

SOCIAAL EN DISCIPLINAIR STATUUT VAN (VOETBAL)TRAINERS

Jeroen LORRÉ,
Advocaat,

Wetenschappelijk medewerker vakgroep sociaal recht Universiteit Gent

INHOUD

1. Ten geleide	482
2. Tewerkstelling. Privaatrechtelijke contouren en arbeidsrechtelijke voorschriften	483
2.1 <i>Normatieve bevoegdheid in de Belgische federale Staat</i>	483
2.2 <i>Naar een typologie inzake samenwerkingsverbanden en arbeidsrelaties? Contractuele mogelijkheden en beperkingen</i>	485
2.2.1 <i>Voorafgaande beschouwing</i>	485
2.2.2 <i>Arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar en/of bediende, aanneming van werk</i>	485
A. <i>Arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar</i>	485
B. <i>Arbeidsovereenkomst voor bediende of aanneming van werk</i>	492
2.2.3 <i>Niet-professionele trainers en vrijwillige arbeid</i>	493
2.2.4 <i>Vennootschapsrechtelijke constructies. Managementvennootschap</i>	495
2.3 <i>Arbidsrechtelijke bepalingen</i>	496
2.3.1 <i>Arbidsrechtelijke rechtsbronnen</i>	496
2.3.2 <i>Aangaan van de arbeidsovereenkomst</i>	499
2.3.3 <i>Contractvrijheid en clausules</i>	501
A. <i>Scheidsrechtelijk beding</i>	501
B. <i>Optieclausule</i>	501
C. <i>Exclusiviteits- en discretieverbintenis</i>	502
D. <i>Niet-concurrentiebeding</i>	503
2.3.4 <i>Einde van de arbeidsovereenkomst</i>	505
2.3.5 <i>Transnationale aspecten</i>	508
2.4 <i>Disciplinaire bepalingen</i>	510
2.4.1 <i>Organen en akten. Rechtsgrond en binding</i>	510
2.4.2 <i>Rechten en plichten van de club-werkgever</i>	512
2.4.3 <i>Rechten en plichten van de voetbaltrainer-werknemer</i>	514
2.4.4 <i>Geschillenbeheersing en procedurele regels</i>	518
3. Sociale zekerheid	526
3.1 <i>Belgische regeling</i>	526
3.2 <i>Coördinerende Europese socialezekerheidsrecht</i>	528
4. Besluit	529

1. Ten geleide

1. *“Succes bereik je alleen door een structurele aanpak”*, aldus de Nederlandse voetbaltrainer Guus HIDDINK. Deze uitspraak slaat niet enkel op het resultaat van sportieve prestaties, maar kan perfect worden doorgetrokken tot het juridische niveau. Het professionalisme waarmee de een of andere sportbeoefening gepaard gaat, is nauw verweven met de rechtsregels die gestalte geven aan het statuut van de sportbeoefenaar en de bij de sportbeoefening betrokken personen.

Sportuitoefening - zij het nu van individuele, dan wel groepssporten - is doorheen de vorige eeuw behoorlijk geëvolueerd. Sociologische veranderingen, een stijgende levensstandaard, accentverschuiving van traditionele spelen naar recreatieve en moderne sporten, toegenomen competitie, institutionalisering, internationalisering en commercialisering van de topsport zijn slechts enkele factoren die hebben bijgedragen tot een nieuwe aanblik van dit facet van het maatschappelijke leven (1). Het recht holt steevast achter de realiteit aan en heeft dan ook langzaam aandacht gekregen voor sport. In dit verband bestaat er volgens sommigen geen autonome rechtstak ‘sportrecht’, maar zijn er wel talrijke raakvlakken tussen sport en burgerlijk recht, sociaal recht, strafrecht, enz. (2). Anderen menen dat voor iedere sport werkelijk een rechtsorde bestaat en er daarenboven van een olympische rechtsorde sprake is (3).

Hoewel de sportbeoefenaar (amateur of topsporter, groepspeler of individuele atleet) uiteraard een prominente plaats in het sportieve gebeuren inneemt, zijn door voormelde evoluties ook nieuwe ‘clusterberoepen’ op de voorgrond getreden. Het gaat dan in hoofdzaak om functies die betrokken zijn bij de voorbereiding, het aanleren, begeleiden, ondersteunen van de al dan niet professionele sportbeoefenaar(s). Te denken valt aan trainers, coaches, instructeurs, begeleiders, maar ook ‘objectievere’ posities zoals scheidsrechters. Daar waar deze betrekkingen voorheen juridisch aan de zijlijn stonden, is er een tendens waarneembaar naar meer op maat gesneden omkadering.

2. Huidige bijdrage focust op het professioneel statuut van de meest gekende van deze nevenberoepen, met name de figuur van de trainer. In de dagdagelijkse betekenis is een trainer *“iemand die sporters traint; oefen-*

(1) Zie hierover T. DEJONGHE, *Sport in de wereld. Ontstaan, evolutie en verspreiding*, Gent, Academia Press, 2001, 15-29.

(2) J. PEETERS, “Wat is sportrecht?” in WERKGROEP SPORTRECHT IN BEWEGING (ed.), *Handboek voor sportrecht*, Brugge, die Keure, 1995, (13) 16.

(3) L. SILANCE, “Autonomie van het sportrecht” in A. DE BECKER (ed.), *Sport en recht*, Antwerpen, Kluwer, 1986, (1) 15.

meester" (4). Een trainer-coach is dan weer iemand die naast het vervullen van de functie van trainer ook zijn ploeg coacht.

De kern van de uiteenzetting betreft een bespreking van het actuele arbeidsrechtelijke kader en de sociaizekerheidsrechtelijke positie. Binnen het arbeidsrechtelijk luik wordt ook aandacht geschonken aan disciplinaire, beroepsgerelateerde voorschriften afkomstig van sportfederaties en overkoepelende organisaties. Deze intraprofessionele normen zijn vaak een aanvulling op het Belgisch positief recht en situeren zich in domeinen van tucht, voorwaarden voor de uitoefening van het beroep en conflictenbeheersing.

Trainers duiken op in zowat iedere sporttak of discipline. Alhoewel door sommigen betreurd, kan men niet om de vaststelling heen dat voetbal tot op heden nog steeds de meest populaire nationale (bal)sport uitmaakt. Het statuut van voetbaltrainer is dan ook het sterkst uitgewerkte, niet het minst op arbeidsrechtelijk en disciplinair vlak. Deze bijdrage zal dan ook de klemtoon leggen op de (assistent-) trainersfiguur binnen de voetbalsport.

Voetbaltrainers (die vaak zelf gewezen professionele voetballers zijn) trainen en begeleiden het elftal en individuele spelers tijdens wedstrijden. Doorgaans beslist de trainer over de opstelling en wissels doorheen de wedstrijd, en geeft instructies aan de spelers.

2. Tewerkstelling. Privaatrechtelijke contouren en arbeidsrechtelijke voorschriften

2.1 Normatieve bevoegdheid in de Belgische federale Staat

3. Op vrij abstracte wijze bepaalt de Bijzondere Wet Hervorming Instellingen dat de gemeenschappen, wat betreft de culturele aangelegenheden in de zin van artikel 127, § 1, 1° van de Grondwet, onder andere bevoegd zijn voor "*de lichamelijke opvoeding, de sport en het openluchtlevens*" (5). Impliceert deze bepaling dat alle aspecten van sport en sportbeoefening - statuut en reglementering van het instituut van (voetbal)trainer inclusief - een gemeenschapsmaterie uitmaken? Een dergelijke maximale interpretatie kan conflicteren met de exclusieve bevoegdheid van het federale beleidsniveau ter normering van het vennootschapsrecht, arbeidsrecht en de

(4) Omschrijving gehanteerd door het *VAN DALE Groot woordenboek van de Nederlandse taal*.

(5) Art. 4, 9° Bijzondere Wet 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen, *BS* 15 augustus 1980 (hierna verkort BWHI).

sociale zekerheid; competentie die zij rechtstreeks ontleent aan de Bijzondere Wet Hervorming Instellingen (6).

Deze deelvraag overstijgt de sector van de sport, en rijst *mutatis mutandis* ook in andere bevoegdheidsgebieden van de gemeenschappen. Zo regelen de parlementen van de Vlaamse en Franse Gemeenschap het onderwijs, op een drietal aspecten na die de Grondwet voorbehoudt aan de federale wetgever (7). Ook hier rijst de vraag welk wetgevend segment binnen het federale staatsbestel bevoegd is voor het normeren de arbeidsrechtelijke betrekkingen binnen de sector van het (vrij gesubsidieerd, officieel gesubsidieerd en gemeenschaps)onderwijs. Het (toenmalige) Arbitragehof heeft op dit punt verduidelijkt dat de rechtspositieregeling van personeelsleden van het onderwijs wel degelijk een onderwijsaangelegenheid uitmaakt, waarvoor de gemeenschappen op grond van artikel 127, § 1, 2° van de Grondwet bevoegd zijn (8). De Grondwet kent aan de gemeenschappen volheid van bevoegdheid toe met betrekking tot het regelen van het onderwijs in de ruimste zin van het woord, behalve voor de uitdrukkelijk vermelde uitzonderingen (9). Artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 dat de bevoegdheid voor het arbeidsrecht en de sociale zekerheid voor het federale niveau voorbehoudt mag geen afbreuk doen aan de gemeenschapsbevoegdheid voor het onderwijs, die rechtstreeks uit de Grondwet voortvloeit (10). Het Arbitragehof gaat op dit vlak dus uit van een maximalistische interpretatie van de notie 'onderwijs', ook op het vlak van betrekkingen met het personeel.

4. Hoewel er argumenten kunnen zijn om eenzelfde redenering te volgen, lijkt het binnen het bevoegdheidsgebied 'sport' zo een vaart niet te lopen. De culturele aangelegenheden, waaronder het domein van de sport, worden 'slechts' verduidelijkt door een bijzondere wet, en dus niet door de Grondwet zelf. In ieder geval hebben de gemeenschappen gebruikgemaakt van deze hun krachtens de Grondwet verleende bevoegdheid om aspecten van sport te reguleren. Aan Vlaamse zijde zijn bijvoorbeeld vermeldenswaardig de wetgeving omtrent medisch en ethisch verantwoorde sportbeoefening (11) en de onderwijsgebonden sport (12). Buitenbeentje is en blijft het uitwerken van een (weliswaar niet-sociaalrechtelijk) statuut voor de

(6) Resp. art. 6, § 1, VI, vijfde lid, 5° en 12° BWHI. Het betreft dus aan de federale wetgevende macht voorbehouden bevoegdheden.

(7) M.n. de bepaling van het begin en einde van de leerplicht, minimale voorwaarden voor het uitreiken van diploma's en de pensioenregeling. Zie art. 127, § 1, 2° Gw.

(8) Arbitragehof 23 februari 2005, nr. 44/2005; Arbitragehof 8 februari 1996, nr. 10/96.

(9) Arbitragehof 11 december 2002, nr. 184/2002.

(10) Arbitragehof 20 oktober 2005, nr. 154/2005.

(11) Decr.VI. 13 juli 2007 inzake medisch en ethisch verantwoorde sportbeoefening, BS 13 september 2007.

(12) Decr.VI. 7 mei 2004 betreffende de onderwijsgebonden sport, BS 20 september 2004.

niet-professionele sportbeoefenaar (13). Potentiële conflicten tussen de verschillende beleidsniveaus in het Belgische federale staatsbestel worden geregeld via samenwerkingsakkoorden, waar ook binnen het domein van de sport een handvol tot stand kwamen (14).

Niettemin stellen we vast dat rechtsregels inzake professionele, arbeids- en socialezekerheidsrechtelijke positie van (voetbal)trainers zich situeren op het federale echelon, en dan ook geregeld zijn via wet en koninklijke besluiten (15). Er is dus geen sprake van een *de facto* residuaire bevoegdheid of impliciete bevoegdheid in hoofde van de gemeenschappen (16).

2.2 Naar een typologie inzake samenwerkingsverbanden en arbeidsrelaties? Contractuele mogelijkheden en beperkingen

2.2.1 Voorafgaande beschouwing

5. Een eerste spontane reflectie over de juridische inkleding van een functie van trainer reikt verschillende samenwerkingsmogelijkheden en rechtshandelingen aan, verspreid over diverse rechtstakken. Uitgangspunt is de trainer, natuurlijk persoon, die prestaties (arbeid in de ruime zin van het woord) levert ten aanzien van een elftal (voetbalploeg) en ten dienste van het omkaderend instituut, de voetbalclub (veelal een rechtspersoon, in enkele gevallen een 'feitelijke' vereniging). De wederkerigheid van verbintenissen, zoals het recht op en hoegrootheid van een bezoldiging of andere voordelen, zal veelal een indicatie van het al dan niet professionele karakter van de prestaties van de trainer.

2.2.2 Arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar en/of bediende, aanneming van werk

A. Arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar

6. In eerste instantie kan worden gedacht aan het afsluiten van een arbeidsovereenkomst, waarbij meteen discussie kan ontstaan welke type overeenkomst (en wet) van toepassing is. Betreft het een arbeidsovereenkomst

(13) Decr.VI. 24 juli 1996 tot vaststelling van het statuut van niet-professionele sportbeoefenaar, *BS* 12 september 1996 (hierna verkort Decr.VI. 24 juli 1996).

(14) Zie, bij wijze van voorbeeld, het deels opgeheven Samenw. 11 december 1991 inzake medisch verantwoorde sportbeoefening, *BS* 31 maart 1992.

(15) Zie *infra*.

(16) Zie J. VANDE LANOTTE en G. GOEDERTIER, *Overzicht publiekrecht*, Brugge, die Keure, 2003, 880-881.

in de zin van de algemene Arbeidsovereenkomstenwet (17), of is er sprake van een arbeidsovereenkomst *sui generis*, waarbij vooral de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars (18) in het oog springt.

Tot voor kort namen rechtspraak en rechtsleer aan dat voetbaltrainers zich niet konden beroepen op de *lex specialis*, geldend voor betaalde sportbeoefenaars. Het toepassingsgebied van de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars viseert primordiaal "*personen die de verplichting aangaan zich voor te bereiden op of deel te nemen aan een sportcompetitie of -exhibitie onder het gezag van een ander persoon tegen loon dat een bepaald bedrag overschrijdt*" (19). Het arbeidshof te Gent oordeelde dan ook dat trainers van sportverenigingen (voetbalclubs) in geen geval worden gedekt door deze wettelijke definitie (20).

Door interventie van de federale Uitvoerende Macht is deze visie achterhaald. Via koninklijk besluit werd toepassing van de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars uitgebreid tot voetbaltrainers, in de mate dat hun jaarlijks loon een bepaalde, jaarlijks door de Koning vast te stellen grens, overschrijdt (21). De wetgever had inderdaad de deur op een kier gezet voor de Koning om, na advies van het Nationaal Paritair Comité voor de sport, de bepalingen van de wet, desgevallend onder bepaalde voorwaarden, geheel of gedeeltelijk toepasselijk te verklaren op "*personen die bij de voorbereiding op of de uitoefening van de sport betrokken zijn*" (22). De personen (voetbalclubs) die de trainers tewerkstellen, beschouwt men dan als werkgever (23).

(17) Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978 (hierna verkort Arbeidsovereenkomstenwet).

(18) Geregeld door Wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, BS 9 maart 1978 (hierna verkort Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars).

(19) Art. 2, § 1 Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars.

(20) Arbh. Gent 11 oktober 2007, *T.Verz* 2008, 287, noot A. VAN VYNCKT; Arbh. Gent 8 april 2002, *Soc.Kron.* 2003, 27; Arbh. Gent 3 september 1999, *Soc.Kron.* 2001, 146.

(21) Art. 1 KB 15 december 2006 tot uitbreiding van de toepassing van de bepalingen van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars tot voetbaltrainers, BS 27 december 2006 (hierna verkort KB 15 december 2006).

(22) Art. 2, § 2 Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars.

(23) Art. 2, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars.

In het oorspronkelijke wetsvoorstel was deze mogelijkheid niet voorzien (24). Pas na een subamendement van dhr. A. DENEIR (25) en navolgend amendement van de (toenmalige) regering (26) werd deze bepaling in het wetsontwerp ingelast. Hoewel de commissie voor de tewerkstelling en de arbeid aan dit vraagstuk minder belang toekeende, achtte zij het toch opportuun om bijvoorbeeld ook trainers, verzorgers, scheidsrechters en manegemeesters onder het toepassingsgebied van de wet te kunnen brengen (27).

Ondertussen werden, naast de voetbaltrainers, ook voetbalscheidsrechters via dezelfde regelgevende techniek onder het toepassingsgebied van de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars gebracht (28).

Het KB van 15 december 2006 werd gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 27 december 2006. Volgens de algemene regel is het besluit dus verbindend vanaf de tiende dag na de bekendmaking, en aldus in werking getreden op 6 januari 2007. De vraag rijst of het KB (als scharnier voor de toepasselijkheid van Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars) op dat moment bestaande trainerscontracten viseerde, dan wel na haar inwerkingtreding gesloten overeenkomsten zou beheersen. Vaste rechtspraak van het Hof van Cassatie verkondigt op dit punt het principe van eerbiedigende werking ten aanzien van bestaande overeenkomsten, tenzij de nieuwe wet van openbare orde is of uitdrukkelijk toepassing voorschrijft op lopende overeenkomsten (29). De nieuwe wet is bovendien niet van toepassing op de verplichtingen die voortvloeien uit een overeenkomst die vóór de inwerkingtreding ervan is beëindigd (30). In de rechtsleer woedt

-
- (24) Zie Voorstel van wet betreffende het sociaal statuut van de sportbeoefenaar, *Parl.St.* Senaat BZ 1968, nr. 108. Bemerkt overigens dat het wetsvoorstel een bijzonder lang parlementair traject heeft gekend, en meer dan tien jaar in bicamerale procedure heeft vertoefd.
- (25) Subamendement (A. DENEIR) op het amendement van dhr. T. DECLERCQ inzake het wetsontwerp betreffende het sociaal statuut van de sportbeoefenaar, *Parl.St.* Kamer 1974-75, nr. 400/2.
- (26) Amendement (regering) op het wetsontwerp betreffende het sociaal statuut van de sportbeoefenaar, *Parl.St.* Kamer 1974-75, nr. 400/5.
- (27) Verslag namens de commissie voor de tewerkstelling en de arbeid over het wetsontwerp betreffende het sociaal statuut van de sportbeoefenaar, uitgebracht door dhr. DENEIR, *Parl.St.* Kamer 1974-75, nr. 400/6, 5-6.
- (28) KB 6 november 2007 tot uitbreiding van de toepassing van de bepalingen van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars tot de voetbalscheidsrechters, *BS* 23 november 2007. Het KB is woordelijk identiek aan het KB 15 december 2006.
- (29) Art. 2 BW; Cass. 24 april 2008, *JLMB* 2009, 246; Cass. 28 februari 2003, *Arr.Cass.* 2003, 524; Cass. 29 juni 2001, *Arr.Cass.* 2001, 1320; Cass. 13 mei 1996, *Arr.Cass.* 1996, 531; Cass. 12 februari 1993, *Arr.Cass.* 1993, 181.
- (30) Cass. 17 maart 2008, *JTT* 2008, 249.

nog steeds een discussie over de invulling van het begrip "openbare orde", die neerkomt op de vraag of ook bepalingen van dwingend recht een onmiddellijke werking hebben ten aanzien van lopende overeenkomsten (31). Samen met de meerderheidsstrekking in de rechtsleer kunnen we stellen dat het KB van 15 december 2006 valt onder de algemene jurisprudentiële regel. Dit impliceert dat het KB een eerbiedigende werking kent ten aanzien van vóór 6 januari 2007 gesloten overeenkomsten voor voetbaltrainers die *in abstracto* hadden kunnen vallen onder de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars. Het KB, gekoppeld aan de wet waarnaar het verwijst, regelt geen socialezekerheidsrechtelijke materie (32) maar beperkt zich ertoe op hooguit dwingende wijze (33) de rechten en plichten van partijen bij een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars vast te leggen. Gezien de norm dus niet van openbare orde *sensu stricto* kan worden beschouwd, lijkt een onmiddellijke toepassing op de op dat moment lopende overeenkomsten dan ook moeilijk verdedigbaar.

7. Dit betekent dat de rechtsverhouding tussen de voetbaltrainer (en dus niet trainers actief in andere sporttakken) en club in eerste instantie wordt beheerst door de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars. Voor de niet in deze wet aan bod komende rechtswaardes moet, in tweede orde, worden teruggегреpen naar de bepalingen voor arbeidsovereenkomsten voor bedienden, geformuleerd in de (algemene) Arbeidsovereenkomstenwet (34).

Hiervoor moeten wel een aantal voorwaarden vervuld zijn. In het bijzonder geldt een minimale bruto jaarloongrens, die thans is gefixeerd op 8.675,00 euro (35). Dit bedrag incorporeert alle looncomponenten in de zin van artikel 2 van de Loonbeschermingswet (36) en omvat dus onder meer het vaste maandloon, variabel loon en (wedstrijd)premies in geld, werkgeversbijdragen in groeps- en hospitalisatieverzekeringen, en subjectief geraamde voordelen in natura (huisvesting, gas en elektriciteit, (mobiele) telefoniekosten, gebruik wagen en daaraan gerelateerde kosten en belastingen, ...). Uitsluitend zijn het vakantiegeld en aanvullende sociale zekerheidsuitkeringen.

(31) Voor een overzicht: zie P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd* in *APR*, Antwerpen, Kluwer, 1999, 53.

(32) Materie die klassiek wordt geduid als de openbare orde rakend. Zie daaromtrent: A. VAN REGENMORTEL, "Enkele bedenkingen bij de betekenis en de draagwijdte van het begrip openbare orde in het sociaal recht", *TSR* 1997, (3) 20-23.

(33) Zie, althans ten dele, art. 7 Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars.

(34) Art. 3 Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars.

(35) Jaarloon voor de periode 1 juli 2009 tot 30 juni 2010; zie art. 1 KB 7 juni 2009 tot vaststelling van het minimumbedrag van het loon dat men moet genieten om als betaalde sportbeoefenaar te worden beschouwd, *BS* 22 juni 2009.

(36) Wet 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers, *BS* 30 april 1965.

Bemerk dat dit plafond relatief laag ligt, zodat momenteel ook deeltijdse voetbaltrainers onder de bijzondere wetgeving kunnen ressorteren. Tot en met het voetbalseizoen 1999 - 2000 bedroeg de minimum loongrens om als betaalde sportbeoefenaar te worden beschouwd 551.951,00 frank (13.682,51 euro). Nadien werd in de jaarlijkse koninklijke besluiten deze loongrens aanzienlijk verminderd om ook deeltijdse betaalde sportbeoefenaars onder het toepassingsgebied te brengen (37).

Uiteraard moeten naast de vervulling van bovenvermelde minimumloongrens ook alle andere constitutieve elementen van de arbeidsovereenkomst voor bedienden aanwezig zijn (38). Dit betekent het bestaan van een overeenkomst, bron van wederzijdse verbintenissen.

De werkgever/club kent de trainer een loon toe; element waarover doorgaans weinig betwisting zal bestaan.

Belangrijk is dat de arbeid waartoe de trainer zich verbindt, beroepsarbeid uitmaakt. Dit houdt in dat de voetbaltrainer werkzaamheden uitoefent met het oogmerk om in zijn of haar levensonderhoud te voorzien (39). Of nog: de oorzaak van de verbintenis van de voetbaltrainer moet gelegen zijn in het verwerven van een inkomen. Alhoewel men hierover kan redetwisten, neemt de rechtspraak aan dat de (voetbal)sport kadert in het maatschappelijk productieproces, zeker wanneer er sommen worden betaald om van het resultaat van bepaalde inspanningen te genieten (40).

Het laatste en klassiek meest problematische constitutieve bestanddeel, met name het recht van de werkgever om gezag uit te oefenen, wordt hier echter geneutraliseerd. Artikel 3 van de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars bepaalt immers dat niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling, en ongeacht de titel die partijen toemeten aan de overeenkomst, de tussen werkgever en betaalde sportbeoefenaar gesloten overeenkomst wordt aanzien als een arbeidsovereenkomst voor bedienden. In de mate dat er sprake is van een beroepsmatige prestatie en uitkering van een loon boven de bij koninklijk besluit gedetermineerde minimum loongrens, zijn de

(37) J. KERREMANS en B. AMEYE, *Sociaal en fiscaal statuut van de sportbeoefenaar*, Mechelen, Kluwer, 2009, 8.

(38) Art. 3 Arbeidsovereenkomstenwet.

(39) Cass. 29 oktober 1990, *Arr.Cass.* 1990-91, 256; Cass. 18 juni 1990, *RW* 1990-91, 775; M. DE VOS, *Loon naar Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht*, Antwerpen, Maklu, 2001, 99-101.

(40) *Arbh.* Gent 11 oktober 2007, *T.Verz* 2008, 287, noot A. VAN VYNCKT, met verwijzing naar Cass. 7 oktober 1991, *Soc.Kron.* 1992, 143.

bepalingen van de Arbeidsovereenkomst Betaalde Sportbeoefenaar op onweerlegbare wijze van toepassing (41).

8. Basistaak van de voetbaltrainer bestaat in het geven van trainingen, het sportief en conditioneel begeleiden van sportlui, rapporteren aan de sportclub, wedstrijdbegeleiding, en eventueel het naleven van media- en publiciteitsverplichtingen. Meer gedetailleerd zal de voetbaltrainer zich ertoe verbinden de sporttechnische leiding en supervisie over de (kern)spelers waar te nemen, alsook fysieke en strategische voorbereidingen te realiseren en trainingen en wedstrijden te leiden. In die optiek zal de trainer steeds een deel van het juridisch aan de werkgever (club) toekomende gezag uitoefenen over de spelers, net door het geven van instructies en uitoefenen van controle. Trainers worden dan ook van rechtswege (onweerlegbaar) vermoed te handelen als gevolmachtigde van de werkgever in hun betrekkingen met de werknemers die groepen of ploegen vormen, waarvan de trainer de organisatie en leiding waarneemt (42).

Indien er meerdere trainers zijn wordt een onderscheid gemaakt tussen de hoofdtrainer en hulptrainers die aan het sportief en technisch beleid worden toegevoegd. De hoofdtrainer geeft doorgaans de nodige instructies aan de hulptrainer(s) en heeft de opdracht om met hem of hen een samenwerkingsstructuur op te zetten.

Ingeval van eerste klasseclubs zal de trainer meestal ook worden ingeschakeld in de trainingen van het reserve- en beloftenelftal, en daarbij eventueel aandacht besteden aan de doorstroming van jonge spelers naar het eerste elftal.

Tot slot vestigen wij nog de aandacht op een ietwat merkwaardig arrest van het arbeidshof te Brussel (43), dat een vordering van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid tegen een eerste klasse voetbalclub ontvankelijk en gegrond verklaarde. Voorwerp van de vordering betrof achterstallige sociale bijdragen, berekend op sommen betaald aan een aantal vennootschappen, ter uitvoering van aannemingsovereenkomsten tussen de voetbalclub en de respectieve vennootschappen. De constructie bestond er telkenmale in om de individuele trainer op het ogenblik van indiensttreding een vennootschap te laten oprichten, die dan op haar beurt een aannemingsovereenkomst afsloot met de voetbalclub. Interessant is het voorwerp van de verbin-

(41) Art. 332, eerste lid *in fine*, titel XIII programmawet (I) 27 december 2006, BS 28 december 2006 (hierna verkort Arbeidsrelatieswet); J. LORRÉ, "Aard van de arbeidsrelatie als *deus ex machina*", *RW* 2006-07, (1662) 1670.

(42) Zie art. 8 Arbeidsovereenkomstenwet.

(43) Arbh. Brussel 10 april 2008, *JTT* 2009, 28.

tenis van de drie onderscheiden vennootschappen, die overigens een identieke formulering volgden:

"Scouting en rapporteren over voetbalspelers aangesloten bij een vzw of andere voetbalverenigingen in binnen- en buitenland, met het oog op de aanwerving ervan en eventuele terbeschikkingstelling ervan door de cv aan de vzw, evaluaties van voetbalspelers;

Advies geven of het opstellen van specifieke programma's voor revalidatie van voetbalspelers of in aangelegenheden van medische, fysieke en mentale begeleiding;

Advies geven in het opstellen van voorbereidingsprogrammatie tot optimalisatie van de sportieve resultaten en prestaties van de spelers".

De tegenprestatie voor deze activiteiten bestond uit een vergoeding uitgekeerd aan de desbetreffende vennootschap, die (bruto) meer bedroeg dan de vaste jaarwedde van de voetbaltrainer in kwestie.

Het arbeidshof doorprikte de drie onderscheiden constructies en oordeelde kernachtig dat de clausules en uitvoering van de aannemingsovereenkomsten niet verenigbaar waren met de kwalificatie ervan. Alle opdrachten van de drie vennootschappen behoorden tot dezelfde activiteit van voetbaltrainer, en deze activiteit werd in loondienst uitgeoefend onder het gezag van de voetbalclub. Een ongelukkige passus betreft echter de redenering dat *"het rekruteren van nieuw talent in de gebruikelijke betekenis eveneens tot de gewone taken van een voetbaltrainer kan behoren"*. Dit fragment uit de *ratio decidendi* valt allicht te verklaren vanuit de grondwettelijke motiveringsverplichting, maar kan inhoudelijk ten stelligste worden betwist. Het *scouten* (44) van en rapporteren over nieuwe voetbalspelers kan bezwaarlijk worden geacht deel uit te maken van het reguliere takenpakket van de voetbaltrainer. Bovendien gaat het arbeidshof begripsmatig ook een brug te ver door zonder meer te oordelen dat *"scouten"* gelijk is aan *"rekruteren"*. Dit laatste duidt namelijk op actieve tussenkomst bij effectieve indienstneming of aanwerving. Het rekruteren van nieuw talent komt, in tegenstelling tot scoutings- en rapporteringsopdrachten, in het vaarwater van de private arbeidsbemiddeling (45). Deze activiteit maakt het voorwerp uit

(44) Anglicisme; volgens het VAN DALE Groot woordenboek van de Nederlandse taal neerkomend op *"talent opsporen en observeren om eventueel voor een bedrijf, voetbalclub, etc. te selecteren"*.

(45) Art. 2, 1°, a) Decr.VI. 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, BS 5 juni 1999 (hierna verkort Decr.VI. 13 april 1999). De notie *"arbeidsbemiddeling"* groepeerde een aantal arbeidsmarktbegrippen zoals onder

van stringente regulering en behoefte - voor het Vlaamse landsgedeelte - een voorafgaande en dubbele erkenning (46). Daarenboven gelden gelijkaardige voorschriften van de Fédération Internationale de Football Association (FIFA) (47).

B. Arbeidsovereenkomst voor bedienden of aanneming van werk

9. Wanneer de voetbaltrainer op grond van (eventueel deeltijdse) prestaties een loon geniet dat lager ligt dan voormelde grens 8.675,00 euro (48), maar weliswaar beroepsarbeid verricht, zal er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor bedienden, beheerst door de algemene Arbeidsovereenkomstenwet. Deze overeenkomsten ontsnappen dus aan de inclusie door de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars. Hetzelfde geldt sowieso voor trainers buiten de voetbalsport om.

Hier komt het vraagstuk van de gezagscomponent - en vanuit breder perspectief: het bewijs, interpretatie en kwalificatie van de arbeidsrelatie - uiteraard wel om de hoek kijken. Aan de hand van de door de Arbeidsrelatieswet aangereikte algemene criteria en toetsstenen zullen partijen en derden kunnen oordelen of de voetbaltrainer in kwestie werknemer, dan wel zelfstandige is (49). Relevant zijn vier algemene criteria, met name (1) de wil der partijen, zoals die in de (schriftelijke) overeenkomst wordt uitgedrukt, (2) vrijheid van organisatie van werktijd, (3) vrijheid van organisatie van werk, en (4) de mogelijkheid voor de werkgever/opdrachtgever om hiërarchische controle uit te oefenen (50). In tweede instantie zijn er beroeps- of sector-

andere *headhunting*, werving en selectie, outplacement en bemiddeling en uitzendactiviteiten (Memorie van toelichting bij het ontwerp van decreet met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, *Parl.St.* VI.Parl. 1998-99, nr. 1225, 5). Zie ook: K. RASSCHAERT, *Tussenpersonen op de arbeidsmarkt. Werving, selectie, headhunting, outplacement e.a.*, Diegem, Ced.Samson, 1998, 7-20.

(46) Art. 6 Decr.VI. 13 april 1999; art. 2, § 1 B.VI.Reg. 8 juni 2000 tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, *BS* 11 november 2000. Schending van deze voorschriften geeft, naast de strafsancities vermeld in het decreet, subsidiair ook aanleiding tot het opleggen van administratieve geldboeten door de Vlaamse administratie: art. 13 Decr. VI. 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn, *BS* 5 augustus 2004.

(47) FIFA Players' agents regulation 2008, www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/51/55/18/players_agents_regulations_2008.pdf (consultatie 13 oktober 2009). Deze norm wordt evenwel vanaf 2010 afgeschaft (bron: European Club Association).

(48) Periode 1 juli 2009 tot 30 juni 2010.

(49) Art. 332, tweede lid Arbeidsrelatieswet.

(50) Art. 333, § 1 Arbeidsrelatieswet.

specifieke ijkpunten, die echter momenteel (nog) niet gekend zijn (51). Cruciaal is evenwel de feitelijke context: er moet voorrang gegeven worden aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit, aldus artikel 331 van de Arbeidsrelatieswet.

Anderzijds kan de betrekking - zo er sprake is van de betaling van een bedongen prijs ter vergoeding van materiële prestaties - worden gekaderd in een aanneming van werk, kortweg aannemingsovereenkomst (52). Desgevallend activeert deze economische activiteit ook de handelsrechtelijke (53), economische en boekhoudkundige regelgeving.

2.2.3 Niet-professionele trainers en vrijwillige arbeid

10. Eenmaal er niet langer sprake is van beroepsarbeid en loon ter verwerking van een inkomen, verlaten we de sfeer van het arbeidsrecht. De motieven om prestaties te leveren als trainer situeren zich dan eerder sympathiserend, filantropisch of zuiver sportief niveau. Het voorzien van een compensatie, het bezoldigingspeil, alsook de tijdspanne waarbinnen men zich aan zijn of haar trainerstaak wijdt, zijn inderdaad criteria om uit te maken of het

(51) Art. 334, § 1 Arbeidsrelatieswet verleent de Uitvoerende Macht de bevoegdheid om een lijst op te stellen met specifieke criteria die eigen zijn aan een sector, een of meerdere beroepen of een of meerdere categorieën van beroepen. De inwerkingtreding van deze wettelijke bepaling, die aanvankelijk was vastgesteld op 1 januari 2008, werd via wettelijke interventie met één jaar verlengd (art. 127 en 128 Programmawet 22 december 2008, *BS* 29 december 2008). Reden hiervoor was dat men het niet eens geraakte binnen welke federale overheidsdienst de Commissie ter regeling van de arbeidsrelaties - die via haar kamer van de normatieve afdeling een adviserende functie heeft bij de totstandkoming van de lijst met specifieke criteria - moet worden opgericht (zie *Vr. en Antw. Kamer* 2009, 9 maart 2009, 181 (Vr. nr. 31 L. GOUTRY); *Vr. en Antw. Kamer* 2008, 22 juli 2008, 6750 (Vr. nr. 82 L. GOUTRY)). Bij het afsluiten van deze bijdrage is de Commissie ter regeling van de arbeidsrelaties nog steeds niet opgericht, zodat de mogelijkheid tot voorschrijven van een lijst met specifieke criteria door de Koning *de facto* dode letter blijft. Zie ook: K. MORTIER, "Arbeidsrelatieswet. Twee jaar na de inwerkingtreding", *NJW* 2009, (382) 383; K. VAN DEN LANGENBERGH en A. VAN REGENMORTELE, "Schijnzelfstandigheid na de arbeidsrelatieswet: een eerste evaluatie", in CENTRUM VOOR BEROEPSVOLMAKING IN DE RECHTEN, *Actualia sociale zekerheid*, Gent, Gandaius, 2009, (1) 38-39.

(52) Rechtshandeling die dan wordt beheerst door het gemeen recht, *i.e.* art. 1708 *in fine*, 1710; 1711, derde lid en 1782 t.e.m. 1799 BW.

(53) Art. 2, vijfde lid W.Kh. De zelfstandige trainer van andermans renpaarden die deze volledig verzorgt en wordt betaald met een percentage van de door deze paarden gewonnen prijzenpot, wordt geacht objectieve daden van koophandel te stellen: Kh. Brussel 1 mei 1914, *Pand.pér.* 1914, 832, geciteerd door G. BALLON, "Art. 2 W.Kh." in X. (ed.), *Handels- en economisch recht. Commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Mechelen, Kluwer, 2000, (121) 128.

om al dan niet professionele activiteiten gaat. Ook hier moet echter worden nagegaan of er aparte contractuele 'keurslijven' voorhanden zijn, die mede juridisch gestalte geven aan wat partijen voor ogen hebben.

Uitgesloten is de toepassing van de (Vlaamse) wetgeving omtrent niet-professionele sportbeoefenaars (54). Het toepassingsgebied van dit regelgevend geheel beperkt zich immers exclusief tot "*de sportbeoefenaar die zich voorbereidt op of deelneemt aan een sportmanifestatie en daarvoor geen arbeidsovereenkomst heeft aangegaan in het kader van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar*", en kent dus geen mogelijkheid tot gelijkschakeling met personen die bij de voorbereiding of uitoefening van de sport zijn betrokken (55). Ook het arbeidshof te Gent oordeelde eerder in gelijkaardige zin (56).

11. In de mate dat het presteren van prestaties van trainer valt te rijmen met de omschrijving van "*vrijwilligerswerk*", kan de bedrijvigheid worden ingepast in het statuut van vrijwilliger (57). Hiervoor is de vervulling van een viertal constitutieve elementen vereist (58). Een vrijwilliger presteert een onbezoldigde en onverplichte activiteit die wordt verricht ten behoeve van één of meer personen (andere dan degene die de activiteit verricht), van een groep of organisatie, of van de samenleving als geheel. Deze activiteit wordt noodzakelijkerwijze ingericht door een organisatie anders dan het familie- of privéverband van degene die de activiteit verricht. Tot slot mag de activiteit niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling worden ontplooid.

Het spreekt voor zich dat de functie van voetbaltrainer binnen een voetbalclub als vrijwilligerswerk kan worden bestempeld.

Hoewel de trainer dan principieel onbezoldigd prestaties levert, is een (beperkte) vergoeding voor gemaakte kosten toegelaten. De realiteit en de omvang van deze kosten moeten niet bewezen worden, voor zover het totaal van de ontvangen vergoedingen niet meer bedraagt dan 24,79 euro per dag en 991,57 euro per jaar (59). Overschrijdt de aan de vrijwilliger uitgekeerde vergoeding deze forfaitaire plafonds, dan moeten de realiteit en het

(54) Decr.VI. 24 juli 1996; *supra* noot 13.

(55) Art. 2, 2° Decr.VI. 24 juli 1996.

(56) Arbh. Gent 8 april 2002, *Soc.Kron.* 2003, 27.

(57) Wet 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers, *BS* 29 augustus 2005 (hierna verkort wet 3 juli 2005).

(58) Art. 3 wet 3 juli 2005.

(59) Art. 10, eerste lid wet 3 juli 2005. Deze bedragen zijn gekoppeld aan de spilindex en komen voor de periode van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2009 neer op 30,22 euro, respectievelijk 1.208,72 euro.

bedrag van de kosten worden gestaafd via bewijskrachtige documenten. Een combinatie van forfaitaire en reële kostenvergoeding is niet mogelijk, tenzij in geval van terugbetaling van reële vervoerskosten met een maximum van 2.000 kilometer per jaar per vrijwilliger (60).

De vereiste van verrichten van een activiteit ten behoeve van anderen stelt voor trainers (technisch personeel) weinig problemen, net zoals dat het geval is voor vrijwillig administratief en parasportief personeel (61). De trainer presteert inderdaad voor de club en haar spelers of voor de individuele sportbeoefenaar of atleet, veeleer dan voor zichzelf. Dit is nu eenmaal inherent aan de omschrijving en functie van de trainer. Met de (vrijwillige) sportbeoefenaars ligt dat anders: zij worden doorgaans geacht de sport 'voor zichzelf' te beoefenen en worden dan ook uit het toepassingsgebied van vrijwilligerswerk geweerd (62).

12. Sinds kort kent men op Vlaams niveau het statuut van "*sportassistent*", dat werd ingepast in de bestaande gesco-reglementering (gesubsidieerde contractuelen) (63). Mits men voldoet aan de door de Vlaamse regelgeving gestelde (kwalitatieve) voorwaarden, kunnen niet-werkende werkzoekenden of uitkeringsgerechtigde volledig werklozen worden tewerkgesteld in een topsportproject. De effectieve tewerkstelling gebeurt middels een "*overeenkomst voor topsportproject*" die de sportassistent afsluit met het desbetreffende openbaar bestuur of lichaam. Deze tewerkstelling geeft het openbaar bestuur dan recht op een jaarlijkse premie per tewerkgesteld gesubsidieerd contractueel personeelslid. Op dit statuut wordt in deze bijdrage niet verder ingegaan.

2.2.4 Vennootschapsrechtelijke constructies. Managementvennootschap

13. Een memorabele uitspraak op het kruispunt van verbintenissen-, arbeids-, vennootschaps- en bewijsrecht betreft uiteraard deze in de zaak LEEKENS, waar de arbeidsgerechten de constructie van het leveren van trainers-

(60) Art. 10, vierde en vijfde lid wet 3 juli 2005, zoals ingevoerd door art. wet 6 mei 2009 houdende diverse bepalingen, BS 19 mei 2009, en inwerking getreden op 29 mei 2009.

(61) M. DAVAGLE, *Vrijwillige arbeid*, Mechelen, Kluwer, 2008, 11 (hierna verkort M. DAVAGLE, *Vrijwillige arbeid*).

(62) M. DAVAGLE, *Vrijwillige arbeid*, supra noot 53, 10-11.

(63) Zie B.VI.Reg. 1 februari 2008 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen, BS 26 maart 2008; MB 5 september 2008 betreffende de criteria om tewerkgesteld te worden als elitesporter, beloftevolle jongere en sportassistent, BS 13 januari 2009.

prestaties via de tussenschakel van een vennootschap doorprikten (64). Uitspraken zoals deze, waarbij de dienstgenieter (voetbalclub) rechtstreeks via een arbeidsovereenkomst wordt verbonden geacht met de manager (vennootschapsmandataris) van de dienstverlenende vennootschap, zijn eerder schaars.

Thans beheerst de Arbeidsrelatieswet deze problematiek, zodat het binnen het bestek van huidige bijdrage volstaat te verwijzen naar wat daarover hierboven werd uiteengezet. Het ontmantelen van de vennootschap en het vooropstellen van een rechtstreekse arbeidsovereenkomst is niettemin een juridisch moeilijke kwestie, zelfs indien men deze these zou steunen op de gerechtelijke doorbraak of de terzijdestelling van de rechtspersoonlijkheid van de managementvennootschap (65).

2.3 Arbeidsrechtelijke bepalingen

14. Zoals hierboven onderstreept, zal de voetbaltrainer in de regel prestaties leveren middels een arbeidsovereenkomst *sui generis* die wordt beheerst door zowel de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars als de algemene regels inzake arbeidsovereenkomsten voor bedienden (66). Dit uitgangspunt activeert een niet-onaanzienlijk arbeidsrechtelijke contentieux, waarvan de belangrijkste bepalingen hieronder aan bod komen.

2.3.1 Arbeidsrechtelijke rechtsbronnen

15. Binnen de klassieke bronnen zoals de wet, arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement of gebruik, nemen cao's een prominente plaats in (67). Ten aanzien van voetbaltrainers stellen we vast dat in het Nationaal Paritair Comité voor de sport (nr. 223) een tweetal cao's ten aanzien van voetbaltrainers zijn tot stand gekomen, meerbepaald betreffende de algemene (68) en specifieke (69) loon- en arbeidsvoorwaarden. De CAO algemene voorwaar-

(64) Arbrb. Brugge 28 december 1994, *JTT* 1995, 304, nadien bevestigd door Arbh. Gent 26 maart 1998, *V&F* 1998, 189.

(65) Zie daarover L. ELIAERTS, "De Arbeidsrelatiewet, vennootschapsmandatarissen en vennoten", *TRV* 2008, (79) 105-106.

(66) Art. 3 Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars.

(67) Art. 51 wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *BS* 15 januari 1969 (hierna verkort CAO-wet).

(68) CAO (PC nr. 223) 12 december 2007 betreffende de algemene loon- en arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetbaltrainer, algemeen verbindend verklaard bij KB 12 augustus 2008, *BS* 2 oktober 2008 (hierna verkort CAO algemene voorwaarden).

(69) CAO (PC nr. 223) 12 december 2007 betreffende de specifieke loon- en arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetbaltrainer (hierna verkort CAO specifieke voorwaar-

den is inwerking getreden op 12 december 2007 en geldt voor onbepaalde duur (70). De CAO specifieke voorwaarden had daarentegen een geldingsduur tot en met 30 juni 2009 (71), maar werd ondertussen opgevolgd door een nieuwe CAO (72).

De sociale gesprekspartners hebben echter iets teveel ijver aan de dag gelegd om op collectieve wijze regels vast te leggen en zijn daarbij helaas uit het oog verloren dat binnen het Nationaal Paritair Comité voor de sport geen plaats kan zijn voor cao's met betrekking tot voetbaltrainers. In eerste instantie kan men niet omheen de ressortomschrijving van het Paritair Comité, dat (enkel) bevoegd is voor "*de werknemers die hoofdzakelijk hoofd-arbeid verrichten en hun werkgevers, te weten voor de betaalde sportbeoefenaars en hun werkgevers*" (73). Het is inderdaad aan de Uitvoerende Macht om te bepalen welke personen, welke bedrijfstak of ondernemingen en welk gebied tot het ressort van een paritair comité behoren (74). *In casu* had artikel 11 van de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars de oprichting van een Nationaal Paritair Comité voor de sport al in het vooruitzicht gesteld. De Koning heeft hier gebruikgemaakt van zijn door de wet verleende bevoegdheid, en gesteld dat het ressort van het paritair comité zich enkel uitspreidt naar betaalde sportbeoefenaars en hun werkgevers, zonder meer.

Een tweede tekstueel argument vinden we terug in de titulatuur en tekst van het KB van 15 december 2006, alsook in de wettekst. Artikel 2, § 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars machtigt de Koning om (enkel) "*de bepalingen van de wet*" geheel of gedeeltelijk toepasselijk te verklaren op personen die bij de voorbereiding op of de uitoefening van de sport berokken zijn. De wettekst extrapoleert met andere woorden de regels in verband met collectief arbeidsrecht en sociaal overleg niet naar de tewerkstelling van voetbaltrainers. Het KB van 15 december 2006 zag het

den). Deze CAO werd (nog) niet algemeen verbindend verklaard, maar werd op 17 januari 2008 neergelegd ter griffie van de Algemene Directie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De CAO werd op 31 januari 2008 geregistreerd onder het nr. 86648/CO/2230000.

(70) Art. 2 CAO algemene voorwaarden.

(71) Art. 2 CAO specifieke voorwaarden.

(72) Nieuwe CAO (PC nr. 223) 16 juni 2009 betreffende de specifieke loon- en arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetbaltrainer (bron: notulen van de vergadering van 16 juni 2009 in het Nationaal Paritair Comité voor de sport). Op het ogenblik van het afsluiten van de bijdrage was deze CAO nog niet geregistreerd door de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

(73) Art. 1 KB 10 augustus 1978 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Nationaal Paritair Comité voor de sport, *BS* 17 oktober 1978 (hierna verkort KB 10 augustus 1978).

(74) Art. 35 CAO-wet.

niet anders en is overigens officieel getiteld als koninklijk besluit tot uitbreiding van de toepassing van "de bepalingen van de wet van 24 februari 1978" betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars tot de voetbaltrainers. Ook artikel 1 van hetzelfde besluit bevestigt dat enkel de bepalingen van de wet worden uitgebreid tot (bepaalde) voetbaltrainers.

Of nog: enkel een interventie van de Uitvoerende Macht, die in het licht van artikel 35 van de CAO-wet de bevoegdheidsomschrijving van het Nationaal Paritair Comité voor de sport uitbreidt tot voetbaltrainers en hun werkgevers, kan hier soelaas bieden.

16. De vraag rijst wat de exacte gevolgen zijn van de huidige juridisch incorrecte situatie, en welke dan wel het juiste paritair comité is.

Prima facie zijn de cao's die betrekking hebben op voetbaltrainers, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de sport (75) nietig op grond van artikel 9, 1° van de CAO-wet. De bepalingen van deze cao's zijn immers strijdig met de dwingende bepalingen van - *in casu* - de KB's van 10 augustus 1978 en 15 december 2006. Dit gevolg lijkt moeilijk te remediëren, temeer omdat de huidige stand van rechtspraak en rechtsleer aanneemt dat bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde cao's geenszins dezelfde waarde hebben als 'gewone' reglementaire koninklijke besluiten (76). Strikt gezien kan de Koning het besluit tot algemeenverbindendverklaring van de CAO algemene voorwaarden (77) opheffen, evenwel nadat de minister het betrokken paritair orgaan (Nationaal Paritair Comité voor de sport) heeft verwittigd (78).

In dat geval wordt de arbeidsrechtelijke positie van voetbaltrainers mede beheerst door de normatieve bepalingen van cao's gesloten in ofwel het Paritair Comité voor de socioculturele sector (nr. 329) of het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden (nr. 218). Het relevante criterium is het al dan niet winstgevend doel dat de werkgever nastreeft. Wanneer de sportvereniging, sportcentrum of sportclub (in dit geval vaak juridisch georganiseerd als een vzw) zich hoofdzakelijk manifesteert als een organisatie die in het kader van permanente vorming belangeloos de lichamelijke opvoeding, sport en openluchtlevens bevordert, zal zij ressorteren onder het

(75) Thans beperkt tot de CAO algemene voorwaarden en de CAO specifieke voorwaarden.

(76) H. BUYSENS, "De gelding van en de geschillen inzake het bevoegdheidsressort van de paritaire comités" in J. ROMBOUTS en M. RIGAUX, *De paritaire organen met inbegrip van de paritaire comités*, Mechelen, Kluwer, 2005, (105) 106, met verwijzing naar Cass. 14 april 1980, *JTT* 1980, 289.

(77) *Supra* noot 68.

(78) Art. 34, derde respectievelijk vierde lid CAO-wet.

Paritair Comité voor de socioculturele sector (79). In de mate de maatschappelijke zetel van de betrokken werkgever in het Vlaamse Gewest of - in bepaalde gevallen - het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is gelokaliseerd, of als organisatie van buitenlands recht zijn centrum van werkzaamheden in het Vlaamse Gewest heeft, zullen ook de cao's uit het Paritair Subcomité voor de socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap gelden (80). Kan de club-werkgever niet tot de socioculturele sector worden gerekend, dan is het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden bevoegd (81). Dit blijkt ook zo uit de administratieve praktijk van sociale secretariaten.

Deze anomalie kan allicht niet de bedoeling zijn geweest, te meer omdat het sociaal overleg over de arbeidsrechtelijke positie van voetbaltrainers al op gang was gekomen en tot resultaten had geleid. De enkele inclusie van voetbaltrainers op het vlak van individuele arbeidsvoorwaarden is wettelijk niet houdbaar en behoeft uitbreiding op collectief arbeidsrechtelijk vlak.

Hoewel de individueel en collectief normatieve bepalingen van de CAO's algemene en specifieke voorwaarden *de iure* niet toepasbaar zijn, worden de erin vervatte regels toch meegenomen in de hierna volgende bespreking. Men moet evenwel in het achterhoofd houden dat hun rechtsgrond en bestaansredenen voor discussie vatbaar zijn.

2.3.2 Aangaan van de arbeidsovereenkomst

17. Een arbeidsovereenkomst is een consensuele overeenkomst, zodat het bestaan van de overeenkomst niet hoeft te steunen op het vervullen van bepaalde formaliteiten (82). Enkel ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk verlangt de wet in be-

(79) Zie art. 1, 3^o KB 28 oktober 1993 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de socioculturele sector, *BS* 17 november 1993.

(80) Art. 2 KB 21 september 2004 tot oprichting van de Paritaire Subcomités voor de socioculturele sector en tot vaststelling van hun benaming en hun bevoegdheid, *BS* 30 september 2004.

(81) Art. 2, 62^o KB 5 januari 1957 waarbij de benaming, de bevoegdheid en de samenstelling van de paritaire comités opgericht in uitvoering van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités bepaald worden, *BS* 10 januari 1957. Dit paritair comité is immers bevoegd voor "de werknemers die in hoofdzak *intellectuele arbeid verrichten en onder geen enkel eigen nationaal paritair comité ressorteren*".

(82) Zie in dat verband art. 12 Arbeidsovereenkomstenwet, dat aangeeft dat het *bewijs* van een arbeidsovereenkomst ook door getuigen kan worden geleverd, ongeacht de waarde van het geschil.

ginsel dat een en ander schriftelijk wordt vastgesteld, zo niet gelden de voorschriften ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (83). De Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars borduurt verder op dit principe. Arbeidsovereenkomsten met een bepaalde tijdsduur moeten schriftelijk worden gesteld in evenveel exemplaren als er belanghebbenden zijn; een exemplaar moet aan de trainer ter hand worden gesteld (84). Overtreding van dit voorschrift geeft aanleiding tot een gelijkwaardige sanctionering als onder het gemeen arbeidsovereenkomstenrecht. Is er geen geschrift of werd geen exemplaar aan de voetbaltrainer overhandigd, dan gelden de beëindigingsmodaliteiten van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (85).

De duur van de arbeidsovereenkomst mag, abstractie makend van schorsingsperiodes, maximaal vijf jaar bedragen (86). Zij is wel hernieuwbaar, waarbij allicht de grenzen van artikel 10bis van de Arbeidsovereenkomstenwet in het achterhoofd moeten worden gehouden. Op die manier kan men de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts driemaal verlengen.

18. Sinds 2 augustus 2007 kan de arbeidsovereenkomst (naar gemeen recht of voor voetbaltrainers) ook op elektronische wijze worden aangegaan, middels elektronische handtekening (87). De via elektronische identiteitskaart of voldoende veilige elektronische handtekening tot stand gekomen arbeidsovereenkomst wordt volledig gelijkgesteld met de papieren overeenkomst, ondertekend door middel van een geschreven handtekening. Werkgever noch werknemer kunnen evenwel verplicht worden dit systeem te implementeren of toe te passen. De kosteloze opslag van en toegang tot het document is gewaarborgd voor de trainer, althans tot en met een periode van vijf jaar vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst. In de praktijk worden arbeidsovereenkomsten voor voetbaltrainers vrijwel altijd op klasieke wijze ondertekend, temeer omdat aan het aangaan van de arbeidsovereenkomst soms vrij intense onderhandelingen voorafgaan.

(83) Art. 9 Arbeidsovereenkomstenwet.

(84) Art. 4, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars.

(85) Art. 4, tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars. Zie hierover *infra* nr. 28.

(86) Art. 4, derde lid Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars.

(87) Zie art. 3bis Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars en art. 3bis Arbeidsovereenkomstenwet, beide ingevoegd door art. 5, resp. 7 wet 3 juni 2007 houdende diverse bepalingen, *BS* 23 juli 2007.

2.3.3 Contractvrijheid en clausules

19. In de sfeer van sportcontracten en de voetbalwereld gelden vaak eigen gebruiken en gewoontes, waarvan de bedingen in de arbeidsovereenkomst de weergave vormen. De wetgever is ook opgetreden tegen sommige moeilijk te tolereren praktijken door bepaalde verbodsbepalingen in het leven te roepen. De inhoud en validiteit van de meest voorkomende verbintenissen en bedingen wordt hieronder kort besproken. Hierbij moet nog rekening worden gehouden met disciplinaire voorschriften, die hierna onder een aparte titel worden toegelicht.

A. Scheidsrechtelijk beding

20. Volgens artikel 13 van de Arbeidsovereenkomstenwet kunnen werknemers en hun werkgevers zich niet vooraf verbinden om geschillen die uit de overeenkomst kunnen ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen. Het hiertegen indruisend beding is van rechtswege nietig, gezien het de rechten van de werknemer inperkt (88). Ook gelijkaardige bepalingen, opgenomen in een cao worden met nietigheid gesanctioneerd (89).

De Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars ziet het niet anders voor voetbaltrainers die onder haar toepassingsgebied vallen. Voetbaltrainers en hun werkgevers mogen zich niet bij voorbaat verbinden om geschillen die uit de toepassing van deze wet ontstaan door scheidsrechters te laten beslechten (90). De beroepseigen normen haken hierop in, door onder andere voor te schrijven dat contractuele geschillen worden onderworpen aan arbitrage, evenwel na het ontstaan van het geschil (91).

B. Optieclausule

21. Een gemeenzame praktijk in de sport- en voetbalwereld betreft het 'manipuleren' van de tijdsduur van de arbeidsrelatie, door het voegen van een zogenaamde optieclausule in de arbeidsovereenkomst. Dit beding indiceert vaak dat het gaat om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met een recht voor de werkgever om de overeenkomst te 'verlengen' voor

(88) Art. 6 Arbeidsovereenkomstenwet. Enkel voor bedienden die met het dagelijks beheer van de onderneming belast zijn, of in een afdeling of bedrijfseenheid van de onderneming beheersverantwoordelijkheid hebben die kan worden vergeleken met die voor de gehele onderneming, geldt een uitzondering. Deze bedienden kunnen wel een scheidsrechtelijk beding ondertekenen, in de mate dat hun jaarloon hoger is dan 59.460,00 euro (art. 69 Arbeidsovereenkomstenwet; geactualiseerd bedrag vanaf 1 januari 2009).

(89) Art. 9, tweede lid CAO-wet.

(90) Art. 9 Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars.

(91) Zie *infra* nr. 38.

een extra seizoen. De modaliteiten van dit recht kunnen eventueel gekoppeld worden aan het behalen van een bepaalde plaats door de club in het klassement.

Net doordat dit contractueel recht van de werkgever onzekerheid teweeg brengt over de precieze einddatum van de arbeidsrelatie, zijn rechtspraak en rechtsleer geneigd om in een dergelijk geval uit te gaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit kunnen partijen weliswaar vermijden door een voldoende lange duur in acht te nemen tussen de uiterste datum waarop de optie door de werkgever kan worden gelicht en de laatste dag van de oorspronkelijke duur van de arbeidsovereenkomst (92).

In een bepaalde interpretatie zal de optieclausule ook botsen met de CAO algemene voorwaarden, die stipuleert dat de club-werkgever na het "aflopen" van de arbeidsovereenkomst op geen enkele wijze de onderhandelingsvrijheid van de voetbaltrainer mag beletten (93). Is dit toch het geval, zal het beding nietig zijn ingevolge artikel 11 van de CAO-wet.

C. Exclusiviteits- en discretieverbintenis

22. Een klassieke afspraak - voornamelijk op het niveau van eersteklasseploegen, vanzelfsprekend voor voetbaltrainers die onder het personeel toepassingsgebied van de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars vallen - betreft de exclusiviteitsverbintenis vanwege de trainer. *In concreto* verbindt de voetbaltrainer er zich dan toe geen andere beroepsactiviteit uit te oefenen, en dus al zijn werkzaamheden integraal en uitsluitend aan de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst te besteden.

23. Gezien de voetbalsport, en in het bijzonder de persoon van de individuele speler en trainer, vaak op ruime publieke belangstelling kunnen rekenen gaan partijen meestal ook een (eerder morele) verbintenis aan op het vlak van verklaringen aan de media. Zo zou de trainer er zich toe kunnen verbinden om hoffelijk en eerbiedig op te treden en zich te onthouden van openbare kritiek op de organisatie, medewerkers, werknemers en sponsors van de club-werkgever.

Daarnaast stipuleren partijen veelal een verbod voor de trainer om vertrouwelijke aangelegenheden in verband met de organisatie en *knowhow* van de club te openbaren aan derden. Dit beding vormt dan een bevestiging van de wettelijke verbintenis van de werknemer op grond van artikel 17, 3° van

(92) H. DE WAELE, "De optieclausule: een paard van Troje voor het arbeidsovereenkomstenrecht?", noot onder Arbh. Antwerpen 9 februari 2005, *RW* 2006-07, (1320) 1322-1325.

(93) Art. 7 CAO algemene voorwaarden

de Arbeidsovereenkomstenwet. Indien overtredingen van deze verbintenissen neerkomen op daden van competitievervalsing, kent dit verbod ook een tuchtrechtelijke evenknie (94).

D. Niet-concurrentiebeding

24. Elk niet-concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt als niet bestaande beschouwd (95). De Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars schakelt daarmee, als *lex specialis*, de mogelijkheden uit geboden door de artikelen 65 en 86 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Bedoeling van de wetgever bestaat in het (te allen tijde) waarborgen van de vrijheid van arbeid en vereniging (96).

De Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars schrijft evenwel voor dat in bepaalde gevallen de betaalde sportbeoefenaar na het einde van de arbeidsovereenkomst niet meer mag deelnemen aan een betaalde sportcompetitie of -exhibitie, meer bepaald wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt om dringende reden, of de voetbaltrainer zonder dringende reden (97). Dergelijke situaties komen vaak neer op competitievervalsing, vooral wanneer een betaalde sportbeoefenaar in de loop van het sportseizoen de arbeidsovereenkomst eenzijdig verbreekt om daarna onmiddellijk in dienst te treden van een concurrerende ('aankopende') ploeg (98). Een interpretatieve wet verduidelijkt dat het verbod slechts sportcompetities of -exhibitie viseert in dezelfde reeks, categorie, afdeling, ... van dezelfde sporttak tijdens het lopende sportseizoen (99). Het verbod strekt zich ook uit tot het deelnemen aan een eindrondecompetitie waarbij een ploeg deelneemt uit dezelfde reeks, categorie, afdeling, ... van dezelfde sporttak. Deze legislatieve aanpassing beoogt het mogelijk maken van *transfers* in de loop van een seizoen (en dus buiten de reguliere transferperiode), voor zover de betaalde sportbeoefenaar van reeks verandert (100). Dit kan wenselijk zijn, bijvoorbeeld in de situatie waar de betaalde sportbeoefenaar zelf ontslag neemt nadat hij door zijn club van de A-kern naar de B-kern wordt verbannen (omwille van ondermaatse prestaties of conflicten

(94) Zie *infra* nr. 36.

(95) Art. 8, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars.

(96) Voorstel van wet betreffende het sociaal statuut van de sportbeoefenaar, *Parl.St.* Senaat BZ 1968, nr. 108, 6.

(97) Art. 8, tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars.

(98) Verslag namens de commissie voor de tewerkstelling en de arbeid over het wetsontwerp betreffende het sociaal statuut van de sportbeoefenaar, uitgebracht door dhr. DENEIR, *Parl.St.* Kamer 1974-75, nr. 400/6, 8.

(99) Art. 4 wet 15 mei 2007 tot verbetering van het sociaal statuut van de betaalde sportbeoefenaar, *BS* 30 augustus 2007 (hierna verkort wet 15 mei 2007).

(100) Wetsvoorstel tot verbetering van het sociaal statuut van de betaalde sportbeoefenaar, *Parl.St.* Kamer 2006-07, nr. 2586/005, 3.

met collega's of de trainer). Onder vigeur van de oude wettekst kon de desbetreffende sportbeoefenaar, na zelf ontslag te hebben genomen, immers niet bij een andere club in dienst treden met het oog op deelname aan de lopende competitie (101).

De vraag rijst in welke mate dit wettelijke en automatische verbod zich ook kan toespitsen op de situatie van de voetbaltrainer. In de voorbereidende werken en parlementaire debatten werd hierover met geen woord gerept (102). Redenerend vanuit de geest en bedoeling van de wettekst (fnuiken van competitievervalsing door betaalde sportbeoefenaars) kan men stellen dat het verbod zich moeilijk kan uitstrekken tot voetbaltrainers, ressorterend onder de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars. Nochtans lijkt dit niet de correcte benadering, gelet op een tweetal tekstuele argumenten. Vooreerst breidt het KB van 15 december 2006 alle bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars uit tot voetbaltrainers, wier loon boven de vooropgestelde grens uitkomt. Ten tweede heeft de Koning de mogelijkheid om de bepalingen van deze wet slechts gedeeltelijk toepasselijk te verklaren op personen die bij de voorbereiding op of de uitoefening van de sport betrokken zijn (103). Tot op heden heeft de Koning het verbod van niet-concurrentiebeding niet geweerd ten aanzien van deze voetbaltrainers, zodat het dan ook van toepassing is.

25. Voor voetbaltrainers wier tewerkstelling niet wordt beheerst door de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars gelden de gemeenschappelijke voorschriften onverkort. Met inachtneming van de bestaans-, geldigheids- en uitwerkingsvoorwaarden gesteld door de artikelen 65 en 86 van de Arbeidsovereenkomstenwet, kunnen partijen er aldus voor opteren een niet-concurrentiebeding in te lassen. Hierbij kunnen club en voetbaltrainer zelfs stipuleren dat het beding uitwerking krijgt ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg (104).

26. Niets belet partijen echter om na het einde van hun arbeidsrelatie een afspraak inzake niet-concurrentie door de gewezen trainer te maken. Hier gelden de dwingende bepalingen van het gemeen verbintenissenrecht, met dien verstande dat de overeengekomen beperkingen de toets van het Decreet d'Allarde moeten doorstaan. Beperkingen van de vrijheid van arbeid

(101) Wetsvoorstel tot verbetering van het sociaal statuut van de betaalde sportbeoefenaar, *Parl.St.* Kamer 2006-07, nr. 2586/001, 5-6.

(102) Zie Verslag namens de commissie voor de tewerkstelling en de arbeid over het wetsontwerp betreffende het sociaal statuut van de sportbeoefenaar, uitgebracht door dhr. DENEIR, *Parl.St.* Kamer 1974-75, nr. 400/6, 9.

(103) Art. 2, § 2 Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars.

(104) (impliciet) Cass. 11 juni 2007, *Soc.Kron.* 2008, 55.

zijn mogelijk, mits zij niet te verregaand zijn (105). Op die manier kan de trainer na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst er zich bijvoorbeeld toe verbinden om, binnen een beperkte tijdspanne en ter vrijwaring van de financiële en sportieve belangen van de gewezen club-werkgever, niet in dienst te treden als trainer bij een club van dezelfde klasse.

Sinds het cassatiearrest van 22 september 2003 wordt de eventuele compensatoire vergoeding die de trainer dan als tegenprestatie van zijn gewezen werkgever ontvangt, niet als loon in de zin van de Loonbeschermingswet of de regelgeving inzake sociale zekerheid beschouwd (106). Hiervoor moeten wel een viertal voorwaarden worden ingevuld. Ten eerste mag er geen niet-concurrentiebeding in de initiële arbeidsovereenkomst zijn opgenomen (107), wat per definitie geen probleem vormt bij voetbaltrainers, vallend onder de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars. De niet-concurrentieverbintenis moet dienvolgens voortspruiten uit een overeenkomst gesloten na het einde van de arbeidsovereenkomst. Daarmee samenhangend vormt de betaling van de som door de gewezen werkgever aan de trainer de tegenprestatie voor de verbintenis tot niet-concurrentie. De laatste - en vaak *in concreto* moeilijk invulbare - voorwaarde betreft het voorschrift dat deze som geen verdoken vergoeding voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag uitmaken.

2.3.4 Einde van de arbeidsovereenkomst

27. Het meest heikele thema blijft de beëindiging van de arbeidsrelatie, waar het ontslag van de trainer vaak resultante is van teleurstellend geachte resultaten van de sporter(s) in kwestie. Net zoals dat het geval is bij gemeenschappelijke arbeidsovereenkomsten kan de arbeidsovereenkomst voor voetbaltrainers op verscheidene manieren worden beëindigd. Hierna wordt (enkel) gewezen op een aantal bijzonderheden, al dan niet eigen aan voetbaltrainers die worden gevisieerd door de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars.

(105) E. CARLIER, *Concurrentie tijdens en na de arbeidsrelatie*, Mechelen, Kluwer, 2006, 133.

(106) Cass. 22 september 2003, *Soc.Kron.* 2004, 71.

(107) Volgens DE VOS staat een niet-concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst de toepassing van deze rechtspraak niet in de weg. Van belang is dat de (nieuwe) niet-concurrentieverbintenis, die haar oorsprong vindt in de overeenkomst gesloten na het einde van de arbeidsovereenkomst, niet louter declaratief is. Of nog: de (nieuwe) niet-concurrentieverbintenis mag de rechten, voortspruitend uit het niet-concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst niet louter bevestigen of afbakenen. Zie M. DE VOS, "De RSZ en de vergoeding voor non-concurrentie", noot onder Cass. 22 september 2003, *TSR* 2004, (385) 400-401.

28. Voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, waarop de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars van toepassing is, gelden bijzondere formaliteiten. Zowel werkgever als werknemer hebben het recht de overeenkomst te beëindigen door middel van ter post aangetekend schrijven, dat uitwerking heeft vanaf de derde werkdag na de dag van verzending (108). De aangetekende brief moet worden betekend binnen een termijn die door de Koning wordt vastgesteld na advies van het Nationaal Paritair Comité voor de sport. Tot op heden werd echter (nog) geen uitvoering gegeven aan deze bepaling.

Wat betreft de lengte van de opzeggingstermijn gelden de (gemeenrechtelijke) voorschriften voor arbeidsovereenkomsten voor bedienden (109), via het scharnierartikel 3 van de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars. Aanvullend gelden dan ook de vormvereisten van artikel 37, § 1, tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet, luidens hetwelk de kennisgeving van de opzegging het begin en de duur van de opzeggingstermijn moet vermelden.

Wordt de arbeidsovereenkomst op onregelmatige wijze beëindigd, geldt een forfaitair sanctioneringssysteem.

Voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zal de werkgever die de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder de hoger vermelde formaliteiten na te leven, of bij gebreke van dringende redenen, ertoe gehouden zijn een vervangende opzeggingsvergoeding te betalen (110). De omvang van deze opzeggingsvergoeding wordt vastgesteld door de Koning, en zit actueel vervat in een KB van 13 juli 2004 (111). Berekeningsbasis van deze vervangende opzeggingsvergoeding is het lopend loon en voordelen verworven krachtens overeenkomst, voor een welbepaalde periode. De (na indexatie aangepaste) grenzen en daaraan gekoppelde perioden zijn momenteel de volgende:

(108) Art. 5, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars.

(109) Art. 81, § 1, art. 82, § 2, 3 en 5, en art. 83, § 1 Arbeidsovereenkomstenwet.

(110) Art. 5, tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars.

(111) KB 13 juli 2004 tot vaststelling van het bedrag van de vergoeding bedoeld in artikel 5, tweede lid van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 3 augustus 2004.

Jaarloon (in euro)	(onregelmatige) beëindiging tijdens de eerste twee jaren na aanvang van de arbeids-overeenkomst	(onregelmatige) beëindiging vanaf het derde jaar na aanvang van de arbeids-overeenkomst
Minder dan 17.012,38	4,5 maanden	3 maanden
van 17.012,38 tot 27.740,02	6 maanden	3 maanden
van 27.740,02 tot 36.986,69	6 maanden	6 maanden
van 36.986,69 tot 110.960,09	12 maanden	12 maanden
Meer dan 110.960,09	18 maanden	18 maanden

Bemerk dat een eerder KB van 20 september 2002 (112) tot vaststelling van deze grenzen als onwettig werd beschouwd, omdat het niet voldeed aan de wettelijke vereiste van bijzondere motivering in geval van hoogdringendheid (113).

Ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zal de werkgever in geval van voortijdige beëindiging een bedrag aan de trainer moeten betalen, gelijk aan het tot het verstrijken van die termijn verschuldigd loon. Deze vergoeding mag echter niet meer bedragen dan het dubbele van hetgeen waarop de trainer recht zou hebben, mocht hij verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (zie tabel hierboven).

Hallucinant is de zienswijze van de sociale gesprekspartners in het Nationaal Paritair Comité voor de sport, die *expressis verbis* de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars terzijde schuiven. Volgens de CAO algemene voorwaarden en CAO specifieke voorwaarden moet de vervangende opzeggingsvergoeding worden begroot overeenkomstig de bepalingen van de (algemene) Arbeidsovereenkomstenwet (114). Deze artikelen zijn dan ook zonder meer nietig bij toepassing van artikel 9, eerste lid van de CAO-wet.

(112) KB 20 september 2002 tot vaststelling van het bedrag van de vergoeding bedoeld in artikel 5, tweede lid, van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 5 oktober 2002.

(113) Zie Cass. 21 januari 2008, *JTT* 2008, 157.

(114) Art. 3, 8 en 10 CAO algemene voorwaarden, alsook art. 5 CAO specifieke voorwaarden.

De arbeidsovereenkomst voor voetbaltrainers kan natuurlijk ook om dringende reden worden beëindigd (115). Een enkel vonnis van de arbeidsrechtbank te Luik gewaagt hier van een zekere souplesse en meent dat "*gezien de passionele aard van de relaties tussen trainer van een voetbalclub en de raad van beheer enerzijds, en de noodzaak tot handelingsvrijheid anderzijds, de gekarakteriseerde insubordinatie van de trainer niet bepaald een reden tot onmiddellijk ontslag is*" (116).

2.3.5 Transnationale aspecten

29. Wanneer zich verschillende nationale aanknopingspunten aandienen bij het aangaan van de arbeidsrelatie, rijst vooreerst de vraag welk verbintenissen- en arbeidsrecht van toepassing zal zijn. Voor arbeidsovereenkomsten bestaan enkele bijzondere regels in het internationaal privaatrecht, op dit moment namelijk artikel 6 van het EVO-Verdrag (117) en artikel 98, § 1 van het Wetboek van Internationaal Privaatrecht (118). Vanaf 17 december 2009 zullen de regels, vastgelegd in de Rome I-Verordening (119) van toepassing zijn. De divergentie tussen de oude en nieuwe voorschriften is echter relatief verwaarloosbaar (120).

Het sluiten van een arbeidsovereenkomst in internationale context houdt noodzakelijkerwijze in dat de trainer zich op een andere nationale arbeidsmarkt begeeft. Daarom moet eerst worden nagegaan of de tewerkstelling toelaatbaar is, dan wel of de arbeidsrechtelijke wetgeving van het 'gastland' administratieve formaliteiten verlangt.

Binnen de Europese Unie stellen zich in beginsel weinig problemen, gelet op het vrij verkeer van werknemers (121).

Voor derdelandsonderdanen speelt de Belgische reglementering onverkort, zodat het vooraf bekomen van een arbeidskaart en -vergunning een nood-

(115) Art. 3 Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars *juncto* art. 39 Arbeidsovereenkomstenwet.

(116) Arbrb. Luik 24 juni 1980, *JTT* 1980, 319.

(117) Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst van 19 juni 1980, *Pb.L.* 9 oktober 1980, afl. 266, 1.

(118) Wet 16 juli 2004 houdende het Wetboek van Internationaal Privaatrecht, *BS* 27 juli 2004.

(119) Verord. Europees Parlement en Raad nr. 2008/593, 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, *Pb.L.* 4 juli 2008, afl. 177, 6.

(120) Voor een bespreking en vergelijking van de algemene regels: zie J. DE MEYER, "Verbintenissen uit grensoverschrijdende overeenkomsten. Algemeen regime inzake het toepasselijk recht na de Rome I-Verordening", *NJW* 2008, 854-869.

(121) Art. 39 EG-Verdrag.

zakelijke vereiste is (122). Het relevante criterium voor het al dan niet bekomen van een arbeidsvergunning is de concrete toestand op de arbeidsmarkt. De arbeidsvergunning wordt namelijk alleen dan toegekend *"wanneer het niet mogelijk is binnen een redelijke termijn onder de werknemers op de arbeidsmarkt een werknemer te vinden die, al of niet door een nog te volgen gepaste beroepsopleiding, geschikt is om de betrokken arbeidsplaats op een bevredigende wijze en binnen een billijke termijn te bekleden"* (123). Deze stelregel dringt zich niet op ten aanzien van professionele trainers, nu in de wettekst een expliciete uitzondering is opgenomen. Zo is de indienstnemende werkgever vrijgesteld van de verplichting vooraf een arbeidsvergunning te bekomen, in de mate dat de bezoldiging van de trainer gelijk is aan minstens het achtvoudige van het minimumloon dat de trainer moet genieten om te ressorteren onder de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars (124). Voor hen wordt dus geen arbeidsmarktonderzoek gedaan, maar is het vooraf bekomen van een arbeidsvergunning en -kaart wel verplicht.

30. Wanneer een buitenlandse club-werkgever zich naar België begeeft om er deel te nemen aan wedstrijden en competities, wordt hij uiteraard vergezeld door een groot deel van het personeel. De trainer vormt hierop geen uitzondering. Ook in deze situaties komen we in het vaarwater van arbeidsrechtelijke voorschriften.

Binnen de Europese Unie moet rekening worden gehouden met richtlijn 96/71 (125), voor wat betreft tewerkstelling in België uitgewerkt in de wet van 5 maart 2002 (126). Op grond van deze teksten zal de buitenlandse club die in België enkele wedstrijden speelt (en daardoor gebruikmaakt van haar vrij verkeer van diensten) en in het kielzog daarvan haar trainer prestaties laat leveren op het Belgische grondgebied, rekening moeten houden met de Belgische arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden die bepaald

(122) Art. 4 en 5 wet 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, *BS* 2 mei 1999.

(123) Art. 8 KB 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, *BS* 26 juni 1999 (hierna verkort KB 9 juni 1999).

(124) Art. 9, 11° KB 9 juni 1999. Het minimumbedrag komt actueel dus neer op (bruto) 69.400,00 euro op jaarbasis (periode 1 juli 2009 tot 30 juni 2010).

(125) Richtl. Europees Parlement en Raad nr. 96/71, 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, *Pb.L.* 21 januari 1997, afl. 18, 1.

(126) Wet 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen, *BS* 13 maart 2002 (hierna verkort wet 5 maart 2002).

worden door wettelijke, bestuursrechtelijke of conventionele bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden (127).

Waar in dergelijke gevallen een voorafgaande melding van activiteiten (limosa) (128) de regel is, geldt ten aanzien van sommige trainers een uitzondering. Sommige personeelsleden, inclusief begeleiders, van een in het buitenland gevestigde club-werkgever worden uit het toepassingsgebied van de limosa-wetgeving gesloten voor zover dat hun verblijf in België, nodig voor deze activiteiten, de duur van de sportproef en hoogstens drie maanden per kalenderjaar niet overschrijdt (129). Evenzo zijn zelfstandige begeleiders van zelfstandige sportlui, die in België geen hoofdverblijfplaats hebben maar op het grondgebied prestaties leveren in het kader van hun beroep, eveneens vrijgesteld. Deze exoneration geldt voor zover de duur van het verblijf, nodig voor deze activiteiten, geen drie maanden per kalenderjaar overschrijdt (130).

2.4 Disciplinaire bepalingen

2.4.1 Organen en akten. Rechtsgrond en binding

31. Zonder uiteraard gewag te kunnen maken van een 'deontologie' in de volle betekenis van het woord, bestaan toch een aantal gebods- en verbodsbepalingen die zich in de disciplinaire sfeer situeren. Veelal hebben deze voorschriften de dubbele bedoeling om de desbetreffende sporttak te organiseren en de uitstraling en waardigheid te garanderen, met inbegrip van orde en tucht.

In de (Belgische) voetbalwereld is de Koninklijke Belgische Voetbalbond (KBVB) de centrale actor. Dit orgaan, opgericht als een vereniging zonder winstoogmerk, heeft tot doel de administratieve en sportieve organisatie van de voetbalsport, evenals de verspreiding ervan (131). De KBVB kent ook

(127) Art. 5, § 1 wet 5 maart 2002.

(128) Art. 137-167 programmawet (I) 27 december 2006, *BS* 28 december 2006.

(129) Art. 1, 9° KB 20 maart 2007 tot uitvoering van het hoofdstuk 8 van titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding van gedetacheerde werknemers en zelfstandigen, *BS* 28 maart 2007 (hierna verkort KB 20 maart 2007).

(130) Art. 2, 5° KB 20 maart 2007. Bemerkt dat deze werknemers ook zijn vrijgesteld van de verplichting tot het vooraf verkrijgen van een arbeidskaart (art. 2, 16° KB 9 juni 1999).

(131) Art. 3 statuten KBVB, http://extranet.e-kickoff.com/project/publiek/reglement/bijlagen_nl.pdf (consultatie 13 oktober 2009); Art. 102 Reglement Voetbal 2009-2010, http://extranet.e-kickoff.com/project/publiek/reglement/reglement_nl.pdf (consultatie 13 oktober 2009) (hierna verkort bondsregl.).

een interne Vlaamse vleugel, met name de Voetbalfederatie Vlaanderen (VFV) (132). Daarnaast is de KBVB lid van de internationale en Europese overkoepelende voetbalbonden, te weten de FIFA en de Union des Associations Européennes de Football (UEFA) (133).

De KBVB, als vereniging met rechtspersoonlijkheid, is onder meer samengesteld uit de effectieve leden (clubs) en aangesloten leden (134). Tot deze laatste categorie behoren ook de voetbaltrainers, waarbij het bondsreglement een onderscheid maakt tussen toegewezen aangeslotenen en niet-toegewezen aangeslotenen (135). Enkel de afgevaardigden van de effectieve clubs en de leden van het uitvoerend comité maken weliswaar deel uit van de nationale algemene vergadering van de vereniging (136).

Ook voetbaltrainers worden dus gevisieerd door het bondsreglement, niet-tegenstaande er geen rechtstreekse contractuele verhouding tussen de KBVB en de trainer voorligt (137). De aansluiting scheidt inderdaad geen contractuele bindingen met de KBVB en eventueel met de VFV, maar komt neer op een administratieve identificatieformaliteit (138). Anderzijds bepaalt het bondsreglement wel dat de aangesloten leden, net door die rechtshandeling van de aansluiting, zich ertoe "*verbinden*" het bondsreglement en de beslissingen van de bondsinstanties na te leven (139).

De verbindende kracht van het bondsreglement kan vanuit zuiver juridisch oogpunt als bedenkelijk worden ervaren: er is geen sprake van een contractuele relatie tussen voetbaltrainer en KBVB, en de aansluiting is een bijna automatisch gevolg van de indiensttreding bij een club-werkgever, effectief lid van de KBVB. Hooguit kan men stellen dat door het aangaan van de arbeidsovereenkomst, de voetbaltrainer meteen ook impliciet de wil uit zich te onderwerpen aan de regels uitgaande van de KBVB na goedkeuring van de aansluiting. De relevantie van deze kanttekening is vanuit praktisch oogpunt eerder gering, nu partijen bij de arbeidsovereenkomst meestal stipule-

(132) Art. 7 bondsregl.

(133) Art. 104 bondsregl.

(134) Art. 105.11 bondsregl.

(135) Art. 105.24 en 25 bondsregl. Een toegewezen aangeslotene wordt aangesloten op voorstel van de effectieve club, aan wie de voetbaltrainer wordt toegewezen. Een niet-toegewezen aangeslotene sluit zich daarentegen ten individuele titel aan en is niet toegewezen aan een club. Dit onderscheid is rechtstreeks gerelateerd aan het etiket van "*bezoldigde trainer*" of "*al dan niet vergoede trainer*": art. 601 bondsregl. Zie ook *infra* nr. 34.

(136) Art. 126.11 bondsregl.

(137) Behoudens in het geval van aansluiting ten individuele titel (niet-toegewezen aangeslotene); art. 125.25 bondsregl.

(138) Art. 501.22 bondsregl.

(139) Art. 504 bondsregl.

ren dat de bepalingen van de bondsreglementen (KBVB, FIFA en UEFA) sowieso toepasselijk zijn en moeten worden gerespecteerd. In dergelijke situaties is er wel een expliciet contractueel element voorhanden. Ook de sociale gesprekspartners hebben deze relatieve lacune (al dan niet bewust) opgevuld, door in de CAO specifieke voorwaarden het bondsreglement en de disciplinaire bevoegdheden van de KBVB te erkennen (140). Het betreft echter een obligatoire bepaling, enkel bindend voor de contractpartijen bij de cao.

De hoedanigheid van 'aangeslotene' verdwijnt uiteraard bij beëindiging van de arbeidsrelatie, desaffectatie of schrapping van de club (141).

Hieronder belichten we de voornaamste verbintenissen en bepalingen van disciplinaire aard, ongeacht de rechtsbron (wet, cao, bondsreglement, ...).

2.4.2 Rechten en plichten van de club-werkgever

32. De KBVB stel zowel kwantitatieve als kwalitatieve vereisten voorop. Iedere club is verplicht zich te verzekeren van de diensten van een bepaald aantal gediplomeerde trainers (142). Zo moet een club binnen de eerste nationale afdeling in beginsel één hoofdtrainer (UEFA-PRO gediplomeerde trainer), één UEFA-A gediplomeerde trainer, en vier UEFA-B gediplomeerde trainers, in dienst hebben. Iedere club dient daartoe het desbetreffende administratieve formulier vóór 1 september van het lopende seizoen ingevuld en ondertekend op te sturen naar de KBVB. Verandering van één van de verplichte trainers in het lopende seizoen moet onmiddellijk worden gemeld aan de directeur-generaal van de KBVB.

De overtreding van deze regels geeft aanleiding tot een (contractuele) boete, die voor eerste klasse clubs kan oplopen tot 1.336,00 euro (143).

Het zich conformeren aan deze verplichtingen is overigens een algemene voorwaarde voor het verwerven van een clublicentie (144). Komt de functie van gediplomeerde trainer vacant te staan in de loop van het seizoen waarop de licentie betrekking heeft, dan gelden strikte termijnen voor vervanging. Geeft de club bijvoorbeeld ontslag aan de hoofdtrainer, moet men er zich van verzekeren dat de functie binnen de vijf werkdagen wordt ingevuld

(140) Art. 15 CAO specifieke voorwaarden.

(141) Art. 506 bondsregl.

(142) Art. 332 bondsregl. Zie ook art. 3 CAO specifieke voorwaarden.

(143) Art. 332.26 bondsregl.

(144) Art. 406.12, 9° bondsregl.

door een persoon die over de nodige kwalificatie beschikt (145). Bedoeling is duidelijk de continuïteit op het vlak van sportieve begeleiding en training van de voetballers te garanderen. Zo kan men bijvoorbeeld, bij wijze van interimmaatregel, de eerste hulptrainer (tijdelijk; mits akkoord) de functie van hoofdtrainer laten uitoefenen om tegemoet te komen aan de korte vijf werkdagenregel. Naderhand - binnen tien werkdagen nadat de functie vacant kwam te staan - moet de vervanging worden betekend aan de directeur-generaal en licentiemanager (of bijzondere vertegenwoordiger van het licentiedepartement) van de KBVB. Miskennis van deze termijn geeft aanleiding tot het opstellen van een rapport en eventueel het opleggen van een (contractuele) boete.

Een club mag in ieder geval geen beroep doen op een trainer wiens naam niet is bekendgemaakt aan de KBVB. Ook hieraan kleefte een (contractuele) boete van 200,00 euro (146). Wanneer een trainer zelfs niet is aangesloten bij de KBVB, kan deze instantie een boete van 200,00 euro opleggen aan zowel club als trainer (147).

33. Uiteraard kan de club het haar toekomende werkgeversgezag uitoefenen en desgevallend professioneel onbetamelijk gedrag van haar trainer sanctioneren. Dit vereist vooreerst wel dat de arbeidsrechtelijke regelgeving wordt gerespecteerd. Zo moeten de tekortkomingen en de hierop van toepassing zijnde straffen op limitatieve wijze in het arbeidsreglement worden opgesomd (148). Dit impliceert voorts dat de sancties, op straffe van nietigheid, uiterlijk de eerste werkdag na die waarop de tekortkoming is vastgesteld, ter kennis worden gebracht van de trainer. Tot slot moet de werkgever vóór de datum van de eerstvolgende uitbetaling van het loon de opgelegde straf inschrijven in een register waarin tegenover de namen van de betrokken trainer, de datum, de reden, alsmede de aard van de straf en indien het een boete betreft, het bedrag ervan worden vermeld (149).

Er is evenwel meer. Het bondsreglement bevestigt in eerste instantie de disciplinaire macht van de clubs en verkondigt dat passende sancties mogelijk zijn tegen toegewezen aangeslotenen die hun verplichtingen niet nakomen (150). Nog volgens het bondsreglement behoren een boete, schorsing

(145) Art. 406.232 bondsregl.

(146) Art. 332.27 bondsregl.

(147) Wat juridisch eigenlijk niet kan ten aanzien van de trainer in kwestie, nu deze als niet-aangeslotene ook niet kan gebonden zijn door de bepalingen van het bondsreglement. Zie *supra* nr. 31.

(148) Art. 6, § 1, 6° en 16 wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, *BS* 5 mei 1965 (hierna verkort Arbeidsreglementenwet).

(149) Art. 17, eerste en tweede lid Arbeidsreglementenwet.

(150) Art. 346.11 bondsregl.

en voorstel tot schrapping tot het mogelijke sanctieapparaat (151). Een "schorsing" moet primordiaal worden begrepen in de arbeidsrechtelijke zin van het woord, met name het voor een (on)bepaalde tijd afzien een beroep te doen op de diensten van een trainer. Daarenboven kent het bondsreglement de mogelijkheid om deze arbeidsrechtelijke schorsing uit te breiden naar de KBVB, wat dan neerkomt op een schorsing van de aansluiting bij de bond (152). Een "schrapping" is voorbehouden voor het penalisieren van daden die de eer aantasten (153). Dit is het geval wanneer de trainer is veroordeeld door een in kracht van gewijsde getreden beslissing, houdende een criminele straf van meer dan vijf jaar of een niet-voorwaardelijke gevangenisstraf van meer dan zes maanden (154).

Op één punt druisen de voorschriften van het bondsreglement in tegen de arbeidsrechtelijke wetgeving. De termijn om de door de club uitgesproken sanctie te betekenen aan de werknemer is door het bondsreglement gefixeerd op zes werkdagen (155), daar waar de Arbeidsreglementenwet de korte(re) termijn van één werkdag vooropstelt. In dit geval primeren sowieso de bepalingen van de Arbeidsreglementenwet. Anderzijds voegt het bondsreglement wel enkele formele vereisten toe aan de voorschriften van de Arbeidsreglementenwet: zo moet de beslissing tot het opleggen van een sanctie per aangetekend schrijven worden verstuurd en moeten in de brief enkele verplichte vermeldingen figureren.

Additioneel kent het bondsreglement ook een 'beroepsprocedure' voor het geval de tegen een bestraffing aankijkende trainer het niet eens is met de beslissing van zijn club. Het sportcomité, respectievelijk provinciale comités, beoordelen het verhaal ingediend tegen beslissingen van disciplinaire aard die door een club tegen haar niet-spelende aangeslotenen werd genomen (156). Op de samenstelling van deze comités en toepasselijke procedure wordt verder in de bijdrage dieper ingegaan.

2.4.3 Rechten en plichten van de voetbaltrainer-werknemer

34. Het bondsreglement maakt vooreerst een onderscheid tussen twee categorieën trainers, die min of meer corresponderen met de hierboven op privaatrechtelijk vlak gemaakte tweedeling.

(151) Art. 347 bondsregl.

(152) Art. 347.2221 en 347.2222 bondsregl.

(153) Art. 347.23 bondsregl.

(154) Art. 348.11 bondsregl. Het uitvoerend comité van de KBVB spreekt de schrapping uit.

(155) Art. 346.21, eerste lid bondsregl.

(156) Art. 238.1224, respectievelijk 239.1222 bondsregl.

Een bezoldigde trainer oefent zijn functie uit in hoofdberoep, tegen een bezoldiging van minimaal 5.953,40 euro per seizoen (157). Deze categorie trainers zijn per definitie niet-toegewezen aangeslotenen die dus een persoonlijke en individuele aansluitingsaanvraag moeten indienen bij de KBVB (158), en na goedkeuring houder zijn van een speciale aansluitingskaart. Belangrijkste gevolg van de (verplichte) hoedanigheid van niet-toegewezen aangeslotene is de eigen betaling van de bondsbijdrage. Deze komt thans neer op 129,40 euro (159).

Aan de andere kant kent het bondsreglement de al of niet vergoede trainer. Deze groep trainers geeft, zonder te spelen, training als nevenactiviteit. Deze prestaties kunnen worden vergoed door een bedrag dat onder de inkomensgrens van bezoldigde trainers ligt, of kunnen kosteloos zijn (160). De al of niet vergoede trainer kan ervoor opteren om toegewezen te worden tot een club die dan om zijn/haar aansluiting verzoekt, of een individuele aansluiting bij de KBVB in te dienen zonder te worden toegewezen aan een club (161). Kiest een trainer voor het 'statuut' van niet-toegewezen aangeslotene, is hij een jaarlijkse individuele bondsbijdrage verschuldigd van 25,90 euro (162). Ingeval van toegewezen aangesloten trainer wordt de individuele bondsbijdrage geboekt op de rekening-courant van de club van toewijzing (163).

De vereiste diploma's en getuigschriften worden uitgereikt na het volgen van de desbetreffende cursus (proftrainer, keepertrainer, jeugdtrainer, ...) bij de federale trainerschool (164). De pedagogische leiding en administratief beheer van deze instelling wordt waargenomen door de commissie voor de opleiding van trainers, zijnde een commissie binnen het uitvoerend comité van de KBVB (165). Vanuit Europeesrechtelijk opzicht kan terloops worden opgemerkt dat de lidstaten van de Europese Unie inderdaad verantwoordelijk zijn voor de inhoud van het onderwijs en opzetten van een onderwijsstelsel (166), zodat zij vrij zijn om een beroep wel of niet te reglementeren en vereisten op te leggen voor diploma's om een welbepaald

(157) Art. 601.21 bondsregl. Dit bedrag geldt m.i.v. 1 januari 2009 en wordt jaarlijks geïndexeerd.

(158) Art. 503.221 bondsregl.

(159) Art. 503.222 bondsregl. Dit bedrag geldt m.i.v. 1 januari 2009 en wordt jaarlijks geïndexeerd.

(160) Art. 601.22 bondsregl.

(161) Art. 503.221 bondsregl.

(162) Art. 503.222, 1° bondsregl. Dit bedrag geldt m.i.v. 1 januari 2009 en wordt jaarlijks geïndexeerd.

(163) Art. 503.11 *juncto* 340 bondsregl.

(164) Art. 606 bondsregl.

(165) Art. 227.22 bondsregl.

(166) Zie art. 149, eerste lid EG-Verdrag.

beroep uit te oefenen. Het gegeven dat een beroepsfederatie al dan niet richtlijnen vooropstelt voor de toegang tot een beroep (trainer), is op zich niet in strijd met de goede werking van de interne markt (167). Diploma's behaald, na het volgen van een cursus bij deze federale trainersschool worden overigens door de UEFA erkend en zijn dus geldig in alle lidstaten die de conventie met de UEFA betreffende de trainerskwalificaties hebben ondertekend (168).

35. Sommige voetbaltrainers zullen zich geconfronteerd zien met een aantal onverenigbaarheden. Zo kan een bezoldigde trainer nooit lid zijn van een bondsinstantie (169). Uiteraard is de functie van trainer incompatibel met die van speler (170). Het is een voetballer verboden een overeenkomst voor trainer aan te gaan, behoudens schriftelijke toestemming van deze club-werkgever. Andersom kan een individueel aangesloten trainer zijn 'wederkwalificatie' als speler verkrijgen van het uitvoerend comité van de KBVB, mits hij bewijst dat zijn overeenkomst beëindigd is. In dat geval bepaalt het uitvoerend comité de datum waarop deze wederkwalificatie intreedt.

36. Daarnaast dienen trainers zich te onthouden van bepaalde handelingen en gedragingen, voornamelijk op het vlak van beïnvloeding van wedstrijdresultaten en competitievervalsing.

Zo is het trainers ten strengste verboden om deel te nemen aan weddenschappen op wedstrijden van clubs van hun afdeling of andere wedstrijden waarbij hun club belang heeft (171). Een bijzonder intentioneel element lijkt daarbij constitutief: de trainer moet daarbij het doel hebben zich te verrijken (172).

Onderhandelingen met een trainer om een transfer of aanwerving aan te knopen of aangeknoopt te hebben maakt een daad van competitievervalsing uit, in de mate dat dit tot doel heeft de uitslag van een wedstrijd, kam-

(167) *Vr. en Antw.* Europees Parlement, 17 mei 2001, *Pb.C.* 11 december 2001, afl. 350, 152 (*Vr. nr. E-1424/01 C. MUSCARDINI*); *Vr. en Antw.* Europees Parlement, 20 december 2000, *Pb.C.* 19 juni 2001, afl. 174, 205 (*Vr. nr. 3976/00 C. MUSCARDINI*).

(168) Art. 606.12 bondsregl. Getuigschriften daarentegen zijn titels die enkel in België gelding hebben.

(169) Art. 207.11 bondsregl. De notie "*bondsinstanties*" omvat tal van comités, commissies en organen binnen de KBVB. Voorbeelden zijn het uitvoerend comité, de nationale studiec commissie, de raad van toezicht, het bondsparket, enz. Zie art. 201 bondsregl.

(170) Art. 602.11 bondsregl.

(171) Art. 1404.2 bondsregl. Zie ook art. 13 CAO specifieke voorwaarden, die voorts bepaalt dat "*in geval van mogelijke betwistingen de zaak wordt voorgelegd aan het Nationaal Paritair Comité voor de sport*"...

(172) Art. 1404.2 bondsregl.

pioenschap of andere officiële competitie te vervalsen (173). Ook minder expliciete acties worden gecatalogeerd als competitievervalsing, zoals het opzettelijk verzwakken van een ploeg met de bedoeling de uitslag van een wedstrijd te vervalsen. Zo ook het aanbieden of geven van een voldoende belangrijk geacht voordeel aan spelers van een andere dan zijn eigen club, die wegens haar klassering haar belang heeft bij het resultaat van de wedstrijd. Niet enkel het daadwerkelijk stellen van een daad van competitievervalsing kan worden gepenaliseerd door de KBVB, ook een poging tot of deelneming aan, volstaat. Het bondsreglement gaat zelfs nog een stap verder door te poneren dat het niet inlichten van de bond, alsook het niet verhinderen van daden van competitievervalsing - niettegenstaande men hiertoe de kans had - kan worden gesanctioneerd (174).

Merkwaardigerwijs kennen deze door het bondsreglement omschreven laakbare feiten geen expliciete strafrechtelijke exponent.

De sancties die kleven aan poging of daden van actieve of passieve competitievervalsing zijn tweërlei. De eerste is de (administratieve) schorsing, met een duur van minimaal één jaar (175). De hoedanigheid van aangeslotene bij de KBVB wordt hierdoor niet tenietgedaan, maar wel opgeschort. Hierdoor zal de arbeidsovereenkomst van de voetbaltrainer *de facto* onuitvoerbaar worden, gezien de club zich bij verdere tewerkstelling van de geschorste trainer automatisch zal blootstellen aan sancties (176). Op grond van deze *exceptio*, in het bijzonder gesteund op contractuele tekortkoming van de trainer, zal de club-werkgever dan het recht hebben haar eigen verbintenissen op te schorten (177). Veelal zal het (op disciplinair en/of strafrechtelijk niveau) vaststaand bewijs van poging of daad van competitievervalsing een valabele aanleiding zijn om een ontslag om dringende reden door te voeren. Het vertrouwen tussen club en trainer zal in dergelijke gevallen inderdaad dermate geschokt zijn, dat elke professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk wordt. In theorie zou de club ook een beroep doen op de rechtsfiguren van gerechtelijke ontbinding wegens wanprestatie, of het inroepen van een impliciet ontslag in hoofde van de werknemer.

De tweede mogelijke sanctie betreft de (administratieve) schrapping van de trainer, die ingeval van recidive zelfs verplicht is (178). Deze schrapping *an sich* heeft in tegenstelling tot de schorsing een definitief karakter, zodat de

(173) Art. 2006.11 en 2006.21 bondsregl.

(174) Art. 2008.11 bondsregl.

(175) Art. 2008.221 bondsregl.

(176) Zie *supra* nr. 32.

(177) J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2005, 8-9.

(178) Art. 2008.222 bondsregl.

arbeidsovereenkomst op dezelfde gronden als hierboven uiteengezet een einde kan nemen.

Tot slot bepaalt het bondsreglement een boete van 125,00 tot 1.250,00 euro ten aanzien van iedere aangeslotene die in het openbaar verklaringen aflegt waarbij andere aangeslotenen of clubs pogingen of daden van competitievervalsing ten laste worden gelegd, zonder vooraf de KBVB te verwittigen (179). Deze boetes zijn in de regel rechtstreeks betaalbaar aan de KBVB, tenzij het gaat om een toegewezen aangesloten trainer: in dat geval werden ze op het debet geplaatst van de rekening van de club, die ze dan kan recupereren van haar werknemer (180).

2.4.4 Geschillenbeheersing en procedurele regels

37. In haar bondsreglement werkte de KBVB een waar 'beroepsrecht' uit, inclusief procedurele contentieux, in geval van particuliere geschillen en schending van de disciplinaire geboden en verboden. Enerzijds onderscheidt men eerder 'civiele' procedures waar twisten tussen club en trainer worden voorgelegd aan een derde partij; anderzijds maakt het reglement gewag van onderzoeks- en vervolgingsprocedures, gevoerd door bondsinstanties. Het spreekt echter voor zich dat het bestaan van deze beroepseigen regels nooit afbreuk kan doen aan het Belgisch (arbeids)recht, product van het democratisch bestel en publiekrechtelijke organisatie. Of nog: het Belgisch positief recht zal in geval van twijfel en conflict steeds prevaleren op het bondsreglement.

In ieder geval kunnen geschillen over subjectieve rechten in verband met de arbeid die rijzen tussen werkgever en trainer steeds voor de arbeidsrechtbank worden gebracht (181). Territoriaal bevoegd is dan de arbeidsrechtbank van de werkplaats of de plaats bestemd voor de exploitatie van de onderneming, de uitoefening van het beroep of de werkzaamheid van de vennootschap, vereniging of groepering (182). Dit zal vaak neerkomen op de plaats waar effectieve trainingen en onderrichtingen aan de spelers worden gegeven, zoals de locatie van de speelterreinen en/of stadion van de club. Naar analogie van rechtspraak over de tewerkstelling van betaalde sportbeoefenaars, volstaat begeleiding bij wedstrijden over het ganse land

(179) Art. 2008.223 bondsregl.

(180) Art. 1770.12 en 1770.21 bondsregl. Recuperatie door de club van betaalde tegoeden kan eveneens gebeuren o.g.v. art. 1251, 3° BW.

(181) Deze rechtsmacht ontleent haar materiële bevoegdheid aan art. 578, 1° Ger.W.

(182) Art. 627, 9° Ger.W. Van belang is de plaats van uitoefening van beroep, veeleer dan maatschappelijke zetel van de rechtspersoon-werkgever (zie bv. Arbrb. Brussel 28 december 1998, *JTT* 1999, 263).

en zelfs in het buitenland niet om te gewagen van territoriale bevoegdheid van alle arrondissementen waarin wedstrijden kunnen plaatsvinden (183).

Evenzeer doen de intraprofessionele voorschriften geen afbreuk aan de bevoegdheden van onderzoeks- en vervolgingsinstanties en vonnisgerechten, voor strafrechtelijke en administratiefrechtelijke feiten in de (semi)professionele sfeer.

38. Het bondsreglement poneert dat geschillen ontstaan uit een trainerscontract worden onderworpen aan arbitrage (184). Dit huldigen van primauteit van arbitrage valt slechts gedeeltelijk te rijmen met het wettelijk verbod om geschillen die uit de toepassing van de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars ontstaan aan scheidsrechters voor te leggen (185). In ieder geval is het verboden om in de arbeidsovereenkomst of overeenkomst van latere datum te stipuleren dat de trainer zich bij voorbaat ertoe verbindt dergelijke geschillen te laten arbitrereren. Minder problematisch is de gezamenlijke beslissing van zowel werkgever als werkgever om een bepaald twistpunt, voortspuitend uit de arbeidsovereenkomst, aan arbitrage onderhevig te maken nadat het geschil is ontstaan. Dit wordt overigens met zoveel woorden bevestigd door de tekst van het bondsreglement dat stelt dat geschillen inzake arbeidsovereenkomsten aan arbitrage kunnen worden onderworpen mits beide partijen de arbitrage aanvaarden (186), in een na het ontstaan van het geschil gesloten arbitrageovereenkomst (187).

Bevoegd om kennis te nemen van contractuele geschillen tussen trainers en clubs niet behorende tot het betaald voetbal (syn.: amateurvoetbal) is het scheidsrechterscollege, opgericht in de schoot van de rechtscommissie binnen de KBVB (188). In de sfeer van het betaald voetbal is de arbitragecommissie voor het betaald voetbal het competente instituut (189). Beide zijn

(183) Arbh. Brussel 27 februari 2009, *JTT* 2009, 302; Arbh. Antwerpen 28 juni 2005, *RABG* 2005, 1658. Terecht wijst deze rechtspraak de vergelijking met de tewerkstelling van handelsvertegenwoordigers en territoriale bevoegdheid van de arbeidsrechtbank af. Zie ook: J. PETIT, *Sociaal procesrecht*, Brugge, die Keure, 2007, 661.

(184) Art. 603.2 bondsregl.

(185) Art. 9 Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars; zie ook *supra* nr. 20.

(186) Zie ook art. 248.2 en 262.2 *in fine* bondsregl.: "... en dit voor zover de tegenpartij hiermee instemt..."

(187) Art. 1761.13 bondsregl. Dit artikel suggereert meteen een ontwerp van overeenkomst, waarin o.m. is neergeschreven dat de arbitrageprocedure zal worden gevoerd conform art. 1676 tot 1723 Ger.W., alsook aan de voorschriften van het bondsreglement.

(188) Art. 248.2 bondsregl.

(189) Art. 262.2 bondsregl.

benoemde instanties waarbij enkel de arbitragecommissie een volwaardig paritair samengesteld orgaan is (190).

In hoger beroep oordeelt het uitvoerend comité van de KBVB over beslissingen van beide comités (191).

De meest gerede partij maakt het geschil aanhangig via de indiening van een klacht bij de KBVB (192). Bij het uitwerken van de procedureregels heeft de KBVB duidelijk de mosterd gehaald bij de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek; norm waaraan vaak ook letterlijk wordt gerefereerd (193).

Net zoals in het gemeen procesrecht is de verjaringstermijn een cruciaal gegeven. Ten aanzien van geschillen over de uitvoering of interpretatie van trainerscontracten gelden exact dezelfde bepalingen als in het (gemeen) arbeidsovereenkomstenrecht: de "actie" in verband met een trainerscontract verjaart ofwel één jaar na het einde van het contract, ofwel vijf jaar na het feit dat aanleiding heeft gegeven tot de vordering zonder dat de termijn langer kan zijn dan één jaar na het eindigen van het contract (194).

De procederende partijen kiezen, na uitnodiging hiertoe van de directeur-generaal, elk hun scheidslid onder de leden van deze commissie (195). Deze twee aangestelde scheidslieden duiden dan op hun beurt de voorzitter van het scheidsrechtercollege aan onder de andere leden van hun commissie. De aangeduide voorzitter stelt vervolgens een datum en tijdstip van arbitragezitting op de bondszetel te Brussel vast, die moet plaatsvinden binnen de

(190) Samengesteld uit acht leden die de clubs van het betaald voetbal, respectievelijk acht leden die vakverenigingen van *spelers* vertegenwoordigen (art. 262.1 bondsregl.). De rechtscommissie daarentegen bestaat in totaal uit tien leden (art. 248.1 bondsregl.).

(191) Art. 226.14 en 226.25 bondsregl. Dit uitvoerend comité telt 24 leden die worden aangeduid uit 's lands verschillende liga's (art. 226.21 bondsregl.).

(192) Art. 1761.1 bondsregl. Een "klacht" is gedefinieerd als "de handeling waarbij een lid (club) of een aangeslotene de toepassing vraagt van een sanctie tegenover een ander lid (club) of aangeslotene voor de schade die hij zou geleden hebben ten gevolge van een daad of feit waarvoor hij deze laatste verantwoordelijk acht." (art. 1702.212 bondsregl.).

(193) Zie bv. vereiste van belang en hoedanigheid (art. 1703.11 bondsregl.), samenvoeging en splitsing (art. 1705 bondsregl.), vrijwillige tussenkomst (art. 1712 bondsregl.), uitspraak bij verstek en verzet (art. 1713 bondsregl.), hoger beroep (art. 1716 bondsregl.), derdenverzet (art. 1721 bondsregl.) en openbaarheid van zittingen (art. 1743 bondsregl.).

(194) Art. 1711.228 *juncto* 1706.213 bondsregl. Dit laatste artikel is een kopie van art. 15, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet.

(195) Art. 1761.21 bondsregl. Indien een club binnen de tien werkdagen geen scheidslid heeft aangeduid, duidt de voorzitter van de desbetreffende commissie er zelf één aan.

maand nadat hij in het bezit werd gesteld van het dossier (196). De procedure verloopt dus mondeling (197), waarbij de respectieve partijen de mogelijkheid hebben zich te laten vertegenwoordigen door een advocaat. De trainer kan zich eventueel ook laten bijstaan of vertegenwoordigen door een volmachtdrager van een vakvereniging, zetelend in het Nationaal Paritair Comité voor de sport (198).

Uiteindelijk neemt de desbetreffende commissie een gemotiveerde beslissing bij meerderheid van de aanwezige stemmen (199). De beslissing wordt door de belanghebbende geacht gekend te zijn, louter door het feit van de enkele uitspraak (200). Naast een aantal verplichte vermeldingen moet de uitspraak worden ondertekend door de scheidslieden en samen met (eventueel) de besluiten van partijen en het origineel van de arbitrageovereenkomst. De beslissing wordt nadien door de voorzitter van het college neergelegd ter griffie van de territoriaal bevoegde rechtbank van eerste aanleg.

Het bondsreglement schrijft voor dat alle leden (clubs) en aangeslotenen (trainers) zich ertoe "*verbinden*" de door de bondsinstanties genomen beslissingen na te leven (201).

De tenuitvoerlegging van een arbitrale uitspraak kan pas plaatsvinden nadat zij, op verzoekschrift van de belanghebbende partij, door de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg uitvoerbaar werd verklaard (202). Komt een partij haar verplichtingen, voortspuitend uit een arbitrale beslissing, niet na, dan moet de zaak simultaan aanhangig worden gemaakt bij de directeur-generaal. Deze laatste maant de in gebreke blijvende partij aan om de beslissing uit te voeren, onder dreiging van sancties zoals administratieve schraping (203).

De gedingkosten (eventuele kosten tegenpartij en/of getuigen wier aanwezigheid verplicht was, alsook reiskosten en loon- of vakantieverlies van de scheidsrechters (204)) komen in de regel ten laste van de verliezende partij,

(196) Art. 1761.23 bondsregl.

(197) Art. 1741.11 bondsregl.

(198) Art. 1761.25 en 1740.211 en 1740.212, 1740.221 en 1740.222 bondsregl. Een advocaat kan een club en aangeslotene steeds op rechtsgeldige wijze vertegenwoordigen voor de bondsinstanties, ook op het vlak van ondertekening van akten (art. 1703.222 bondsregl.).

(199) Art. 1746.12 bondsregl.

(200) Art. 1747.11 bondsregl. De publicatie in de bondsbladen geldt enkel als begintermijn voor (derden)verzet (art. 1747.12 bondsregl.).

(201) Art. 1701.4 bondsregl.

(202) Art. 1710, eerste lid Ger.W.

(203) Art. 1761.27 bondsregl.

(204) Art. 1767 bondsregl.

al kan de bevoegde bondsinstantie onderzoeken of een ventilatie van de kosten moet gebeuren. Overbodig gemaakte kosten vallen steeds ten laste van de partij die ze heeft gemaakt (205). De begroting van de gedingkosten gebeurt ofwel forfaitair (inschrijvingsrecht) (206), ofwel op basis van de reële kosten (207). Bemerkt dat - in tegenstelling tot het gemeen procesrecht (208) - de kosten voor bijstand en vertegenwoordiging door een raadsman niet in rekening mogen worden gebracht (209). Tot slot gelden boetes voor het instellen van een niet-gegronde, onbeduidende of tergende vordering (210).

39. Ook in geval van strikt disciplinaire onregelmatigheden - zonder dat hierbij ook een contractuele tekortkoming of aanspraak bij hoeft te komen kijken - geldt een bijzondere procedure die gelijkenissen vertoont met een strafrechtelijk (voor)onderzoek.

Intern bevoegd zijn het sportcomité of de provinciale comités (211) die elk binnen hun eigen opdracht oordelen over incidenten, laakbare feiten, betwistingen en gevallen van wangedrag van aangeslotenen (212). Vereist is de aan de beoordeling ten grondslag liggende feiten zich hebben voorgedaan tijdens (eventueel internationale) kampioenschappen, competities of vriendschappelijke wedstrijden of toernooien. Het sportcomité is een tweeledig orgaan, verdeeld in respectievelijk een sportcomité voor amateurvoetbal (drie kamers) en een sportcomité voor betaald voetbal (één kamer) (213). In de regel worden zaken toebedeeld aan één van de kamers van het sportcomité voor het amateurvoetbal, tenzij het gaat om een zaak waar een trainer van de eerste ploeg of reserven van een club van betaald voetbal be-

(205) Art. 1766.211 bondsregl.

(206) Zie art. 1768 bondsregl.

(207) Partijen kunnen daartoe een kostennota indienen binnen veertien kalenderdagen na de beslissing (art. 1766.231 en bondsregl.).

(208) Art. 1018, 6° en 1022 Ger.W. en KB 26 oktober 2006 tot vaststelling van het tarief van de rechtsplegingsvergoeding bedoeld in artikel 1022 van het Gerechtelijk Wetboek en tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van de artikelen 1 tot 13 van de wet van 21 april 2007 betreffende de verhaalbaarheid van de erelonen en de kosten verbonden aan de bijstand van de advocaat, *B5* 9 november 2007.

(209) Art. 1766.222 bondsregl.

(210) Art. 1769 bondsregl.

(211) Art. 603.1 bondsregl.

(212) Art. 238.1221 (sportcomité) en 239.1221 (provinciale comités) bondsregl.

(213) Beide suborganen zijn samengesteld uit personen, aangewezen door de afdelingen en liga's. Het bondsreglement verlangt een minimaal aantal juristen en schrijft zelfs voor dat het voorzitterschap van het sportcomité betaald voetbal toekomt aan een magistraat van de rechterlijke orde (art. 238.22 bondsregl.). Dit duidt op een behoorlijke graad van professionalisering van het beroeps- en disciplinair recht.

trokken is. In dat geval wordt het dossier exclusief behandeld door de kamer voor betaald voetbal (214).

De 'vervolgende' instantie in dergelijke materie is het bondsparket, dat gemachtigd is ambtshalve een onderzoek te voeren en de betichte te dagen voor het sportcomité (215). Eventueel kan - mits op aansturen van het uitvoerend comité - het onderzoekscomité van de KBVB bijkomende onderzoeksdaaden verrichten (216). Het uitvoerend comité beschikt overigens over een positief injunctierecht om het bondsparket zijn bevoegdheden te laten uitoefenen betreffende disciplinaire zaken op nationaal vlak die aan het sportcomité (kunnen) worden voorgelegd (217).

"Strafrechtelijke" feiten verjaren na twee jaar, behoudens schorsing van deze termijn (218). Ten aanzien van bepaalde delicten, zoals competitievervalsing, gelden echter bijzondere verjaringstermijnen.

Na voltooiing van de onderzoeksverrichtingen door het bondsparket (of eventueel de leden van de onderzoekscommissie) maakt de bondsprocureur aan de directeur-generaal een verslag over met het oog op buitenvervolginstelling of vervolging (219). In geval van beslissing tot vervolging moeten het dossier en het verslag eerst worden overgemaakt aan de controlecommissie. Besluit het bondsparket tot een klassering zonder gevolg, wordt deze beslissing in de bondsbladen gepubliceerd (220).

De toegewezen aangeslotene-trainer die, in geval van vervolging, moet verschijnen voor het sportcomité of een provinciaal comité, wordt minstens vijf werkdagen (221) vooraf opgeroepen per brief. Deze brief wordt gestuurd naar de gerechtigde correspondent van de aangeslotene en wordt gepubliceerd in het bondsblad (222). De opgeroepen partij of haar raadsman beschikt over de mogelijkheid tot inzage en/of afschriftname van het dossier

(214) 238.241 bondsregl.

(215) Art. 242.13 bondsregl. Het bondsparket is samengesteld uit een bondsprocureur en tien substituten, die allen jurist zijn. Net zoals in het gemeen strafprocesrecht is het bondsparket *"één en ondeelbaar"*.

(216) Art. 243.13 en 1742.12 bondsregl.

(217) Art. 226.14 bondsregl.

(218) Art. 1706.12 en 1706.22 bondsregl. Een schorsing is bv. mogelijk wanneer naast het disciplinair aspect van een dossier ook gerechtelijk onderzoek loopt.

(219) Art. 1742.21 bondsregl.

(220) Art. 1742.213 bondsregl.

(221) Het bondsreglement hanteert een ruimere interpretatie van het begrip *"werkdagen"* dan in het gemeen arbeidsrecht. Zo is een zaterdag geen werkdag: zie art. 3 bondsregl.

(222) Art. 1737.22 bondsregl.

vanaf de derde werkdag die de zitting voorafgaat, tot twee uur voor de opening van de zitting (223).

Ook hier verloopt de rechtspleging mondeling en zijn de zittingen - behoudens enkele situationele uitzonderingen - openbaar (224). De gedaagde partij kan zich ook hier laten bijstaan en vertegenwoordigen door een raadsman, al mag men zich in disciplinaire procedures niet laten vertegenwoordigen door een lid van de vakvereniging (225).

De bepalingen inzake beraadslaging, uitspraak en publicatie van de beslissing, zijn dezelfde als in de niet-disciplinaire procedures (226).

Het sportcomité en de provinciale comités beschikken overigens over een ruim scala van tuchtsancties zoals een berisping, blaam, en de eerder algemene geldboete (227). Ook een disciplinaire schorsing behoort tot de mogelijkheden (228). Komt de trainer zijn financiële verplichtingen jegens zijn toegewezen club of de KBVB niet na, kan een schrapting worden uitgesproken door het uitvoerend comité (229).

Veelal hoeft het zover niet te komen en gaan partijen over tot een minnelijke schikking, desgevallend na voorstel van het bondsparket (230) of - in geval van amateurvoetbal - een commissie aangeduid door het gevatte provinciale comité (231). Een minnelijke schikking is slechts mogelijk in relatief minder gewichtige dossiers (232) en nadat de betichte daartoe formeel wordt uitgenodigd (233). In dat geval verloopt de rechtspleging schriftelijk (234). Weigert de betrokken voetbaltrainer op het voorstel tot minnelijke schikking in te gaan, dan gaat de procedure voor het sportcomité of

(223) Art. 1738.1 bondsregl.

(224) Respectievelijk art. 1741.11 en 1743 bondsregl.

(225) Art. 1740.212 bondsregl.

(226) *Supra* nr. 38.

(227) Art. 1901.22 bondsregl.

(228) Art. 1906.211 bondsregl.

(229) Art. 1922.11 bondsregl. Enkel het uitvoerend comité is bevoegd om een schrapting uit te spreken, eventueel op voorstel van een andere bondsinstantie.

(230) Art. 242.14 *juncto* 1731.212 bondsregl. Dit initiatiefrecht van het bondsparket situeert zich enkel in de tak van het betaald voetbal.

(231) Art. 1731.211 bondsregl.

(232) Wat wordt geijkt aan de hand van de bestraffing, voorgesteld door en na onderzoek door het bondsparket of andere bondsinstantie (art. 1731.221 bondsregl.).

(233) Art. 1731.23 bondsregl.

(234) Art. 1741.11 bondsregl.

provinciale comité gewoonweg verder (235). Aanvaardt de trainer het voorstel, dan is de sanctie definitief en zonder verhaal (236).

Hoger beroep tegen beslissingen in eerste aanleg, gewezen door het sportcomité of provinciale comités, wordt behandeld door het beroepscomité. Ten aanzien van dit orgaan gelden *mutatis mutandis* dezelfde voorschriften op het vlak van samenstelling, werking en bevoegdheden (237). De beroepstermijn bedraagt in beginsel zes werkdagen, te rekenen vanaf de eerste werkdag die volgt op de uitspraak van de aangevochten beslissing (238). Ook voor het aanwenden van het rechtsmiddel van verzet geldt eenzelfde termijn, die evenwel aanvangt vanaf de eerste werkdag na publicatie van de beslissing bij verstek (239). Bemerkt dat, net zoals in het gemeen strafrecht, het bondsparket een recht tot instellen van hoger beroep heeft tegen een in eerste aanleg genomen beslissing (240).

Volledigheidshalve wordt nog vermeld dat voor de tenlastelegging van competitievervalsing bijzondere procedures en sancties gelden (241), in het kader waarvan het bondsparket, de onderzoekscommissie en de controlecommissie over geëigende bevoegdheden beschikken (242).

Op het vlak van gedingkosten gelden dezelfde principes als onder het vorige randnummer. Enkel indien het hoger beroep gegrond werd verklaard zonder dat de tekortkoming ten laste van een andere persoon kan worden gelegd, neemt de KBVB de gedingkosten voor haar rekening (243).

(235) Hiervoor moet de verzetdoende partij wel zijn weigering, op straffe van onontvankelijkheid, betekenen aan de secretaris van de betrokken instantie, en dit binnen een termijn van drie werkdagen die aanvangt de eerste werkdag die volgt op de datum van publicatie van de minnelijke schikking in het bondsblad (art. 1731.13 bondsregl.).

(236) Art. 1731.12 bondsregl.

(237) Zie art. 237 bondsregl.

(238) Art. 1716.11 bondsregl. Het instellen van hoger beroep moet op straffe van verval voldoen aan enkele vormvereisten (zie terzake art. 1703 bondsregl.).

(239) Art. 1713.12 bondsregl. Ook aan het effectueren van dit rechtsmiddel gelden enkele formaliteiten, op straffe van onontvankelijkheid van het verzet.

(240) Art. 242.15 en 1716.12 bondsregl.

(241) Art. 2006 t.e.m. 2008 bondsregl.

(242) Zie respectievelijk art. 242.12, 243.12 en 244.12 bondsregl.

(243) Art. 1766.212 bondsregl. De gedingkosten in tuchtzaken omvatten inzonderheid een inschrijvingsrecht, dat ook is verschuldigd bij de procedure minnelijke schikking (art. 1768.11 bondsregl.). Alle overige door de KBVB gemaakte kosten vallen ten laste van de opgeroepen partij (art. 1737.25 bondsregl.).

3. Sociale zekerheid

3.1 Belgische regeling

40. Sportbeoefenaars kennen op twee vlakken een bijzonder regime in het Belgisch socialezekerheidsrecht, met name inzake het toepassingsgebied en loonbegrip. Hoewel verbonden door een arbeidsovereenkomst (voor betaalde sportbeoefenaar, dan wel als bediende) wordt het toepassingsgebied van de wetgeving beperkt tot de sectoren van geneeskundige verzorging en uitkeringen, werkloosheid, rust- en overlevingspensioen en kinderbijslagregeling voor werknemers. Anderzijds zijn betaalde sportbeoefenaars niet onderworpen aan de regelgeving jaarlijkse vakantie voor werknemers (244). Voor de berekening van de bijdragen gaat de regelgeving uit van een forfaitair bedrag, meer bepaald het maximaal bedrag dat men in aanmerking neemt voor de berekening van de werkloosheidsuitkering (245). Enkel indien dit forfait hoger ligt dan het werkelijk uitbetaalde loon, wordt rekening gehouden met het effectief betaalde loon (246).

Hoewel (betaalde) voetbaltrainers op arbeidsrechtelijk vlak een conditionele gelijkschakeling kennen met betaalde sportbeoefenaars, ontsnapt het socialezekerheidsrechtelijk statuut aan deze inclusiebeweging. De socialezekerheidswet - die van openbare orde is en dus strikte interpretatie behoeft - maakt op deze twee punten enkel gewag van "*de betaalde sportbeoefenaars, bedoeld bij de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, alsmede wat de sportbeoefenaars betreft die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en niet onder de toepassing vallen van voormelde wet van 24 februari 1978*". Een dergelijke libellering laat geen ruimte voor voetbaltrainers om zich te integreren in dezelfde beperkte socialezekerheidsregeling. Deze zienswijze wordt overigens bevestigd in de onderrichtingen van de RSZ aan

(244) Art. 6 KB 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 5 december 1969 (hierna verkort Uitvoeringsbesluit RSZ-wet).

(245) Art. 31, eerste lid Uitvoeringsbesluit RSZ-wet *juncto* art. 111 KB 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *BS* 31 december 1991. Dit artikel werd integraal vervangen door art. 2 wet 15 mei 2007, inw. 1 januari 2008.

(246) Art. 31, tweede lid Uitvoeringsbesluit RSZ-wet.

werkgevers en sociale secretariaten (247), vinden we terug in eerdere rechtspraak (248) en strookt ook met de teksten van de sectorale cao's (249).

De niet-gelijkschakeling op sociale zekerheidsrechtelijk vlak tussen betaalde sportbeoefenaars (*sensu stricto*) en voetbaltrainers is logisch verklaarbaar. De loopbaan van een betaalde sportbeoefenaar (voetbalspeler) is zonder meer atypisch te noemen, wegens de eerder geringe duurtijd (gemiddeld maximaal tot de leeftijd van 35 jaar) en de relatief hoge lonen en voordelen die tijdens deze korte periode worden geaccumuleerd. Deze realiteit noopt inderdaad tot een aangepaste sociale zekerheid. Dit is niet het geval voor voetbaltrainers, temeer om deze er vaak zelf een eerdere loopbaan als voetballer hebben opzitten.

Wat betreft de rechtspositie van vrijwilligers gaat de rechtsleer er momenteel van uit dat zij niet onderworpen zijn aan het socialezekerheidssysteem voor werknemers, en dit sinds de opheffing van artikel 17quinquies van het Uitvoeringsbesluit RSZ-wet (250). Voorheen nam men aan dat op de kostenvergoeding, zo deze een bepaald plafond overschreed, wel sociale bijdragen waren verschuldigd (251).

41. Een en ander geldt ook op het vlak van aanvullende sociale zekerheid. Zo kent de vigerende wetgeving inzake aanvullende pensioenen enkele bijzondere voorwaarden voor betaalde sportbeoefenaars, onder meer op het vlak van minimale leeftijdsgrens voor pensionering (252). Ook hier kan men niet om de vaststelling heen dat deze bepaling enkel betaalde sportbeoefenaars viseert, en dus niet (voetbal)trainers.

Vermeldenswaardig is ten slotte de private verzekering afgesloten door de KBVB (collectieve polis), waarbij ook onbezoldigde trainers tot de categorieën van begunstigen behoren, in de mate dat zij zijn aangesloten bij de

(247) Zie algemene instructies voor werkgevers, derde kwartaal 2009, nr. 3.2.309, www.socialsecurity.be/portail/instructions/idmfa/2009_03_n.nsf/3c5a699d138e6fa1c12566c80051b41b/87aebf255eb07d5ec125762a002f7878?OpenDocument#33A673B76BBF8EC4C12568D6001FEFC7 (consultatie 13 oktober 2009).

(248) Zie Arbh. Gent 8 april 2002, *Soc.Kron.* 2003, 27.

(249) Art. 4 CAO algemene voorwaarden.

(250) Opgeheven door KB 9 mei 2007 tot uitvoering van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers, *BS* 22 juni 2007; M. DAVAGLE, *Vrijwillige arbeid*, *supra* noot 53, 132.

(251) Zie daarover D. SIMOENS, "Sociale bescherming van de vrijwilliger", *TSR* 2007, (55) 83-84.

(252) Art. 27, § 3 wet 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, *BS* 15 mei 2005, zoals ingevoegd door art. 85 programmawet 22 december 2003, *BS* 31 december 2003.

bond (253). De verzekering biedt een waarborg voor lichamelijke letsels naar aanleiding van ongevallen en voorziet in een subsidiaire dekking voor de risico's overlijden, tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid en kosten van behandeling (254).

3.2 Coördinerende Europese socialezekerheidsrecht

42. In de hogere regionen van de voetbalwereld zijn wedstrijden (competitievergericht, dan wel vriendschappelijk) in het buitenland een vast gegeven. De ploeg speelt dan op verplaatsing in het stadion van de uitnodigende buitenlandse club, en wordt daarbij uiteraard vergezeld van haar trainer(s). Deze evenementen zijn per definitie een kortstondig gegeven, waarbij meteen de vraag rijst naar de impact op het toepasselijke socialezekerheidsstelsel.

Binnen het territorium van de Europese Unie (en, met uitbreiding, de Europese Economische Ruimte) wordt deze materie thans nog genormeerd door Verordening 1408/71 (255), meer bepaald de regels inzake detacheringen. Voor dergelijke kortstondige opdrachten in het buitenland, neerkomend op het begeleiden en coachen van de ploeg of individuele sporter bij stages, trainingen of wedstrijden, blijft het socialezekerheidssysteem van de eerste lidstaat van toepassing (256). Vanaf 1 mei 2010 wordt dit rechtsinstrument

(253) Art. 2102.2, 6° bondsregl.

(254) Art. 2116 t.e.m. 2120 bondsregl., alsook art. 9 t.e.m. 14 verzekeringspolis, http://extranet.e-kickoff.com/project/publiek/reglement/bijlagen_nl.pdf (consultatie 13 oktober 2009).

(255) Verord. Raad nr. 1408/71/EEG, 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de socialezekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede hun gezinsleden, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen, *Pb.L.* 5 juli 1971, afl. 149, 2 (hierna verkort Verord. 1408/71). Bemerkt dat deze norm evenzeer geldt ten aanzien van *amateursporters* die zich binnen de EG verplaatsen: *Vr. en Antw.* Europees Parlement, 18 januari 2000, *Pb.C.* 13 februari 2001, afl. 46, 4 (Vr. nr. P-0100/00 T. ZABELL).

(256) Art. 14, eerste lid, a) Verord. 1408/71.

verlaten in fauteur van Verordening 883/04 (257), die in haar artikel 12, eerste lid in essentie dezelfde stelregel als haar rechtsvoorganger poneert (258).

4. Besluit

43. De trainersfiguur speelt zonder meer een centrale rol in de sportwereld en vormt bij ploegsporten als het ware een brug vormt tussen sportlui en club-werkgever. In het juridische veld is hij eerder een ietwat vreemde eend in de bijt, gezien geen uniform 'statuut' voorhanden is. De toepasselijke juridische regels zijn afhankelijk van de contractuele afspraken, kwantitatieve intensiteit van de geleverde prestaties en eventuele bezoldigingspeil. De sportwereld kent dan ook een eigen dynamiek en merites, die soms moeilijk rijmen met klassieke juridische beginselen en instituten.

De voetbalsport is zonder meer de sterkst gejuridiseerde sporttak, wat in de Belgische context geen verwondering hoeft te wekken. Vooral het hoge organisatiepeil van beroepseigen superviserende organen, zowel op nationaal, Europees als mondiaal vlak wekken daarbij belangstelling op. Exploratie van de beroeps- en disciplinaire voorschriften, gecodificeerd in het bondsreglement van de KBVB, besluit tot een hoge graad van professionalisering van deze sportdiscipline. In de lijn hiervan kan ook de interventie van de wetgever begrepen worden, waarbij professionele voetbaltrainers op (individueel) arbeidsrechtelijk vlak worden gelijkgeschakeld met betaalde sportbeoefenaars. Anderzijds valt het te betreuren dat de sociale gesprekspartners niet iets meer omzichtigheid aan de dag hebben gelegd op het vlak van inhoudelijke en formele validiteit van de cao's over voetbaltrainers.

(257) Verord. Europees Parlement en Raad nr. 883/04/EG, 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, *Pb.L.* 30 april 2004, afl. 166, 1 (hierna verkort Verord. 883/04). Op 27 juli 2009 keurde de Raad van Ministers de meest recente tekst van het voorstel van toepassingsverordening goed, zodat niets de inwerkingtreding van Verord. 883/04 nog in de weg staat. Zie voor een overzicht van het wetgevingsproces http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=nl&DossierId=193846#400906 (consultatie 13 oktober 2009), alsook Gemeensch. Standp. (EG) nr. 4/2009 van 17 december 2008 met het oog op de aanneming van Verordening (EG) nr. .../2009 van het Europees Parlement en de Raad van ... tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, *Pb.L.* 17 februari 2009, afl. 38, 26.

(258) Met dien verstande dat detacheringen nu maximaal 24 maanden kunnen duren, daar waar Verord. 1408/71 uitging van een termijn van 12 maanden, die eventueel verlengbaar was.