

RECHTSPRAAK

Vorderingen contractspeler betaald voetbal vallen binnen exclusieve domein van de billijke vergoeding van artikel 7:673 lid 9 onder a BW. Voor toewijzing van ingestelde vorderingen op grond van artikel 7:611 BW respectievelijk artikel 6:162 BW bestaat geen ruimte.

Feiten

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2019 in dienst getreden bij Feyenoord Rotterdam N.V. (hierna: Feyenoord) als contractspeler betaald voetbal. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd voor de periode van drie jaar tot en met 30 juni 2022. Op 25 april 2022 heeft Feyenoord een brief verzonden aan werknemer waarin staat dat Feyenoord hem wil behouden voor de jeugdopleiding. Een week later heeft tussen partijen een bespreking plaatsgevonden en is werknemer door de trainer geïnformeerd dat de brief ten onrechte aan hem is verzonden en dat Feyenoord de arbeidsovereenkomst niet wilde voortzetten. Per brief van 23 mei 2022 is aan werknemer bevestigd dat zijn spelerscontract/arbeidsovereenkomst eindigt op 30 juni 2022. Partijen twisten over de vraag of Feyenoord in verband met haar handelwijze met betrekking tot het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst of de gevolgen daarvan aan werknemer een (schade)vergoeding verschuldigd is.

Oordeel

Billijke vergoeding (art. 7:673 lid 9 onder a BW)

De Arbitragecommissie van de KNVB stelt voorop dat uit artikel 7:673 lid 9 onder a BW volgt dat de Arbitragecommissie, na een einde van rechtswege van de arbeidsovereenkomst, aan een werknemer een billijke vergoeding kan toekennen, indien het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De Arbitragecommissie gaat voorts uit van de hoofdregel dat het ontslagstelsel van afdeling 7.10.9 BW een in beginsel gesloten stelsel is. Dit brengt naar het oordeel van de Arbitragecommissie mee dat voornoemde billijke vergoeding in beginsel exclusief is, in die zin dat er naast deze vergoeding geen ruimte is voor een andere vergoeding wegens schending van de eisen van redelijkheid en billijkheid/de norm van goed werkgeverschap in verband met het niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemer stelt ten aanzien van zijn vordering – samengevat – niet meer dan dat Feyenoord in strijd met artikel 7:611 BW of artikel 6:162 BW heeft gehandeld door niet overeenkomstig haar toezegging van 25 april 2022 te handelen en de arbeidsovereenkomst met werknemer niet voort te zetten. Ter zitting is daaraan zijdens werknemer nog toegevoegd dat hij geen billijke vergoeding op grond

van artikel 7:673 lid 9 onder a BW heeft gevorderd, omdat die weg alleen bij de kantonrechter open zou staan en niet bij de Arbitragecommissie. De Arbitragecommissie is van oordeel dat de vorderingen van werknemer niet anders geduid kunnen worden dan als vorderingen die verband houden met het niet voortzetten van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (en de gevolgen daarvan). Werknemer vordert in deze procedure immers vergoeding van schade, omdat Feyenoord in strijd met door middel van de brief van 25 april 2022 opgewekt vertrouwen dat een verlenging zou worden overeengekomen, de arbeidsovereenkomst met werknemer toch niet heeft verlengd, waardoor de arbeidsovereenkomst is geëindigd van rechtswege op 30 juni 2022. Daarmee vallen de vorderingen van werknemer dus binnen het exclusieve domein van de billijke vergoeding van artikel 7:673 lid 9 onder a BW. Dat betekent dat voor toewijzing van de door werknemer ingestelde vorderingen op grond van artikel 7:611 BW respectievelijk artikel 6:162 BW geen ruimte bestaat. De Arbitragecommissie wijst de verzoeken van werknemer af.

Overweging ten overvloede

De Arbitragecommissie overweegt ten overvloede dat de handelwijze van Feyenoord wordt beoordeeld als enigszins onzorgvuldig, als slordig wellicht, maar evident niet als ernstig verwijtbaar in de zin van artikel 7:673 lid 9 onder a BW. Feyenoord heeft binnen bekwame tijd na het bericht van 25 april 2022 in een bespreking aan werknemer duidelijk gemaakt dat de brief als niet verzonden moest worden beschouwd en dat zij de arbeidsovereenkomst niet wilde voortzetten. Zulks terwijl werknemer op basis van zowel (1) (ten minste) één eerdere brief met een vergelijkbare strekking, verzonden op een moment waarop contractverlenging helemaal niet aan de orde was (die brief had vermoedelijk een ander doel dan een dergelijk arbeidsrechtelijk gevolg te realiseren), (2) zijn bekendheid met de gang van zaken rond contractverlengingen bij Feyenoord (met dat proces was nog geen begin gemaakt) en (3) zijn prestaties en inzet in het seizoen 2021/2022 (waaronder de (beperkte) wijze waarop hij werd ingezet), aan de brief van 25 april 2022 wellicht wel de hoop, maar niet een gerechtvaardigd vertrouwen heeft kunnen ontlenen dat Feyenoord hem een contractverlenging zou aanbieden.

Instantie: College van Arbiters Koninklijke Nederlandse Voetbalbond

Datum uitspraak: 30-10-2023

Zaaknummer: 1590