaalde tijd tot en met 30 juni

Artikel 2: CAO, Bijlagen

- 1. Op deze overeenkomst is de CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal van toepassing.
- 2. Door Werkgever en Werknemer voor akkoord getekende bijlagen vormen een onlosmakelijk en integraal deel van deze overeenkomst. Op het moment van ondertekening van deze overeenkomst maken de navolgende bijlagen onderdeel uit van deze overeenkomst als bedoeld in de vorige zin:
 - a. Bijlage I: Nadere specificatie arbeidsovereenkomst

- b. Bijlage II: Social Media Protocol
- c. Bijlage III:
- d. Bijlage IV:

Artikel 3: Arbeidsduur

Werknemer treedt in dienst voor een volledig *of* gedeeltelijk dienstverband. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld uur per week.

Artikel 4: Salaris, wedstrijdpremies

- 3. Het bruto basissalaris per maand bedraagt €
- 4. Werknemer heeft aanspraak op een (wedstrijd)premieregeling overeenkomstig het bepaalde in bijlage.....

of

Werknemer heeft geen aanspraak op een premieregeling.

- 3. Werkgever kent aan Werknemer in verband met de ondertekening van deze overeenkomst een éénmalig hand- en tekengeld toe ten bedrage van € Hierop wordt overeenkomstig het CFK-reglement 100% fondspremie ingehouden en afgedragen. De afdracht zal plaats vinden binnen de termijn die in het CFK-reglement is gesteld.

of

Aan Werknemer wordt geen hand- en tekengeld toegekend.

- 4. Betaling van het salaris en van overige door Werkgever aan Werknemer uit te betalen vergoedingen zoals vastgelegd in de onderhavige overeenkomst, zal geschieden via overboeking op een door Werknemer aan Werkgever kenbaar te maken bank- of girorekening.

Artikel 5: Algemene verplichtingen van Werkgever

- 3. Werkgever draagt zorg voor aanmelding ter registratie bij de KNVB van de onderhavige arbeidsovereenkomst overeenkomstig het bepaalde in het Reglement Betaald Voetbal van de KNVB.
- 4. Werkgever is verplicht een door partijen getekend afschrift van deze arbeidsovereenkomst aan Werknemer te overhandigen.

Artikel 6: Algemene verplichtingen van Werknemer

- 2. Werknemer is gehouden zich beschikbaar te stellen voor:

- ☐ De trainingen en wedstrijden van de selectie voor het eerste elftal en de wedstrijden van het tweede elftal / beloften elftal;

of / en

- ☐ De trainingen en wedstrijden van de selectie voor het eerste en tweede / beloften elftal;

of / en

- ☐ De trainingen en wedstrijden van de selectie voor het eerste en tweede / beloften elftal en van de jeugdelftallen. De verplichting tot de beschikbaarstelling voor de trainingen en wedstrijden van de jeugdelftallen eindigt per de datum dat Werknemer op grond van de van toepassing zijnde reglementen van de KNVB niet langer gerechtigd is om uit te komen in de bedoelde elftallen.
- 2. Werknemer moet de door of namens Werkgever opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen verrichten.
- 3. Werknemer verplicht zich andere werkzaamheden te verrichten dan die genoemd in lid 1 van dit artikel, indien deze redelijkerwijze van hem kunnen worden gevraagd, zoals doch niet uitsluitend het op verzoek van Werkgever deelnemen aan maatschappelijke activiteiten die het aanzien van het betaald voetbal in het algemeen en van Werkgever in het bijzonder verhogen. Het aantal maal dat Werknemer zich maximaal voor maatschappelijke activiteiten per contractjaar beschikbaar zal stellen, zal overeengekomen worden met de spelersraad van Werkgever.
- 4. Werknemer mag behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming door Werkgever niet deelnemen aan zaalvoetbal en/of andere georganiseerde dan wel ongeorganiseerde voetbalactiviteiten. Tevens mag door Werknemer, behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming door Werkgever, niet worden deelgenomen aan risicovolle activiteiten, zoals doch niet uitsluitend bungeejumpen, parachutespringen en skiën, die de werkzaamheden van Werknemer voor Werkgever in gevaar kunnen brengen. Dit verbod geldt eveneens in de periode tussen de voetbalseizoenen en in vakantieperioden.
- 5. Werknemer zal als een goed huisvader zorgdragen voor alle door Werkgever ter beschikking gestelde zaken die Werknemer uit hoofde van zijn dienstverband bij Werkgever onder zich heeft.

Artikel 7: Uitlenen

- 4. Indien met wederzijdse instemming van Partijen Werknemer wordt uitgeleend aan een andere club in het betaalde voetbal, leggen Werkgever, Werknemer en de inlenende club de voorwaarden en gevolgen van de uitlening vast in een schriftelijke uitleenovereenkomst die door alle partijen dient te worden ondertekend.
- 5. Gedurende de uitleenperiode blijft de tussen Werknemer en Werkgever gesloten arbeidsovereenkomst van kracht. De uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen blijven tijdens deze uitleenperiode voortbestaan, zulks met inachtneming van het bepaalde in de uitleenovereenkomst.
- 6. Werkgever moet tenminste die verzekeringen afsluiten die noodzakelijk zijn om alle risico's die de Werknemer bij de inlenende club loopt, te dekken.

Artikel 8: Contractspelersfonds KNVB

Werkgever kent aan Werknemer een aanspraak toe op een overbruggingsuitkering als bedoeld in de statuten en het reglement van de Stichting "Contractspelersfonds KNVB", statutair gevestigd te Zeist, zulks onder de voorwaarden als vermeld in genoemd

reglement. Partijen verklaren het er voor te houden, dat ten aanzien van deze aanspraak mede van toepassing is het bepaalde in genoemd reglement. Indien Werknemer in aanmerking komt voor en gebruik maakt van de in het reglement van de Stichting "Contractspelersfonds KNVB" genoemde dispensatieregeling, vervalt de verplichting van Werkgever als bedoeld in dit artikel alsmede de verplichting als genoemd in artikel 4 lid 3 van deze overeenkomst (indien hand- en tekengeld wordt toegekend).

Artikel 9: Toepasselijk recht en forumkeuze

1. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.
2. Alle geschillen die naar aanleiding van of in verband met deze overeenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer ontstaan, zullen met uitsluiting van de gewone rechterlijke macht ter beslissing worden onderworpen aan de Arbitragecommissie van de KNVB, zoals voorgeschreven in de statuten en reglementen van de KNVB.

Artikel 10: Intermediair

1. Bij de totstandkoming van de onderhavige overeenkomst heeft:
.....(naam geregistreerde Intermediair), hierna te noemen:
"Intermediair", de belangen van Werknemer behartigd.

..... (handtekening geregistreerde Intermediair).

Met betrekking tot de vergoeding voor de activiteiten van de Intermediair als bedoeld in de vorige volzin geldt het navolgende:

- ☐ De Intermediair zal geen vergoeding ontvangen.
- ☐ De Intermediair zal navolgende vergoeding ontvangen:

of

- ☐ Bij de totstandkoming van de onderhavige overeenkomst heeft de Werknemer geen gebruik gemaakt van een Intermediair.

2. Bij de totstandkoming van de onderhavige overeenkomst heeft:
.....(naam geregistreerde intermediair), hierna te noemen:
"Zaakwaarnemer" de belangen van Werkgever behartigd.

..... (handtekening geregistreerde intermediair)

Met betrekking tot de vergoeding voor de activiteiten van de Zaakwaarnemer als bedoeld in de vorige volzin geldt het navolgende:

- ☐ De Zaakwaarnemer zal geen vergoeding ontvangen.
- ☐ De Zaakwaarnemer zal gedurende de duur van deze overeenkomst jaarlijks een vergoeding van de **Werkgever** ontvangen van % van het door de Werknemer ingevolge de onderhavige overeenkomst te ontvangen bruto basisjaarsalaris inclusief tekengeld naar rato, exclusief al dan niet gegarandeerde premies en/of bonussen. De Werkgever en de Zaakwaarnemer leggen de afspraken betreffende de betaling van deze

vergoeding vast in een separate overeenkomst (ook wel commissie overeenkomst genoemd).

- ☐ De Zaakwaarnemer zal van de **Werkgever** een eenmalige/jaarlijkse* vergoeding ontvangen ad € De Werkgever en de Zaakwaarnemer leggen de afspraken betreffende de betaling van deze vergoeding vast in een separate overeenkomst (ook wel commissie overeenkomst genoemd).
- ☐ De Zaakwaarnemer zal van de **Werkgever** een vergoeding ontvangen, anders dan hierboven genoemd. De Werkgever en de Zaakwaarnemer leggen de afspraken betreffende de betaling van deze vergoeding vast in een separate overeenkomst (ook wel commissie overeenkomst genoemd). Deze overeenkomst wordt overgelegd aan de KNVB.

* doorhalen wat niet van toepassing is

of

- ☐ Bij de totstandkoming van de onderhavige overeenkomst heeft de Werkgever geen gebruik gemaakt van een zaakwaarnemer.

Aldus overeengekomen en in drievoud opgemaakt en getekend op20....,

te.....

.....
[Werkgever]

.....
[Werknemer]

Bijlage XI Cao Contractspelers Betaald Voetbal Nederland

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. *Werkgever: de rechtspersoonlijkheid bezittende betaaldvoetbalorganisatie, lid van partij te ener zijde, die toegelaten is tot deelneming aan de herencompetities van de sectie betaald voetbal van de KNVB.*
2. *Werknemer: de voetballer die een arbeidsovereenkomst (ook wel spelerscontract genoemd) heeft met een Werkgever en als contractspeler geregistreerd staat bij de sectie betaald voetbal van de KNVB voor deelname aan de herencompetities van de sectie betaald voetbal.*
3. *Maand: een kalendermaand.*
4. *Arbeidsduur: het aantal uren per week gedurende welke de Werknemer als regel beschikbaar is voor de Werkgever.*
5. *Maandsalaris: het met inachtneming van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag overeengekomen vaste bruto salaris per maand, inclusief gegarandeerde bruto premies voor competitie-, play-off-, beker- en vriendschappelijke wedstrijden.*
6. *Jaarsalaris: de som van twaalf Maandsalarissen.*
7. *Maandinkomen: het Maandsalaris, vermeerderd met de premies voor competitie-, play-off-, beker- en vriendschappelijke wedstrijden voor zover deze de gegarandeerde premies te boven gaan.*
8. *Jaarinkomen: de som van de twaalf Maandinkomens, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen.*
9. *Spelersraad: de vertegenwoordiging van de Werknemers bij een Werkgever.*
10. *Reglement spelersraad: het reglement, zoals bedoeld in artikel 18 van deze CAO.*
11. *Stichting CAO voor contractspelers: het paritair samengestelde overlegplatform als bedoeld in artikel 22.*
12. *Echtgenote: de echtgenote van de Werknemer. Als echtgenote wordt mede aangemerkt de ongehuwde meerderjarige die met een Werknemer, over een periode van tenminste zes maanden, een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien twee personen hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding. Een gezamenlijke huishouding wordt in ieder geval aanwezig geacht indien de betrokkenen hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij zich wederzijds verplicht hebben tot een bijdrage aan de huishouding door een samenlevingscontract of zij op grond van registratie worden aangemerkt als een gezamenlijke huishouding.*
13. *CFK: Stichting Contractspelers Fonds KNVB.*

Artikel 2

Werkingsfeer

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers.

Artikel 3

Algemene verplichtingen en bevoegdheden van Partijen

1. *Partijen zijn verplicht het bij deze CAO bepaalde na te komen, tenzij zich zodanige omstandigheden voordoen dat dit in redelijkheid niet van hen kan worden verlangd.*
2. *Partijen verplichten zich de nakoming van deze CAO bij hun leden te bevorderen en geen actie te voeren of te bevorderen die aan de goede nakoming van deze overeenkomst op enigerlei wijze afbreuk zou kunnen doen.*
3. *Partijen verplichten zich geschillen, verband houdend met de uitlegging, toepassing of inachtneming van de bepalingen van deze CAO in onderling overleg op te lossen. Indien Partijen niet via onderling overleg zijn gekomen tot een oplossing van het geschil, zullen Partijen het geschil voorleggen aan de bevoegde burgerlijke rechter.*

4. *Partijen zijn verplicht met alle hen ten dienste staande middelen de attractiviteit van het product betaald voetbal in het algemeen, en in het bijzonder de kwaliteit van de wedstrijden en van de competities te bevorderen.*
5. *Partijen zullen zich er maximaal voor inspannen om de maatschappelijke rol van het (betaald) voetbal te verbreden en te verdiepen en zich waar mogelijk (op hun eigen terrein) in te zetten om die maatschappelijke rol te versterken.*
6. *Partijen zullen bevorderen dat bij de totstandkoming, wijziging en beëindiging van arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers geen daartoe niet bevoegde personen betrokken zijn.*
7. *Partijen zullen zich met alle hen ten dienste staande middelen maximaal inspannen teneinde iedere vorm van matchfixing als beschreven in artikel 4 lid 9 en artikel 5 lid 9 van deze CAO te voorkomen en te bestrijden.*
8. *Partijen streven er naar de CAO algemeen verbindend te doen verklaren.*

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de Werkgever

1. *De Werkgever is verplicht de bepalingen van de CAO in redelijkheid en billijkheid na te leven.*
2. *De Werkgever is verplicht met iedere Werknemer schriftelijk en in drievoud een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.*
3. *De Werkgever is verplicht bij het aangaan van de individuele arbeidsovereenkomst aan de Werknemer een exemplaar van de CAO te verstrekken.*
4. *De Werkgever is verplicht een exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst aan de Werknemer te verstrekken.*
5. *De Werkgever is verplicht er voor zorg te dragen dat in de arbeidsovereenkomst tussen haar en elke Werknemer wordt opgenomen de inhoud van het standaardspelerscontract als bedoeld in artikel 53 van het Reglement Betaald Voetbal van de KNVB en dat als bijlage I bij deze CAO is opgenomen.*
6. *De Werkgever draagt zorg voor aanmelding ter registratie bij de KNVB van elke door haar met een Werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.*
7. *De Werkgever heeft de plicht de Werknemers alsmede Partijen onmiddellijk in kennis te stellen van een financiële noodsituatie bij de Werkgever. Van een financiële noodsituatie is sprake zodra de Werkgever zijn financiële verplichtingen tegenover de Werknemers niet meer kan nakomen.*
8. *De Werkgever is verplicht in geval van het uitleenen van een Werknemer aan een andere betaaldvoetbalorganisatie in de uitleenovereenkomst in ieder geval op te nemen de bepalingen uit de door Partijen geredigeerde standaarduitleenovereenkomst. De uitleenovereenkomst is verkrijgbaar bij de FBO.*
9. *De Werkgever dient zich te onthouden van handelingen die gericht zijn op het onrechtmatig beïnvloeden van uitslagen van wedstrijden of competities waaraan Werkgever deelneemt. Onder beïnvloeden wordt hierbij ook verstaan, het direct dan wel indirect opdragen, toestaan en/of iemand in de gelegenheid stellen om een wedstrijd/competitie te beïnvloeden.*

Artikel 5

Algemene verplichtingen van de Werknemer

1. *De Werknemer is verplicht deze CAO in redelijkheid en billijkheid na te komen.*
2. *De Werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin de CAO van toepassing wordt verklaard.*
3. *De Werknemer is verplicht er voor zorg te dragen dat in elke arbeidsovereenkomst tussen hem en een Werkgever wordt opgenomen de inhoud van het standaardspelerscontract als bedoeld in artikel 53 van het Reglement Betaald Voetbal van de KNVB en dat als bijlage I bij deze CAO is opgenomen.*
4. *De Werknemer is verplicht de belangen van de Werkgever als een goed werknemer te behartigen.*
5. *De Werknemer is verplicht de door of namens de Werkgever opgedragen werkzaamheden naar behoren te verrichten en daarbij de door de Werkgever verstrekte aanwijzingen en voorschriften*

ook ten aanzien van plaats en tijd waarop de werkzaamheden moeten worden verricht in acht te nemen, voor zover dit redelijkerwijze van hem kan worden verlangd.

6. De Werknemer is verplicht zich, voor rekening van de Werkgever, periodiek volgens de ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een door de Werkgever aan te wijzen arts.
7. De Werknemer is verplicht, indien dit schriftelijk is overeengekomen, zich te onderwerpen aan enige verzekeringskeuring.
8. De Werknemer is verplicht de door de medische staf verstrekte instructies met betrekking tot de medische verzorging en hygiëne op te volgen.
9. De Werknemer dient zich te onthouden van handelingen die gericht zijn op het onrechtmatig beïnvloeden van uitslagen van wedstrijden of competities waaraan Werknemer deelneemt. Onder beïnvloeden wordt hierbij ook verstaan, het direct dan wel indirect opdragen, toestaan en/of iemand in de gelegenheid stellen om een wedstrijd/competitie te beïnvloeden.

Artikel 6

Aanvang en einde der dienstbetrekking

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

Toelichting bij artikel 6 lid 2

Vanwege de zogeheten Wet Werk en Zekerheid, zal het aantal maanden als genoemd in dit artikellid (de tussenpozen van drie maanden) per 1 juli 2015 worden aangepast en dienen te worden gelezen als tussenpozen van maximaal zes maanden.

3. De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen periode.

Toelichting bij artikel 6 lid 3

Vanwege de zogeheten Wet Werk en Zekerheid dienen overeenkomsten voor bepaalde tijd vanaf 1 januari 2015 minimaal een maand voor het einde te worden aangezegd. Vanaf 1 januari 2015 zal ten aanzien van het in dit artikellid bepaalde dan ook hebben te gelden dat de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient te worden aangezegd op de wijze zoals aldan vastgelegd in artikel 7:668 lid 1a BW.

4. De verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt na de mededeling door de Werkgever of door de Werknemer. De mededeling geschiedt tegen de laatste dag van de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 4 van dit artikel kan de Werkgever die deelneemt aan de hoogste klasse van het Nederlands betaald voetbal (Eredivisie) een verlengde arbeidsovereenkomst met de Werknemer met wie de arbeidsverhouding tenminste vijf volledige opeenvolgende jaren heeft geduurd, en wiens Jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 9 van deze CAO in het laatste jaar van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet hoger is dan drie maal het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA, slechts doen eindigen door:
 - a. opzegging met inachtneming van de opzegbepalingen als geldend voor contracten voor onbepaalde tijd,
of

- b. door de mededeling aan de Werknemer onder toekenning van een schadeloosstelling in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De schadeloosstelling bedraagt het aan het einde van de arbeidsovereenkomst geldende Maandsalaris vermenigvuldigd met 0,5, maal het aantal volledige dienstjaren dat de arbeidsverhouding heeft geduurd, zulks met een maximum schadeloosstelling van in totaal 3,5 Maandsalaris. Het laatste dienstjaar geldt als volledig dienstjaar. In het kader van dit lid gelden arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan drie maanden als elkaar direct opvolgende arbeidsovereenkomsten.

Toelichting bij artikel 6 lid 5b

Vanwege de zogeheten Wet Werk en Zekerheid, zal het aantal maanden als genoemd in dit artikellid (de tussenpozen van drie maanden) per 1 juli 2015 worden aangepast en dienen te worden gelezen als tussenpozen van minder dan zes maanden.

6. Het in lid 5 van dit artikel bepaalde is van overeenkomstige toepassing op de Werkgever die deelneemt aan de op één na hoogste klasse van het Nederlands betaald voetbal (Eerste Divisie), met dien verstande dat de bepalingen als bedoeld onder a en onder b van dat lid gelden voor de Werknemer met wie de arbeidsovereenkomst bij dezelfde Werkgever tenminste drie volledige opeenvolgende jaren heeft geduurd, en wiens Jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 9 van deze CAO in het laatste jaar van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet hoger is dan het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA.

Toelichting bij artikel 6 lid 5, 6 en 10

Onder het "voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon" wordt in artikel 6 lid 5, 6 en 10 verstaan het maximumdagloon zoals vastgesteld op 1 januari direct voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

7. De Werkgever dient de mededeling als bedoeld in leden 4, 5 sub b en 6 van dit artikel uiterlijk op 31 maart van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt per aangetekend schrijven aan de Werknemer te doen. Indien de mededeling niet tijdig is gedaan wordt de arbeidsovereenkomst van rechtswege voortgezet voor de duur van een jaar. De datum op het bewijs van aantekening is bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

Toelichting bij artikel 6 lid 7

De Werkgever kan tot en met 31 maart middels een aangetekend schrijven de mededeling aan de Werknemer doen. De mededeling kan de Werknemer derhalve nog na 31 maart bereiken, maar de opzegging is dan toch tijdig als de aangetekende brief op 31 maart is verzonden. De datum op het bericht van aantekening is daarom bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

8. De Werknemer dient de mededeling als bedoeld in lid 4 van dit artikel uiterlijk op 15 mei van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt per aangetekend schrijven aan de Werkgever te doen. Indien de mededeling niet tijdig is gedaan wordt de overeenkomst van rechtswege voortgezet voor de duur van een jaar. De datum op het bewijs van aantekening is bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

Toelichting bij artikel 6 lid 8

De Werknemer kan tot en met 15 mei middels een aangetekend schrijven de mededeling aan de Werkgever doen. De mededeling kan de werkgever derhalve nog na 15 mei bereiken, maar de opzegging is dan toch tijdig als de aangetekende brief op 15 mei is verzonden. De datum op het bericht van aantekening is daarom bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

9. Op de arbeidsovereenkomst die onder de werking van dit artikel valt, zijn de bepalingen van artikel 7: 677, 678, 679 en 685 BW onverminderd van toepassing. De Werkgever, die met gebruikmaking van het bepaalde in de leden 4 tot en met 7 van dit artikel de arbeidsovereenkomst

met de Werknemer heeft doen eindigen, besluit alsnog de arbeidsovereenkomst met diezelfde Werknemer voort te zetten, kan dat alleen doen tegen arbeidsvoorwaarden die tenminste gelijk zijn aan de voorwaarden zoals die golden in het laatste jaar van de eerder beëindigde arbeidsovereenkomst.

- 9a. In afwijking van artikel 6 lid 9 is het voor de Werkgever tot 1 juli van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt mogelijk om na beëindiging van de arbeidsovereenkomst alsnog de arbeidsovereenkomst met de Werknemer voort te zetten, mits voldaan is aan de voorwaarde dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst is geschied op schriftelijk verzoek van de Werknemer.
10. Bij promotie van de Werkgever vanuit de op één na hoogste klasse van het Nederlands betaald voetbal (Eerste Divisie) naar de hoogste klasse van het Nederlands betaald voetbal (Eredivisie), heeft de Werknemer in het eerste seizoen direct volgend op de promotie, en alleen indien de Werkgever in dat seizoen weer degradeert naar de op één na hoogste klasse van het Nederlands betaald voetbal (Eerste Divisie), in afwijking van lid 5 van dit artikel slechts recht op bedoelde schadeloosstelling, indien diens Jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 9 van deze CAO in het laatste jaar van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet hoger is dan het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA.

Artikel 7

Arbeidsduur

1. De arbeidsduur van de Werknemer in volledige dienst (full time) bedraagt, berekend over een tijdvak van 26 weken, gemiddeld 40 uren per week.
2. In de arbeidsduur is begrepen de tijd waarin de Werknemer beschikbaar is voor trainingen en wedstrijden, waartoe ook gerekend wordt de tijd benodigd voor het in teamverband voorbereiden op trainingen en wedstrijden, alsmede daarmee in verband staande medische verzorging. Het gestelde in dit lid is tevens van toepassing gedurende de periode, dat wedstrijden in het buitenland worden gespeeld alsmede tijdens trainingskampen.
3. De reizen in Nederland en in het buitenland in verband met het spelen van wedstrijden gelden in principe als arbeidsuren. Het gemiddelde aantal reizen van alle spelers betrokken bij het betaald voetbal in aanmerking genomen, worden de reizen vastgesteld op 2 uren per week, op jaarbasis totaal 104 uren. De reizen in het buitenland zullen per geval in overleg met de Spelersraad worden vastgesteld.

Artikel 8

Salarisbepalingen

1. Aan Werknemers in volledige dienst wordt een Maandsalaris toegekend dat tenminste gelijk is aan het wettelijk minimumloon, zoals op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantietoeslag jaarlijks wordt vastgesteld.
- 2a. Aan Werknemers jonger dan 23 jaar in gedeeltelijke dienst van de Werkgever, wordt een Maandsalaris toegekend van tenminste 55,5% van het wettelijk minimumloon naar leeftijd, zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantietoeslag jaarlijks wordt vastgesteld.
- 2b. Aan Werknemers jonger dan 23 jaar in gedeeltelijke dienst van de Werkgever, wordt voor de resterende contractsduur een Maandsalaris toegekend van tenminste 100% van het wettelijk minimumloon naar leeftijd, zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantietoeslag jaarlijks wordt vastgesteld, indien de desbetreffende Werknemer in een seizoen in minimaal 8 Officiële wedstrijden in het eerste elftal van Werkgever is uitgekomen. De verplichting tot betaling van dit loon heeft geen terugwerkende kracht en gaat in vanaf de dag waarop het spelen in de achtste Officiële wedstrijd heeft plaatsgevonden. Onder Officiële wedstrijden wordt in dit artikellid verstaan: wedstrijden van het eerste elftal van Werkgever in het kader van de competitie (Eredivisie of Eerste Divisie), de eventuele play-offs (in het kader van promotie/degradatie of Europees ticket) of de KNVB beker.
- 2c. Aan Werknemers die de leeftijd hebben van 23 jaar en ouder en die in gedeeltelijke dienst

zijn van de Werkgever, wordt een Maandsalaris toegekend van tenminste 100% van het wettelijk minimumloon, zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld.

- 3a. *De Werkgever die uitkomt in de Eredivisie zal tenminste 18 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 100% van het minimumloon naar leeftijd zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld en die niet zijn uitgeleend aan een andere betaaldvoetbalorganisatie.*
- 3b. *De Werkgever die uitkomt in de Eerste Divisie zal tenminste 16 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 100% van het minimumloon naar leeftijd zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld en die niet zijn uitgeleend aan een andere betaaldvoetbalorganisatie.*

Toelichting bij artikel 8 lid 3a en b

De verplichting tot het in dienst hebben van een minimum aantal Werknemers als bedoeld in artikel 8 lid 3a en b geldt gedurende het gehele seizoen, waarbij het gedurende de periodes die door de KNVB zijn of worden vastgesteld als zogeheten overschrijvingsperiodes kan (en mag) voorkomen dat in verband met overschrijvingen van spelers een club tijdelijk minder dan het minimum aantal spelers in dienst heeft.

In ieder geval dient per einde van de overschrijvings-periode onverkort te worden voldaan aan het minimum aantal Werknemers dat een Werkgever in dienst dient te hebben.

4. *In aanvulling op het bepaalde in artikel 1 lid 2 van deze CAO worden onder de Werknemers als bedoeld in lid 3 van dit artikel mede begrepen de spelers die een arbeidsovereenkomst hebben met een andere betaaldvoetbalorganisatie doch die zijn ingeleend door de in lid 3 genoemde Werkgever.*
5. *Het Maandinkomen zal uiterlijk 10 dagen na het einde van de Maand aan de Werknemer worden uitbetaald.*
6. *In afwijking van het bepaalde in lid 3 van dit artikel geldt voor de Werkgever die conform de alsdan geldende reglementen van de KNVB vanuit de zogeheten Topklasse gepromoveerd is naar de Eerste Divisie de navolgende regeling:*
- *De Werkgever die na promotie vanuit de Topklasse uitkomt in de Eerste Divisie zal in het eerste seizoen na voornoemde promotie tenminste 10 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 50% en 6 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 100% van het minimumloon naar leeftijd zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld.*
 - *De Werkgever die na promotie vanuit de Topklasse uitkomt in de Eerste Divisie zal in het tweede seizoen na voornoemde promotie tenminste 8 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 50% en 8 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 100% van het minimumloon naar leeftijd zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld.*
 - *De Werkgever die na promotie vanuit de Topklasse uitkomt in de Eerste Divisie zal in het derde seizoen na voornoemde promotie tenminste 4 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 50% en 12 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 100% van het minimumloon naar leeftijd zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld.*
 - *De Werkgever die na promotie vanuit de Topklasse uitkomt in de Eerste Divisie zal in het vierde seizoen na voornoemde promotie dienen te voldoen aan de bepalingen zoals vastgelegd in lid 3b van dit artikel.*
7. *Het bepaalde in lid 6 geldt niet in het seizoen 2016/2017, zijnde het eerste seizoen waarin promotie vanuit de Topklasse naar de Eerste Divisie conform de alsdan geldende reglementen van de KNVB plaatsvindt. In dat seizoen zal de Werkgever die na promotie vanuit de Topklasse uitkomt in de Eerste Divisie tenminste 16 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 50% van het minimumloon naar leeftijd zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld. Het seizoen nadien is lid 6 van dit artikel ook voor deze als eerste gepromoveerde Werkgever uit de Topklasse onverkort*

van toepassing.

Toelichting bij artikel 8 lid 7

Indien de in dit artikellid genoemde promotie vanuit de Topklasse naar de Eerste Divisie niet plaatsvindt in het seizoen 2016/2017 doch in een later seizoen, zal dat seizoen voor dit artikel gelden als het eerste seizoen en aldus als het seizoen waarin het bepaalde in lid 6 van dit artikel niet en het bepaalde in lid 7 van dit artikel wel van toepassing zal zijn.

Artikel 9

Vakantietoeslag

De Werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8 procent over zijn Jaarinkomen zulks met een maximum van 8 procent over 3 maal het volledig wettelijk minimumloon, zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld en welke dient te worden uitbetaald met het inkomen van de maand mei. Indien de Werknemer een Jaarsalaris verdient van minimaal drie maal het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA, wordt de vakantietoeslag geacht reeds te zijn inbegrepen bij het Jaarsalaris. Werknemer zal alsdan aldus geen separate aanspraak kunnen maken op vakantietoeslag.

Toelichting bij artikel 9

Onder volledig wettelijk minimumloon wordt in artikel 9 verstaan het wettelijk minimumloon zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag wordt vastgesteld voor werknemers van 23 jaar en ouder op 1 januari direct voorafgaand aan de desbetreffende maand mei.

Artikel 10

Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting van het anders en overig bepaalde in artikel 7: 629b BW is het navolgende van toepassing:

1. De Werknemer behoudt aanspraak op het voor het tijdvak overeengekomen salaris in de volgende gevallen en voor de respectievelijk bij elk van deze gevallen bepaalde termijnen van verlof waarin hij de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten, mits hij waar mogelijk tenminste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de Werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval daadwerkelijk bijwoont:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de Echtgenote, de ouders of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de Werknemer;
 - b. gedurende een dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de Echtgenote, broers, zusters, schoonouders, schoonzonen, schoondochters, zwagers en schoonzusters van de Werknemer;
 - c. gedurende een dag bij ondertrouw van de Werknemer zelf en gedurende twee achtereenvolgende dagen bij zijn huwelijk;
 - d. gedurende een dag bij huwelijk een zijner kinderen, pleegkinderen, broers en zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - e. gedurende een dag bij bevalling van de Echtgenote;
 - f. gedurende een dag bij verhuizing van de Werknemer;
 - g. gedurende een door de Werkgever naar redelijkheid en billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de Werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding van inkomensderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen.
2. De Werkgever zal, mits naar zijn oordeel binnen redelijke grenzen, op verzoek van de VVCS of ProProf, waarvan de betrokken Werknemer lid is, aan een Werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:

- a. voor het bijwonen van een vergadering van de VVCS of ProProf, indien de Werknemer deel uitmaakt van een besturend orgaan van de VVCS of ProProf, dan wel naar die vergadering is afgevaardigd;
 - b. het deelnemen aan een door de VVCS of ProProf georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
3. Het verzoek om vrijaf voor de in lid 2 van dit artikel bedoelde activiteiten zal door de VVCS of ProProf als regel schriftelijk en tijdig bij de Werkgever worden ingediend.
4. De Werkgever zal een Werknemer, die lid is van de Centrale Spelers Raad (CSR) en in die hoedanigheid aanwezig dient te zijn, eveneens verzuim met behoud van salaris toekennen bij:
- a. vergaderingen van en met de CSR;
 - b. bijwonen van de Algemene Vergadering Betaald Voetbal;
 - c. andere KNVB-bijeenkomsten, waarbij de CSR wordt uitgenodigd.

Artikel II

Vakantie

- 1. Het vakantiejaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.
- 2. De Werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 20 dagen.
- 3. De Werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de Werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 4 van dit artikel.
- 4. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een Werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt, dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden, dan wel de dienst te hebben verlaten, en wordt een Werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
- 5. De Werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de Werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet genoten heeft. De werknemer heeft aanspraak deze vakantiedagen zonder behoud van salaris te genieten.
- 6. De Werknemer verwerft geen vakantiedagen over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld inkomen heeft.
- 7. Het in lid 6 van dit artikel bepaalde is niet van toepassing indien de Werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de Werknemer;
 - b. het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof.

In deze gevallen worden nog vakantiedagen verworven over de eerste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken wordt opgeteld. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder a of b van dit lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- 8. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 4 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- 9. De verworven vakantiedagen in de in lid 7 sub a of b van dit artikel genoemde gevallen zijn vervallen, indien de dienstbetrekking door de Werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- 10. Van de in lid 2 genoemde vakantiedagen zullen als regel minstens drie weken als aaneengesloten vakantie worden verleend.
- 11. De Werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantiedagen over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de Werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.
- 12. Bij het tussentijds beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de Werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

13. Indien de Werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een bedrag evenredig aan de hoogte van een dag salaris worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het Maandsalaris verrekend.
14. De Werkgever reikt de Werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris die de Werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
15. De vakantiedagen als genoemd in lid 2 van dit artikel zullen door Werknemer slechts worden genoten in de zogeheten winter-, danwel zomerstop.

Toelichting bij artikel 11 lid 5, 10, 13:

Bij lid 5 wordt ervan uitgegaan, dat de vorige Werkgever(s) de niet genoten vakantiedag(en) met de Werknemers heeft/hebben afgerekend. Aan de hand van de in lid 13 bedoelde verklaring zal de Werknemer deze vakantiedag(en) zonder behoud van salaris alsnog mogen opnemen. Met de in lid 10 opgenomen bepaling wordt bedoeld, dat tenminste 21 dagen aaneengesloten vakantie moet worden genoten.

Artikel 12

Bijdrage in ziektekostenverzekering

1. De Werknemer kan, ingeval voldaan is aan het bepaalde in lid 4 en 5 van dit artikel, recht hebben op een bijdrage in zijn ziektekostenverzekering. De hoogte van deze bijdrage is afhankelijk van de berekening zoals vastgelegd in lid 2 en 3 van dit artikel.
2. Indien het totaal van:
 - 50% van de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet, welke berekend zal worden over maximaal € 40.000,- op jaarbasis; en
 - 50% van de nominale premie van de basisverzekering voor de Werknemer en zijn gezin; en
 - 50% van de kosten van de nominale premie van de aanvullende verzekering voor Werknemer en zijn gezin;tezamen hoger is dan 100% van de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (berekend over maximaal € 40.000,- op jaarbasis), heeft Werknemer recht op een bijdrage ter hoogte van het verschil tussen dit totaal en de Werkgeversheffing. De bijdrage zal alsdan in maandelijkse termijnen aan Werknemer worden uitbetaald.
3. Indien het totaal van
 - 50% van de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet, welke berekend zal worden over maximaal € 40.000,- op jaarbasis; en
 - 50% van de nominale premie van de basisverzekering voor de Werknemer en zijn gezin; en
 - 50% van de kosten van de nominale premie van de aanvullende verzekering voor Werknemer en zijn gezin;tezamen lager is dan 100% van de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (berekend over maximaal € 40.000,- op jaarbasis), heeft Werknemer geen recht op een bijdrage.
4. Werknemer heeft slechts recht op de bijdrage als genoemd in dit artikel, indien de Echtgenote van Werknemer niet reeds uit hoofde van een dienstverband elders een vergoeding van de nominale premie voor de kosten van de basisverzekering en/of aanvullende verzekering via haar eigen werkgever ontvangt, danwel kan ontvangen.
5. Werknemer heeft slechts recht op de bijdrage als genoemd in dit artikel indien de Werknemer per de eerst mogelijke datum deelneemt aan de door Werkgever gesloten collectieve zorgverzekering.

Toelichting bij artikel 12 lid 2 en 3

De overheid stelt jaarlijks de percentages vast voor de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet. Voor het kalenderjaar 2014 geldt een percentage van 7,5%.

Artikel 13

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid dient de Werknemer dit op de eerste ziektedag voor 08:30 uur te melden aan de Werkgever.

2. *De Werknemer dient zich te houden aan de terzake geldende voorschriften van de Uitvoeringsinstantie Werknemers Verzekeringen (UWV) en/of Arbodienst en zich beschikbaar te houden voor controles. In de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid zal de clubarts van de Werkgever zoveel als nodig overleg voeren met het UWV en/of de Arbodienst.*
3. *Indien de Werknemer geblesseerd is, moet hij zich laten behandelen door de clubarts van de Werkgever en diens aanwijzingen opvolgen. In overleg met de clubarts kan de Werknemer tevens elders (erkende) medische hulp betrekken, doch de kosten hiervan zijn, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen, voor rekening van de Werknemer.*
4. *In geval van ziekte van de Werknemer zal de Werkgever gedurende een periode van maximaal 52 weken, 100 % van het in artikel 1 lid 5 genoemde Maandsalaris aan de Werknemer doorbetalen. Indien in de bedoelde periode van 52 weken de arbeidsovereenkomst eindigt, eindigt per datum van deze beëindiging tevens voornoemde verplichting tot doorbetaling.*
5. *De Werkgever zal bij ziekte die voortduurt na verloop van de in lid 4 van dit artikel bedoelde periode van 52 weken, 100% van het in artikel 1 lid 5 genoemde Maandsalaris aan de Werknemer doorbetalen, tenzij de Werknemer niet of niet voldoende meewerkt aan de re-integratie zoals bepaald bij de procedure van de Wet Verbetering Poortwachter, dan wel vergelijkbare wetgeving ter zake van latere datum. Slechts in dat geval geldt na verloop van de in lid 4 van dit artikel bedoelde periode van 52 weken een doorbetaling van 70% van het in artikel 1 lid 5 genoemde Maandsalaris van Werknemer. Indien in de in lid 4 en 5 bedoelde periode van tezamen 104 weken de arbeidsovereenkomst eindigt, eindigt per datum van deze beëindiging tevens voornoemde verplichting tot doorbetaling.*
6. *De Werkgever zal bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid die voortduurt na verloop van de in lid 4 en 5 bedoelde periode van tezamen 104 weken, 100% van het in artikel 1 lid 5 genoemde Maandsalaris aan de Werknemer doorbetalen tot aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst.*
7. *Op de doorbetalingsverplichting van de Werkgever worden wettelijke uitkeringen waarop de Werknemer recht heeft in mindering gebracht.*
8. *De in lid 4, 5 en 6 van dit artikel bedoelde bovenwettelijke suppleties behoeven door de Werkgever niet te worden uitbetaald:*
 - a. *indien de Werknemer bij zijn indienstreding opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt;*
 - b. *indien de Werknemer door eigen toedoen geen wettelijke uitkering ontvangt, met dien verstande dat het bedrag waarop de Werknemer een wettelijke aanspraak zou hebben gehad op de doorbetalingsverplichting van de Werkgever in mindering wordt gebracht.*

Artikel 14

Collectieve ongevallen- en revalidatieverzekering

1. *De Werkgevers zijn verplicht tenminste gebruik te maken van de in het kader van deze CAO afgesloten collectieve ongevallenverzekering ten behoeve van bij hen in dienst zijnde Werknemers, waarvan het standaardpakket een dekking biedt van maximaal € 175.000,- bij blijvende invaliditeit en overlijden.*
2. *De Werkgevers zijn verplicht gebruik te maken van de in het kader van deze CAO afgesloten collectieve revalidatieverzekering ten behoeve van bij hen in dienst zijnde Werknemers, waarvan het pakket een dekking biedt van maximaal € 10.000,- bij revalidatie per Werknemer.*
3. *De premie voor de collectieve ongevallenverzekering komt voor rekening van de Werknemer. De premie voor de collectieve revalidatieverzekering komt voor rekening van de Werkgever.*

Artikel 15

Uitkering bij overlijden

1. *Indien een Werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gebaseerd op het gemiddeld bruto Maandinkomen van de laatste vier maanden, over het resterend deel van de Maand van overlijden plus twee daaropvolgende Maanden. Op dit*

bedrag kan door de Werkgever in mindering worden gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de Werknemer als voetballer/contractspeler toekomt ingevolge sociale wetgeving.

2. *Onder nagelaten betrekkingen als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden verstaan:*
 - a. *de Echtgenote van de Werknemer van wie hij niet duurzaam gescheiden leefde;*
 - b. *indien deze niet meer in leven is, of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.*
3. *Geen uitkering is verschuldigd, indien door het toedoen van de Werknemer geen aanspraak bestond op een uitkering krachtens sociale wetgeving.*

Artikel 16

ANW-hiaat

De Werkgever vergoedt aan de gehuwde Werknemer die vrijgesteld is van deelname aan de CFK-overbruggingsregeling een ten behoeve van diens echtgenote af te sluiten verzekering ter dekking van het ANW-hiaat.

Artikel 17

Opleiding en maatschappelijke begeleiding

1. *De Werkgevers en Partijen zullen de opleiding tot betaald voetballer bevorderen van degenen die als zodanig werkzaam willen zijn.*
2. *De Werkgevers en Partijen zullen de activiteiten ter voorbereiding van de Werknemers op een toekomstige maatschappelijke carrière bevorderen.*

Artikel 18

Spelersraad

De Werknemers van een Werkgever zijn gerechtigd een Spelersraad bij die Werkgever in te stellen. Partijen streven er naar een standaardregeling voor de Spelersraad op te stellen en als bijlage te voegen bij deze CAO. De taken en bevoegdheden van de Spelersraad bij een Werkgever zullen tussen deze Werkgever en de Spelersraad worden overeengekomen zulks met inachtneming van de regeling die is opgenomen in de standaardregeling als bedoeld in de vorige volzin van dit artikel indien Partijen daaromtrent overeenstemming hebben bereikt.

Artikel 19

Reiskosten

1. *De Werknemer heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten, die voortvloeien uit het verrichten van zijn werkzaamheden.*
2. *De Werknemer heeft recht op een vergoeding van de daadwerkelijk door hem zelf gemaakte kosten voor het woon-werkverkeer overeenkomend met de geldende wettelijke (fiscaal vrijgestelde) regeling.*
3. *Indien de Werknemer gebruik maakt van een lease-auto, vervalt een eventuele vergoeding betreffende woon-werkverkeer als bedoeld in lid 2 van dit artikel.*

Artikel 20

Fusie, reorganisatie, opheffing

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusie gedragsregels, zal de Werkgever die overweegt:

- a. *een fusie aan te gaan;*
 - b. *een ingrijpende reorganisatie door te voeren;*
 - c. *tot opheffing van de betaaldvoetbalorganisatie te besluiten,*
- zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de FBO, ProProf, de VVCS, de Spelersraad en de betrokken Werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop*

zal de Werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken Werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met ProProf en de VVCS alsmede de Spelersraad.

Artikel 21

Disciplinaire maatregelen

Met inachtneming van de wettelijke bepalingen kan de Werkgever tegen de Werknemer, die zijn verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt, disciplinaire maatregelen nemen.

Toelichting bij artikel 21

In het Burgerlijk Wetboek is het volgende terzake van boeten opgenomen in artikel 7: 650 BW:

1. *De werkgever kan slechts boete stellen op de overtreding van voorschriften van de arbeidsovereenkomst, indien in de arbeidsovereenkomst de voorschriften op de overtreding waarvan boete is gesteld en het bedrag van de boete zijn vermeld.*
2. *De overeenkomst, waarbij boete wordt bedongen, wordt schriftelijk aangegaan.*
3. *De overeenkomst of het reglement, waarbij boete is bedongen, vermeldt nauwkeurig de bestemming van de boete. Zij mogen noch onmiddellijk, noch middellijk strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf of van degene aan wie de werkgever de bevoegdheid heeft verleend om aan werknemers een boete op te leggen.*
4. *Iedere boete, in een overeenkomst bedongen, moet op een bepaald bedrag gesteld zijn, uitgedrukt in het geld waarin het loon in geld vastgesteld is.*
5. *Binnen een week mag aan de werknemer geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag. Geen afzonderlijke boete mag hoger dan dit bedrag worden gesteld.*
6. *Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit artikel is nietig. Echter mag, doch alleen ten aanzien van werknemers wier in geld vastgesteld loon per dag meer bedraagt dan het bedrag van het als minimum geldende minimumloon bij schriftelijk aangegane van de bepalingen van de leden 3, 4 en 5 worden afgeweken. Is zulks geschied, dan zal de rechter steeds bevoegd zijn de boete op een kleinere som te bepalen, indien de opgelegde boete hem bovenmatig voorkomt.*
7. *Ondergaat het bedrag van het loon, genoemd in lid 6, wijziging, dan wordt de werking van bedingen waarbij van de leden 3, 4 en 5 is afgeweken, geschorst jegens werknemers wiens in geld vastgesteld loon per dag niet meer bedraagt dan het gewijzigde bedrag van het minimumloon.*
8. *Onder het stellen en bedingen van boete in de zin van dit artikel wordt begrepen het door de werkgever bedingen van boete als bedoelde in de artikelen 91 tot en met 94 van boek 6.*

Artikel 22

Stichting CAO voor contractspelers

1. *Partijen bij deze CAO hebben de Stichting CAO voor Contractspelers opgericht ten behoeve van de exploitatie van collectieve commerciële rechten.
Werknemers en Werkgevers verlenen aan de Stichting CAO voor Contractspelers toestemming voor het gebruik van de aan ieder van hen individueel toekomende rechten ten behoeve van de exploitatie van de rechten als bedoeld in de vorige volzin, mits deze exploitatie geschiedt overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.*
2. *Onder collectieve commerciële rechten wordt door Partijen verstaan: de gezamenlijke in het economisch verkeer verzilverbare aanspraken van de Werknemers en Werkgevers, waar onder in elk geval begrepen het evenredig en gelijkmatig gebruik van de logo's, namen en/of overige gedeponeerde merken toebehorend aan alle Werkgevers uit dezelfde divisie altijd en alleen in combinatie met het evenredig en gelijkmatig gebruik van afbeeldingen, namen en/of overige persoonlijkheidsrechten van tenminste elf (11) Werknemers van elk van die Werkgevers uit vorenbedoelde divisie. Onder de commerciële rechten dienen in ieder geval niet de rechten te worden verstaan die op het moment van ingaan van deze CAO reeds worden geëxploiteerd binnen het kader van andere entiteiten in het betaalde voetbal, waarmede onder meer de zogeheten mediarechten worden bedoeld.*

3. De Stichting wordt bestuurd door de Partijen bij deze CAO. De naam van de stichting zal zijn Stichting CAO voor contractspelers. De FBO zal twee zetels in het bestuur hebben en de VVCS en ProProf elk een. Statutair zal bepaald zijn dat Ajax, Feyenoord en PSV terzake van de door de Stichting mogelijk te sluiten contracten een veto recht hebben. Het zal aan het bestuur van de stichting zijn om ter bestrijding van haar kosten een passende voorziening te treffen.

Artikel 23

Sociaal Fonds

Partijen zullen zorg dragen voor de invulling van een Sociaal Fonds, dat gezamenlijk door Partijen gefinancierd wordt. De financiën komen voort uit de opbrengst zoals gegenereerd door de Stichting CAO voor Contractspelers. Partijen zullen de netto inkomsten overtreffende de € 65.000,- per partij bestemmen voor het Sociaal Fonds, waarbij voor zowel de Werkgevers als de Werknemers als plafond een maximum van € 108.000,- wordt ingesteld. Doel van het Fonds is gebruikmaking van de beschikbare financiën voor (om)scholing, opleiding en begeleiding van Werknemers. Het bestuur van de Stichting CAO voor Contractspelers beheert het Fonds en beslist over de bestemming van het Fonds en de binnen het Fonds beschikbare gelden.

Artikel 24

CFK Overbruggingsregeling

De Werkgever kent aan de Werknemer een aanspraak toe op een overbruggingsuitkering als bedoeld in de statuten en het reglement van de Stichting "Contractspelersfonds KNVB", statutair gevestigd te Zeist, zulks onder de voorwaarden als vermeld in genoemd reglement. Indien Werknemer in aanmerking komt voor en gebruik maakt van de in het reglement van de Stichting "Contractspelersfonds KNVB" genoemde dispensatieregeling, vervalt de verplichting van de Werkgever als bedoeld in dit artikel.

Artikel 25

Ouderdomspensioen

1. De Werkgever kent aan de Werknemer die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt (hierna: 'deelnemer') een pensioen toe. Deze pensioenregeling is vastgelegd in een pensioenreglement.
2. Voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden ná de pensioendatum wordt een verzekering van een kapitaal op basis van beleggingen gesloten. Deze verzekering wordt opgebouwd met een beschikbare premie die is afgeleid van de pensioengrondslag van de deelnemer. Het ouderdomspensioen gaat in op de 1e van de maand waarin de (gewezen) deelnemer 65 jaar wordt.

De beschikbare premie op jaarbasis is afhankelijk van leeftijd en pensioengrondslag.

Leeftijd van de deelnemer in hele jaren op de eerste dag van elke maand

Beschikbare	premiepercentage
Van 21 tot 25 jaar	3,66%
Van 25 tot 30 jaar	4,40%
Van 30 tot 35 jaar	5,34%
Van 35 tot 40 jaar	6,60%
Van 40 tot 65 jaar	7,96%

3. Het jaarsalaris dat maximaal voor de pensioenberekening van ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden ná de pensioendatum in aanmerking komt, bedraagt per 1 juli 2014 € 288.773. Per 1 januari 2015 wordt dit jaarsalaris gesteld op € 100.000.
4. Aan de deelnemers met een partner en/of kinderen wordt een partner- en wezenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum verzekerd. De hoogte van deze verzekeringen wordt berekend aan de hand van de deelnemersjaren en de pensioengrondslag van de deelnemer. Het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum gaat in op de 1e van de maand waarin de

- deelnemer overlijdt, mits het overlijden plaatsvindt tijdens het deelnemerschap. Het partnerpensioen loopt door tot het einde van de maand waarin de partner overlijdt.
5. Het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum bedraagt 1,25% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag van de deelnemer, vermenigvuldigd met het aantal deelnemersjaren.
 6. Het wezenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum gaat voor ieder pensioengerechtigd kind in op de 1e van de maand waarin de deelnemer overlijdt, mits het overlijden plaatsvindt tijdens het deelnemerschap. Uitkering van het wezenpensioen loopt door tot het einde van de maand waarin de 21e verjaardag van het kind valt. Als het kind studeert of invalide is:
 - op het moment van ingang van het wezenpensioen, of
 - op het einde van de maand waarin de 21ste verjaardag van het kind valt, loopt de uitkering van het wezenpensioen door tot het einde van de maand waarin de 27e verjaardag van het kind valt. Als het kind eerder overlijdt, ophoudt met studeren of niet meer invalide is, loopt de uitkering door tot het einde van de betreffende maand.
 7. Het jaarsalaris dat maximaal voor de pensioenberekening van het partner- en wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum in aanmerking komt, bedraagt per 1 juli 2014 € 116.330. Per 1 januari 2015 wordt dit jaarsalaris gesteld op € 100.000.
 8. De pensioengrondslag is gelijk aan het jaarsalaris, verminderd met een franchise. De pensioengrondslag wordt bij opname in de pensioenregeling vastgesteld. Vervolgens wordt de pensioengrondslag jaarlijks per 1 juli opnieuw vastgesteld. Voor de bepaling van de beschikbare premie wordt vervolgens de pensioengrondslag bij een wijziging opnieuw vastgesteld. De franchise is per 1 juli 2014 gelijk aan € 13.957.
 9. Bovenstaande vaste bedragen worden jaarlijks geïndexeerd aan de loonindex.
 10. Als de deelnemer tijdens het deelnemerschap voor 65% of meer arbeidsongeschikt wordt en recht heeft op een WIA-uitkering, dan heeft hij/zij ook recht op voortgezette opbouw van de pensioenaanspraken tot de 1e van de maand waarin zijn 65e verjaardag valt. De voortgezette opbouw loopt dan ook door na een eventuele beëindiging van het dienstverband. Recht op voortgezette pensioenopbouw is er ook als de deelnemer ziek is bij einde van het deelnemerschap en hij aansluitend recht krijgt op een WIA-uitkering wegens 65% of meer arbeidsongeschiktheid. De onderliggende verzekeringspremie maakt onderdeel uit van de beschikbare premiestaffel.
 11. De deelnemer is verplicht de kosten van de beschikbare premie (zie staffel) en de premie voor de verzekering van partner- en/of wezenpensioen in deze pensioenregeling volledig te voldoen.

Artikel 26

Uitlenen

1. Het uitlenen van een Werknemer aan een andere Werkgever is alleen mogelijk indien de betrokken Werknemer daarmee instemt.
2. Gedurende de uitleenperiode blijft de tussen de Werknemer en de uitlenende Werkgever gesloten arbeidsovereenkomst van kracht. De uitlenende Werkgever zal alle uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen volledig nakomen.
3. Van het bepaalde in lid 2 van dit artikel kan schriftelijk door Werkgever en Werknemer worden afgeweken, met dien verstande dat Werknemer en Werkgever kunnen besluiten hun arbeidsovereenkomst tijdelijk op te schorten. Alsdan geldt echter nadrukkelijk dat de periode van opschorting mee zal tellen in de opbouw van de schadeloosstelling als beschreven in artikel 6 lid 5 en 6 van deze CAO, en dat de inlenende Werkgever verantwoordelijk is voor de in artikel 6 lid 5 genoemde mededeling en aanzegging, alsook, in beginsel, voor de uitbetaling van de schadeloosstelling, tenzij dit laatste anders tussen de in- en uitlenende Werkgever schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een Werknemer voor de periode van uitlenen, aanvullende vergoedingen met de inlenende Werkgever overeenkomt, ontheft die overeenstemming de uitlenende Werkgever niet van haar verplichtingen jegens de Werknemer, tenzij anders overeengekomen.
5. De inlenende Werkgever dient de uitlenende Werkgever te vrijwaren van aansprakelijkheid in gevolge artikel 7: 658 BW.
6. De uitlenende Werkgever sluit tenminste de gebruikelijke verzekeringen, die noodzakelijk zijn om alle risico's die de Werknemer bij de inlenende Werkgever loopt, te verzekeren.

Toelichting bij artikel 26 lid 6

Indien er sprake is van een uitleen middels een opschorting van het dienstverband bij de uitlenende partij als beschreven in lid 3, komt de in lid 6 genoemde verplichting aldus te liggen bij de nieuwe inlenende (tijdelijke) Werkgever.

Artikel 27

Gunstiger bepalingen

1. Werkgevers en Werknemers hebben het recht van deze CAO ten gunste van de Werknemers afwijkende bepalingen overeen te komen.
2. Voor zover tussen Werkgevers en Werknemers arbeidsvoorwaarden zijn of worden overeengekomen, die in gunstige zin voor de Werknemer afwijken van de bepalingen vermeld in deze CAO, zijn die arbeidsvoorwaarden onverminderd van kracht.

Artikel 28

Inwerkingtreding, doorwerking, nawerking en einde van de CAO

1. Deze CAO treedt in werking per 1 juli 2014 en eindigt op 30 juni 2018 van rechtswege. Partijen hebben het recht om gedurende de looptijd van deze CAO de onderhandelingen over de lopende CAO te heropenen indien maatschappelijke omstandigheden daartoe aanleiding geven. Tevens komen Partijen overeen de onderhandelingen te heropenen indien de huidige Nederlandse competitiestructuur (vanuit de KNVB) wordt gewijzigd en aanpassing van deze CAO dientengevolge noodzakelijk blijkt of wordt geacht.
2. Op arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers die worden gesloten binnen een jaar na expiratie van deze CAO zijn de bepalingen van deze CAO nog van toepassing, tenzij aansluitend op deze CAO of binnen de genoemde periode van een jaar een nieuwe CAO wordt afgesloten die op deze arbeidsovereenkomsten van toepassing is of zal worden verklaard.
3. Op arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers gesloten gedurende de looptijd van de CAO blijven de bepalingen van deze CAO ook na expiratie van de CAO van toepassing.
4. Op arbeidsovereenkomsten gesloten gedurende een jaar na expiratie van de CAO blijven de bepalingen van deze CAO tot 1 juli 2019 van toepassing.

Artikel 29

Werkgeversbijdrage

De Werkgevers zullen aan de VVCS en ProProf gezamenlijk, ten behoeve van vakbondswerk in de bedrijfstak, jaarlijks een bijdrage verschaffen van € 325.000,-. Deze werkgeversbijdrage dient ieder jaar uiterlijk in de eerste week van januari aan de VVCS en ProProf betaald te zijn en zal op 1 januari 2017 en 1 januari 2018 worden geïndexeerd met een percentage van 3%.

Toelichting bij artikel 29:

De betaling van de werkgeversbijdrage zal geschieden door de FBO.

Partij te ener zijde:

Partij ter andere zijde:

FBO

VVCS / ProProf

Bijlage XII Reglementenbundel Bondsvergadering

De relevante artikelen uit dit reglement zijn bijgevoegd als bijlage.

Artikel 1 – Naam en zetel

1. De vereniging draagt de naam: Koninklijke Nederlandse Voetbalbond. De vereniging wordt verder in deze Statuten en in de reglementen aangeduid met: KNVB.
2. De vereniging bezit volledige rechtsbevoegdheid en is aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Zij heeft haar zetel te Zeist.

Artikel 6 – Leden

1. a. De KNVB kent gewone leden en buitengewone leden.
b. Een lid wordt toegelaten door het bondsbestuur, tenzij de Statuten of reglementen anders bepalen. Het bondsbestuur kan zijn bevoegdheid tot toelating delegeren aan de sectiebesturen.
2. Als gewoon lid kunnen worden toegelaten:
 1. verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid;
 2. omniverenigingen met volledige rechtsbevoegdheid;
 3. stichtingen, naamloze vennootschappen en besloten vennootschappen, alle voor zover zij zijn erkend als opleidingsclub in de zin van het Reglement Gezamenlijke Jeugdopleiding;
 4. andere privaats- of publiekrechtelijke rechtspersonen, die respectievelijk uitsluitend dan wel door middel van de voetbalafdeling het in artikel 4 lid 1 van deze Statuten gestelde doel beogen, dan wel dit doel nastreven door het ondernemen van, door - of onder verantwoordelijkheid van - de rechtspersoon georganiseerde activiteiten.
2. Stichtingen, naamloze vennootschappen en besloten vennootschappen, anders dan genoemd in lid 2 onder a.3, alle voor zover zij zich ten doel stellen om uitsluitend deel te nemen aan:
 - de competities van de sectie betaald voetbal;
 - de competities om de KNVB-beker;
 - de competitie Women's BeNe League;
 - de mannen veldvoetbalcompetities tweede en derde divisie van de sectie amateurvoetbal met hun tweede team;
 - in geval van degradatie uit voornoemde competitie derde divisie, de mannen veldvoetbalcompetities voor standaardelftallen van de sectie amateurvoetbal anders dan voornoemde competities tweede en derde divisie, met hun tweede team;
 - de landelijke jeugdcompetities voor spelers in de leeftijdsklassen Onder 19, Onder 18, Onder 17, Onder 16, Onder 15, Onder 14, Onder 13, Onder 12, Onder 11, Onder 10, Onder 9, Onder 8, Onder 7 en Onder 6 voor zover zij voldoen aan de voorwaarden als genoemd in artikel 13 lid 1 en 3 van het Algemeen Reglement; of
 - in geval van degradatie uit de voornoemde landelijke jeugdcompetities, de door de sectie amateurvoetbal te organiseren jeugdcompetities voor spelers in de leeftijdsklassen Onder 19, Onder 18, Onder 17, Onder 16, Onder 15, Onder 14, Onder 13, Onder 12, Onder 11, Onder 10, Onder 9, Onder 8, Onder 7 en Onder 6;
3. Stichtingen, die zich ten doel stellen om als onderdeel van een samenwerkingsverband, aangegaan en erkend voor 1 juli 1996, uitsluitend deel te nemen aan de competities van de sectie betaald voetbal en de competities om de KNVB-beker;
4. Natuurlijke personen, die zich voor het lidmaatschap van de KNVB hebben aangemeld en die zich tevens voor het lidmaatschap van een onder a genoemde vereniging of andere rechtspersoon of voor deelname aan activiteiten van

laatstgenoemde rechtspersoon, hebben aangemeld dan wel in competities, hetzij voor een onder b of c van dit artikellid genoemde stichting, hetzij voor een onder b van dit lid genoemde naamloze vennootschap of besloten vennootschap zullen uitkomen of daarin een functie -welke dan ook- zullen bekleden, met uitzondering van de natuurlijke personen die overeenkomstig lid 4 onder a uitsluitend zijn toegelaten door het bestuur betaald voetbal;

5. Alle overige natuurlijke personen die zich voor het lidmaatschap van de KNVB hebben aangemeld.
3. Buitengewone leden zijn:
 1. Natuurlijke personen die overeenkomstig lid 4 onder a uitsluitend zijn toegelaten door het bestuur betaald voetbal;
 2. Natuurlijke personen die overeenkomstig lid 6 tot erelid van de KNVB zijn benoemd.

4. a. Afhankelijk van het door de in lid 2 genoemde rechtspersonen en natuurlijke personen bij hun schriftelijke aanmelding gedaan verzoek om tevens toegelaten te worden tot de sectie amateurvoetbal en/of de sectie betaald voetbal, beslissen of beslist het bestuur amateurvoetbal en/of het bestuur betaald voetbal over de toelating tot zowel de KNVB als de eigen sectie van de in lid 2 onder a, b, c en d genoemde rechtspersonen en natuurlijke personen.

b. Stichtingen, naamloze vennootschappen en besloten vennootschappen, anders dan genoemd in lid 2 onder a.3, kunnen alleen tot de sectie betaald voetbal worden toegelaten. In het kader van deelname aan de landelijke competitie Women's BeNe League, de mannen veldvoetbalcompetities voor standaardelftallen van de sectie amateurvoetbal en de jeugdcompetities, genoemd in lid 2 onder b, worden stichtingen, naamloze vennootschappen en besloten vennootschappen geacht tevens te zijn onderworpen aan de van toepassing verklaarde reglementen van de sectie amateurvoetbal.

c. Verenigingen met beperkte rechtsbevoegdheid, die uitsluitend aan de competities van het zaalvoetbal kunnen deelnemen, worden slechts met inachtneming van de daartoe in het Reglement Amateurvoetbal gestelde voorwaarden toegelaten.

d. Het bondsbestuur beslist over de toelatingen van de in lid 2 onder e genoemde personen.

e. Het bondsbestuur en de sectiebesturen kunnen de beslissing over de toelating van de in lid 2 genoemde rechtspersonen en natuurlijke personen delegeren.

5. Ingeval van niet toelating door een van de in lid 4 genoemde besturen kan op verzoek van de betrokkene alsnog door de eerstvolgende bondsvergadering respectievelijk algemene vergadering amateurvoetbal of algemene vergadering betaald voetbal tot toelating worden besloten. Het verzoek van betrokkene dient ten minste drie weken voor de desbetreffende vergadering door de secretaris te zijn ontvangen. Te laat ontvangen verzoeken zullen voor de daarop volgende vergadering worden geagendeerd.

6. De stemgerechtigde leden van de bondsvergadering kunnen op voorstel van het bondsbestuur een natuurlijk persoon, wegens zijn bijzondere verdiensten voor de voetbalsport in het algemeen en/of voor de KNVB in het bijzonder, tot erelid van de KNVB benoemen.

7. Waar in de Statuten of reglementen wordt gesproken over leden, worden daaronder verstaan de in lid 1 genoemde leden, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald of het tegendeel uit de tekst blijkt.

Artikel 7 – Verplichtingen van de leden

1. Leden van de KNVB als genoemd in artikel 6 lid 1 van deze Statuten zijn verplicht:
 1. de Statuten en reglementen van de KNVB, de besluiten van haar organen, alsmede de door het bondsbestuur en/of de sectiebesturen van toepassing verklaarde wedstrijdregels, de spelregels zoals vastgesteld door de International Football Association Board (IFAB) daaronder begrepen, na te leven;
 2. de Statuten en reglementen van de Stichting Women's BeNe League en de besluiten van haar organen na te leven, indien zij deelnemen aan of functioneel betrokken zijn bij de Women's BeNe League of anderszins zijn onderworpen aan de tuchtrechtspraak van de Women's BeNe League;
 3. de belangen van de KNVB en/of van haar organen en/of van de voetbalsport in het algemeen niet te schaden;

4. alle overige verplichtingen, welke de KNVB in naam van haar leden aangaat of welke uit het lidmaatschap van de KNVB voortvloeien, te aanvaarden en na te komen. Tot deze verplichtingen behoort onder meer het aanvaarden en nakomen van door de KNVB, mede namens de individuele leden, genoemd in artikel 6 lid 2 onder a, b en c van deze Statuten, aangegane verplichtingen jegens één of meer derden aangaande de verkoop en/of exploitatie van televisie- en/of radio-opnamen/of uitzendrechten. Bij reglement zullen hieromtrent nadere bepalingen worden gesteld.
2. De in artikel 6 lid 2 onder a van deze Statuten genoemde verenigingen zijn bovendien verplicht in haar statuten een bepaling op te nemen, inhoudend dat
 - o - de tot haar of haar voetbalafdeling toetredende of toegetreden leden, dan wel
 - o - degenen, die in de vereniging een al dan niet betaalde functie - welke dan ook - bekleden of zullen bekleden, zich verplichten lid van de KNVB te worden en te blijven.
3. De in artikel 6 lid 2 onder a van deze Statuten genoemde publiekrechtelijke rechtspersonen zijn verplicht ervoor zorg te dragen dat degenen die in wat voor hoedanigheid dan ook via hen deelnemen aan activiteiten georganiseerd door of onder auspiciën van de KNVB, zich verplichten lid van de KNVB te worden en te blijven.
4. De in artikel 6 lid 2 onder b van deze Statuten genoemde naamloze vennootschappen en besloten vennootschappen alsmede de in artikel 6 lid 2 onder b en c van deze Statuten genoemde stichtingen zijn bovendien verplicht:
 0. een bepaling in haar statuten op te nemen, welke inhoudt dat de betrokken rechtspersoon lid is van de KNVB en op grond van de uit dit lidmaatschap voortvloeiende rechtsverhouding gehouden is de Statuten, reglementen en besluiten van de KNVB in het algemeen en van de sectie betaald voetbal in het bijzonder na te leven;
 1. een bepaling in haar statuten op te nemen, krachtens welke het lidmaatschap van de KNVB verplicht is voor een ieder die ten behoeve van de betrokken rechtspersoon uitkomt in of anderszins betrokken is bij wedstrijden die onder verantwoordelijkheid van de KNVB worden gespeeld, of die in de rechtspersoon een al dan niet betaalde functie bekleedt of zal bekleden.
5. De in artikel 6 van deze Statuten genoemde leden-rechtspersonen dienen steeds te beschikken over door het bondsbestuur goedgekeurde statuten.
6. Behoudens de in deze Statuten en de nader in afzonderlijke reglementen vermelde verplichtingen kunnen aan de leden slechts verplichtingen worden opgelegd na voorafgaande toestemming van de desbetreffende algemene vergadering.
7. Door de KNVB kunnen in naam van de leden geen verplichtingen worden aangegaan, dan nadat het bondsbestuur respectievelijk een sectiebestuur daartoe door de desbetreffende algemene vergadering vertegenwoordigingsbevoegd is verklaard, met dien verstande dat aan een sectiebestuur slechts vertegenwoordigingsbevoegdheid kan worden toegekend om alleen in naam van de onder de sectie ressorterende leden verplichtingen aan te gaan.

Artikelen uit het Algemeen reglement

Artikel 1 – Aanmelding voor lidmaatschap

1. De wijze van aanmelding van de in artikel 6 lid 2 onder a, b, c en d van de Statuten genoemde rechtspersonen en natuurlijke personen, alsmede donateurs die tot een sectie wensen te worden toegelaten, wordt nader geregeld in het Reglement Amateurvoetbal respectievelijk het Reglement Betaald Voetbal.

2. a.

Aanmelding voor het lidmaatschap van de KNVB door de in artikel 6 lid 2 onder e van de Statuten genoemde

personen, geschiedt door een schriftelijk verzoek in te dienen bij het bondsbestuur van de KNVB.

2. Donateurs, die tot de KNVB wensen te worden toegelaten, dienen daartoe schriftelijk een verzoek in bij het bondsbestuur van de KNVB.
3. Het bondsbestuur beslist zo spoedig mogelijk over de in dit lid genoemde verzoeken.
4. Het bondsbestuur kan aan de verkrijging van het in dit lid genoemde lidmaatschap, alsmede aan de toelating als donateur voorwaarden verbinden.

5. Artikelen uit het Amateurreglement

Artikel 1 – Indeling

De in artikel 6 lid 2 onder d en e van de Statuten genoemde natuurlijke personen zijn in één of meer van de volgende categorieën in te delen:

1. Contractspelers: personen van 16jaar en ouder, die met een club of een aan de amateurvereniging gelieerde stichting die is erkend en geregistreerd door het bestuur amateurvoetbal, een door het bestuur amateurvoetbal of het bestuur betaald voetbal geregistreerde overeenkomst hebben gesloten, krachtens welke zij een geldelijke vergoeding ontvangen voor hun deelneming aan wedstrijden en/of trainingen.
2. Scheidsrechters en assistent-scheidsrechters betaald voetbal: personen die met de KNVB een arbeidsovereenkomst hebben gesloten, krachtens welke zij een geldelijke vergoeding ontvangen voor hun deelneming aan de door het bestuur betaald voetbal georganiseerde competities.
3. Actieve amateurs: personen, die anders dan als contractspeler deelnemen aan wedstrijden die zijn vastgesteld of goedgekeurd door de KNVB en/of trainingen.
4. Niet-actieve amateurs: personen die niet deelnemen aan wedstrijden en/of trainingen.

Artikel 2 – Vergoedingen aan contractspelers

1. Op de vergoedingen die contractspelers ter zake van hun deelneming aan wedstrijden en/of trainingen genieten, zijn de in of krachtens het Reglement Betaald Voetbal of het Reglement Amateurvoetbal gestelde bepalingen van toepassing.
2. Een contractspeler kan slechts een vergoeding ontvangen in het kader van zijn deelneming aan wedstrijden en/of trainingen van
 1. de sectie betaald voetbal;
 2. de sectie amateurvoetbal;
 3. de landelijke jeugdcompetities voor spelers in de leeftijdsklassen Onder 19, Onder 18, Onder 17 en Onder 16;
 4. in geval van degradatie uit de onder b genoemde landelijke jeugdcompetities, de door de sectie amateurvoetbal te organiseren jeugdcompetities voor spelers in de leeftijdsklassen Onder 19, Onder 18, Onder 17 en Onder 16;
 5. vertegenwoordigende elftallen van de KNVB.

Artikel 3 – Vergoedingen aan actieve amateurs

1. a. Aan een actieve amateur mogen door de club, waarbij hij aan wedstrijden en/of trainingen deelneemt, geen andere vergoedingen worden uitgekeerd dan die krachtens dit artikel zijn toegestaan.

b. In verband met diens deelneming aan wedstrijden en/of trainingen mogen door de onder a bedoelde club aan een actieve amateur slechts de door hem werkelijk gemaakte kosten worden vergoed ter zake van:

1. reiskosten;
2. verblijfkosten;
3. het afkopen van wachten of diensten;
4. vergoeding van werkverzuim;

5. noodzakelijke extra kosten in verband met studie.

2. Indien een actieve amateur ter zake van een aan een club verleende dienst van die club een andere vergoeding ontvangt dan de in lid 1 onder b genoemde vergoeding, kan hij voor die club niet aan bindende wedstrijden deelnemen. Het voorgaande is niet van toepassing op diensten die niet aan het voetbal verwant zijn en uit hoofde van normale beroepsuitoefening aan de club zijn verleend.

3. Een club mag de volgende collectieve kosten van de bij de club aangesloten actieve amateurs voor zijn rekening nemen:
 1. reis- en verblijfkosten in verband met wedstrijden;
 2. zakgeld tijdens een meerdaags verblijf in binnen- of buitenland voor het spelen van wedstrijden, volgens jaarlijks door

het bestuur amateurvoetbal vast te stellen normen;
3. de aanschaffingskosten van - aan spelers in bruikleen te geven en aan de club in eigendom toebehorende -

voetbalschoenen, kleding en trainingsuitrusting.
4. Het is een actieve amateur verboden enige andere vergoeding van zijn club te ontvangen dan de in lid 1 onder b genoemde vergoedingen.
5. Het bepaalde in lid 1 onder b is van overeenkomstige toepassing voor de actieve amateur die uitkomt in een vertegenwoordigend elftal of team.
6. Aan door de KNVB aangestelde scheidsrechters en assistent-scheidsrechters die als actieve amateur aan wedstrijden deelnemen, worden per wedstrijd reiskosten en overige onkosten vergoed volgens jaarlijks door het bestuur amateurvoetbal vast te stellen normen.

Artikelen uit Reglement Overschrijvingsbepalingen Algemeen, Opleidingsvergoeding en Solidariteitsbijdrage

Artikel 3 – Opleidingsvergoeding

1. Een club is een opleidingsvergoeding verschuldigd overeenkomstig het bepaalde in dit reglement aan de clubs waarbij de speler gedurende zijn opleidingsperiode als speelgerechtigd lid is geregistreerd geweest, indien:
 1. de speler een spelerscontract heeft gesloten met die club of
 2. de speler met die club een opvolgend spelerscontract heeft gesloten; voor het einde van het seizoen waarin de speler de leeftijd van 22 jaar heeft bereikt.
2. Een betaaldvoetbalorganisatie is in aanvulling op het bepaalde in lid 1 een opleidingsvergoeding verschuldigd indien de speler in vijf bindende wedstrijden van het eerste elftal van die betaaldvoetbalorganisatie is uitgekomen.

Artikel 11 – Opleidingsperiode

Voor het berekenen van de opleidingsvergoeding, genoemd in artikel 3 van dit reglement, geldt dat de opleidingsperiode maximaal twaalf jaar bedraagt:

- - de periode tot en met het verenigingsjaar waarin een speler negen jaar wordt, geldt hierbij als één opleidingsjaar;
- - voor de periode daarna geldt elk verenigingsjaar tot en met het verenigingsjaar waarin de speler twintig jaar wordt telkens als één opleidingsjaar.

Artikel 12 – Verschuldigdheid en meldingsplicht

1. De opleidingsvergoeding genoemd in artikel 3 lid 1 van dit reglement is door een club verschuldigd voor de speler:
 1. met wie de club een spelerscontract heeft gesloten in de periode tot het einde van het seizoen waarin de speler de leeftijd van 22 jaar heeft bereikt. Voor de vaststelling van de datum waarop een spelerscontract is gesloten is de datum van ondertekening van het spelerscontract bepalend of de ingangsdatum van het spelerscontract indien deze datum op een eerder tijdstip ligt.
 2. met wie de club een opvolgend spelerscontract heeft gesloten, in de periode tot het einde van het seizoen waarin de speler de leeftijd van 22 jaar heeft bereikt, doch

alleen indien zijn oude club hem niet later dan 60 dagen voor de overeengekomen einddatum van het met hem gesloten spelerscontract een nieuw spelerscontract heeft aangeboden waarbij het basisjaarinkomen, exclusief premies en tekengeld, minimaal gelijk is aan het basisjaarinkomen, exclusief premies en tekengeld, als in het laatste jaar van het met hem gesloten spelerscontract. In afwijking van het gestelde onder a is in dit geval bepalend voor de vaststelling van de datum waarop een spelerscontract is gesloten, de datum waarop de speler speelgerechtigd is verklaard voor zijn nieuwe club.

2. De opleidingsvergoeding genoemd in artikel 3 lid 2 van dit reglement is door een betaaldvoetbalorganisatie verschuldigd voor de speler die in vijf bindende wedstrijden van het eerste elftal is uitgekomen in de periode tot het einde van het seizoen waarin de speler de leeftijd van 22 jaar heeft bereikt.
3. a. De opleidingsvergoeding komt ten goede aan alle clubs waarvoor de speler speelgerechtigd is geweest gedurende de opleidingsperiode.

b. In afwijking van het onder a van dit lid bepaalde, komt in gevallen als genoemd in lid 1 onder b van dit artikel de opleidingsvergoeding uitsluitend ten goede aan de laatste club waarbij de speler als speelgerechtigd lid geregistreerd is geweest.
4. Is eenmaal een opleidingsvergoeding verschuldigd, dan is hiermee, met uitzondering van het bepaalde in lid 1 onder b van dit artikel, de vergoedingsplicht in verband met een volgende overschrijving van die speler vervallen.
5. a. Indien de club die de opleidingsvergoeding moet betalen een betaaldvoetbalorganisatie is, bedraagt de hoogte van de opleidingsvergoeding bedraagt € 1.490,- per opleidingsjaar, indien de club die de opleidingsvergoeding moet betalen een amateurvereniging is, bedraagt de te betalen opleidingsvergoeding € 550,- per opleidingsjaar.

b. Het onder a van dit lid genoemde bedrag wordt elke drie jaar herzien, voor het eerst op 1 juli 2017, overeenkomstig het consumentenprijsindexcijfer, CPI-alle huishoudens, zoals jaarlijks gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek, in die periode van drie jaar. Als peildatum geldt telkens 1 januari van het eerste jaar van de laatst verstreken periode van drie jaar.
6. De club is verplicht schriftelijk aan de KNVB te melden dat zich een situatie als vermeld in lid 1 of lid 2 van dit artikel heeft voorgedaan. Deze melding dient binnen veertien dagen na de vijfde wedstrijd c.q. het sluiten van het spelerscontract plaats te vinden.

Bijlage XIII Reglementenbundel Betaald Voetbal 2016/'17

De relevante artikelen uit dit reglement zijn bijgevoegd als bijlage.

Artikel 1 - Leden van de sectie betaald voetbal

1. De in artikel 6 lid 2 onder a, b, c, d en e van de Statuten bedoelde rechtspersonen en natuurlijke personen ressorteren onder de sectie betaald voetbal, voor zover zij op grond van het bepaalde in artikel 6 lid 4 onder a van de Statuten door het bestuur betaald voetbal zijn toegelaten.
2. De sectie betaald voetbal bezit geen rechtspersoonlijkheid.
3. De sectie betaald voetbal kent met in achtneming van lid 1 van dit artikel, de volgende leden:
 - gewone leden;
 - buitengewone leden; - adviserende leden.
4. Als gewone leden kunnen worden toegelaten:
 1. de rechtspersonen genoemd in artikel 6 lid 2 onder a, b en c van de Statuten die elk gerechtigd zijn met hun eerste elftal uit te komen in de competitie eredivisie van het betaald voetbal;
 2. de rechtspersonen genoemd in artikel 6 lid 2 onder a, b en c van de Statuten die elk gerechtigd zijn met hun eerste elftal uit te komen in de competitie eerste divisie van het betaald voetbal. De in dit lid bedoelde leden worden in dit reglement aangeduid als betaaldvoetbalorganisaties.
5. Buitengewone leden kunnen zijn de natuurlijke personen genoemd in artikel 6 lid 3 van de Statuten.
6. Adviserende leden zijn de leden die als zodanig in dit reglement zijn aangeduid.
7. Waar in dit reglement wordt gesproken over leden, worden daaronder verstaan de in lid 3 genoemde leden, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald of het tegendeel uit de tekst blijkt.

Artikel 46 - Nieuw contract

1. Een betaaldvoetbalorganisatie, die een spelerscontract wil sluiten met een speler die een spelerscontract heeft met een andere betaaldvoetbalorganisatie, dient vooraf laatstgenoemde betaaldvoetbalorganisatie schriftelijk te informeren over haar voornemen de desbetreffende speler daartoe te benaderen.
2. Een contractspeler kan slechts een contract met een andere betaaldvoetbalorganisatie sluiten als zijn huidige contract is beëindigd of binnen zes maanden zal aflopen.

Artikel 47

Op het betalen van een vergoeding voor de overschrijving van een jeugdspeler in opleiding, die actief amateur is in de zin van artikel 1 van het Reglement Amateurbepalingen en die naar leeftijd is ingedeeld in de leeftijdsklasse Onder 19, Onder 18, Onder 17, Onder 16, Onder 15, Onder 14, Onder 13 of Onder 12 overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van het Reglement Wedstrijden Amateurvoetbal, is het Pool Reglement Opleidingen van toepassing.

Artikel 48

Een betaaldvoetbalorganisatie die een jeugdspeler in opleiding, die actief amateur is in de zin van het Reglement Amateurbepalingen en die naar leeftijd is ingedeeld in de leeftijdsklasse Onder 19, Onder 18, Onder 17, Onder 16, Onder 15, Onder 14, Onder 13 of Onder 12 overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van het Reglement Wedstrijden Amateurvoetbal, in haar jeugdopleiding wil handhaven, dient hiervan, in het kader van het Pool Reglement Opleidingen, uiterlijk 1 mei van enig kalenderjaar een schriftelijke mededeling te doen aan de desbetreffende speler. Een kopie van deze mededeling dient uiterlijk 7 mei van hetzelfde kalenderjaar bij de KNVB te zijn ingediend.

Artikel 53 - Spelerscontract

1. De overeenkomst tussen een betaaldvoetbalorganisatie en een contractspeler moet schriftelijk worden vastgelegd. Het bestuur betaald voetbal stelt een standaardcontract vast waarvan de inhoud in elk spelerscontract moet worden opgenomen. Het bestuur betaald voetbal kan op een door een betaaldvoetbalorganisatie gemotiveerd verzoek ontheffing verlenen van één of meer bepalingen van dat standaardcontract.
2. De geldigheid van een spelerscontract mag niet afhankelijk worden gesteld van de uitslag van een (positieve) medische keuring of het verkrijgen van een tewerkstellingsvergunning.
3. Het is niet toegestaan met een speler jonger dan 18 jaar een spelerscontract te sluiten met een looptijd langer dan drie jaar. Ieder beding waarin een langere periode is overeengekomen, is nietig.
4. Een spelerscontract zal nimmer bepalingen mogen inhouden welke in strijd zijn met de bepalingen van dit reglement.
5. Het contract moet in drievoud worden opgemaakt en getekend. De exemplaren van het contract moeten binnen een week na ondertekening per aangetekende brief door de betaaldvoetbalorganisatie aan het secretariaat betaald voetbal worden gezonden ter registratie door het bestuur betaald voetbal. Indien bij de onderhandelingen betreffende de totstandkoming van het spelerscontract gebruik is gemaakt van een intermediair als bedoeld in het Reglement Intermediairs, dan dient de vertegenwoordigingsovereenkomst als bedoeld in voornoemd reglement als bijlage bij het spelerscontract ter registratie te worden aangeboden. Twee exemplaren worden, na registratie door het bestuur betaald voetbal, aan de betaaldvoetbalorganisatie teruggezonden, die één daarvan moet uitreiken aan de contractspeler of diens wettelijke vertegenwoordiger.
6. Het spelerscontract dient op 30 juni van enig jaar te eindigen, tenzij er krachtens de wet sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Het spelerscontract zal worden geregistreerd indien: a. aan de bepalingen van de Statuten en reglementen is voldaan en de speler de leeftijd van zestien jaar heeft bereikt;
b. de speler rechtens bevoegd was een overeenkomst te sluiten met de betaaldvoetbalorganisatie;
c. de speler medisch is goedgekeurd overeenkomstig artikel 5 lid 1 sub d Reglement Wedstrijden Betaald Voetbal.

8. Van de registratie zal door het secretariaat betaald voetbal mededeling worden gedaan aan de oude betaaldvoetbalorganisatie.

Artikel 54 - Uitlenen

1. De overeenkomst tot uitleen van een contractspeler aan een andere betaaldvoetbalorganisatie moet schriftelijk worden vastgelegd en behoeft de schriftelijke instemming van de betrokken speler.
2. De overeenkomst tot uitleen moet in viervoud worden opgemaakt en ondertekend. Alle exemplaren van de overeenkomst moeten binnen een week na ondertekening per aangetekende brief door de inlenende betaaldvoetbalorganisatie aan het secretariaat betaald voetbal worden gezonden. Drie exemplaren worden, na registratie door het bestuur betaald voetbal, aan de inlenende betaaldvoetbalorganisatie teruggezonden, die één daarvan ter beschikking moet stellen aan de betrokken speler of diens wettelijke vertegenwoordiger en één daarvan aan de uitlenende club.
3. Een speler die is uitgeleend aan een betaaldvoetbalorganisatie, kan slechts overschrijving verkrijgen naar een derde betaaldvoetbalorganisatie, indien hiertoe schriftelijke toestemming is verkregen van de uitlenende betaaldvoetbalorganisatie.
4. De minimumduur van de uitleenperiode bedraagt de periode tussen twee overschrijvingsperiodes.
5. Gedurende de uitleenperiode blijft de tussen de speler en de uitlenende betaaldvoetbalorganisatie gesloten arbeidsovereenkomst van kracht. De uitlenende betaaldvoetbalorganisatie zal alle uit voorengenoemde arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen volledig nakomen.

6. Van het bepaalde in lid 5 van dit artikel kan schriftelijk door de speler en de uitlenende betaaldvoetbalorganisatie worden afgeweken, in die zin dat de speler en de uitlenende betaaldvoetbalorganisatie kunnen besluiten tijdelijk geheel of gedeeltelijk geen uitvoering te geven aan de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst.
7. Indien een speler voor de periode van uitlenen, aanvullende vergoedingen met de inlenende betaaldvoetbalorganisatie overeenkomt, ontheft die overeenkomst de uitlenende betaaldvoetbalorganisatie niet van haar verplichtingen jegens de speler, tenzij anders overeengekomen.
8. De uitlenende betaaldvoetbalorganisatie dient ten minste die verzekeringen af te sluiten, die noodzakelijk zijn om alle risico's die de speler bij de inlenende betaaldvoetbalorganisatie loopt, te verzekeren, tenzij anders overeengekomen.
9. Het bepaalde in het Reglement Overschrijvingsbepalingen Betaald Voetbal is van overeenkomstige toepassing op het uitlenen van contractspelers.

Bijlage XIV Reglementenbundel Amateurvoetbal 2016/'17

De relevante artikelen uit dit reglement zijn bijgevoegd als bijlage.

Artikel 6 – Competitiestructuur

1. De divisies en klassen van de competitie amateurvoetbal zijn ingedeeld in twee categorieën:
 - categorie A voor het prestatieve voetbal; en
 - categorie B voor het overige voetbal.
2. De top van de competitestructuur in categorie A bestaat voor zover het betreft de:
 - a. mannen veldvoetbalcompetitie, uit één tweede divisie en één zaterdag en één zondag derde divisie met daaronder twee zaterdag hoofdklassen en twee zondag hoofdklassen; b. vrouwen veldvoetbalcompetitie:
 - o - internationaal: uit de door de Stichting Women's BeNe League georganiseerde Women's BeNe League;
 - o - nationaal: uit één topklasse met daaronder twee hoofdklassen;
 - c. mannen zaalvoetbalcompetitie, uit één eredivisie met daaronder twee eerste divisies; d. vrouwen zaalvoetbalcompetitie, uit één eredivisie.
3. Het bestuur amateurvoetbal stelt jaarlijks voor aanvang van de competitie de indeling van elftallen/teams in divisies en/of klassen, en de indeling van de divisies en klassen in categorieën, vast. Voor aanvang van de competitie wordt de indeling via het hiertoe door het bestuur amateurvoetbal aangewezen medium kenbaar gemaakt met inbegrip van de voor dat seizoen geldende promotie- en degradatieregeling(en).
4. a. Elke vereniging die toetreedt tot de KNVB en de sectie amateurvoetbal en gaat deelnemen aan de veldvoetbalcompetities, wordt met haar standaardelftal ingedeeld in de laagste klasse van de standaardcompetities in een district. De overige elftallen/teams worden ingedeeld in categorie B.

b. Uitsluitend op verzoek van de vereniging kan, in afwijking van het onder a bepaalde, indeling van al haar elftallen/teams plaatsvinden in de competities die zijn ingedeeld in de categorie B.
5. Elke vereniging die toetreedt tot de KNVB en de sectie amateurvoetbal en gaat deelnemen aan de zaalvoetbalcompetities, wordt met haar teams geplaatst in de laagste klasse van het district, waartoe zij behoort.
6. Het bestuur amateurvoetbal kan om bijzondere redenen een of meer elftallen/teams in een of meer hogere divisies en/of klassen plaatsen, mits daardoor naar het oordeel van het bestuur amateurvoetbal geen belangen van andere verenigingen worden geschaad.

Artikel 34 - Spelerscontract

1. De overeenkomst tussen een vereniging of een daaraan gelieerde stichting, die door het bestuur amateurvoetbal is erkend en geregistreerd, en een contractspeler moet schriftelijk worden vastgelegd. Het bestuur amateurvoetbal stelt een standaardcontract vast waarvan de inhoud in elk spelerscontract moet worden opgenomen. Het bestuur amateurvoetbal kan op een door een amateurvereniging gemotiveerd verzoek ontheffing verlenen van een of meer bepalingen van dat standaardcontract.
2. De geldigheid van een spelerscontract mag niet afhankelijk worden gesteld van de uitslag van een (positieve) medische keuring of het verkrijgen van een tewerkstellingsvergunning.
3. Het is niet toegestaan met een speler jonger dan 18 jaar een spelerscontract te sluiten met een looptijd langer dan drie jaar. Ieder beding waarin een langere periode is overeengekomen, is nietig.
4. Het contract moet in drievoud worden opgemaakt en getekend. De exemplaren van het contract moeten binnen een week na ondertekening per aangetekende brief door de vereniging aan het secretariaat amateurvoetbal worden gezonden ter registratie door het bestuur amateurvoetbal. Indien bij de onderhandelingen betreffende de totstandkoming van het spelerscontract gebruik is gemaakt van een intermediair als bedoeld in het Reglement Intermediairs, dan dient de vertegenwoordigingsovereenkomst als bedoeld in voornoemd

- reglement als bijlage bij het spelerscontract ter registratie door het bestuur amateurvoetbal te worden aangeboden. Twee exemplaren worden, na registratie door het bestuur amateurvoetbal aan de vereniging of de daaraan gelieerde stichting teruggezonden, die een daarvan moet uitreiken aan de contractspeler of diens wettelijke vertegenwoordiger.
5. Het spelerscontract dient op 30 juni van enig jaar te eindigen, tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
 6. Het spelerscontract zal worden geregistreerd indien:
 1. aan de bepalingen van de Statuten en reglementen is voldaan en de speler de leeftijd van 16 jaar heeft bereikt;
 2. de speler rechteus bevoegd was een overeenkomst te sluiten met de amateurvereniging of de daaraan gelieerde stichting;
 7. Van de registratie zal door het secretariaat amateurvoetbal mededeling worden gedaan aan de voormalige werkgever.

Artikel 35 – Nieuw contract

1. Een vereniging of een daaraan gelieerde stichting die een spelerscontract wil sluiten met een speler die een spelerscontract heeft met een andere vereniging of een daaraan gelieerde stichting, dient vooraf laatstgenoemde vereniging of een daaraan gelieerde stichting schriftelijk te informeren over zijn voornemen de desbetreffende speler daartoe te benaderen.
2. Een contractspeler kan slechts een contract met een andere vereniging of een daaraan gelieerde stichting sluiten als zijn huidige contract is beëindigd of binnen zes maanden zal eindigen.

Artikel 36 – Uitlenen

2. 1. Het uitlenen van een contractspeler aan een andere vereniging of een daaraan gelieerde stichting is alleen mogelijk, indien de betrokken contractspeler daarmee schriftelijk instemt. Een contractspeler die is uitgeleend aan een vereniging of een daaraan gelieerde stichting kan slechts overschrijving verkrijgen naar een derde vereniging indien hiertoe schriftelijke toestemming is verkregen van de uitlenende vereniging of een daaraan gelieerde stichting.
3. De minimumduur van de uitleenperiode van een contractspeler bedraagt de periode tussen twee overschrijvingsperiodes.
4. Gedurende de uitleenperiode blijft de tussen de contractspeler en de uitlenende vereniging of een daaraan gelieerde stichting gesloten arbeidsovereenkomst van kracht. De uitlenende vereniging of een daaraan gelieerde stichting zal alle uit vorengenoemde arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen volledig nakomen.
5. Van het bepaalde in lid 4 van dit artikel kan schriftelijk door de speler en de uitlenende vereniging of een daaraan gelieerde stichting worden afgeweken, in die zin dat de speler en de uitlenende vereniging of een daaraan gelieerde stichting kunnen besluiten tijdelijk geen uitvoering te geven aan de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst.
6. Indien een contractspeler voor een periode van uitlenen aanvullende vergoedingen met de inlenende vereniging of een daaraan gelieerde stichting overeenkomt, ontheft die overeenkomst de uitlenende vereniging of een daaraan gelieerde stichting niet van haar verplichtingen jegens de contractspeler tenzij anders overeengekomen.
7. De uitlenende vereniging of een daaraan gelieerde stichting dient ten minste die verzekeringen af te sluiten, die noodzakelijk zijn om alle risico's die de speler bij de inlenende vereniging of een daaraan gelieerde stichting loopt, te verzekeren, tenzij is overeengekomen dat de inlenende vereniging of een daaraan gelieerde stichting die verzekeringen zal afsluiten.
8. Het bepaalde in het Reglement Overschrijvingsbepalingen Amateurvoetbal is van overeenkomstige toepassing op het uitlenen van contractspelers.

Bijlage XV Uitvoerings-/ wijzigingsbesluit – Eredivisie Vrouwen seizoen 2016/'17

Het bondsbestuur, bestuur betaald voetbal en het bestuur amateurvoetbal van de vereniging Koninklijke Nederlandse Voetbalbond, statutair gevestigd te Zeist,

overwegende dat:

- – het bondsbestuur in zijn vergadering van 26 maart 2007 het Businessplan eredivisie vrouwen heeft geaccordeerd;
- – het Businessplan is gericht op het bereiken van een topsportniveau in het vrouwenvoetbal waartoe het invoeren van een nieuw op te zetten landelijke eredivisiecompetitie voor vrouwen met ingang van het seizoen 2007/'08 als noodzakelijk wordt gezien;
- – in 2011/'12 besloten is ingaande het seizoen 2012/'13 een grensoverschrijdende competitie voor de hoogste klasse van het vrouwenvoetbal tussen België en Nederland, onder de naam Women's BeNe League, te organiseren;
- – in de seizoenen 2015/'16, 2016/'17 en 2017/'18, ter vervanging van de Women's BeNe League, wederom een landelijke eredivisiecompetitie voor vrouwen (hierna: "Eredivisie Vrouwen") zal worden georganiseerd;
- – voor het seizoen 2015/'16 een uitvoerings-/wijzigingsbesluit is genomen door het bondsbestuur, het bestuur betaald voetbal en het bestuur amateurvoetbal op 28 september 2015, gericht op de Eredivisie Vrouwen, voor de periode 1 augustus 2015 tot 31 juli 2016. Dit uitvoerings-/wijzigingsbesluit is op 28 november 2015 aan de verenigingsraad amateurvoetbal en op 1 december 2015 aan de bondsvergadering en de algemene vergadering betaald voetbal ter bekrachtiging voorgelegd;
- – voor het seizoen 2016/'17 wederom een uitvoerings-/wijzigingsbesluit moet worden genomen gericht op de Eredivisie Vrouwen seizoen 2016/'17;
- – op grond van artikel 31 lid 3 onder a en b van de Statuten het bondsbestuur, het bestuur betaald voetbal en het bestuur amateurvoetbal bevoegd is in spoedeisende gevallen waarin de Statuten of reglementen niet voorzien, een uitvoerings-/wijzigingsbesluit vast te stellen;

besluiten als volgt:

In het seizoen 2016/'17 wordt de Eredivisie Vrouwen gespeeld onder de navolgende voorwaarden:

1. De Eredivisie Vrouwen valt onder verantwoordelijkheid van de sectie amateurvoetbal. De wedstrijdorganisatie van de Eredivisie Vrouwen en de tuchtrechtspraak met betrekking tot de Eredivisie Vrouwen worden echter uitgevoerd door de sectie betaald voetbal.
2. De teams die deelnemen aan de Eredivisie Vrouwen behoren toe aan betaaldvoetbalorganisaties en de club die met haar eerste mannenteam deelneemt aan de competitie van de sectie betaald voetbal onder toepassing van het Uitvoerings-/wijzigingsbesluit – club in de eerste divisie seizoen 2016/'17, al dan niet via een daartoe opgerichte entiteit, die lid zijn van de KNVB, sectie betaald voetbal. Deze entiteiten worden tezamen met de aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende betaaldvoetbalorganisaties in dit besluit aangeduid als: "aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende clubs".
3. Op de aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende clubs is het Reglement Wedstrijden Eredivisie Vrouwen seizoen 2016/'17 alsmede het Reglement Tuchtrechtspraak Eredivisie Vrouwen seizoen 2016/'17 van toepassing.
5. Aan de Eredivisie Vrouwen, waaruit geen degradatie naar, en waarnaar geen promotie uit de topklasse vrouwenvoetbal mogelijk is, zullen acht clubs deelnemen. Het team van een aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende club mag bestaan uit een selectie van ten hoogste 23 speelsters.
6. De speelsters van een aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende club nemen als actieve amateur of contractspeelster deel aan deze competitie.
7. Een contractspeelster is een speelster van 16 jaar of ouder die een spelerscontract heeft gesloten met een aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende club dat is geregistreerd bij en

door de KNVB. Het spelerscontract moet schriftelijk worden vastgelegd. Het bestuur amateurvoetbal stelt een standaardcontract vast waarvan de inhoud in elk spelerscontract moet worden opgenomen.

8. De omvang van het spelerscontract als bedoeld onder 7. dient ten minste 12 uur per week te bedragen. Het spelerscontract dient per 30 juni van enig jaar te eindigen. Voorts dient de contractspeelster minimaal het voor haar geldende minimum (jeugd)loon te verdienen (naar rato van de omvang van het spelerscontract).
9. De regelgeving met betrekking tot opleidingsvergoedingen en solidariteitsbijdrage is van overeenkomstige toepassing op contractspeelsters van een aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende club, in die zin dat het te betalen opleidingsbedrag per opleidingsjaar geldend voor de sectie amateurvoetbal van toepassing is.
10. Een speelster mag als actieve amateur in verband met haar deelneming aan wedstrijden in de Eredivisie Vrouwen en trainingen, van andere partijen dan de aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende clubs (bijvoorbeeld sponsors) uitsluitend vergoedingen ontvangen voor zover dit betreft:

1. Reiskosten. Dit kan middels het beschikbaar stellen van een leaseauto of vergoeding per met de auto

gereden kilometers waarbij de vergoeding die de speelster in totaal ontvangt (derhalve van de derde en de aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende club gezamenlijk) niet hoger mag zijn dan € 0,19 per kilometer. De betaling mag ook betreffen een vergoeding voor de kosten van het openbaar vervoer.

2. Verblijfkosten. Uitsluitend de daadwerkelijk gemaakte kosten door de speelster (bijvoorbeeld door middel van het ter beschikking stellen van woonruimte).

11.a. De aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende clubs stromen in het toernooi om de KNVB beker vrouwen in de achtste finales in (laatste 16 deelnemers). De aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende clubs kunnen in deze ronde niet tegen elkaar loten. Dit betekent dat de aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende clubs in deze ronde tegen een amateurvereniging spelen. De amateurvereniging heeft in deze ronde het thuisvoordeel. Indien in de bekercompetitie een amateurvereniging speelt tegen een aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende club, dan dient deze wedstrijd te worden gespeeld op het hoofdveld van de amateurvereniging.

b. Indien zowel een aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende club als de satellietvereniging (waarmee de desbetreffende club een samenwerking is aangegaan) aan het toernooi om de KNVB beker vrouwen deelneemt, mogen de speelsters van de desbetreffende aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende club in een speelronde slechts op één wedstrijdformulier voorkomen, met uitzondering van de doelverdedigster. De doelverdedigster mag in een speelronde voor zowel de aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende club als de satellietvereniging uitkomen.

12. Het Reglement Overschrijvingsbepalingen Amateurvoetbal is van toepassing op de aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende clubs. De aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende clubs zullen in dit kader worden beschouwd als amateurverenigingen.

13. gedurende het seizoen 2016/'17 kan dispensatie worden verleend aan de selectiespeelster die vrijwillig uit de selectie wenst te treden om terug te keren naar de amateurvereniging waarvoor zij voorlaatst speelgerechtigd was, mits:

- – de aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende club en die amateurvereniging daarmee instemmen;
 - – de amateurvereniging niet een van de satellietverenigingen is van andere aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende clubs; en
 - – deze overschrijving plaatsvindt voor 1 januari in het betreffende voetbalseizoen.
14. De wedstrijd kleding van een aan de Eredivisie Vrouwen deelnemende club dient te voldoen aan het gestelde in artikel 4 van het Sponsoringreglement Betaald Voetbal.

15. In de Eredivisie Vrouwen wordt anderhalve competitie (= 21 wedstrijden) gespeeld, waarbij de teams drie keer tegen elkaar spelen. Aansluitend zal op basis van de ranglijst na 21 speelrondes, conform artikel 16, lid 4 van het Reglement Wedstrijden Eredivisie Vrouwen seizoen 2016/'17, een play-off tussen de bovenste 4 teams en een play-off tussen de onderste 4 teams worden gespeeld. De teams nemen bij aanvang van de play-offs de helft van het aantal behaalde wedstrijdpunten van de ranglijst na 21 speelrondes mee, waarbij halve punten naar boven worden afgerond. In de play-offs wordt een hele competitie (= 6 wedstrijden) gespeeld, waarbij de teams twee keer tegen elkaar spelen. Het team dat in de play-off met de bovenste 4 teams na afloop van de competitie de meeste wedstrijdpunten heeft behaald is kampioen van de Eredivisie Vrouwen seizoen 2016/'17.

16. In verband met het onderhavige uitvoerings-/wijzigingsbesluit dienen de artikelen volgens het schema in bijlage I van het onderhavige besluit te worden gelezen/gewijzigd.

17. In gevallen waarin niet is voorzien of waarin op grond van bijzondere omstandigheden naar de mening van het bestuur amateurvoetbal afwijking noodzakelijk is, beslist het bestuur amateurvoetbal.

Het onderhavige uitvoerings-/wijzigingsbesluit is genomen (buiten vergadering) door het bondsbestuur op 3 augustus 2016, het bestuur betaald voetbal op 2 augustus 2016 en het bestuur amateurvoetbal op 1 augustus 2016 en geldt per 1 augustus 2016 tot en met 31 juli 2017. Het onderhavige besluit wordt op 26 november 2016 aan de ledenraad amateurvoetbal en op 29 november 2016 aan de bondsvergadering en de algemene vergadering betaald voetbal ter bekrachtiging voorgelegd.

Bijlage XVI FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players

De relevante artikelen uit dit reglement zijn bijgevoegd als bijlage.

Artikel 1 Scope

1. These regulations lay down global and binding rules concerning the status of players, their eligibility to participate in organised football, and their transfer between clubs belonging to different associations.

2. The transfer of players between clubs belonging to the same association is governed by specific regulations issued by the association concerned in accordance with article 1 paragraph 3 below, which must be approved by FIFA. Such regulations shall lay down rules for the settlement of disputes between clubs and players, in accordance with the principles stipulated in these regulations. Such regulations should also provide for a system to reward clubs investing in the training and education of young players.

3. a) The following provisions are binding at national level and must be included without modification in the association's regulations: articles 2-8, 10, 11, 12bis, 18, 18bis, 18ter, 19 and 19bis.

b.) Each association shall include in its regulations appropriate means to protect contractual stability, paying due respect to mandatory national law and collective bargaining agreements. In particular, the following principles must be considered:

- article 13: the principle that contracts must be respected;
- article 14: the principle that contracts may be terminated by either party without consequences where there is just cause;
- article 15: the principle that contracts may be terminated by professionals with sporting just cause;
- article 16: the principle that contracts cannot be terminated during the course of the season; article 17 paragraphs 1 and 2: the principle that in the event of termination of contract without just cause, compensation shall be payable and that such compensation may be stipulated in the contract;
- article 17 paragraphs 3-5: the principle that in the event of termination of contract without just cause, sporting sanctions shall be imposed on the party in breach.

4. These regulations also govern the release of players to association teams in accordance with the provisions of Annexe 1. These provisions are binding for all associations and clubs.

Artikel 2 Status of players: amateur and professional players

1. Players participating in organised football are either amateurs or professionals.

2. A professional is a player who has a written contract with a club and is paid more for his footballing activity than the expenses he effectively incurs. All other players are considered to be amateurs.

Artikel 3 Reacquisition of amateur stats

1. A player registered as a professional may not re-register as an amateur until at least 30 days after his last match as a professional.

2. No compensation is payable upon reacquisition of amateur status. If a player re-registers as a professional within 30 months of being reinstated as an amateur, his new club shall pay training compensation in accordance with article 20.

Artikel 10 Loan of professionals

1. A professional may be loaned to another club on the basis of a written agreement between him and the clubs concerned. Any such loan is subject to the same rules as apply to the transfer of players, including the provisions on training compensation and the solidarity mechanism.

2. Subject to article 5 paragraph 3, the minimum loan period shall be the time between two registration periods.

3. The club that has accepted a player on a loan basis is not entitled to transfer him to a third club without the written authorisation of the club that released the player on loan and the player concerned.

Artikel 18 Special provisions relating to contracts between professionals and clubs

1. If an intermediary is involved in the negotiation of a contract, he shall be named in that contract.
2. The minimum length of a contract shall be from its effective date until the end of the season, while the maximum length of a contract shall be five years. Contracts of any other length shall only be permitted if consistent with national laws. Players under the age of 18 may not sign a professional contract for a term longer than three years. Any clause referring to a longer period shall not be recognised.
3. A club intending to conclude a contract with a professional must inform the player's current club in writing before entering into negotiations with him. A professional shall only be free to conclude a contract with another club if his contract with his present club has expired or is due to expire within six months. Any breach of this provision shall be subject to appropriate sanctions.
4. The validity of a contract may not be made subject to a successful medical examination and/or the grant of a work permit.
5. If a professional enters into more than one contract covering the same period, the provisions set forth in Chapter IV shall apply.

Artikel 20 training compensation

Training compensation shall be paid to a player's training club(s): (1) when a player signs his first contract as a professional, and (2) each time a professional is transferred until the end of the season of his 23rd birthday. The obligation to pay training compensation arises whether the transfer takes place during or at the end of the player's contract. The provisions concerning training compensation are set out in Annexe 4 of these regulations.

Bijlage 3 artikel 8.3 Loan of professional players

1. The rules set out above also apply to the loan of a professional player from a club affiliated to one association to a club affiliated to another association, as well as to his return from loan to his original club, if applicable.
2. When applying for the registration of a professional player on a loan basis, the new club shall upload a copy of the pertinent loan agreement concluded with the former club, and possibly also signed by the player, into TMS (cf. Annexe 3, article 8.2 paragraph 1). The terms of the loan agreement shall be represented in TMS.
3. Loan extensions and permanent transfers resulting from loans shall also be entered in TMS at the appropriate time.

Bijlage 4 artikel 2 Payment of training compensation

1. Training compensation is due when:
 - i. a player is registered for the first time as a professional; or
 - ii. a professional is transferred between clubs of two different associations (whether during or at the end of his contract) before the end of the season of his 23rd birthday.
2. Training compensation is not due if:
 - i. the former club terminates the player's contract without just cause (without prejudice to the rights of the previous clubs); or
 - ii. the player is transferred to a category 4 club; or
 - iii. a professional reacquires amateur status on being transferred.

Artikel 3 Responsibility to pay training compensation

1. On registering as a professional for the first time, the club with which the player is registered is responsible for paying training compensation within 30 days of registration to every club with which the player has previously been registered (in accordance with the players' career history as provided in the player passport) and that has contributed to his training starting from the season of his 12th birthday. The amount payable is calculated on a pro rata basis according to the period of training that

the player spent with each club. In the case of subsequent transfers of the professional, training compensation will only be owed to his former club for the time he was effectively trained by that club.

2. In both of the above cases, the deadline for payment of training compensation is 30 days following the registration of the professional with the new association.

3. An association is entitled to receive the training compensation which in principle would be due to one of its affiliated clubs, if it can provide evidence that the club in question – with which the professional was registered and trained – has in the meantime ceased to participate in organised football and/ or no longer exists due to, in particular, bankruptcy, liquidation, dissolution or loss of affiliation. This compensation shall be reserved for youth football development programmes in the association(s) in question

Bijlage XVII Uitspraak CAS zaak 2010/a/2069

Arbitration CAS 2010/A/2069 Galatasaray A.S. v. Aachener TSV Alemannia F.C., award of 16 August 2010

Panel: Mr. Rui Botica Santos (Portugal), President; Mr. Efraim Barak (Israel); Mr. Goetz Eilers (Germany)

Football

Compensation for training

Status of the player

Special provision for the EU/EEA

1. According to well established CAS jurisprudence, the wording of a footballer's contract or its headline or even the status under which the player is registered within the federation are irrelevant in determining the status of a player per se. Nevertheless, the wording may give an indication or pointer as to the player's status especially in cases where there are no other documents, evidences or witnesses apart from the contract itself to assist a judicial body in determining the real status of the player.
2. The description of a contract as a professional football contract and the stipulation of the player's monthly salary as the minimum salary and as subject to taxes under national law are elements linking the player to a professional status.
3. As Turkey is not a member country of the EU/EAA, a club from the Turkish Football Federation (TFF) cannot benefit from the special provision that specifically relates to training compensation for players who transfer from one association to another inside the territory of the EU/EAA.

Galatasaray A.S (the "Appellant" or "Galatasaray") is a Turkish professional football club affiliated to the Turkish Football Federation (TFF). The latter is a member of the Fédération Internationale de Football Association (FIFA).

Aachener TSV Alemannia F.C. (the "Respondent" or "Aachen") is a German professional football club affiliated to the German Football Federation, *i.e.* the *D_e_u_t_s_c_h_e_r_F_u_ßb_a_l_l-B_u_n_d* (DFB). The latter is also a member of FIFA.

T. (the "Player") is a football player of Turkish nationality born in 1990.

This appeal was filed by Galatasaray against the decision rendered by the FIFA Dispute Resolution Chamber (the "FIFA DRC") passed on 17 September 2009 and notified to the Parties on 9 February 2010 (the "FIFA Decision").

On 10 July 2002, Aachen registered the Player as one of its amateur players. The Player remained registered as an amateur until 27 June 2007.

On 27 June 2007, Aachen wrote a letter to the Player (the "Release Letter") that Galatasaray alleged to be a declaration releasing the Player. The relevant paragraphs of the Release Letter read as follows:

*"(...) Lieber T.,
inliegend zu unserer Entlastung und zu Deiner Verfügung senden wir Dir den Spielerpass mit der Nummer «1163778 T., geb. [...] 1990»
Wir wünschen Dir für die Zukunft viel Gesundheit, weiterhin Erfolg und alles Gute.
Mit freundlichen Grüßen*

(...)"

The English translation of this letter reads as follows:

*"(...) _D_e_a_r_ T._._
_E_n_c_l_o_s_e_d_ _p_l_e_a_s_e_ _f_i_n_d_ _f_o_r_ _o_u_r_ _e_x_o_n_e_r_a_t_i_o_n_ _a_n_d_
_f_o_r_ _y_o_u_r_ _d_i_s_p_o_s_a_l_ _t_h_e_ _p_l_a_y_e_r'_s_ _l_i_c_e_n_s_e_ _w_i_t_h_
_t_h_e_ _n_u_m_b_e_r_ _«1_1_6_3_7_7_8_ T._._ _b_o_r_n_ _[..._]_ _1_9_9_0_»_
_W_e_ _w_i_s_h_ _y_o_u_ _f_o_r_ _t_h_e_ _f_u_t_u_r_e_ _a_ _l_o_t_ _o_f_ _h_e_a_l_t_h_,
_f_u_r_t_h_e_r_ _s_u_c_c_e_s_s_ _a_n_d_ _a_l_l_ _t_h_e_ _b_e_s_t_._
_W_i_t_h_ _k_i_n_d_ _r_e_g_a_r_d_s_ _
(...)_ _"*

On 21 January 2008, an agreement titled "Professional Football Contract" was signed between Galatasaray and the Player (the "Contract").

The Contract, in its own content, is described as "a_p_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_f_o_o_t_b_a_l_l_p_l_a_y_e_r_t_y_p_e_c_o_n_t_r_a_c_t_t_o_b_e_m_a_d_e_b_e_t_w_e_e_n_c_l_u_b_s_r_e_c_r_u_i_t_i_n_g_p_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_f_o_o_t_b_a_l_l_p_l_a_y_e_r_s".

Under the Contract, Galatasaray signed the Player for a period of 2 years and 6 months. The Contract was valid from 21 January 2008 and was to expire on 31 May 2010.

In relation to the Player's fees, Galatasaray agreed to pay the Player the minimum monthly salary.

According to Galatasaray, and undisputed by Aachen, reference to the term minimum monthly salary referred to the minimum amount of money which the average employees in the Republic of Turkey are entitled to be paid under Turkish law. This minimum amount, according to Galatasaray corresponds to Turkish Liras 666 (approximately EUR 315).

Under clause 2 (4) of the Contract, the income and payments to be received by the Player were subject to tax.

The relevant paragraphs of the Contract, in its English translation as provided to the Panel, read as follows:

"(...)

P_R_O_F_E_S_S_I_O_N_A_L_F_O_O_T_B_A_L_L_C_O_N_T_R_A_C_T_

NOTE

This agreement is issued in contracts between clubs recruiting professional footballers and professional footballers.

"(...)

I_N_F_O_R_M_A_T_I_O_N_A_B_O_U_T_T_H_E_C_O_N_T_R_A_C_T'S_P_A_R_T_I_E_S_

"(...)"

Date: 21 January 2008

1.- The club name: GALATASARAY FUTBOL AS

"(...)

INFORMATION ABOUT FOOTBALL PLAYER WHO MADE THE CONTRACT

1.- Name and surname: T.

2.- (...)

3.- Date of birth: [...] 1990

4.- (...)

9.- Previous status of the Football Player before this Contract

(x) Amateur () professional

10.- Previous Club name of the Football Player: ALEMANNIA AACHEN

G_E_N_E_R_A_L_P_R_I_N_C_I_P_L_E_S_O_F_C_O_N_T_R_A_C_T_

This professional football player type contract to be made between clubs recruiting professional football players and professional player is arranged in accordance with professional football and transfer statute.

"(...)"

CONTRACT CONDITIONS

"(...)

FEES

A – Monthly Salary: Minimum Salary

B – (The fee shall not be less than the minimum salary)

C – THE TRANSFER PAYMENTS TO FOOTBALL PLAYERS

(...)

2 – Contract Period

A – Contract Start Date: 21.01.2008

B – Contract expiry Date: 31/05/2010

(...)

4. In accordance with this contract, the payments which will be done to the Football player are subjects to the 64th article of 193rd of Income Tax Law to be deposited to the tax office. Penalties specified in the tax rules shall apply for acting contrary to law.

(...)"

Following the signing of the Contract, the Player participated and played: a. 5 games, representing Galatasaray in Turkey's under 18 youth league (2007 – 2008 season); and

b. 3 matches in Turkey's under 19 Profesionellige Aday Futbolcular league (the "PAFL league") (2008 – 2009 season).

According to Galatasaray, as pleaded before the FIFA DRC, both professional and amateur players may play in the under 18 youth league and the PAF League.

On 4 August 2008, Aachen approached the FIFA DRC claiming a training compensation amount of EUR 180,000 from Galatasaray.

Aachen claimed to have trained the Player for the period 10 July 2002 to 27 June 2007 when he was an amateur and that pursuant to art. 20 Chapter VI and annex 4 art. 1 to 5 of the FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players (the "FIFA Regulations"), it was entitled to training compensation as follows:

Season	Amount	Club category
2002/2003	EUR 10,000	II
2003/2004	EUR 10,000	II
2004/2005	EUR 10,000	II
2005/2006	EUR 60,000	II
2006/2007	EUR 90,000	I

Galatasaray objected to Aachen's allegations, pleading that the Player was free to sign with it. The Player's "freedom" was the result of Aachen's failure to offer him an employment contract.

In Galatasaray's views, Aachen had not trained the Player to a level enabling him to sign a professional contract.

Galatasaray also claimed that it had been paying the Player the minimum monthly salary in Turkey, and that the Player could hence not be considered a professional.

It further pleaded that the Player had never trained with it's A team or played in its official matches, but that he only played for a total of 90 minutes in 5 matches in the under 18 youth league in the 2007-2008 season and for a total of 79 minutes in 3 matches in the PAF League in the 2008-2009 season.

Despite conceding that both professional and amateur players could play in both the aforementioned competitions, Galatasaray stated that the under 18 youth league was administratively considered a competition for amateurs.

It was Galatasaray's contention that it only signed the Player in order to give him the opportunity to continue his training.

Aachen replied stressing that it only released the Player because he wanted to leave.

Aachen also contended that Galatasaray's assertions that the Player had played a few matches with its youth team was irrelevant, and that the main issue was that the Player had signed a non-amateur contract with Galatasaray for the first time.

On 18 February 2009, FIFA wrote to the TFF, seeking information in relation to Galatasaray's category at the time it registered the Player.

On 19 February 2009, the TFF replied to FIFA, informing it that Galatasaray was a category 2 club at the time it signed the Player.

On 7 May 2009, the TFF further wrote to the FIFA DRC informing it that "(...) p_l_a_y_e_r _T_ _w_a_s_ r_e_g_i_s_t_e_r_e_d_ w_i_t_h_ o_u_r_ c_l_u_b_ G_a_l_a_t_a_s_a_r_a_y_ A_S_S_K_a_s_p_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_o_n_28_01_2008".

On 17 September 2009, the FIFA DRC issued its decision, partially granting Aachen a portion of the EUR 180,000 claimed. Aachen was awarded EUR 150,000 as training compensation for the Player, to be paid within 30 days of notification of the FIFA Decision.

The findings of the FIFA Decision were as follows:

"(...) _

Decision of the Dispute Resolution Chamber

1. *The claim of the Claimant, Aachener TSV Alemania, is partially accepted.*

2. *The Respondent, Galatasaray, has to pay the Claimant, Aachener TSV Alemania, the amount of EUR 150,000, **within 30 days** as from the date of notification of this decision.*

3. *Any further claims lodged by the Claimant, Aachener TSV Alemania, are rejected.*

4. I_f_t_h_e_a_f_o_r_e_m_e_n_t_i_o_n_e_d_s_u_m_i_s_n_o_t_p_a_i_d
w_i_t_h_i_n_t_h_e_a_f_o_r_e_m_e_n_t_i_o_n_e_d_d_e_a_d_l_i_n_e,
a_n
i_n_t_e_r_e_s_t_r_a_t_e_o_f_5_%_p_e_r_y_e_a_r_w_i_l_l_a_p_p_l_y_a_s_o_f
e_x_p_i_r_i_n_g_o_f_t_h_e_f_i_x_e_d_t_i_m_e_l_i_m_i_t_a_n_d_t_h_e
p_r_e_s_e_n_t_m_a_t_t_e_r_s_h_a_l_l_b_e_s_u_b_m_i_t_t_e_d,
u_p_o_n
r_e_q_u_e_s_t,
t_o_F_I_F_A's_D_i_s_c_i_p_l_i_n_a_r_y_C_o_m_m_i_t_t_e_e_s_o
t_h_a_t_t_h_e_n_e_c_e_s_s_a_r_y_d_i_s_c_i_p_l_i_n_a_r_y_s_a_n_c_t_i_o_n_s
m_a_y_b_e_i_m_p_o_s_e_d.

5. T_h_e_c_o_s_t_s_o_f_t_h_e_p_r_o_c_e_e_d_i_n_g_i_n_t_h_e_a_m_o_u_n_t
o_f_C_H_F_10_000_a_r_e_t_o_b_e_p_a_i_d_b_y_t_h_e
R_e_s_p_o_n_d_e_n_t,
G_a_l_a_t_a_s_a_r_a_y,
within 30 days o_f
n_o_t_i_f_i_c_a_t_i_o_n_o_f_t_h_e_p_r_e_s_e_n_t_d_e_c_i_s_i_o_n.
(...)"

In issuing the said decision, the FIFA DRC considered several issues and ruled upon them as follows:

a. Galatasaray's assertion that no training compensation was due because the former club did not offer the Player a contract, as required under art. 6 annexe 4 of the FIFA Regulations, was unacceptable. The aforementioned regulation is only applicable to transfers involving the movement of players from one association to another within the EU/EEA territory, and that Galatasaray was not within the EU/EEA territory;

b. Aachen was under no obligation to offer the Player a contract;

c. the factors to consider in assessing the status of a player are (i) the fact that the player has a written contract; (ii) the player's remuneration; (iii) the wording of the relevant employment contract; and (iv) the status under which the player has been registered at the association concerned;

d. the status under which the player has been registered at the association concerned and the wording of the relevant employment contract cannot p_e_r_s_e constitute decisive factors in evaluating the player's status, and must be analysed in combination with specific circumstances of a particular case;

e. the Player's status as a professional was evident through the following aspects:

i. the fact that the Contract bore the title "G_e_n_e_r_a_l_P_r_i_n_c_i_p_l_e_s_o_f
_C_o_n_t_r_a_c_t_" as well as "P_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_f_o_o_t_b_a_l_l_P_l_a_y_e_r
_t_y_p_e_c_o_n_t_r_a_c_t_t_o_b_e_m_a_d_e_b_e_t_w_e_e_n_c_l_u_b_s
_r_e_c_r_u_i_t_i_n_g_p_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_f_o_o_t_b_a_l_l_p_l_a_y_e_r_a_n_d
_p_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_p_l_a_y_e_r_s_".

ii. the confirmation received from the TFF that the Player had been registered as a professional;

iii. a statement issued by the TFF and enclosed by Galatasaray in its final submissions on 21 January 2008 stating that "(...)_t_h_i_s_a_g_r_e_e_m_e_n_t_i_s_u_s_e_d_i_n
_c_o_n_t_r_a_c_t_b_e_t_w_e_e_n_c_l_u_b_s_r_e_c_r_u_i_t_i_n_g_

_p_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_f_o_o_t_b_a_l_l_e_r_s_”, and

- iv. the fact that the Contract bore the TFF's stamp and had been deposited at the TFF;
- f. the Player's monthly salary of Turkish Liras 666 exceeded the actual costs and expenses incurred in his football activity. Although the said salary was referred to as a minimum salary, it did not imply that such salary could not be considered as exceeding the actual costs and expenses effectively incurred by the Player in his footballing activity;
- g. the Player's Contract was a professional contract, and he should be considered a professional;
- h. the Player was registered by Galatasaray as a professional for the first time before the season of his 23rd birthday and Aachen are thus entitled to receive training compensation;

the Player's training and education under Aachen took place between 10 July 2002 and 27 June 2007 (five entire seasons), which correspond to the Player's 13th to 17th birthdays;

j. art. 5 paragraphs 1 and 2 of annexe 4 of the FIFA Regulations requires that costs related to training compensation be calculated in a manner which assumes the costs of the new club if it had trained the Player itself. These costs shall be calculated by the number of years spent by the Player at his previous club as an amateur;

k. art 5 paragraph 3 of annexe 4 of the FIFA Regulations states that training costs for players aged 12 -15 be based on the training and education costs of category 4 clubs¹;

l. since the Player spent his 13th – 15th birthdays (3 seasons) at Aachen, the training compensation payable during this period totalled to EUR 30,000 (EUR 10,000 x 3);

m. in relation to the Player's 16th and 17th birthdays, Galatasaray was to pay EUR 60,000 per season, since it was classified as a category 2 club and was a member of the Union des Associations Européennes de Football (UEFA). Aachen were entitled to a total sum of EURO 120,000 (EUR 60,000 x 2);

n. the amounts referred to on paragraphs (i) and (m) above totalled to EUR 150,000.

On 1 March 2010, the Appellant filed its Statement of Appeal against the FIFA Decision at the Court of Arbitration for Sport (CAS), pursuant to art. 62 and 63 of the FIFA Statutes.

On 11 March 2010, the Appellant filed its “Appeal Brief” wherein it states the facts and legal arguments on which the appeal is based, together with some documents and evidences upon which it intended to rely.

On 8 April 2010, the Respondent filed its Answer to the Appeal Brief, highlighting the facts and its legal submissions on the matter. No documents in support of its defence were enclosed.

On 5 July 2010, a hearing was held at the CAS in Lausanne, Switzerland.

At the opening of the hearing, Aachen raised an issue related to the admissibility of the appeal, stating that it was filed outside the 21 days fixed under art. 63.1 of the FIFA Statutes. This issue will be dealt with below.

At the close of the hearing, the Panel asked the Parties to state whether they had any objections in relation to how the hearing had been conducted, specifically in relation to whether their right to be heard and the equal treatment of the Parties had been respected. Both Parties confirmed having no objection in relation to the manner in which the hearing was held, and also confirmed that their right to be heard had been granted and well respected.

LAW

Jurisdiction of the CAS

1. The jurisdiction of CAS, which is not disputed, derives from arts 62 and 63 of the FIFA Statutes and art. R47 of the Code of Sports-related Arbitration (the “CAS Code”).

2. The Parties confirmed the jurisdiction of CAS by signing the Order of Procedure.

3. It follows that the CAS has jurisdiction to decide this dispute. The mission of the Panel follows art. R57 of the CAS Code, according to which a Panel has full power to review the facts and the law of the case. Furthermore, the same article provides that a Panel may issue a new decision which replaces the decision challenges, set the decision aside or refer the case back to the previous instance.

Admissibility

4. The Respondent raised an issue in relation to the admissibility of the appeal, for the first time, at the outset of the hearing.

5. It was Aachen's assertion that the 21 days deadline established under art. 63.1 of the FIFA Statutes cannot be suspended or interrupted by the mechanism set forth under art. 152 of the FIFA Rules Governing the Procedures of the Players' Status Committee and Dispute Resolution Chamber, because the FIFA Statutes cannot be amended by an inferior regulation.

6. Note is taken of the fact that the findings of the FIFA Decision were taken on 17 September 2009 and communicated to the Parties on 14 October 2009 with a statement at the end that:

"(...)

Note relating to the findings of the decision (art. 15 and 18 of the Rules Governing the Procedures of the Player's Status Committee and Dispute Resolution Chamber):

A request for the grounds of the decision must be sent (...) within 10 days of receipt of notification of the findings of the decision. Failure to do so within the stated deadline will result in the decision coming into force. (...)"

7. The Panel underlines and decides the following:

i. that the findings of the FIFA Decision communicated to the Parties on 14 October 2009 was done in accordance with art. 15 of the FIFA Rules Governing the Procedures of the Players' Status Committee and Dispute Resolution Chamber;

ii. that under art. 15.2 of the FIFA Rules Governing the Procedures of the Players' Status Committee and Dispute Resolution Chamber "[i]f a party requests the grounds of a decision, the motivated decision will be communicated to the parties in full, written form. The time limit to lodge an appeal begins upon receipt of this motivated decision";

iii. that in accordance with art. 15.2 of the FIFA Rules Governing the Procedures of the Players' Status Committee and Dispute Resolution Chamber, the time limit to file an appeal under art. 63.1 of the FIFA Statutes starts running from the date when the "motivated decision" is received;

iv. that the "motivated decision" was communicated to the Appellant on 9 February 2010 and the appeal filed on 1 March 2010. Therefore, the Appellant filed the appeal within the 21-day deadline set forth under art. 63.1 of the FIFA Statutes, which means that it was filed on time;

v. that once a request asking for the grounds of the decision is sent to FIFA within the due period of 10 days, the decision does not become the final decision in the meaning of art. 63.1 of the FIFA Statutes until the moment in which the "motivated decision" is served to the parties, and

vi. that despite raising the abovementioned issue at the hearing, the Respondent had already accepted the admissibility of the appeal by signing the Order of Procedure.

8. The appeal was filed within the deadline provided by the FIFA Statutes and stated in the FIFA Decision. It complied with all the other requirements of art. R48 of the CAS Code.

9. It follows that the appeal is admissible.

Applicable Law

10. Art. R58 of the CAS Code provides the following:

"The Panel shall decide the dispute according to the applicable regulations and the rules of law chosen by the parties or, in the absence of such a choice, according to the law of the country in which the federation, association or sports-related body which has issued the challenged decision is domiciled or according to the rules of law, the application of which the Panel deems appropriate. In the latter case, the Panel shall give reasons for its decision."

Art. 62.2 of the FIFA Statutes states:

"The provisions of the CAS Code of Sports-Related Arbitration shall apply to the proceedings. CAS shall primarily apply the various regulations of FIFA [...] and, additionally, Swiss law".

12. Regarding the issue at stake, the Panel is of the opinion that the Parties have not expressly indicated the law applicable to this dispute. The Panel is however comforted by the fact that, in their respective submissions, the Parties refer to FIFA's regulations. As a result, subject to the primacy of

applicable FIFA's regulations, Swiss Law shall apply complementarily.

13. The Panel notes that the case in hand was submitted before the FIFA DRC on 4 August 2008, which was after 1 January 2008, the date when the amendments to the FIFA Regulations (edition 2008) came into force. Note is also taken of the fact that the Player registered for Galatasaray on 28 January 2008. Pursuant to art. 26 paragraphs 1 and 2 of the FIFA Regulations 2008, the relevant FIFA regulation governing this appeal shall be the FIFA Regulations (2008 edition).

The Merits of the Appeal

14. The Panel now proceeds to analyse the following issues in order to decide the merits of the case:

- a. Is the contractual relationship established between Galatasaray and the Player considered amateur or professional?
- b. Assuming that the contractual relationship was established on a professional basis is Aachen still entitled to training compensation? In relation to this question, the Panel shall analyse and decide: (i) whether Aachen indeed refused to offer the Player a professional contract; and, assuming that the answer is affirmative (ii) whether annexe 4 art. 6.3 of the FIFA Regulations is a discriminatory rule against Galatasaray, since it does not apply to non EU/EEA countries.
- c. What is the correct calculation of the training compensation and what is the amount that Aachen will be entitled to receive as training compensation in case the contractual relationship established between Galatasaray and the Player is professional and the discrimination issue raised by Galatasaray is considered irrelevant?

A) The nature of the contractual relationship established between Galatasaray and the Player: professional or amateur?

15. Galatasaray refutes that the Player was a professional and asks the Panel not to look at the wordings of the Contract but rather at the Player's salary.

Galatasaray stresses that the Player was paid the minimum salary for Turkish employees. It submits that this amount is hardly enough to cover the Player's living expenses (accommodation, travelling, meals, etc) in a city such as Istanbul.

17. Galatasaray also ask the Panel to take into account the Release Letter, which it says made the Player free to sign for a new club without the obligation to pay training compensation. According to Galatasaray, all it wanted was to give the Player an opportunity to continue his training.

18. The Panel concurs with the well established CAS jurisprudence that the wording of a footballer's contract or its headline or even the status under which the Player is registered within the federation are irrelevant in determining the status of a player p_e_r_s_e_.

"A_s_e_s_t_a_b_l_i_s_h_e_d_t_h_r_o_u_g_h_C_A_S_j_u_r_i_s_p_r_u_d_e_n_c_e_,
t_h_e_o_n_l_y_r_e_l_e_v_a_n_t_c_r_i_t_e_r_i_o_n_i_s_w_h_e_t_h_e_r_t_h_e
p_l_a_y_e_r_i_s_p_a_i_d_m_o_r_e_t_h_a_n_t_h_e_e_x_p_e_n_s_e_s_h_e
e_f_f_e_c_t_i_v_e_l_y_i_n_c_u_r_r_e_d_i_n_r_e_t_u_r_n_f_o_r_h_i_s
f_o_o_t_b_a_l_l_a_c_t_i_v_i_t_y_.I_n_C_A_S_2_0_0_6/_A/_1_1_7_7_(n_o_
7_4_5),_t_h_e_C_A_S_r_u_l_e_d_t_h_a_t_«T_h_e_o_n_l_y
r_e_l_e_v_a_n_t_c_r_i_t_e_r_i_o_n_a_c_c_o_r_d_i_n_g_t_o_t_h_i_s
p_r_o_v_i_s_i_o_n_i_s_t_h_u_s_o_n_e_o_f_r_e_m_u_n_e_r_a_t_i_o_n_.I_n
t_h_e_P_a_n_e_l's'_v_i_e_w_,_t_h_e_r_e_c_e_i_p_t_b_y_t_h_e_p_l_a_y_e_r
o_f_a_n_y_r_e_m_u_n_e_r_a_t_i_o_n_o_t_h_e_r_t_h_a_n_f_o_r_t_h_e
a_c_t_u_a_l_e_x_p_e_n_s_e_s_i_n_c_u_r_r_e_d_d_u_r_i_n_g_t_h_e_c_o_u_r_s_e
o_f_t_h_e_i_r_p_a_r_t_i_c_i_p_a_t_i_o_n_i_n_o_r_f_o_r_a_n_y_a_c_t_i_v_i_t_y
c_o_n_n_e_c_t_e_d_w_i_t_h_a_s_s_o_c_i_a_t_i_o_n_f_o_o_t_b_a_l_l_i_s_w_h_a_t
a_l_o_n_e_d_i_s_t_i_n_g_u_i_s_h_e_s_a_n_a_m_a_t_e_u_r_f_r_o_m_a_n_o_n-
a_m_a_t_e_u_r_p_l_a_y_e_r»_..._a_l_t_h_o_u_g_h_t_h_e
a_f_o_r_e_m_e_n_t_i_o_n_e_d_A_w_a_r_d_u_s_e_d_t_h_e_t_e_r_m_s
"a_m_a_t_e_u_r" _a_n_d_"n_o_n-a_m_a_t_e_u_r" _t_a_k_e_n_f_r_o_m_t_h_e
2_0_0_1_R_S_T_P_,_t_h_e_p_r_i_n_c_i_p_l_e_o_f_t_h_e_t_w_o
c_a_t_e_g_o_r_i_e_s_o_f_f_o_o_t_b_a_l_l_p_l_a_y_e_r_s_r_e_m_a_i_n_s_t_h_e
s_a_m_e_i_n_t_h_e_2_0_0_5_R_S_T_P."-

(CAS 2008/A/1781; see also CAS 2006/A/1177, CAS 2007/A/1207 and CAS 2009/A/1739).

19. Nevertheless, and despite the above mentioned remarks, the Panel is of the view that the wording in a footballer's contract may give an indication or pointer as to the player's status especially in cases where there are no other documents, evidences or witnesses apart from the contract itself to assist a judicial body in determining the real status of the player.

20. On a p_r_i_m_a_f_a_c_i_e_ basis, the wording of the Contract reveals that it was the Parties' intention to sign a professional contract. This understanding is basically supported by the following

expressions:

- i. Title of the Contract: *"P_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_F_o_o_t_b_a_l_l_C_o_n_t_r_a_c_t_";*
- ii. Whereas: *"T_h_i_s_a_g_r_e_e_m_e_n_t_i_s_u_s_e_d_i_n_c_o_n_t_r_a_c_t_s_b_e_t_w_e_e_n_c_l_u_b_s_r_e_c_r_u_i_t_i_n_g_p_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_f_o_o_t_b_a_l_l_e_r_a_n_d_p_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_f_o_o_t_b_a_l_l_e_r_s_";*
- iii. Section related to the General Principles of Contract: *"T_h_i_s_p_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_f_o_o_t_b_a_l_l_p_l_a_y_e_r_t_y_p_e_c_o_n_t_r_a_c_t_t_o_b_e_m_a_d_e_b_e_t_w_e_e_n_c_l_u_b_s_r_e_c_r_u_i_t_i_n_g_p_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_f_o_o_t_b_a_l_l_p_l_a_y_e_r_s_a_n_d_p_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_p_l_a_y_e_r_i_s_a_r_r_a_n_g_e_d_i_n_a_c_c_o_r_d_a_n_c_e_w_i_t_h_p_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_f_o_o_t_b_a_l_l_a_n_d_t_r_a_n_s_f_e_r_s_t_a_t_u_t_e_(...)_";*
- iv. Remuneration: *"M_o_n_t_h_l_y_S_a_l_a_r_y:_M_i_n_i_m_u_m_S_a_l_a_r_y_";*
- v. Term: *"(…)_C_o_n_t_r_a_c_t_S_t_a_r_t_D_a_t_e:_2_1_.0_1_.2_0_0_8_" / "(…)_C_o_n_t_r_a_c_t_E_x_p_i_r_y_D_a_t_e:_3_1_.0_5_.2_0_1_0_";*

Tax: *"(…)_t_h_e_p_a_y_m_e_n_t_s_w_h_i_c_h_w_i_l_l_b_e_d_o_n_e_t_o_t_h_e_F_o_o_t_b_a_l_l_P_l_a_y_e_r_a_r_e_s_u_b_j_e_c_t_t_o_(…)_I_n_c_o_m_e_T_a_x_L_a_w_(…)_";*

21. Although the nature of a contract is not determined by its wording, it is also a fact that the Contract does not contain any element that could evidence the amateur nature claimed by Galatasaray.

22. The first impression is that in fact the Player signed a professional contract with Galatasaray. This impression is further corroborated by the TFF's confirmation to FIFA, in its letter dated 7 May 2009, informing it that *"(…)_p_l_a_y_e_r_(…)_w_a_s_r_e_g_i_s_t_e_r_e_d_w_i_t_h_(…)_c_l_u_b_G_a_l_a_t_a_s_a_r_a_y_A_S_S_K_a_s_p_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_o_n_2_8_.0_1_.2_0_0_8_";*

23. Galatasaray could easily have rebutted the evidences contained in the Contract as well as the TFF's confirmation, and support its stance that it signed the Player on an amateur contract.

24. Under FIFA Regulations, the concept in determining the nature of an amateur / professional contract is based on one only decisive element which is the payment received by the player during the performance of such contract.

25. In the case at stake, and also addressing Galatasaray's assertions that EUR 315 is insufficient to cater for a player's travelling expenses in a city like Istanbul, the Panel highlights that Galatasaray has not adduced any evidence:

- i. in relation to monthly payments made to the Player;
- ii. substantiating that such payments were strictly related to reimbursement of his expenses and footballing activities;
- iii. substantiating the average standard of living, such as costs of products, services, and travelling expenses incurred by a regular Turkish employee who is paid the minimum monthly salary; and/or
- iv. substantiating a breakdown of the monthly costs and expenses incurred by the Player.

26. Galatasaray could do this either by adducing evidence such as receipts or pay slips showing payments given to the Player as a refund for the expenses such as travelling, lodging or medical he incurred in his footballing activity.

27. Galatasaray failed to demonstrate to the Panel that the "minimum monthly salary" established under Turkish law was meant to cover the Player's football-related expenses or that it did not exceed his monthly expenses.

28. Therefore, and in light of the above, the Panel finds that Galatasaray has failed to discharge its burden of satisfactorily proving that it signed the Player on an amateur contract or adducing evidence linking the Player's salary to the reimbursement of expenses incurred in his footballing activities.

In the Panel's view, the description of the Contract as a professional football contract and the stipulation of the Player's monthly salary as the minimum salary are therefore elements linking the Player as a professional.

30. A further indication of the fact that the Player's "minimum monthly salary" was not aimed in covering his expenses is the fact the Player's receivables were subject to the payment of tax under Turkish law (clause 2 section 4 of the Contract). This means that the payment received was considered as an income.

31. The Panel is hence convinced that in accordance with the above considerations, Galatasaray signed the Player on a professional football contract, and that the Player, while being registered with Galatasaray was a professional Player. The fact that the Player only played several amateur league

matches is irrelevant since it has been proved that in Turkey players registered as Professionals can play also in the leagues in which the player played.

B. _W_h_e_t_h_e_r_ _G_a_l_a_t_a_s_a_r_a_y_ _i_s_ _o_b_l_i_g_e_d_ _t_o_ _p_a_y_ _A_a_c_h_e_n_ _t_r_a_i_n_i_n_g_ _c_o_m_p_e_n_s_a_t_i_o_n_ _

32. Art. 20 of the FIFA Commentary sets out the objective of training compensation as to “e_n_c_o_u_r_a_g_e_ _t_h_e_ _t_r_a_i_n_i_n_g_ _o_f_ _y_o_u_n_g_ _p_l_a_y_e_r_s_ _a_n_d_ _c_r_e_a_t_e_ _s_t_r_o_n_g_e_r_ _s_o_l_i_d_a_r_i_t_y_ _a_m_o_n_g_ _c_l_u_b_s_ _b_y_ _a_w_a_r_d_i_n_g_ _f_i_n_a_n_c_i_a_l_ _c_o_m_p_e_n_s_a_t_i_o_n_ _t_o_ _c_l_u_b_s_ _t_h_a_t_ _h_a_v_e_ _i_n_v_e_s_t_e_d_ _i_n_ _t_r_a_i_n_i_n_g_ _y_o_u_n_g_ _p_l_a_y_e_r_s_”. Annexe 4 art.3 of the FIFA Commentary also highlights that training compensation is aimed at benefiting clubs which have contributed towards the training of a young player.

33. With the aforementioned objective in mind, the Panel proceeds to analyse whether Aachen is entitled to training compensation bearing in mind FIFA Regulations and the issue of discrimination raised by Galatasaray.

34. In accordance with art. 2 annexe 4 of the FIFA Regulations, “[t]_r_a_i_n_i_n_g_ _c_o_m_p_e_n_s_a_t_i_o_n_ _i_s_ _d_u_e_ _w_h_e_n_ _(i)_ _a_ _p_l_a_y_e_r_ _i_s_ _r_e_g_i_s_t_e_r_e_d_ _f_o_r_ _t_h_e_ _f_i_r_s_t_ _t_i_m_e_ _a_s_ _a_ _p_r_o_f_e_s_s_i_o_n_a_l_ _(...)_4_”.

35. The Panel has already established above that Galatasaray signed the Player on a professional football contract and that he was an amateur at the time he was registered with Galatasaray. It is also not in dispute that the Player was an amateur at Aachen during the periods 10 July 2002 to 27 June 2007.

36. Galatasaray however asserts that no training compensation is due to Aachen because of the Release Letter. It relies on art. 6.3 annexe 4 of the FIFA Regulations, which states that “[i]_f_ _t_h_e_ _f_o_r_m_e_r_ _c_l_u_b_ _d_o_e_s_ _n_o_t_ _o_f_f_e_r_ _t_h_e_ _p_l_a_y_e_r_ _a_ _c_o_n_t_r_a_c_t_, _n_o_ _t_r_a_i_n_i_n_g_ _c_o_m_p_e_n_s_a_t_i_o_n_ _i_s_ _p_a_y_a_b_l_e_ _u_n_l_e_s_s_ _t_h_e_ _f_o_r_m_e_r_ _c_l_u_b_ _c_a_n_ _j_u_s_t_i_f_y_ _t_h_a_t_ _i_t_ _i_s_ _e_n_t_i_t_l_e_d_ _t_o_ _s_u_c_h_ _c_o_m_p_e_n_s_a_t_i_o_n_”.

37. The Panel notes that this provision is special and specifically relates to training compensation for players who transfer from one association to another inside the territory of the EU/EAA

and therefore, like with the FIFA DRC, the Panel points out that Galatasaray is not a member country within the territory of the EU/EAA and it cannot benefit from this provision.

38. Indeed, failure by the old club to offer the player a contract was seen as an important factor in CAS 2006/A/1072, wherein it was stated that *“[w]hat is in the opinion of the Sole Arbitrator very important, is the fact that the Respondent did not offer the Player a new contract and that as a result the Player and also the Appellant were entirely free to enter into a contract between the two of them”*. However, this factor is of no relevance in this case due to the fact that Galatasaray is not a member country within the territory of the EU/EAA.

39. In addition to this, and even assuming that Galatasaray was inside the territory of the EU/EAA, it has failed to prove that Aachen did not offer the Player a contract.

40. To the contrary, the Panel notes that Aachen has established that it released the Player because he wanted to leave. There is no evidence that Aachen forcibly wanted the Player out of its team, and the parties seem to have ended their contractual relationship at the Player's initiative.

41. The Panel also turns its attention to Galatasaray's assertion that art. 6 annexe 4 of the FIFA Regulations is discriminatory and amounts to double standards on the part of FIFA by excluding Turkish clubs on grounds that they are not EU/EAA members, despite being UEFA members.

42. The Panel remarks that since Galatasaray has not proved that Aachen did not offer the Player a contract, there is no need to consider whether this FIFA Regulation is discriminatory.

43. In addition, the Panel shares the view stated in CAS 2006/A/1072 which found it unnecessary *“(...) to deal with the Appellant's argument that no distinction should be made in the rules between EU and non-EU countries”* and held that *“[s]uch an issue can only be dealt with by the relevant FIFA bodies having jurisdiction to adopt [and/or amend] rules”*.

44. The Panel is of the view that:

- i. the issue related to the discrimination of the above mentioned regulation is outside the scope of Galatasaray's claim before FIFA and, consequently outside the scope of the current appeal; and
- ii. the challenge of the FIFA regulations can only be made by a FIFA member i.e. *“an association that has been admitted into membership of FIFA by the Congress”*⁵.

45. In light of the abovementioned considerations, Galatasaray's assertions that the FIFA Regulations are discriminatory cannot be assessed by the CAS in the framework of this particular case.

It follows from the above analysis that Galatasaray signed the Player on a professional contract for the first time in his career and he was registered for the first time as professional with the TFF, and it must pay Aachen compensation for having trained the Player as an amateur.

C... How much is Aachen entitled to receive as training compensation?

47. Moving to the calculation, the Panel notes that Aachen had requested the amount of EURO 180,000 before the FIFA DRC as training compensation.

48. The Panel also notes that Aachen has not appealed against the FIFA Decision claiming an amount higher than the one awarded to it by FIFA (EUR 150,000).

49. Following the absence of an appeal from Aachen against the FIFA Decision and considering the dismissal of Galatasaray's appeal, the Panel shall then uphold the FIFA Decision.

50. Although the calculation of the amount of training compensation is not an issue in this appeal, the Panel takes this opportunity to confirm the FIFA DRC's calculations and the amount of the training compensation of EUR 150,000.

51. In accordance with art. 5.1 and 2 of annexe 4 of the FIFA Regulations, in calculating training compensation "(...) it is necessary to take the costs that would have been incurred by the new club if it had trained the player itself". This amount is calculated by taking the training costs of the new club multiplied by the number of years of training⁶.

6 Art.

52. Aachen trained the Player for a period of 5 years, 10 July 2002 to 27 June 2007, corresponding to the Player's 13th to 17th birthdays.

53. In accordance with art. 5.3 annexe 4 of the FIFA Regulations, "(...) the training costs for players for the seasons between their 12th and 15th birthdays (...) shall be based on the training and education costs of category 4 clubs".

54. Under FIFA circular nr. 1085 of 11 April 2007, which was the circular applicable at the time Galatasaray signed the Player, the training and education costs applicable to category 4 clubs was EURO 10,000 per season. The said circular provides in part as follows:

"Training Costs and Categorisation of clubs for the year 2007"

(...)	Category I	Category II	Category III	Category IV
Confederation				
AFC	USD 40,000	USD 10,000		USD 2,000
CAF	USD 30,000	USD 10,000		USD 2,000
CONCACAF	USD 40,000	USD 10,000		USD 2,000
CONMEBOL	USD 50,000	USD 30,000	USD 10,000	USD 2,000
OFC	USD 30,000	USD 10,000		USD 2,000
UEFA	EUR 90,000	EUR 60,000	EUR 30,000	EUR 10,000

Since the Player was an amateur at Aachen, during his 13th, 14th and 15th birthday, it follows that the amount of training compensation due to Aachen during these 3 seasons is EUR 30,000. (i.e EUR 10,000 x 3).

56. In relation to the training costs due during the Player's 16th and 17th birthday, the Panel notes that Galatasaray has been classified by FIFA as a category II club within UEFA.

57. It hence follows in accordance with FIFA circular nr. 1085 of 11 April 2007 as read together with art. 5. 1 and 2 of annexe 4 of the FIFA Regulations that the amount of training compensation due to Aachen for training the Player during his 16th and 17th birthday is EUR 120,000 (i.e EUR 60,000 x 2).

D. Conclusion

58. In view of all the above, the Panel finds that the FIFA Dispute Resolution Chamber decision dated 17 September 2009 must be upheld in full and the appeal filed by Galatasaray be dismissed in its entirety.

59. Galatasaray is therefore ordered to pay Aachen a total amount of EUR 150,000 as training compensation. Since the FIFA Decision was notified on 9 February 2009 and the payment was to be

made within 30 days from the said date, interest from the said amount shall accrue at an annual rate of 5% with effect from 30 days upon the date of notification of the FIFA Decision.

60. In addition to the aforementioned amount, Galatasaray shall pay Aachen the CHF 5,000.00 costs ordered by the FIFA Decision.

61. Any other requests submitted by the Parties to the Panel are accordingly dismissed.

The Court of Arbitration for Sport rules:

1. The appeal filed by Galatasaray A.S. against the FIFA Dispute Resolution Chamber decision dated 17 September 2009 is dismissed in full.

2. The FIFA Dispute Resolution Chamber decision dated 17 September 2009 is upheld in full and Galatasaray A.S. shall pay Aachener TSV Alemannia F.C. the following amounts:

2.1 EUR 150,000.00 (one hundred and fifty thousand Euros);

2.2 interest accruing from the said amount at the annual rate of 5% (five percent) counting 30 days from the date of notification of the FIFA Dispute Resolution Chamber decision dated 17 September 2009; and

2.3 CHF 5,000.00 (five thousand Swiss Francs) costs ordered by the FIFA Dispute Resolution Chamber decision dated 17 September 2009.

(...)

5. All other and further claims or prayers for relief are dismissed.

Bijlage XVIII Uitspraak zaak 2012/A/2711

10. Jul. 2012 17:13

No. 2601 P. 1/19



Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

By fax

Mr Volker Hesse
VIVA Sports Law – Consulting
Seefeldstrasse 27
CH-8008 Zurich
Fax: (41 43) 5080 619

Mr Frans M. de Weger
Federatie Van Betaald Voetbal Organisaties
Woudenbergseweg 50
NL-3953 MH Moorsbergen
Fax: (31 343) 43 84 39

Lausanne, 10 July 2012/WS/mc

Re: CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

Dear Sirs,

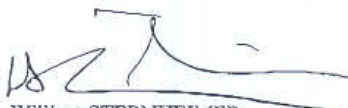
Please find enclosed the Arbitral Award issued by the Court of Arbitration for Sport in the above mentioned matter.

You will receive an original copy of the award in due course.

In accordance with Art. R59 of the Code of Sports-related Arbitration, the attached award is not confidential and can be published in its entirety by the CAS. If the parties consider that any of the information contained in the award should remain confidential, they should send a request, with grounds, to the CAS as soon as possible in order that such information could potentially be removed, to the extent that such removal does not affect the meaning or the comprehension of the decision.

I remain at your disposal for any further information.

Yours sincerely,



William STERNHEIMER
Counsel to the CAS

Enc.
Cc. Panel

10. Jul. 2012 17:14

No. 2601 P. 2/19



Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

ARBITRAL AWARD

delivered by the

COURT OF ARBITRATION FOR SPORT

sitting in the following composition:

President: Prof. Petros C. Mavroidis, professor, Commugny, Switzerland

Arbitrators: Mr Efraim Barak, attorney-at-law, Tel Aviv, Israel

Mr Manfred Nan, attorney-at-law, Arnhem, the Netherlands

Ad hoc Clerk: Mr Patrick Grandjean, attorney-at-law, Lausanne, Switzerland

in the arbitration between

Hamrun Spartans FC, Hamrun, Malta

represented by Mr Volker Hesse, attorney-at-law, Zurich, Switzerland

As Appellant

and

Amsterdam FC, Amsterdam, the Netherlands

As Respondent 1

Almere City FC, Almere, the Netherlands

As Respondent 2

Club Quick Boys, Katwijk, the Netherlands

As Respondent 3

jointly represented by Mr Frans M. de Weger, Federatie Van Betaald Voetbal Organisaties,
Zeist, the Netherlands

* * * * *

10.01.2012 17:14

No. 2601 P. 3/19

Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

Page 2

I. PARTIES

1. Hamrun Spartans FC is a football club, registered in Hamrun, Malta. It is a member of the Malta Football Association ("MFA"), itself affiliated to the Fédération Internationale de Football Association ("FIFA") since 1960.
2. Amsterdam FC is a football club registered in Amsterdam, the Netherlands. It is a member of the Royal Netherlands Soccer Federation (Koninklijke Nederlandse Voetbalbond - KNVB), which has been affiliated to FIFA since 1904.
3. Almere City FC, formerly named FC Omniworld, is a football club registered in Almere, the Netherlands. It is also a member of the KNVB.
4. Club Quick Boys is a football club registered in Katwijk, the Netherlands. It is also a member of the KNVB.

II. FACTUAL BACKGROUND

II.1 THE CONTRACTS SIGNED BY THE PLAYER

5. The player Sylvano Comvalius (hereinafter the "Player") is of Dutch nationality and was born on 10 August 1987.
6. The issues to be addressed in the present proceedings are: the time period when the Player trained and played; the identity of the club for which he played; and the point in time when he turned professional.
7. With regard to these issues and in support of their respective allegations, the parties have produced several player passports containing contradictory information:

Annexe 5 to the appeal brief

Club	Association	From	until	Status
Amsterdam FC	KNVB	01.05.2003	09.06.2004	Amateur
FC Omniworld	KNVB	01.08.2007	25.06.2008	Amateur
Club Quick Boys	KNVB	25.06.2008	20.11.2008	Amateur

Annexe 8 to the appeal brief

Club	Association	From	until	Status
Amsterdam FC	KNVB	01.08.2002	31.05.2004	Amateur
FC Omniworld	KNVB	01.08.2004		Amateur
Club Quick Boys	KNVB	25.08.2008	20.11.2008	Amateur

10. Jul. 2012 17:15

No. 2601 P. 4/19

Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

Page 3

Hamrun Spartans FC	MFA	20.11.2008	Signed his first contract on 02.01.2009	Professional
--------------------	-----	------------	---	--------------

Annexe 1 to the answer

Club	Association	From	until	Status
Amsterdam FC	KNVB	01.06.2002	31.05.2004	Amateur
Almere City FC	KNVB	01.08.2004	25.06.2008	Amateur
Club Quick Boys	KNVB	26.06.2008	20.11.2008	Amateur
Hamrun Spartans FC	MFA	20.11.2008	Signed his first contract on 02.01.2009	Professional

8. In a written statement dated 3 February 2012, the Player confirmed the following:
- He was registered with Amsterdam FC "from summer 2002 to May 2004" but sustained a serious injury, which prevented him from playing football in September 2003. After this incident, he did not return to this club.
 - Between the seasons 2004/2005 and 2007/2008, he was registered with Almere FC. However:
 - he started to play and train for this club in January 2004, i.e. when he recovered from the above-mentioned injury;
 - between August 2004 and January 2005 and between September 2007 and January 2008, he was unable to play or train for various health reasons;
 - he left the club in January 2008 and did not play football until the end of the season.
 - For the 2008/2009 season, he signed a contract with Club Quick Boys, effective from 1 August 2008. The agreed salary was EUR 625 per month. He was also entitled to match bonuses (EUR 75 for every points and EUR 100 for match appearances) as well as a compensation for his travelling expenses. The contract was terminated by mutual agreement in the middle of November 2008. This statement was supported by the following evidence:
 - A bank statement which confirms the credit entry of:
 - EUR 625 (entitled "monthly remuneration") paid by Club Quick Boys on 25 September and 24 October 2008;
 - EUR 395 and EUR 640.26 paid by Club Quick Boys respectively on 01 September 2008 (under the title "remuneration and remittance") and 31 December 2008 (under the title "remittance 2nd half 2008").

10 JUL 2012 17:15

No. 260 P. 5/19

Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

Page 4

- o A copy of a contract, which was a fix-term agreement, effective from 1 August 2008 until 31 May 2009. This document reads as follows where pertinent:

"The parties wish to enter into an employment agreement with each other (...)

From 1 August 2008, the Player will enter the employment of Quick Boys in the position of football player.(...)

Neither Party may terminate this employment agreement prematurely. (...)

The working hours amount to, on average, 8 hours a week and will partly depend on Quick Boys' match and training schedule. (...)

For the duration of this employment agreement, the Player will receive a salary of € 6,500.00 gross per season from Quick Boys. (...)

In addition the Player will receive a fixed expense allowance of € 1,000.00 net per season, as well as a commuting allowance of € 4,856,00 net per season. (...)

The Player will receive an additional starting line-up fee of € 125.00 gross per match for every time he is in the starting line-up (...) [and] an additional fee of € 42.50 gross for every competition point Quick Boys 1 achieves in a competition, provided that the Player is part of the selection of Quick Boys 1 that has achieved these competition points (...)

In addition, the Player will receive a contribution of € 75,00 per season towards the purchase of football boots (...)"

9. In a written statement dated 9 March 2012, Mr Jeffrey Kooistra, technical director of Almere City FC between July 2005 and June 2010, made the following declaration:

"(...) Silvano Comvalius played for this club till 30 June of 2007.

Silvano Comvalius was not injured for a period of two years. During the period September 2003 and January 2005 he played several soccer matches for FC Omniworld / Almere City FC.

At the moment Silvano Comvalius had the intention to make a transfer to Hamrun Spartans, I have informed this club about a possible education compensation they have to pay to FC Omniworld / Almere City FC. Hamrun Spartans declared to us that they have less money. Therefore I send them the information about the compensation, so that Hamrun Spartans has enjoyed the benefit of this education compensation they have to pay to FC Omniworld / Almere City FC."

10. On 2 January 2009, Hamrun Spartans FC signed with the Player an employment contract whereby it has been agreed that *"the Player is being engaged by the Club as full-time non-amateur player for season 2008/2009, commencing from the date of this contract"*. According to the terms of this document, the Player was entitled to receive, inter alia, a monthly salary of EUR 700 as well as a monthly payment of EUR 650 to cover his general expenses.

10. JUL. 2012 17:16

No. 2601 P. 6/19

Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

Page 5

11. On 9 November 2009 and in light of the fact that that the employment contract signed on 2 January 2009 was the first professional contract signed by the Player, the KNVB requested the MFA to invite its affiliate, Hamrun Spartans FC, to pay the following training compensations:

- to Amsterdam FC: EUR 30,000.-;
- to Almere City FC: EUR 120,000.-;
- to Club Quick Boys: EUR 8,333.33.

II.2. THE PROCEEDINGS BEFORE THE FIFA DISPUTE RESOLUTION CHAMBER

12. On 26 March 2010, Amsterdam FC, Almere City and Club Quick Boys initiated separate proceedings with FIFA to order Hamrun Spartans FC to pay to them the training compensation indicated by the KNVB in its letter dated 9 November 2009.
13. In three separate decisions dated 7 April 2011, the FIFA Dispute Resolution Chamber (hereinafter the "DRC") held that since *"it was, in principle, not contested that the player was registered with [Hamrun Spartans FC] for the first time as a professional, the Chamber deemed that the triggering element for the entitlement of [the Respondents] to claim training compensation, as established in art. 2 of Annexe 4 of the Regulations, was fulfilled."*
14. The DRC dismissed all the arguments put forward by Hamrun Spartans FC and awarded training compensation to Amsterdam FC, Almere City and Club Quick Boys based upon:
- the fact that Hamrun Spartans FC belonged to the category III (under the terms of the applicable FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players), Amsterdam FC to the category IV, Almere City to the category III and Club Quick Boys to the category IV;
 - the number of months that it considered the Player had been registered with each of the clubs, i.e.:
 - between 1 June 2002 and 31 May 2004 with Amsterdam FC, that is *"1 month of the season of the player's 14th birthday, the entire season of the player's 15th birthday as well as 11 month of the season of the player's 16th birthday"*;
 - between 1 August 2004 and 25 June 2008 with Almere City FC, that is *"11 months during the season of the player's 17th birthday as well as the entire seasons of the player's 18th, 19th and 20th birthdays"*;
 - between 26 June 2008 and 20 November 2008 with Club Quick Boys, that is *"5 months of the season of the player's 21st birthday"*;
 - the parameters and indicative amounts reflected in Annex 4 of the applicable FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players.
15. Consequently, on 7 April 2011 and with three separate decisions, the DRC ordered Hamrun Spartans FC to pay to:

10. JUL. 2012 17:17

No. 2601 P. 7/19

Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

Page 6

- Amsterdam FC "the amount of EUR 29,166, plus interest at a rate of 5% p.a. as from 2 February 2009 until the date of effective payment, within 30 days as from the date of notification of the present decision";
 - Almere City FC "the amount of EUR 117,500, plus interest at a rate of 5% p.a. as from 2 February 2009 until the date of effective payment, within 30 days as from the date of notification of the present decision";
 - Club Quick Boys "the amount of EUR 8,333, plus interest at a rate of 5% p.a. as from 2 February 2009 until the date of effective payment, within 30 days as from the date of notification of the present decision".
16. On 11 January 2012, Hamrun Spartans FC was notified of the three decisions issued by the DRC.

III. PROCEEDINGS BEFORE THE COURT OF ARBITRATION FOR SPORT

III.1 THE APPEAL

17. On 31 January 2012, Hamrun Spartans FC filed a statement of appeal with the Court of Arbitration for Sport (hereinafter "CAS") against each of the decisions issued by the DRC in relation with the training compensation awarded to Amsterdam FC (CAS 2012/A/2711), to Club Quick Boys (CAS 2012/A/2712) and to Almere City FC (CAS 2012/A/2713).
18. On 8 February 2012, the CAS Court Office informed the parties that since they had all agreed to the consolidation of their respective appeals, all three would be referred to the same panel.
19. On 21 February 2011, Hamrun Spartans FC submitted an appeal brief, containing a statement of the facts and legal arguments accompanied by supporting documents and seeking the following relief:

"Therefore, the Appellant hereby respectfully requests CAS to rule:

Primary:

- 1) *The appeal of Hamrun Spartans FC is upheld and the three appealed decisions of the FIFA Dispute Resolution Chamber dated 7 April 2011 are set aside.*
- 2) *No training compensation for the player Sylvano Comvalius shall be paid by Hamrun Spartans FC to the Respondent 1.*
- 3) *No training compensation for the player Sylvano Comvalius shall be paid by Hamrun Spartans FC to the Respondent 2.*
- 4) *No training compensation for the player Sylvano Comvalius shall be paid by Hamrun Spartans FC to the Respondent 3.*
- 5) *The costs of the proceedings shall be borne by the Respondents.*
- 6) *The Respondents shall pay a sum determined by CAS to Hamrun Spartans FC as a contribution of its legal fees.*

10 July 2012 17:17

No. 260 P. 8/19

Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

Page 7

Subsidiary:

- 1) *The appeal of Hamrun Spartans FC is upheld and the three appealed decisions of the FIFA Dispute Resolution Chamber dated 7 April 2011 are set aside.*
- 2) *The amount of training compensation for the player Sylvano Comvalius determined by the FIFA Dispute Resolution Chamber to be paid to Respondent 1 shall be reduced.*
- 3) *The amount of training compensation for the player Sylvano Comvalius determined by the FIFA Dispute Resolution Chamber to be paid to Respondent 2 shall be reduced.*
- 4) *The amount of training compensation for the player Sylvano Comvalius determined by the FIFA Dispute Resolution Chamber to be paid to Respondent 3 shall be reduced.*
- 5) *The costs of the proceedings shall be borne by the Respondents.*
- 6) *The Respondents shall pay a sum determined by CAS to Hamrun Spartans FC as a contribution of its legal fees."*

20. The submissions of Hamrun Spartans FC, in essence, may be summarized as follows:

- Almere City FC is not mentioned on the player passports as one of the training clubs of the Player. During the proceedings before FIFA, it also failed to establish that it actually trained the Player. Almere City FC is therefore not entitled to any training compensation.
- The Player signed a professional contract with Club Quick Boys before he joined Hamrun Spartans FC. *"It must be concluded that the Player did not sign his first professional contract with [Hamrun Spartans FC] and therefore the Respondents are not entitled to training compensation."*
- *"[Club Quick Boys] did not offer a contract to the Player and did not show any interest in keeping the Player for the rest of the season 2008/2009".* Consequently and based on article 6 of annexe 4 of the applicable Regulations for the Status and Transfer of Players, Club Quick Boys is not entitled to training compensation.
- Neither Amsterdam FC nor Almere City FC showed any interest in keeping the Player or offered him a contract. Consequently, they are also not entitled to any training compensation.
- There is obviously conflicting information in the various player passports issued by the KNVB. Taking into account the various period during which the Player was prevented from playing because of health issues, the effective training periods to take into consideration are the following ones:

Club	From	Until	Period
Amsterdam FC	September 2002	September 2003	12 months
Omniworld FC	January 2005	August 2007	31 months
Club Quick Boys	01.08.2008	15.11.2008	3 ½ months
Hamrun Spartans FC	January 2009	May 2009	5 months

- "The DRC stressed out that "the decisive moment to establish the relevant category of the club is the date of registration of the player with [Hamrun Spartans FC]" and rejected [Hamrun Spartans FC]'s argument that the club was relegated to the First Division after the season 2008/2009. However, the DRC wrongly did not take into account that during the period for which training compensation is claimed (1 June 2002 – 20 November 2008), [Hamrun Spartans FC] did not belong over the whole period to the category 3".
- The training compensations awarded by the DRC are excessive and disproportionate.

III.2 THE ANSWER

21. On 14 March 2012, Amsterdam FC, Almere City FC and Club Quick Boys (hereinafter also referred to as the "Respondents") submitted a joint answer, with the following request for relief:

"IT IS THEREFORE THAT RESPONDENTS REQUEST THE COURT OF ARBITRATION FOR SPORT

66. To decide that the decisions made by the Dispute Resolution Chamber dated 7 April 2011 (...) regarding the training compensation for the Player Sylviano Comvalius be upheld, to the effect that there is training compensation for training and education of the Player as mentioned in the RSTP payable by [Hamrun Spartans FC] to:
- [Amsterdam FC] in the amount of EUR 29,166;
 - [Almere City FC] in the amount of EUR 117,500; and
 - [Club Quick Boys] in the amount of EUR 8,333. -.
67. To decide that [Hamrun Spartans FC] has to pay legal interest and the rate of 5% or such other rate as to be determined in good justice as from 2 February 2009 until the date of receipt by Respondents.
68. To decide that [Hamrun Spartans FC] shall be liable for all costs and expenses incurred by the Respondents as result of the proceedings before FIFA (including reimbursement of the advance of costs to be paid to FIFA in the procedure before FIFA) as well as all costs for bringing this appeal including the costs and expenses of the CAS.

10 JUL 2012 17:18

No. 260 P. 10/19

Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

Page 9

69. *To decide that said payments are not subject to suspension for any reason and have to be effected within five business days after the date of receiving of the decision of CAS (...)*

70. *To decide to impose disciplinary measures in the event the decision of CAS is not observed by [Hamrun Spartans FC]."*

22. The Respondents' submissions, in essence, may be summarized as follows:

- The player passport to be taken into consideration is the one referred to as "*Annex 1 to the answer*" under §7 above. According to this document, the Player was always registered as an amateur, when playing and training with the Respondents.
- Hamrun Spartans FC cannot derive any right from the fact that the KNVB issued several player passports with inconsistent information, as it is its own responsibility to find out exactly where, when and for whom the Player played. This is confirmed by the FIFA Commentary on the Regulations for the Status and Transfer of Players, according to which player passports are only there "*to assist in tracing the sporting history of the players.*"
- As it results from Mr Jeffrey Kooistra's statement, the Player has never been prevented from playing or training for health reasons. "*Respondents hold that the Player was properly and effectively trained with [Almere City FC] during the period as from 1 August 2004 until 25 June 2008.*"
- The Player signed his first professional contract with Hamrun Spartans FC on 2 January 2009.
- FC Omniworld was the former name of Almere City FC, which is therefore entitled to the training compensation associated with the training period running between 1 August 2004 and 25 June 2008,
- Pursuant to the applicable regulations, a player is professional only if he meets the following two cumulative requirements: he must a) have a written employment contract with a club; and b) be paid more than the expenses (e.g., transport, equipment etc.) he effectively incurs in order to perform his football activity. In the present case and while he was playing for the Respondents, the Player has never met both conditions. "*There is no written contract in the sense of Article 2 of the RSTP and the Player did not receive remuneration that exceeded the costs he effectively incurred.*"
- It "*is of the utmost importance to emphasise that the "written contract" in order to be established that this criterion is fulfilled, is actually registered with the national association as a professional.*" Club Quick Boys was an amateur club and as such was not allowed under the regulations of the KNVB to enter into a professional contract with a player. "*Therefore, no written contract was (and could have been) registered with the KNVB.*"
- In addition, the fact that Hamrun Spartans FC did not pay "*any transfer compensation to [Club Quick Boys] leads to the conclusion that the Player did not have a written contract in the meaning of Article 2 of the RSTP.*"
- While playing with Club Quick Boys, the Player did not receive "*remuneration that exceed the actual costs he incurred. The Player had costs, such as travel*

10. Jul. 2012 17:19

No. 2601 P. 11/19

Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

Page 10

costs, expenses allowances, etc. He lived in Almere and had to travel four times a week to Katwijk. In other words, the Player had substantial travel costs. The Player was only entitled to receive a monthly remuneration in the amount of EUR 625,00 which actually corresponded to his actual costs he effectively incurred."

- Article 6 § 3 of Annex 4 of the Regulations for the Status and Transfer of Players cannot be opposed to the Respondents for the following reasons:
 - Only "a club which already had a contract with a player is obliged to offer a new contract if it intends to keep its right to training compensation in future. According to Respondents, it can thus be concluded that [Club Quick Boys] did not have the obligation to offer a contract to the Player."
 - "Following constant jurisprudence of the DRC and CAS, the obligation to offer a professional contract to one of its players, does not apply to pure amateur clubs", such as Club Quick Boys.
- The DRC correctly calculated the training compensations to be paid to the Respondents and Hamrun Spartans FC has not discharged its burden of proof with regard to its allegation that the amounts awarded are disproportionate.

III.3 THE CONSTITUTION OF THE PANEL

23. On 6 March 2012, the parties were informed by the CAS Court Office that the Panel in charge to decide the present dispute was constituted as follows: Mr Petros C. Mavroidis, professor of law, in Commugny, Switzerland, President of the Panel, Mr Efraim Barak, attorney-at-law in Tel Aviv, Israel, arbitrator designated by Hamrun Spartans FC and Mr Manfred Nan, attorney-at-law in Arnhem, the Netherlands, arbitrator nominated by the Respondents.

III.4 HEARING

24. The parties confirmed to the CAS Court Office that they agreed to waive a hearing.
25. In the above circumstances and pursuant to article R57 of the Code of Sport-related Arbitration (hereinafter "Code"), the Panel decided to refrain from holding a hearing.

IV DISCUSSION

IV.1 CAS JURISDICTION

26. The jurisdiction of CAS, which is not disputed, derives from articles 62 et seq. of the FIFA Statutes and article R47 of the Code.
27. It follows that the CAS has jurisdiction to decide on the present dispute.

IV.2 APPLICABLE LAW

28. Article R58 of the Code provides the following:

"The Panel shall decide the dispute according to the applicable regulations and the rules of law chosen by the parties or, in the absence of such a choice, according to the law of the country in which the federation, association or

Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

Page 11

sports-related body which has issued the challenged decision is domiciled or according to the rules of law, the application of which the Panel deems appropriate. In the latter case, the Panel shall give reasons for its decision".

29. Pursuant to article 62 § 2 of the FIFA Statutes,

"[t]he provisions of the CAS Code of Sports-Related Arbitration shall apply to the proceedings. CAS shall primarily apply the various regulations of FIFA and, additionally, Swiss law".

30. As a result, subject to the primacy of applicable FIFA's regulations, Swiss Law shall apply complementarily. This was expressly accepted by the parties in their respective submissions.

31. The relevant contracts at the basis of the present case were signed after 1 January 2008, which is the date when the revised FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players (i.e. the edition 2008) came into force (hereinafter referred to as the "RSTP"). Pursuant to article 26 §§ 1 and 2 of the regulations, the case shall be assessed according to the RSTP.

IV.3 ADMISSIBILITY

32. The appeals were filed within the deadline provided by the FIFA Statutes and stated in the decisions issued by the DRC. They complied with all the other requirements of article R48 of the Code.

33. It follows that the appeals are admissible.

IV.4 MERITS

34. The main issues to be resolved by the Panel in deciding this dispute are the following:

- Was the Player a professional before he joined Hamrun Spartans FC?
- Are the Respondents entitled to training compensation?

A. Was the Player a professional before he joined the Appellant?

35. On the one hand, Hamrun Spartans FC claims that the Player signed his first contract as a professional with Club Quick Boys.

36. On the other hand, the Respondents submit that Club Quick Boys was an amateur club and as such was not allowed - under the regulations of the KNVB - to enter into a professional contract with a player. Hence, they are of the opinion that the requirement of a "written contract" laid out in article 2 of the RSTP is not fulfilled. In addition, they contend that the Player did not receive from Club Quick Boys a remuneration, which exceeded the costs he effectively incurred. Finally, they assert that the absence of any transfer fee between Club Quick Boys and Hamrun Spartans FC "leads to the conclusion that the Player did not have a written contract in the meaning of Article 2 of the RSTP".

Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

Page 12

In general

37. According to article 2 par. 2 of the RSTP, *"A professional is a player who has a written contract with a club and is paid more for his footballing activity than the expenses he effectively incurs. All other players are considered to be amateurs."*
38. Pursuant to article 5 par. 2, first sentence of the RSTP, *"A player must be registered at an association to play for a club as either a professional or an amateur in accordance with the provisions of article 2."*
39. In other words, the players are either amateur or professional. There is no space for a third, or hybrid category (CAS 2006/A/1177, Aston Villa F.C. v. B.93 Copenhagen, par. 7.4.3; CAS 2009/A/1781 FK Siad Most v. Club Esportivo Bento Gonçalves, par. 8.13; CAS 2008/A/1739 Club Atlético Boca Juniors v. T., Real Club Deportivo Mallorca SAD & FIFA par. 92).
40. The definition of "professional" in the RSTP is clear (see FIFA Commentary on the RSTP, ad art. 2). As stated supra, to be a professional, the Player must meet two cumulative requirements: a) he must have a written employment contract with a club and b) must be paid more than the expenses he effectively incurs in return for his footballing activity (TAS 2009/A/1895 Le Mans Union Club 72 c. Club Olympique de Bamako).

In particular

41. It is undisputed that the Player was registered as a professional with Hamrun Spartans FC.
42. It is hence for the Panel to decide whether the two conditions set in article 2 par. 2 of the RSTP were fulfilled, while the Player was registered with Club Quick Boys.

Is there a written contract between the Player and Club Quick Boys?

43. On 23 April 2012 and in response to the Panel's request, the Respondents provided a copy of the written contract signed on 13 August 2008 between the Player and Club Quick Boys. According to the terms of this document, the parties to the said contract entered into an *"employment agreement"*.
44. The Respondents contend that the mere fact that the Player and Club Quick Boys signed an *"employment agreement"* is irrelevant. According to them, in order to be qualified as a *"written contract"* under article 2 of the RSTP, the labour agreement has to be registered as such by the interested association, which was and could not have been the case, as the regulations of the KNVB at that time prohibit amateur clubs, such as Club Quick Boys, to enter into a professional labour agreement. In addition, the Respondents point out that the Player was always registered as an amateur at the KNVB.
45. The Panel observes that the Respondents' interpretation of article 2 §2 of the RSTP is not supported by the plain wording of this provision. If the Respondents' arguments in this respect were to be followed, we would be actually introducing a hybrid category of players, that is, players with a written contract and with a salary but who are registered as amateur at their association, quod non. In addition, nothing in the relevant FIFA rules

10. Oct. 2012 17:21

No. 2681 P. 4/19

Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

Page 13

indicates that the classification as a professional is subject to a third condition, i.e. the effective registration as such at the concerned association.

46. Furthermore, the door would be opened to abuses if the classification as a professional and the derivative entitlement to training compensation would be conditional upon the association to effectively register the player as a professional. This is particularly true in the presence of a:
 - club such as Club Quick Boys, which failed to comply with the regulations of its own association (i.e. signed a professional contract with a player despite the fact that it was not supposed to);
 - association such as the KNVB which failed to register a player as professional, irrespective of the question whether the requirements of article 2 par. 2 of the RSTP are met.
47. In this regard, it should be noted that in case the dispute is related to an international transfer and the consequences of the registration of the Player pursuant to such transfer, the status of the player has to be analysed exclusively based on the relevant FIFA rules. There is no room for the application in such a case of different national rules. Pursuant to articles 1 §3, litt. a) and 26 §3 of the RSTP, a national federation is obliged to literally transpose article 2 of the RSTP. The mere fact that a national federation registers a player in a way inconsistent with the requirements of the RSTP (e.g. because a club did not inform the national federation that it concluded an employment contract with a player) should not affect the decision as to the true status of the Player and should not remove the Player from the scope of the FIFA regulations and the criteria established in article 2 of the RSTP (CAS 2007/A/1370 & 1376, CAS 2008/A/1781 FK Siad Most v. Club Esportivo Bento Goncalves, §8.25). As a result, the RSTP, and in particular its article 2, override possible conflicting national rules.
48. Based on the foregoing, the Respondents cannot derive any right from the fact that Club Quick Boys signed an "employment contract" with the Player in violation of the regulations of the KNVB. In the view of the Panel, it cannot be denied that the Player had a "written contract" with Club Quick Boys, as provided by article 2 §2 of the RSTP.

When playing for Club Quick Boys, was the Player paid more for his footballing activity than the expenses he effectively incurred?
49. The Respondents submit that the Player was only entitled to receive a monthly remuneration of EUR 625 just sufficient to cover his travelling expenses. They claim that the amounts received by the Player "actually corresponded to his actual costs he effectively incurred."
50. It results from the contract signed by Club Quick Boys and the Player that the latter was entitled to monthly wages (EUR 650 gross per month for 8 hours a week), fixed expenses allowance (EUR 1,000 net per season), commuting allowance (EUR 4,856 net per season), line-up fees (EUR 125 per match). The Player was also eligible for bonuses pursuant to an established payment scheme. In return the Player agreed to "enter the employment of Quick Boys" (article 1.1), not to "terminate this employment agreement prematurely" (article 1.4), to work 8 hours a week for Club Quick Boys (article 2.1), to

10. Jul. 2012 17:22

No. 2601 P. 15/19

Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

Page 14

"keep himself available for Quick Boys' first, second and third team" (article 4.1), to "take part in one or more training camps to be organised by Quick Boys" (article 4.2), to not go "on a holiday during the season" (article 4.5), to be present during training and match days (article 4.4), to make himself available for public relations involvement and to wear sponsored clothing (articles 4.3, 4.6 and 4.7).

51. It has been established that between August and December 2008, Club Quick Boys paid at least twice the monthly wage of EUR 625 as well as other amounts totalling EUR 1,035.26.
52. In the view of the above, the Panel finds that there was an employer-employee relationship between the Player and Club Quick Boys. From the moment he signed the contract, the Player agreed to perform services for the club. A situation of directional control, on the part of the Club, and subordination, on the part of the Player, is clearly present. In consideration for his services, the Player was entitled not only to a monthly wage and appearance bonuses in the event he played, but also enjoyed other rights and benefits. All these advantages clearly exceed the category of cost reimbursements described in article 2 §2 of the RSTP. In addition and contrary to the Respondents' allegations, the sum of EUR 625 paid to the Player was not meant to cover his travel expenditures, since extra "commuting allowance" was anyway due to the Player beyond the monthly allowance.

In conclusion

53. Based on the relevant FIFA regulations, the Panel concludes that the status of the Player at the time he was registered with Club Quick Boys was that of a professional.

B. Are the Respondents entitled to training compensation?

54. The situation of Amsterdam FC and of Almere City FC is fundamentally different from the one of Club Quick Boys.

Regarding Amsterdam FC and Almere City FC

55. Article 20 of the RSTP provides the following:

"Training compensation shall be paid to a player's training club(s): (1) when a player signs his first contract as a professional and (2) each time a professional is transferred until the end of the season of his 23rd birthday. The obligation to pay training compensation arises whether the transfer takes place during or at the end of the player's contract. The provisions concerning training compensation are set out in Annexe 4 of these regulations."

56. Pursuant to article 3 §1 of annex 4 to the RSTP:

"On registering as a professional for the first time, the club with which the player is registered is responsible for paying training compensation within 30 days of registration to every club with which the player has previously been registered (in accordance with the players' career history as provided in the player passport) and that has contributed to his training starting from the

10. Jul. 2012 17:22

No. 2691 3. 16/19

Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

Page 15

season of his 12th birthday. The amount payable is calculated on a pro rata basis according to the period of training that the player spent with each club. In the case of subsequent transfers of the professional, training compensation will only be owed to his former club for the time he was effectively trained by that club."

57. For the reasons exposed here above, the Player signed his first professional contract with Club Quick Boys.
58. However, the Respondents argue that the Player was registered as an amateur with the KNVB and was only formally registered for the first time as a professional when he joined Hamrun Spartans FC. They suggest that it is the first formal registration as a professional, which should be taken into account.
59. The Panel finds this argument unconvincing and, in this regard, endorses the position articulated in CAS 2008/A/1781 FK Siad Most v. Club Esportivo Bento Goncalves (§8.24)

"(...) Undeniable, there is an inconsistency in the wording used in the RSTP. While Art. 20 refers to the signing of the first professional agreement as the trigger element for paying of training compensation, Article 2 para. 1 and Article 3 para. 1 of Annex 4 refers to the first registration as a professional as the trigger element for payment. Nevertheless, it is the Sole Arbitrator's view that the articles of Annex 4 are mainly focused on the procedure for payment and therefore refer to registration, being an easily identifiable element. However, the principle can be found by reading Article 20 together with Article 5 of the 2005 RSTP. Article 5 requires that the registration will reflect the true status of the player, and thus states clearly that the registration should adhere to the criteria of Article 2. The assumption of the regulations is that a Player will indeed be registered in a manner that complies with the criteria contained in Article 2 and therefore, under this assumption, there can be no distinction between the signing of the first professional contract and the registration for the first time as a professional."

60. Based on article 20 of the RSTP as well as on article 3 §1, last sentence of Annex 4 to the RSTP and considering that the Player signed his first professional contract with Club Quick Boys, neither Amsterdam FC nor Almere City FC are entitled to claim any training compensation from Hamrun Spartans FC.

Regarding Club Quick Boys

61. As a general rule and based on article 3 §1, last sentence of Annex 4 to the RSTP, Club Quick Boys should be entitled to claim training compensation for the time it effectively trained the Player. This however, would have been the case had the transfer of the Player not taken place between two clubs within the EU/EEA.
62. In the presence of transfers within the EU/EEA, special provisions apply. They are the result of the understanding reached between FIFA and UEFA on the one hand and the European Union on the other in March 2001 (see FIFA Commentary on the RSTP, ad

art. 6 of annexe 4 to the RSTP). This has been formalised through article 6 of Annex 4 to the RSTP, which reads as follows:

"Article 6 Special provisions for the EU/EEA

1. *For players moving from one association to another inside the territory of the EU/EEA, the amount of training compensation payable shall be established based on the following:*
 - a) *If the player moves from a lower to a higher category club, the calculation shall be based on the average training costs of the two clubs;*
 - b) *If the player moves from a higher to a lower category, the calculation shall be based on the training costs of the lower category club.*
 2. *Inside the EU/EEA, the final season of training may occur before the season of the player's 21st birthday if it is established that the player completed his training before that time.*
 3. *If the former club does not offer the player a contract, no training compensation is payable unless the former club can justify that it is entitled to such compensation. The former club must offer the player a contract in writing via registered post at least 60 days before the expiry of his current contract. Such an offer shall furthermore be at least of an equivalent value to the current contract. This provision is without prejudice to the right to training compensation of the player's previous club(s)."*
63. Regarding the relationship between the Player and Club Quick Boys, it is undisputed that:
- the contract signed in August 2008 between Club Quick Boys and the Player was prematurely terminated by mutual agreement;
 - subsequently, Club Quick Boys has never offered the Player a new contract;
 - after he left Club Quick Boys, the Player was registered with Hamrun Spartans FC, which is a member of the MFA;
 - the MFA and the KNVB are two distinct associations within the EU.
64. It results from the foregoing, that Club Quick Boys did not show any interest in keeping the Player and had no intention to offer him a new employment contract or to continue its relationship with the Player. Since the Player moved to another club within the EU/EEA, Club Quick Boys lost its entitlement to training compensation.
65. The Respondents contend that article 6 of Annex 4 to the RSTP cannot be held against them since the KNVB regulations prohibit an amateur club such as Club Quick Boys to actually enter into a labour agreement with a player.
66. However, the Panel observes that the KNVB regulations -- which prohibited Club Quick Boys to enter into a labour agreement with the Player - did not discourage Club Quick Boys to actually sign an "employment contract" with the Player in August 2008. Under these circumstances, the Panel does not see why Club Quick Boys was not in a position to sign a new contract with the Player if it so wished. At any rate, and for all the reasons

10 Jul 2012 17:24

No. 2601 P. 18/19

Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC

Page 17

already exposed, possible conflicting provisions at national level cannot override FIFA binding rules, among which article 6 of Annex 4 to the RSTP. Hence, the Respondents' argumentation must be disregarded without further consideration.

Conclusion

67. In view of the above, and especially because the transfer occurred between two clubs belonging to EU/EEA, the Panel holds that Hamrun Spartans has no obligation to pay any training compensation to Amsterdam FC, Almere City and Club Quick Boys in relation with the Player.
68. This conclusion makes it unnecessary for the Panel to consider the other requests submitted by the parties. Accordingly, all other prayers for relief are rejected.

V. Costs

69. Pursuant to article R64.4 of the Code, the Court Office shall, upon conclusion of the proceedings, determine the final amount of the costs of the arbitration, which shall include the CAS Court Office fee, the costs and fees of the arbitrators computed in accordance with the CAS fee scale, the contribution towards the costs and expenses of CAS, and the costs of witnesses, experts and interpreters. In accordance with the consistent practice of CAS, the award states only how these costs must be apportioned between the parties. Similar costs are later determined and notified to the parties by separate communication from the Secretary General of CAS.
70. In the present case, the appeals must be allowed. Therefore the Respondents should bear in equal shares, the entirety of the costs of the present arbitration, to be determined by the CAS Court Office.
71. Furthermore, as a general rule, the award grants the prevailing party a contribution toward its legal fees and other expenses incurred in connection with the proceedings. However, having taken into account a) the outcome of the arbitration, b) the fact that the Respondents' claims were dismissed in spite of the fact that they were supported by the KNVB and FIFA, , the Panel finds that the Respondents (whose claim is dismissed) would suffer a double punishment if they were requested to pay in favour of Hamrun Spartans FC a contribution towards its legal fees and other expenses.
72. Accordingly, each party shall each bear its legal fees and other expenses incurred in connection with this arbitration.

* * * * *

10.07.2012 17:24

No. 2501 P. 19/19

Tribunal Arbitral du Sport
Court of Arbitration for Sport

CAS 2012/A/2711 Hamrun Spartans FC v. Amsterdam FC
CAS 2012/A/2712 Hamrun Spartans FC v. Club Quick Boys
CAS 2012/A/2713 Hamrun Spartans FC v. Almere City FC
Page 18

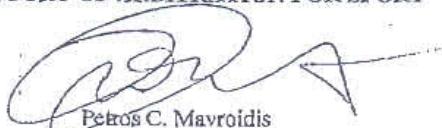
ON THESE GROUNDS

The Court of Arbitration for Sport rules that:

1. The appeals filed by Hamrun Spartans FC against the decisions issued by the FIFA Dispute Resolution Chamber on 7 April 2011, registered in the CAS roll under the reference numbers CAS 2012/A/2711, CAS 2012/A/2712 and CAS 2012/A/2713, are upheld.
2. The decisions issued by the FIFA Dispute Resolution Chamber on 7 April 2011, registered in the CAS roll under the reference numbers CAS 2012/A/2711, CAS 2012/A/2712 and CAS 2012/A/2713 are set aside.
3. Hamrun Spartans has no obligation to pay any training compensation to Amsterdam FC, Almere City and Club Quick Boys in relation with the Player, Sylvano Comvalius.
4. The costs of the present arbitration, to be determined and notified to the parties by the CAS Court Office, shall be borne by Amsterdam FC, Almere City and Club Quick Boys jointly in equal shares.
5. Each party shall each bear its legal fees and other expenses incurred in connection with this arbitration.
6. All other claims are dismissed.

Lausanne, 10 July 2012

THE COURT OF ARBITRATION FOR SPORT



Petros C. Mavroidis
President of the Panel

Bijlage XIX Uitspraak DRC zaak 02142877a

Decision of the Dispute Resolution Chamber

passed in Zurich, Switzerland, on 27 February 2014,

in the following composition:

Geoff Thompson (England), Chairman Todd Durbin (USA), member Leonardo Grosso (Italy), member

Club L, from country P

Club C, from country B

on the claim presented by the club,

against the club,

as Claimant

as Respondent

regarding training compensation in connection with the player R

I. Facts of the case

1. The country P Football Federation confirmed that the player, Player R (hereinafter: the player), born in January 1989, was registered as an amateur with its affiliated clubs:
 - - Club A as from 8 October 2003 until 27 September 2004,
 - - Club L (hereinafter: the Claimant) as from 1 September 2008 until 13 August 2009,
 - - Club P as from 13 August 2009 until 30 August 2010,
 - - Club E as from 31 August 2010 until 24 July 2011.
2. The player passport issued by the country P Football Federation indicates that also in between the periods stipulated above, the player was at all times registered as an amateur.
3. The football season in country P lasts from 1 July until 30 June of the following year.
4. According to a written confirmation of the country B Football Association, the player was registered with its affiliated Club C (hereinafter: the Respondent) on 11 July 2011 as an amateur and confirmed that the Respondent communicated on 14 June 2012 having signed a professional contract with the player.
5. The country P Football Federation confirmed that the Claimant belonged to the category IV (indicative amount of EUR 10,000 per year within UEFA) during the time when the player was registered with it.
6. The country B Football Association confirmed that the Respondent belonged to the category II (indicative amount of EUR 60,000 per year within UEFA) during the season when the player was registered with the club.
7. On 14 August 2013, the player's transfer from the Respondent to Club D, from country S was completed in the Transfer Matching System (TMS). According to the player passport uploaded by the country B Football Association within the scope of the pertinent transfer instruction in the TMS, the player was registered as a professional with the Respondent during the seasons 2011/2012 and 2012/2013.
8. On 8 November 2011, the Claimant contacted FIFA requesting training compensation in relation to the transfer of the player to the Respondent and therewith his first registration as a professional. In particular, the Claimant requested the amount of EU 35,000 plus 5%

default interest p.a. on said amount as from the 31 day of the player's registration with the respondent

9. In support of its claim, the Claimant indicated that it was informed by the Respondent that it considered that the player was an amateur as it only signed a "formation contract" on 31 July 2011. However, the Claimant stated that in fact the Respondent signed the player as a professional and that the official labelling of the contract as "formation contract" should not have any influence on its actual nature.
10. In addition to that, the mere fact that a country P player moves to country B in order to play football may only be possible on the assumption that he was earning sufficient remuneration to cover his daily expenses.
11. In connection with this aspect, the Claimant quoted an interview given by the Respondent's managing director related to the player and to the contract with the club, which also suggests that the player was signed as a professional:

"The agreement signed today, the only possible where the three parties at that time could reach a consensus on all aspects: contractual, financial and other conditions."

12. Finally, the Claimant indicated that according to the regulations of the country B Football Association, there is no regulatory basis for formal non-professional contracts in country B football.
13. In its reply, the Respondent stated that on 31 July 2011 the player was only signed on a "scholarship contract" as an amateur, whereas it signed the player as a professional only after the player's 23rd birthday as from 1 July 2012, which is why no training compensation is due. In this respect, the Respondent submitted a copy of the relevant "scholarship contract" which ran from 1 August 2011 until 30 June 2012 and indicated that the player was i) an amateur player and ii) was to receive an amount of EUR 400 on a monthly basis (EUR 300 for "nutrition", EUR 50 for "transport" and EUR 50 for "sports equipment and the maintenance of such sport equipment").
14. Equally, the Respondent submitted a copy of the contract of the player which ran from 1 July 2012 until 30 June 2014. Said contract, inter alia, provided for a gross monthly salary of EUR 2,000 and the payment of variable match bonuses. Moreover, the contract in question stipulated the payment of a "sign-on-fee" in favor of the player in the amount of EUR 45,000 for the season 2012/2013 and in the amount of EUR 60,000 for the season 2013/14.
15. Furthermore, the Respondent held that the country B Football Association recognizes formal non-professional contracts such as the contract concluded with the player and made reference to a DRC decision dated 28 July 2005 according to which the status of a player at the association has to be respected by FIFA and cannot be disputed. Said decision stipulates inter alia the following: "In continuation, the Chamber pointed out that in disputes concerning training compensation, the nature of a contract between a player and a club is determined by the relevant association. As a principle, the Chamber will not enter into the question concerning the status of the player. In such case, the autonomy of the Association must be respected by the Dispute Resolution Chamber, and therefore, the status of the registration of such player at the Association shall be taken into consideration in order to determine whether the conditions stipulating the payment of training compensation have been fulfilled."
16. Moreover, the player was allegedly only "reimbursed at an acceptable height (400 EUR per month – travel expenses included)", which "corresponds with the expenses the player effectively incurs in return to his training activity". Hence, according to art. 2 of the FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players (hereinafter: the Regulations), the player should be regarded as an amateur.
17. In addition to the above, the Respondent indicated that, according to the "scholarship contract", the player did not have the obligation to participate in professional games, which allegedly also indicates that the player was not signed as a professional.
18. Furthermore, the Respondent indicated that the quote from the interview with the club's managing director was falsely translated, as it was actually said:

"The present agreement, was the only possibility on which the three parties could agree on that moment..." This allegedly also "affirms that there is no other contract than the

scholarship contract signed on the 31th of July 2011 and that the three parties weren't ready to sign a professional contract at that moment."

19. Finally, the Respondent argued that the amount claimed by the Claimant is disproportionate. In this context, the Respondent pointed to the general purpose of training compensation and provided its own calculation as to the actual training costs the Claimant had allegedly occurred during the time the player was registered with the latter club.
20. In its replica, the Claimant stressed that that the player on 10 January 2012 entered a written contract with the Respondent, in which the player was addressed as "a full-time paid sportsman". Therefore the player was allegedly a professional after signature of said contract.
21. In addition, the Claimant held that the Respondent has not given sufficient proof for the player's alleged amateur status as they only provided registration forms where the player was labelled as an amateur, instead of an official player passport or written confirmations from the country B Football Association.
22. In this context, the Claimant stated that the regulations of the country B Football Association distinguish between "contractual players" and "amateurs", which is why there was no such thing as an amateur player with a written contract. Therefore, the player could only be considered a professional.
23. Furthermore, the Claimant raised doubts as to why the player would sign a scholarship contract resp. a "Contrat de Formation" with the Respondent in the first place, as the player was already 22 years old, had already played his fourth season as a senior and was therefore "no longer in a proper age of going to school".
24. In this connection, the Claimant pointed out that the player was an important member of the senior squad, playing 34 out of the 41 official matches during the season of 2011/2012, which allegedly shows that the player already had the same playing and training level as the other professional players, which should also indicate that the training of the player had already ended, contrary to the content of the scholarship contract.
25. As for the remuneration of the player, the Claimant referred to art. 528 of the regulations of the country B Football Association, which states that "the contract of a non-amateur player must not provide an annual remuneration inferior to € 2.047,60", whereas the player received a so called reimbursement of his expenses for an annual amount of EUR 4,800. Bearing this in mind and in accordance with art. 2 par. 2 of the Regulations the player should therefore be considered a professional.
26. Finally, the Claimant stated that its claim was not disproportionate as it was in accordance with art. 6 par. 1b of Annexe 4 of the Regulations.
27. In its final position, the Respondent admitted on the one hand that the player had one good season in 2011/2012, but saw his performances diminish during the following seasons. This and the fact that until the age of 23 no other team had made a professional contract offer to the player, allegedly shows that the player's training was in fact not yet finished.
28. Moreover, the Respondent objected to the Claimant's interpretation of the regulations of the country B Football Association, stating that "a player is qualified as a professional player if he engages oneself to organize his footballing activity as a professional occupation and, if the player is bound by a contract notified to the country B Football Association that commits the player to respond to all convocations of the club and to participate to all football matches". Furthermore, "the country B regulations stipulate that a professional player has to earn a salary of 8.850 EUR per year (Royal Decree of 19.06.2011 in execution of the Law of 24 February 1978). In this context, the Respondent repeated that the player did not have the obligation to participate in official matches of the club, that he did not organize his footballing activity by himself and that he did not earn the minimum salary of a professional player.
29. Besides, the Respondent stressed that according to the regulations of the country B Football Association, the status as a "contractual player" was not dependent on the existence of a written contract between the club and the player, but only of the status of the player, i.e. amateur or professional. Therefore the player could sign an amateur contract with the Respondent without being a "contractual player", meaning a professional player. Hence, the player had to be considered an amateur until his 23rd birthday when he signed his first professional contract.

30. As for the definition of a professional player according to the Regulations, the Respondent insisted that the player did not receive a salary but a reimbursement of his expenses, which mostly covered for the expenses for meals (EUR 10 per day), transport before and after training (EUR 1.6 per day) as well as for equipment and maintenance of equipment (EUR 1.6 per day).
31. In addition to the foregoing, the Respondent stated that the country B Football Association has qualified the player as an amateur as from 4 July 2011 until 1 July 2012, which, according to the jurisprudence of the DRC of 28 July 2005 (cf. point 14), has to be respected as "the nature of a contract between a player and a club is determined by the relevant association who has the full autonomy to determine the status of the player". Therefore, the amateur status of the player cannot be disputed.
32. Finally, the Respondent reiterated its position that the amount of training compensation claimed was disproportionate as its effective training costs were allegedly much lower than the amounts stipulated in Annexe 4 of the Regulations.
33. After being asked by FIFA to provide its comments regarding art. 6 par 3. of Annexe 4 of the Regulations, the Claimant stated that it was not the last club where the player was registered before being registered with the Respondent.

Furthermore, the Claimant indicated that it was a purely amateur club during the seasons the player was registered with it and provided a written confirmation of the country P Football Federation in this regard. Therefore, the Claimant did not have and still does not have the financial resources to propose a professional contract to the player.

II. Considerations of the Dispute Resolution Chamber

1. In a first instance, the Dispute Resolution Chamber (hereinafter also referred to as Chamber) analysed whether it was competent to deal with the case at hand. In this respect, it took note that the present matter was submitted to FIFA on 8 November 2011. Consequently, the Rules Governing the Procedures of the Players' Status Committee and the Dispute Resolution Chamber, edition 2008 (hereinafter: Procedural Rules) are applicable to the matter at hand (cf. art. 21 par. 2 and 3 of the Procedural Rules).
2. Furthermore, and taking into consideration that the player was registered with the Respondent on 11 July 2011, the Chamber analysed which regulations should be applicable as to the substance of the matter. In this respect, it confirmed that in accordance with art. 26 par. 1 and 2 of the Regulations on the Status and Transfer of Players (editions 2010 and 2012), and considering that the present claim was lodged on 8 November 2011, the 2010 edition of the said regulations (hereinafter: Regulations) is applicable to the matter at hand as to the substance.
3. Subsequently, the members of the Chamber referred to art. 3 par. 1 of the Procedural Rules and confirmed that in accordance with art. 24 par. 1 in combination with art. 22 lit. d) of the Regulations, the Dispute Resolution Chamber is competent to decide on the present litigation concerning training compensation between clubs belonging to different associations.
4. The competence of the Chamber and the applicable regulations having been established, the Chamber entered into the substance of the matter. The members of the Chamber started by acknowledging the above-mentioned facts of the case as well as the documentation on file.
5. First of all, the Chamber recalled that the player was born on 5 January 1989 and was registered with the Claimant as from 1 September 2008 until 13 August 2009 as an amateur player. Equally, the Chamber took note that the player was registered with the Club A, from country P as from 8 October 2003 until 27 September 2004, with Club P as from 13 August 2009 until 30 August 2010 and with Club E as from 31 August 2010 until 24 July 2011, each time as an amateur player.
6. In continuation, the Chamber observed that the Claimant asserted that it was entitled to receive training compensation from the Respondent in the amount of EUR 35,000, as the player was transferred to a club belonging to a different association before the end of the season of the player's 23rd birthday and registered with the relevant club as a professional.
7. Equally, the Chamber took note that the Respondent rejected the Claimant's claim for the payment of training compensation, stating that the player was registered with it as an amateur as he was only signed on a "scholarship contract", whereas he signed his first contract as a professional only after the end of the season of his 23rd birthday. Moreover, the Chamber noted that the aforementioned "scholarship contract" which ran from 1 August 2011 until 30

June 2012, indicated that the player was an amateur player and provided for a monthly salary of EUR 400, thereof the amount of EUR 300 earmarked for “nutrition”, EUR 50 for “transport” and EUR 50 for “sports equipment and the maintenance of such sport equipment”, i.e. a yearly salary of EUR 4,800.

8. In addition to that, the Chamber took note of the written confirmation of the country B Football Association, in which it attested that the Respondent, on 14 June 2012, signed a professional contract with the player, valid as of 1 July 2012. Furthermore, the Chamber recalled that said contract, inter alia, provided for a monthly gross salary of EUR 2,000 and the payment of variable match bonuses. Moreover, the professional contract stipulated the payment of a “sign-on-fee” in favor of the player in the amount of EUR 45,000 for the season 2012/2013 and in the amount of EUR 60,000 for the season 2013/14.
9. In this respect, the Chamber firstly deemed it important to establish whether the player held the amateur status or the professional status at the time he was registered with the Respondent or at least prior to the end of the 2011/2012 season.
10. In this regard, the members of the Chamber recalled that the contract of 31 July 2011 contained a provision stipulating that the player would render his services to the Respondent as an amateur player and that, according to said contract, the player was entitled to receive a monthly salary of EUR 400 from the Respondent as indemnities for the costs related to nutrition, transport and sports equipment.
11. In this context, the Chamber turned its attention to art. 2 par. 2 of the Regulations, which stipulates that “a professional is a player who has a written contract with a club and is paid more for his footballing activity than the expenses he effectively incurs. All other players are considered to be amateurs”. On this basis, the Chamber considered that an amount such as EUR 400 per month could not be considered, from the outset, as insufficient to cover the expenses incurred through a player’s footballing activity in country B. In fact, assessing the player’s status solely on his remuneration for the 2011/2012 season, in the Chambers view, would rather suggest that EUR 400 per month would be possibly sufficient to cover all football related expenses. Nevertheless, considering the extensive argumentation of the Respondent and, in particular, the diverging information from the country B Football Association, the members of the Chamber deemed it necessary to further analyse the circumstances of the matter at stake as well as the documentation at hand.
12. The Chamber recalled the content of art. 528 of the regulations of the country B Football Association, according to which a player is to be regarded as “non-amateur” if he has a written contract according to the regulations of the country B Football Association and if he receives a yearly salary of at least EUR 2,047.60. Furthermore, the Chamber recalled the contents of the country B “Royal decree of 19 June 2011” and the “Law of 24 February 1978”, according to which a player is to be regarded as a professional if he receives a yearly salary of at least EUR 8,850.
13. With this established, the Chamber asserted that by earning a yearly salary of EUR 4,800, i.e. a salary higher than EUR 2,047.60 and less than EUR 8,850, the player had the status of “non-amateur”, according to the regulations of the country B Football Association and the statutory laws of country B. Consequently, notwithstanding the fact that the definition contained in the Regulations regarding the status of the player would prevail as opposed to any national regulations, the Chamber observed that the country B statutory laws and the country B Football Association regulations did not facilitate the appreciation as to whether the player is to be considered an amateur or a professional as per art. 2 par. 2 of the Regulations.
14. Given the “non-amateur” status of the player, and bearing in mind that the Regulations in art. 2 par. 2 only distinguish between amateur and professional contracts whereas the status of “non-amateur” is not recognized as a category of its own, the Chamber deemed that concrete circumstances of the individual case, i.e. factors outside of the wording and the content of the “scholarship contract” would also be of interest for the assessment of the status of the player during the season 2011/2012, i.e. the status of the player before the end of the season of his 23rd birthday.
15. In this context, the Chamber recalled the Decision of the Dispute Resolution Chamber of 28 July 2005, where it is stipulated that “(...) the nature of a contract between a player and a club is determined by the relevant association (...)” and that “the autonomy of the Association must be respected by the Dispute Resolution Chamber, and therefore, the status of the registration of such player at the Association shall be taken into consideration in

order to determine whether the conditions stipulating the payment of training compensation have been fulfilled.” In this context, the Chamber made reference to art. 6 par. 3 of Annexe 3 of the Regulations which establishes that “within the scope of the proceedings pertaining to the application of these regulations, FIFA may use any documentation or evidence generated by or contained in TMS or obtained by FIFA TMS GmbH on the basis of their investigation powers (cf. Annexe 3, article 7 paragraph 4) in order to properly assess the issue at stake.” On this basis, the members of the Chamber pointed to the player passport which was uploaded by the country B Football Association in connection with the subsequent transfer of the player from the Respondent to the Club D, from country S. In said player passport, the country B Football Association stated that the player was already registered as a professional during the season 2011/2012.

16. At this stage, the Chamber formed the belief that already based on the aforementioned circumstances, it could be established that the player was already a professional during the duration of the “scholarship contract” with the Respondent. However, given the extensive argumentation of the parties in the present matter, the Chamber also based its decision on the following circumstances.
17. Turning its attention to the additional argumentation of the Claimant in this regard, the Chamber observed that the player and the Respondent signed the “scholarship contract” on 31 July 2011, i.e. only five months before the player turned 23. Moreover, the Chamber pointed to the undisputed fact that the player had already participated in 34 out of the 41 official matches for the first team of the Respondent during the seasons 2011/2012. Hence, the Chamber observed that the player had played a substantial number of matches with the Respondent as well as that he was an important player for the Respondent during the season 2011/2012, a fact recognized by the Respondent itself. In the Chamber’s view, these sporting elements rather speak in favour of the argument of the Claimant that the player was in fact considered as a professional by the Respondent as of the conclusion of the contract dated 31 July 2011.
18. Subsequently, the Chamber drew its attention to both the contents of the “scholarship contract” and the professional contract signed between the player and the Respondent on 14 June 2011, and, in this regard, particularly focused on the monthly salary provided for in the “scholarship contract” as well as on the financial details of the professional contract. In this context, the Chamber recalled that, during the duration of the “scholarship contract”, the player received a monthly remuneration of EUR 400. Subsequently, the Chamber noted that the professional contract due to enter into force on the first day of the season of the player’s 24th birthday provided for a gross salary of approximately EUR 24,000 per year as well as a “sign-on-fee” in the amount of EUR 45,000 for the season 2012/2013. In this respect, the Chamber found it worthwhile to underline that not only was the player’s monthly remuneration being multiplied by five as of 1 July 2012, but that a “sign-on-fee” amounting to almost twice the amount of the yearly salary is rather unusual in player contracts. Again, bearing in mind that the player only received a salary of EUR 400 before signing the contract for the 2012/2013 and 2013/2014 seasons, the Chamber formed the belief that by suddenly being awarded such a raise in salary and a considerably high “sign-on-fee” upon signature of the second contract, it could not be excluded that, the player was also compensated for accepting a lower salary in the “scholarship contract” for the 2011/2012 season as an attempt to circumvent the possible obligation of paying training compensation to the player’s former club(s). Consequently, the Chamber concurred in the conclusion that the aforementioned provided a further indication that the player was already a professional during the season 2011/2012.
19. Equally, the Chamber highlighted that the second element contained in said art. 2 par. 2 of the Regulations, i.e. the existence of a written contract, is met.
20. In conclusion, taking into consideration the remuneration received by the player as of August 2011, that the country B Football Association in the player passport stated that the player was registered as a “professional” (cf. point II.15), taking into account the criteria set out in art. 2 par. 2 of the Regulations as well as the circumstances in this particular matter as illustrated above (cf. points II.17 and II.18), the members of the Chamber unanimously concluded that the player was in fact already registered as a professional during the season 2011/2012, i.e. during the duration of the “scholarship contract” with the Respondent.

21. Having established the above, the Chamber referred to the rules applicable to cases regarding training compensation and stated that, as established in art. 20 of the Regulations as well as in art. 2 par. 1 of Annexe 4 of the Regulations, training compensation is payable, as a general rule, when a player is registered for the first time as a professional before the end of the season of the player's 23rd birthday or when a professional is transferred between clubs of two different associations before the end of the season of the player's 23rd birthday. In case the player is registered for the first time as a professional, art. 3 par. 1 sent. 1 of Annexe 4 of the Regulations sets forth that the club with which the player is registered is responsible for paying training compensation within 30 days of registration to every club with which the player has previously been registered and that has contributed to his training starting from the season of his 12th birthday.
22. The aforementioned having been established, the Chamber then referred to art. 6 of Annexe 4 of the Regulations, which contains special provisions regarding players moving from one association to another association inside the territory of the European Union (EU)/European Economic Area (EEA). In this regard, the Chamber indicated that, since the player moved from one association to another association inside the territory of the EU, said article is applicable. Hence, the Chamber concluded that art. 6 par. 3 of Annexe 4 of the Regulations applies in the case at hand as a *lex specialis*.
23. However, in this regard, the Chamber pointed out that, in casu, a possible obligation to offer the player a contract in compliance with art. 6 par. 3 of Annexe 4 of the Regulations would in principle lie with the former club of the player and not with the Claimant. As stated in art. 6 par. 3 of Annexe 4 of the Regulations, said provision is without prejudice to the right of training compensation of the player's previous club(s).
24. On account of the above considerations, the Chamber decided that the Respondent is liable to pay training compensation to the Claimant.
25. Turning its attention to the calculation of training compensation, the Chamber recalled that the player was born on 5 January 1989 and was registered with the Claimant as from 1 September 2008 until 13 August 2009 as an amateur.
26. Equally, the Chamber recalled that the player was a professional while being registered with the Respondent (cf. points I.7 and II.15).
27. On account of the above and in accordance with art. 20 in combination with Annexe 4 of the Regulations, the Chamber considered that the Claimant is, thus, entitled to receive training compensation for the period as from 1 September 2008 until 13 August 2009.
28. Turning its attention to the calculation of training compensation, the Chamber referred to the FIFA circular no. 1223 dated 29 April 2010 which provides details for the calculation of training compensation as well as to art. 5 par. 1 and par. 2 of Annexe 4 of the Regulations, which stipulate that as a general rule, to calculate the training compensation due to a player's former club, it is necessary to take the costs that would have been incurred by the new club if it had trained the player itself. Furthermore, the Chamber referred to art. 6 of Annexe 4 of the Regulations which contains special provisions in case a player moves from a lower to a higher category club or from a higher to a lower category club within the territory of the EU/EEA.
29. In continuation, the Chamber observed that according to the documentation on file, the Claimant belonged to the category IV (indicative amount of EUR 10,000 per year) and the Respondent belonged to the category II (indicative amount of EUR 60,000 per year) and that the player was registered with the Claimant as from 1 September 2008 until 13 August 2009. Therefore, the player was effectively registered with and trained by the Claimant for a period of 11 months.
30. Consequently, and in light of the above-mentioned considerations, the Chamber decided to partially accept the Claimant's claim and decided that the Respondent is liable to pay training compensation to the Claimant in the amount of EUR 32,082.
31. Moreover, taking into account the Claimant's claim as well as art. 3 par. 2 of Annexe 4 of the Regulations, the DRC decided that the Respondent has to pay interest at a rate of 5% p.a. over the amount payable as training compensation as of the 31st day of the registration of the player with the Respondent, i.e. as from as of 1 August 2011 until the date of effective payment.
32. Lastly, the Chamber referred to art. 25 par. 2 of the Regulations in combination with art. 18 par. 1 of the Procedural Rules, according to which, in proceedings before the DRC relating

to disputes regarding training compensation, costs in the maximum amount of currency of country H 25'000 are levied. It is further stipulated that the costs are to be borne in consideration of the parties' degree of success in the proceedings and that, in accordance with Annexe A of the Procedural Rules, the costs of the proceedings are to be levied on the basis of the amount in dispute.

33. In respect of the above, the Chamber held that the amount to be taken into consideration in the present proceedings is EUR 35,000 related to the claim of the Claimant. Consequently, the Chamber concluded that the maximum amount of costs of the proceedings corresponds to currency of country H 5,000 (cf. table in Annexe A).
34. As a result, considering that the case at hand did not compose especially complex factual or legal issues and taking into account the degree of success by the Claimant, the Chamber determined that the amount of currency of country H 3,000 has to be paid by the Respondent to cover the costs of the present proceedings.

III. Decision of the Dispute Resolution Chamber

1. The claim of the Claimant, Club L, is partially accepted.
2. The Respondent, Club C, has to pay to the Claimant, within 30 days as from the date of notification of this decision, the amount of EUR 32,082 plus interest at a rate of 5% p.a. on said amount as of 1 August 2011 until the date of effective payment.
3. In the event that the aforementioned amount plus interest is not paid within the stated time limit, the present matter shall be submitted, upon request, to FIFA's Disciplinary Committee for consideration and a formal decision.
4. Any further claim lodged by the Claimant is rejected.
5. The final costs of the proceedings in the amount of currency of country H 3,000 are to be paid by the Respondent within 30 days of notification of the present decision, to FIFA to the following bank account with reference to case no.:
6. The Claimant is directed to inform the Respondent immediately and directly of the account number to which the remittance under point 2 is to be made and to notify the Dispute Resolution Chamber of every payment received

Note relating to the motivated decision (legal remedy):

According to art. 67 par. 1 of the FIFA Statutes, this decision may be appealed against before the Court of Arbitration for Sport (CAS). The statement of appeal must be sent to the CAS directly within 21 days of receipt of notification of this decision and shall contain all the elements in accordance with point 2 of the directives issued by the CAS, a copy of which we enclose hereto. Within another 10 days following the expiry of the time limit for filing the statement of appeal, the appellant shall file a brief stating the facts and legal arguments giving rise to the appeal with the CAS (cf. point 4 of the directives).

The full address and contact numbers of the CAS are the following:

Court of Arbitration for Sport Avenue de Beaumont 2 1012 Lausanne Switzerland
Tel: +41 21 613 50 00 Fax: +41 21 613 50 01 e-mail: info@tas-cas.org www.tas-cas.org

For the Dispute Resolution Chamber:

Jérôme Valcke Secretary General

Enclosed: CAS directives

Bijlage XX Uitspraak DRC zaak 411375

Decision of the Dispute Resolution Chamber

passed in Zurich, Switzerland, on 7 April 2011, in the following composition:

Geoff Thompson (England), Chairman ad interim Michele Colucci (Italy), member
Jon Newman (USA), member
Mario Gallavotti (Italy), member

Todd Durbin (USA), member

on the claim presented by the club

against the club

regarding a training compensation dispute related to the transfer of the player F

Facts of the case

1. The Football Association X (FAX) confirmed that the female player, F (hereinafter: the player), born on 13 October 1987, was registered with its affiliated club, S (hereinafter: the Claimant), from 1 April 2003 until 8 August 2008 as an amateur player.
2. The FAX informed FIFA that the “competitive” season for women’s football runs from April through September and into October for finals or Cup Competitions. According to the FAX, the Claimant is currently training 90 female players and the costs involved would justify its categorisation as a category 4 club.
3. The Football Association Y (FAY) confirmed that the player was registered for its affiliated club, A (hereinafter: the Respondent), as an amateur, on 8 August 2008 and that, subsequently, the player and the Respondent concluded a professional contract on 16 September 2008.
4. Regarding the category of its affiliated club, the FAY explained that clubs in the country Y are divided in four categories. Nevertheless, the FAY considered that the guidelines set down by FIFA for training compensation relate primarily for male players, since the level of training costs is different. Finally, the FAY claimed that in case of application of such categorisation, the Respondent would fall in category 4.
5. On 1 December 2008, the Claimant contacted FIFA asking for its proportion of training compensation from the Respondent, based on the fact that the player allegedly signed her first professional contract with the Respondent in 2008. In particular, the Claimant stated to have been responsible for the training and education of the player during five full sporting seasons (from 2003/04 until 2007/08), specifically from 1 April 2003 until 8 August 2008. Furthermore, according to the Claimant, the player signed her first professional contract with the Respondent, and consequently, the Claimant is entitled to receive training compensation for the aforementioned period.
6. The Claimant emphasised that the player was never registered for any other club in the Republic of X before signing the contract with the Respondent.
7. Finally, the Claimant alleged that the Respondent belongs to category 1 (indicative amount of EUR 90,000 per year) within the FAY, while the Claimant is a category 4 club (indicative amount of EUR 10,000 per year), and that the average training and education costs of the two categories would be of EUR 50,000 per season.
8. In this context, the training compensation amount claimed is of EUR 250,000.
9. In its reply, the Respondent rejected the claim. Preliminarily, the Respondent explained to have been created in 1987 and to be a separate organisation from the men’s club, A, although it receives a “significant amount of discretionary funding” from the latter. Moreover, it claimed to have an annual turnover of approximately 10,000 and an average attendance for home matches of two hundred people. According to the Respondent, those figures demonstrate that it is a club “of a very different nature to the club A and, like all clubs in the ladies game, our finances reflect that”.

10. The Respondent alleged that the player was registered with it on 8 August 2008 first as an amateur player and then, subsequently, on 16 September 2008, the Respondent and the player concluded a contract for a remuneration of approximately 5,000 per annum.
11. Moreover, the Respondent stated that the FAY did not consider that the guidelines set down by FIFA for training compensation apply to female as well as to male players, and, being the FAY its national governing body, it relied on this interpretation. Furthermore, the Respondent affirmed having a "legitimate expectation that the rules set down for training compensation do not apply to female players", since it considered that the male and female football are entirely different. It emphasised that according to the FAY, there are very few professional women players and that the costs of training and developing young female players are not at the same level of costs as for the men's game. In this context, the Respondent deemed that the imposition of training compensation would cause significant damage to the ladies clubs.
12. Additionally, the Respondent declared that "the imposition of such training compensation would significantly hamper the development of the ladies game more widely: ladies clubs simply could not afford to award players with professional contracts due to the costs of training compensation which they would then be required to pay. It is likely that this would threaten the existence of a large number of ladies teams and the ladies game in general".
13. Alternatively, in case training compensation would be due, the Respondent pointed out that the amounts established by FIFA as training compensation are inappropriate for female players. In this respect, it claimed that the costs incurred by ladies clubs to train players are much less than the training costs of a male player, considering their significantly lower budgets. In this context, the Respondent affirmed that it should not be considered as a category 4 club, since it is not comparable with men's clubs in the same category.
14. Finally, the Respondent asserted that it would be unfair for the Claimant to receive training compensation for the player based on the categorisation of the financial compensation used for men, since the amount actually invested for training the concerned player bears no resemblance to the amount of training costs that would be awarded.
15. The Claimant presented its replica, insisting in its previous arguments. In particular, it alleged that the player, while being registered with it, played at international level for the U-17 Olympic team of the Republic of X in 2004 and was then nominated for the FAX international U-19 Player of the Year 2005. In 2006, she won the FAX International U-19 and in 2007 she was again nominated as FAX Senior Player of the Year. She further won different awards whilst playing for the Claimant.
16. Regarding the arguments presented by the Respondent, the Claimant pointed out that the Respondent should detail the information about the "significant discretionary funding" received from the club A. Furthermore, it challenged the turnover of 10,000 alleged by the Respondent, stating that it recently won the domestic league and the cup, as well as the European Cup (UEFA Women's Champion's League). In particular, it stated that the attendances for the final games in this particular season alone were "in the thousands" and that the sponsorship income for those games must have been substantial, since some of them were televised.
17. Regarding the amount of 5,000 alleged by the Respondent as the annual salary of the player, the Claimant raised the question as to whether such amount includes the university fees discharged.
18. Moreover, the Claimant affirmed that "the rules agreed by all participating Football Associations are gender neutral and not specific to men's football". The Claimant also suggested that the training costs for ladies football can be higher for clubs like the Claimant, considering the fact that it has to provide with separate facilities.
19. Additionally, the Claimant stated that it is not interested in damaging the ladies game with its claim, since they are actively involved in its development within the Republic of X. The training compensation awarded would be reinvested in the training and education of players.
20. The Claimant acknowledged the fact that at professional level the training costs are different for male and female players, and this might have to be taken into account. However, it outlined that the costs are almost identical for male and female players in the development of juvenile amateur clubs as itself. Also, it affirmed that the professional clubs benefit from the investment made by amateur clubs.
21. Finally, the Claimant stated that it is looking only for recognition for its continuing investment in the development of women's football.
22. The Respondent presented its final comments, by means of which it provided further details on the remuneration of the player. It informed that the player concerned was paid 4,000 for

- the season 2008/09 and 5,250 for the season 2009/10 (an average amount of 4,625), and, additionally, that it covered the scholarship costs at university during the whole period, which totalled 7,000 per annum. In this respect, it emphasised that those amounts are considerably higher than the average remuneration for a female player elsewhere due to the significant support of the men's club, A.
23. Furthermore, it alleged that the Claimant did not provide any details as to the costs incurred in training the player. Also, it highlighted the average training costs for a female player per annum provided by the FAY and stated that the training compensation claimed by the Claimant is far in excess of these figures. Therefore, further evidence is needed to substantiate the claim.
 24. The Respondent denied having any sponsorship deal or receiving any revenue for television broadcast.
 25. In addition, the Respondent insisted that the rules applied to the men's game cannot be applied to women's football, comparing the indicative amount of training costs for category IV clubs (10,000) to its annual turnover (10,000), and stressing that its application would make any women's team commercially unviable. Moreover, it explained that the support of the men's club, A, comprises several hundred thousand pounds a year, since its own turnover is limited. Therefore, without such support, the award of training compensation in the amount claimed would jeopardise the operation of any women's football team. Particularly, in this case, the magnitude of the claim could put in question the continuation of the support provided by the men's club, A, to the Respondent.
 26. Finally, it once again stated that no training compensation should be payable to the Claimant.
 27. FIFA invited both the FAX and the FAY to provide further information and evidence of the average amount invested by their clubs in the training of a female player, along with an explanation regarding the organisation of the women football at national level, as well as the situation/position of the concerned clubs within their respective organisation.
 28. The FAX explained that the Women's Football Association of the country X (WFAX) was created in 1973 and became an affiliate of the FAX in 1991. Moreover, the WFAX is responsible for the organisation of the competition at national level, being constituted by an Executive Committee, a National Council and affiliated leagues. In particular, the FAX informed that the leagues operate in geographic areas and that there is also an informal provincial structure. National cup competitions are organized on an annual basis, being played at three levels: U-14, U-16 and U-18. In accordance with the FAX, the leagues differ in character, having different sizes and coverage. In general, the leagues have a divisional league competition, as well as cup competitions.
 29. The FAX stated that the opportunity to identify and develop players within the Republic of X was significantly enhanced with the publication of the Women's Development Plan in 2006, as well as with the implementation of its programmes. It emphasised that this has resulted in a growth of development opportunities for players in League Centres and Emerging Talent Centres.
 30. Additionally, the FAX declared that historically the clubs operating in women's football were tended to cater for women only. In the last ten years, clubs are apparently being formed within the infrastructure of existing men's clubs. The FAX and the WFAX are allegedly supporting such growth in order to create a more sustainable and integrated approach to the increasing number of women involved in football.
 31. The FAX declared that the Claimant has been recognised nationally as a club committed to the development of its players, investing in infrastructure and developing its coaching structures, taking players from introductory level to the highest level. Additionally, it stated that the Claimant has made all the effort to maintain competitive football for its players in the area where it is located and remained committed to their development. "Despite the absence of organised league football over many years, the club established a strong presence at various underage levels in the national competitions, winning many provincial and national titles."
 32. Finally, the FAX submitted a report made by the Claimant regarding the development of girls and ladies football within the Claimant. In summary, the Claimant stated that it first took part in a competition in 1997, with a team of 20 players. Currently, it has U-12, U-14, U-16 and U-18 teams participating in local and national competitions. It also has a women's team in the national Women Senior Cup, as well as an academy for children between 6 and 10 years of

- age. Therefore, the Claimant has 120 female players, 90 of them being “juveniles”. The Claimant alleged that it has invested heavily in coaching and equipment to support the development of the game, and that the results are in the increasing number of its players on representative teams and international squads. It also described its recent titles at national level, as well as the players that participated in the national team and the ones with scholarship in the country U. Finally, a document was enclosed listing all the expenses to demonstrate the average training costs of a female player regarding the years 2008, 2009 and 2010. In this respect, the average training costs per annum for the years 2008, 2009 and 2010 were allegedly of EUR 916, EUR 978 and EUR 966, respectively.
33. On the other hand, the FAY explained the structure of the women’s football in the country Y, attaching a diagram, showing that: “There is a pyramid of Women’s Football Leagues in the country Y, from local County Leagues at local level (Step 6) to the FAY Women’s Premier League, which is played on at National level at the top (Step 1).” The FAX also informed that a new Women’s League called the FAY WSL is being launched in April 2011, which will be the top tier of Women’s Football in the country Y, having eight teams participating in this competition. Furthermore, the FAY also explained that the women’s clubs in the country Y vary in their organisation, since some are connected to men’s professional clubs, receiving support, while others “stand alone”.
34. According to the FAY, most women’s clubs finance their teams through player subscriptions and sponsorship, with the majority of their budgets being spent on grounds and facility hire, as well as equipment and travel costs, since none of them own training facilities, and most of them must rely on hiring grounds from either men’s clubs or local councils. Moreover, it affirmed that there are no professional Women’s clubs in the country Y. In particular, it alleges that a number of players in the FAY WSL (new league) are contracted, but that none of them are paid a wage to play football, thus only receiving expenses and bonuses.
35. The FAY further explained the position of its affiliated club. According to the information provided, the Respondent is one of the eight teams of the new FAY WSL, a separate company from the men’s club, A, and affiliated as a women’s club. In addition, it is one of the country Y’s representatives in the UEFA Women’s Champions League this season, being also the current champions of the FAY Women’s Premier League. Moreover, according to the FAY, it has fourteen players, but none of them is professional, receiving money to cover expenses or getting paid on a match by match basis. The players either have other jobs or are in full time education.
36. Finally, the FAY declared that it is difficult to determine the average training costs, considering that the budgets differ greatly among the clubs, but gives an estimate of the average costs of training a player in the new FAY WSL between 1,200 and 1,500 per season.

II. Considerations of the Dispute Resolution Chamber

1. First of all, the Dispute Resolution Chamber (hereinafter also referred to as the Chamber or the DRC) acknowledged the facts and the documentation contained in the file.
2. The Chairman made reference to article 24 par. 1 and par. 2 of the Regulations on the Status and Transfer of Players (edition 2010; hereinafter: the Regulations) and stated that he would refrain from participating in the deliberations of the present case due to the fact that the Respondent is affiliated to the FAY, the national association of the country Y
3. Subsequently, the Chamber analysed which procedural regulations should be applicable to the case at hand. In this respect, it took note that the present matter was submitted to FIFA on 1 December 2008, thus after 1 July 2008. Consequently, the Rules Governing the Procedures of the Players’ Status Committee and the Dispute Resolution Chamber (edition 2008; hereinafter: the Procedural Rules) are applicable to the matter at hand (cf. art. 21 par. 2 and 3 of the Procedural Rules).
4. In continuation, the members of the Chamber referred to art. 3 par. 1 of the Procedural Rules to examine their jurisdiction to analyse the present dispute.
5. First and foremost, the members of the Chamber confirmed that, in accordance with article 24 paragraph 1 in connection with article 22 lit. (d) of the Regulations, the Dispute Resolution Chamber is, in principle, competent to hear disputes relating to training compensation between clubs belonging to different associations.

6. Consequently, the DRC proceeded to the analysis of article 20 of the Regulations, which states that training compensation shall be paid to a player's training club(s): (1) when a player signs his first contract as a professional and (2) each time a professional is transferred until the end of the season of his 23rd birthday
7. In that regard, the members of the Chamber deemed it appropriate to discuss, on a preliminary basis, the objective pursued with the creation of the institution of the training compensation within the scope of the Regulations.
8. In this context, the DRC stressed that the training compensation system was first introduced in the 2001 edition of the Regulations on the basis of one of the key principles contained in the agreement reached between the European Commission, FIFA and UEFA in March 2001.
9. In continuation, the DRC pointed out that the current training compensation system was created considering the reality of the men's football. Indeed, the current training costs used for calculating the training compensation were established after a large and complete study of the relevant figures of the men's football. Moreover, the DRC recalled that the training compensation amounts were determined within the scope of an extensive process initiated by FIFA with the participation of all stakeholders and constituted a response to the needs of men's football after the challenge by the European Commission of the international transfer system in place.
10. Subsequently, the DRC recalled that the Regulations created a detailed system for the payment of training compensation, which encourages the training of young players and creates stronger solidarity among clubs by awarding financial compensation to clubs that have invested in training young players.
11. Bearing in mind the above, the participating members of the DRC unanimously concurred that the reality of women's football significantly differs from that of the men's game. The budgets, expenses and costs currently involved in each are certainly not comparable.
12. Therefore, after considering all the mentioned factors, the participating DRC members unanimously agreed that the existing training compensation system, as such, at least for the time being, cannot be applied to women's football that shows a scenario completely diverse from the men's football. In fact, while recognizing that the women's game has undisputedly made important progresses in recent times and its development is in constant rise, the grade of professionalism in women's football is still to be qualified as being at its beginnings. Only very few associations have already clubs affiliated to them whose teams engage professional female players. In this respect, the DRC pointed out that even the FAY, whose female clubs, e.g. the Respondent, have already won the major European competitions for women's football, i.e. the UEFA Women's Champions League, states that women's football in Y has not yet reached a full professional status. The new FAY WSL will mainly comprise clubs paying their players only the expenses and bonuses, with the players still having another job or pursuing full-time education.
13. In this respect, the Chamber deemed it appropriate to stress that the system of training compensation currently provided for by the Regulations was established to serve the reality of the professional men's football, however, not to be applied in an environment like the current still in a developing phase status of the women's game.
14. In order to corroborate this statement, the DRC referred to the situation with regard to training compensation for futsal players. In this regard, the members made reference to Annexe 6, art. 9 of the Regulations, that establishes that "the provisions on training compensation, as provided for in art. 20 and Annex 4 of the Regulations for the Status and Transfer of Players shall not apply to the transfer of players to and from futsal clubs".
15. Considering such provision, the DRC proceeded to analyse the reasoning of the inapplicability of the training compensation for futsal players. First and foremost, it considered that the reality of the futsal is undisputedly different from the men's eleven-a-side football, which would per se justify the established exception. In this regard, the DRC members held that futsal is developed only in certain regions and had not yet reached a consistent global coverage. Additionally, the grade of professionalism reached in futsal also lies far behind the one of eleven-a-side football. Insofar, according to the DRC, the situation may be considered as comparable to the one of the women's game.
16. The DRC, in particular, reiterated that women's football also presents a different background and different status from the eleven-a-side men's football. Moreover, the DRC acknowledged that indeed women's football has considerably developed in the past few years, but it is still in the process of expanding, gain strength and independency. In this respect, the DRC took

note that according to the information provided by the FAY, there are no women's professional clubs in the country Y and that, according to the information provided by the FAX, the women's football is still in development in the country X. Moreover, it took note that the great majority of the clubs depends on financial aid from different parties to train the players and participate in the championships.

17. The members of the DRC, therefore, concluded that the current structure of the women's football shows that the women's football has also not yet achieved a highly developed grade of professionalism and, in analogy with the futsal clubs, the particularities of the women's game must be considered while applying the Regulations.
18. The Chamber, therefore, unanimously agreed that the current actual facts justify the non-applicability of training compensation to the women's game. In addition, the DRC deemed necessary to stress that the award of training compensation for the transfer of female players could possibly even hinder the further development of women's football and render the previous efforts to have been made in vain.
19. In conclusion, and taking into account all of the above considerations, the DRC decided that as exhaustively exposed above, in view of the ratio behind the institution of training compensation of the Regulations, the system of the training compensation shall, for the time being, not be applicable to women's football. Consequently, the present claim was declared not admissible.

III. Decision of the Dispute Resolution Chamber

The claim of the Claimant, club S, is inadmissible.

Note relating to the motivated decision (legal remedy): According to art. 63 par. 1 of the FIFA Statutes, this decision may be appealed against before the Court of Arbitration for Sport (CAS). The statement of appeal must be sent to the CAS directly within 21 days of receipt of notification of this decision and shall contain all the elements in accordance with point 2 of the directives issued by the CAS, a copy of which we enclose hereto. Within another 10 days following the expiry of the time limit for filing the statement of appeal, the appellant shall file a brief stating the facts and legal arguments giving rise to the appeal with the CAS (cf. point 4 of the directives).

The full address and contact numbers of the CAS are the following:

Court of Arbitration for Sport Avenue de Beaumont 2
1012 Lausanne
Switzerland

Tel: +41 21 613 50 00 Fax: +41 21 613 50 01 e-mail: info@tas-cas.org www.tas-cas.org

For the Dispute Resolution Chamber

Jérôme Valcke Secretary General

Encl.: CAS directives