

EUR Research Information Portal

Het verlengen van arbeidscontracten van sporters: Van WWZ naar WAB

Publication status and date:

Published: 01/01/2018

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Citation for the published version (APA):

Hahn, G. (2018). Het verlengen van arbeidscontracten van sporters: Van WWZ naar WAB. *Tijdschrift voor Sport en Recht*.
<http://hdl.handle.net/1765/114349>

[Link to publication on the EUR Research Information Portal](#)

Terms and Conditions of Use

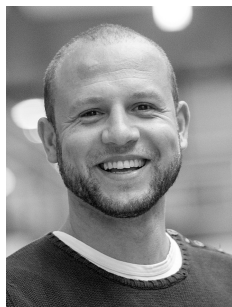
Except as permitted by the applicable copyright law, you may not reproduce or make this material available to any third party without the prior written permission from the copyright holder(s). Copyright law allows the following uses of this material without prior permission:

- you may download, save and print a copy of this material for your personal use only;
- you may share the EUR portal link to this material.

In case the material is published with an open access license (e.g. a Creative Commons (CC) license), other uses may be allowed. Please check the terms and conditions of the specific license.

Take-down policy

If you believe that this material infringes your copyright and/or any other intellectual property rights, you may request its removal by contacting us at the following email address: openaccess.library@eur.nl. Please provide us with all the relevant information, including the reasons why you believe any of your rights have been infringed. In case of a legitimate complaint, we will make the material inaccessible and/or remove it from the website.



Het verlengen van arbeidscontracten van sporters: van Wwz naar WAB

De gevolgen die de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) in 2015 met zich bracht voor toepassing van het arbeidsrecht in de sport zijn, onder andere in dit tijdschrift, eerder uitvoerig aan bod gekomen.¹ Een van die gevolgen betrof een aanpassing van de ketenregeling, die ziet op de conversie van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd naar arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.² Deze regeling wordt in de sport vaak nog steeds als 'ongewenst' of 'te knellend' ervaren. Inmiddels heeft het kabinet de opvolger van de Wwz, de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), via internet ter consultatie voorgelegd.³ In dit artikel beschrijf ik de huidige situatie met betrekking tot het verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de sport en bekijk ik welke veranderingen de WAB daarin beoogt te brengen.

De ketenregeling van artikel 7:668a BW

In de Nederlandse topsport zijn het vooral vaak sporters in teamsporten die een arbeidsovereenkomst hebben. Vaak is dit een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds opzegbaar is.⁴ Het kan dan gaan om sporters in verder geprofessionaliseerde sporten, zoals het betaald voetbal of wielrennen, maar ook om sporters in de top van het amateurvoetbal, vrouwenvoetbal, hockey, schaatsen of basketbal. Voor die sporters en hun werkgevers – de verenigingen, clubs, teams, ploegen en bonden bij wie ze in dienst zijn – is van belang hoe het huidige arbeidsrecht het verlengen van arbeidsovereenkomsten regelt. Artikel 7:668a BW regelt wanneer elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (hierna ook: tijdelijke contracten) overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (hierna ook: vaste contracten).

Met de invoering van de Wwz heeft de wetgever in artikel 7:668a BW getracht verdere uitvoering te geven aan Richtlijn 1999/70/EG (hierna: de Richtlijn) die ziet op het gebruik van tijdelijke contracten.⁵ Zodoende is

EU-recht van toepassing op de regeling en zijn de uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) relevant voor de uitleg ervan. Overweging 6 van de Richtlijn bepaalt dat vaste contracten het uitgangspunt dienen te zijn. Clausule 5 van de Richtlijn ziet op gebruik van tijdelijke contracten en het voorkomen van misbruik daarvan. Bepaald wordt dat lidstaten na raadpleging van sociale partners (of de sociale partners zelf, daar waar er geen wettelijke regeling is), op een wijze die rekening houdt met de behoefte van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers, een of meer van de volgende maatregelen invoeren:

- a. vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van tijdelijke arbeidscontracten of verhoudingen rechtvaardigen;
- b. vaststelling van de maximale duur van opvolgende tijdelijke contracten of verhoudingen;
- c. vaststelling van het aantal malen dat tijdelijke contracten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.

* Mr. Guido Hahn is als wetenschappelijk docent en coördinator van de minor 'Sport, recht en samenleving' verbonden aan de Erasmus School of Law te Rotterdam.

1. J. van Drongelen & S.F.H. Jellinghaus, 'De Wet werk en zekerheid: grote gevolgen voor de sport', *TVS&R* 2014, afl. 2, p. 29-35. Zie ook de bijdrage tijdens de jaarvergadering van de Vereniging voor Sport en Recht op 20 november 2014: R.J. Dil, 'Wet werk en zekerheid', in: M. Olfers (red.), *Sport en Recht* (deel 22), Nieuwegein: Arko Sports Media 2016, p. 34-43.

2. J. van Drongelen & S.F.H. Jellinghaus, 'De conversieregeling bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de sport nader bezien', *TVS&R* 2015, afl. 4, p. 82 e.v.

3. Zie www.internetconsultatie.nl/arbeidsmarkt_in_balans, welke op 7 mei 2018 sloot.

4. Zie over het arbeidsrecht in de sport verder: S.F.H. Jellinghaus & G.A. Hahn, 'Arbeidsrecht en sport', in: S.F.H. Jellinghaus & G.A. Hahn (red.), *Capita sportrecht*, Oud-Turnhout/'s-Hertogenbosch: Gompel&Svacina 2018 (hierna: Jellinghaus & Hahn 2018); L.J.M. Langedijk & G.A. Hahn, 'De sporter', in: G.W. van der Voet (red.), *Bijzondere Arbeidsverhoudingen*, Den Haag: Boom juridisch 2017.

5. Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamwerkovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (*PbEG* 1999, L 175/43).

De genoemde maatregelen zijn door de wetgever in de loop der jaren aan de hand van verschillende wetten⁶ geïmplementeerd in wat nu artikel 7:668a BW is. Zo is in lid 1 de zogenaamde 'ketenregeling' neergelegd. Daarin wordt bepaald dat tijdelijke contracten omgezet worden in een vast contract bij het vierde opeenvolgende contract of (bij een kleiner aantal contracten) als de duur van de opeenvolgende contracten een periode van twee jaar overschrijdt. De contracten worden als opvolgend gezien indien zij elkaar met een 'tussenpoos' van niet meer dan zes maanden opvolgen.

Voor invoering van de Wwz was de tussenpoos drie maanden en was de maximumtermijn (voordat er een vast contract ontstond) drie jaar. In de sport wordt het veelal als ongewenst gezien dat sporters een vast contract krijgen, waarover hierna meer. In sommige sporten liet men tijdens de zomer/winterstop de tussenpoos van drie maanden verstrijken, waardoor de keten verbroken werd en er geen contract ontstond. In het zaalvoetbal bleek halverwege 2015 wederom het gevolg van de door de Wwz aangepaste ketenregeling in de sport. Zo bepaalde de Arbitragecommissie van de KNVB in een geschil tussen een zaalvoetballer en zijn club dat er – ondanks de ongebruikelijkheid daarvan in het (zaal)voetbal – na verlenging van tijdelijke contracten die de duur van twee jaar hadden overschreden een contract voor onbepaalde tijd was ontstaan.⁷ De zaalvoetballer, die als belangrijke speler net een nieuw contract bij de club had getekend, kon de overeenkomst opzeggen tegen de opzegtermijn van een maand zonder dat daar in dit geval een vergoeding tegenover stond.

Verruiming bij cao, algehele uitzondering bij cao en ministeriële regeling

Artikel 7:668a BW biedt echter mogelijkheden om de ketenregeling te verruimen of geheel buiten toepassing te verklaren.⁸ Zo bepaalt lid 5 sub b dat de ketenregeling *bij cao* kan worden verruimd tot een aantal van ten hoogste zes tijdelijke contracten in een periode van ten hoogste vier jaar, als dat gelet op *de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering* voor de overeen te komen functies en functiegroepen noodzakelijk is. Het gaat daarbij niet om conjuncturele schommelingen maar om de wijze waarop het productieproces is ingericht, zoals bijvoorbeeld projectmatig werk. In de mediasector zou gedacht kunnen worden aan acteurs en in de academische wereld bijvoorbeeld aan postdocs.⁹

Verdere uitzondering op de ketenregeling is mogelijk op grond van artikel 7:668a lid 8 BW. Daarin wordt bepaald dat de ketenregeling op verzoek van *cao-partijen* geheel buiten toepassing blijft, mits bij *ministeriële regeling* toegestaan, voor functies waarvoor het *bestendig gebruik* is en het vanwege de *intrinsieke aard van de bedrijfsvoering* en van die functies *noodzakelijk* is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van tijdelijke arbeidscontracten. Het gaat hierbij volgens de wetgever om uitzonderlijke gevallen, waarbij gedacht kon worden aan de profvoetbalsector.¹⁰ Deze uitzondering op de ketenregeling leek aanvankelijk niet voor andere sporten in het leven te zijn geroepen.¹¹

Sinds 1 juli 2016 bepaalt artikel 7:668a lid 13 BW voor *seizoensarbeid* dat *bij cao* kan worden afgesproken dat de tussenpoos kan worden verkort tot drie maanden voor functies die vanwege natuurlijke of klimatologische omstandigheden, gedurende ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet uitsluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. Als voorbeeld hiervan werden ook trainers in de amateursport genoemd.¹² Cao-partijen zijn hierdoor niet langer aangewezen op de mogelijkheid om de ketenregeling voor bepaalde functies buiten toepassing te verklaren bij ministeriële regeling (lid 8), maar kunnen zelf bepalen voor welke seizoengebonden functies afwijking van de hoofdregel noodzakelijk is en hieraan voorwaarden verbinden.¹³

In de hier beschreven leden 5, 8 en 13 van artikel 7:668a BW heeft de wetgever het verruimen en buiten toepassing verklaren van de ketenregeling, geclausuleerd mogelijk willen maken aan de hand van objectieve redenen. In het arrest *Adeneler* is het HvJ EU ingegaan op de objectieve redenen uit sub a van clausule 5 van de Richtlijn.¹⁴ Het bepaalt dat het begrip 'objectieve redenen' 'aldus moet worden opgevat dat het ziet op precieze en concrete omstandigheden welke een bepaalde activiteit kenmerken, zodat zij kunnen rechtvaardigen dat in die bijzondere context gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. (...) Die omstandigheden kunnen met name voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor dergelijke overeenkomsten zijn gesloten en uit de inherente kenmerken ervan. (...) Het begrip (...) vereist (...) dat het in de nationale regeling bedoelde gebruik van dit specifieke type verhoudingen, zijn rechtvaardiging vindt in concrete

6. Voor de aanpassingen van de Wwz was dit bijvoorbeeld de Wet flexibiliteit en zekerheid (Wfz) van 14 mei 1998 houdende wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten, *Stb.* 1998, 300.

7. Arbitragecommissie KNVB 14 juli 2016, nr. 1428 (*Stichting Topzaalvoetbal Rotterdam/Mossaoui*).

8. Zie ook: F. Verlaan & A. van de Beek, 'De ketenregeling in de sport nader bezien', *Sport FM* 17.06, te raadplegen via: sportfmonline.meerdansport.nl/1706#/dsb-ketenregeling.

9. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 12-13.

10. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 96 (MvT).

11. *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 8-9 (MvA).

12. *Kamerstukken II* 2015/16, 34408, 8, p. 2-3 (Tweede nota van wijziging): 'Met de formulering wordt bereikt dat de regeling bijvoorbeeld van toepassing is op (...) de amateursport (voor zover als gevolg van genoemde omstandigheden gedurende een deel van het jaar beoefend) (...)'.
13. A.R. Houweling e.a. (red.), *Loonstra en Zondag. Arbeidsrechtelijke thema's II*, Den Haag: Boom juridisch 2018, p. 310.

14. HvJ EG 4 juli 2006, C-212/04, *JAR* 2006/175 (*Adeneler*).

elementen die met name verband houden met de betrokken activiteit en de uitoefeningsvoorwaarden ervan'.¹⁵ In het arrest *Kücük* werd deze lijn bevestigd en bepaald dat concrete feiten en omstandigheden moeten worden aangetoond die het aanbieden of verlengen van tijdelijke contracten rechtvaardigen.¹⁶

Objectieve redenen als de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering worden met artikel 7:668a BW niet zozeer door de wet gegeven, maar dienen door cao-partijen (in samenspraak met de minister) gemotiveerd te worden ingevuld. De wettelijke regeling lijkt mij in zoverre in overeenstemming met de Richtlijn, omdat deze niet alleen ziet op lidstaten maar ook op sociale partners.¹⁷ Sociale partners en de minister zijn in staat om rekening te houden met specifieke omstandigheden per sector of categorie werknemers. Het is aan de nationale rechter om in een concreet geval te toetsen of de invulling door partijen in strijd is met de doelstelling van de Richtlijn: het voorkomen van misbruik. Voor invoering van de Wwz is het niet vaak voorgekomen dat de rechter de invulling door cao-partijen in strijd achtte hiermee. Een voorbeeld hiervan is de zaak die speelde (ten tijde van de parlementaire behandeling van de Wwz) tussen een assistentscheidsrechter en de KNVB.¹⁸

Cao's in de sport die gebruikmaken van verruiming¹⁹

In de sport zijn vier cao's waarbij er van de verruimingsmogelijkheid van artikel 7:668a lid 5 BW gebruik is gemaakt. Ten eerste gaat het om de CAO Sportverenigingen, die ziet op werknemers van sportservicebureaus (die 'gedetacheerd' worden bij sportverenigingen).²⁰ Het gaat dan met name om functies als coach, trainer en fysiotherapeut in verschillende sporten. Er wordt onderscheiden tussen functiegroepen, maar er wordt niet toegelicht waarom de ketenregeling voor deze functies verruimd wordt. Voor zowel seizoensgebonden als niet-seizoensgebonden functies geldt een verruiming van zes tijdelijke arbeidscontracten in vier jaar, voordat er een vast contract ontstaat.²¹

In deze cao is, als enige in de sport, voor seizoensgebonden functies gebruikgemaakt van de mogelijkheid tot

verkorting van de tussenpoos naar drie maanden op grond van artikel 7:668a lid 13 BW. De verkorte tussenpoos van drie maanden is gekoppeld aan de verruimde termijn van vier jaar. Zie ik het goed, dan beogen partijen daarmee dat er na de verruimde termijn van vier jaar toch weer contracten voor onbepaalde tijd ontstaan. Gezien de formulering van de huidige wettelijke bepaling kan dit alleen voor sporten waarbij de functie en het seizoen worden bepaald door klimatologische en natuurlijke omstandigheden.

De cao geldt tevens voor amateursportverenigingen, indien zij zich hebben aangesloten bij werkgeversvereniging 'Netwerk in de Sport'.²² Iedere lokale sportvereniging, dan wel sportorganisatie zonder winstoogmerk, met een bestuur bestaande uit vrijwilligers en een doelstelling die gericht is op sportbeoefening of stimulering van deelname daaraan, kan lid worden. Tevens kan de cao geïncorporeerd worden, waardoor deze van toepassing is op individuele arbeidscontracten. De cao gold tot nu toe echter niet voor de functie van speler/sporter.²³

Ten tweede is de ketenregeling verruimd in de CAO Sport, die geldt voor werknemers van landelijke en regionale sportorganisaties, sportkoepels en bonden.²⁴ Voor de CAO Sport is op 1 september 2017 een addendum overeengekomen dat alleen geldt voor sporters en scheidsrechters (uitgezonderd het betaald voetbal) die in dienst zijn van een sportbond.²⁵ Met betrekking tot die functies, alsmede voor projectmedewerkers, geldt de verruimde ketenregeling van maximaal vier jaar met tussenperiodes van ten hoogste zes maanden.²⁶ Ook hier wordt in de cao zelf niet toegelicht waarom er voor verruiming is gekozen, al wordt dit in het persbericht wel aangegeven:

'Wil je een team of club ontwikkelen dan heb je tijd en kwaliteit nodig. De beste moet spelen en dat kan betekenen dat je soms afscheid van een speler moet nemen. Ook kan de chemie met de sporter (onverwachts) verdwenen zijn. (...) De professionele sportwereld is een wereld op zich. De afspraken die wij maken in deze wereld kunnen haaks staan op de afspraken die wij hierbuiten

15. *Adeneler*, r.o. 66-75.

16. HvJ EU 26 januari 2012, C-586/10, r.o. 50 (*Kücük*).

17. Zie voor een overzicht van de discussie in de literatuur hieromtrent: W.L. Roozendaal, 'Objectieve rechtvaardiging van tijdelijke arbeidsovereenkomsten volgens het Hof van Justitie: Is de WWZ richtlijnconform?', *AR* 2014/252.

18. Zie Rb. Midden-Nederland (vzr.) 18 december 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:725, *JAR* 2014/34, m.nt. J.P.H. Zwemmer.

19. Alle aangemelde cao's van na 2009 zijn te raadplegen via: cao.minszw.nl/index.cfm.

20. De CAO Sportverenigingen wordt overeengekomen door FNV Sport & Beweging en vijf sportservicebureaus: Stichting Arbeidsloket, Stichting Sportwerkgever Fryslan, Stichting Sporttechnisch Kader Drenthe, Stichting Sportkader Nederland en Stichting Sportservice Noord Brabant.

21. Artikel 5 lid 3 sub a en b en artikel 5 lid 4 sub a en b CAO Sportverenigingen.

22. Zie www.netwerkindesport.nl/over-ons/wie-wat-waarom/: 'De brede nadelige gevolgen van de Wet Werk en Zekerheid voor de amateur sportverenigingen heeft de oprichters doen besluiten deze cao voor alle verenigingen beschikbaar te maken.'

23. Zie CAO Sportverenigingen, Bijlage III, Seizoensgebonden functies/functiegroepen. Een van de redenen hiervan zou zijn geweest dat er bij de totstandkoming van de cao sprake was van onderhandelingen over een cao in het top-amateurvoetbal door andere cao-partijen.

24. De CAO Sport wordt overeengekomen door de Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS) en vakorganisaties FNV Sport & Beweging, De Unie en CNV Vakmensen.

25. Zie www.sportwerkgever.nl/system/files/userfiles/files/Addendum_CAO_Sport.pdf.

26. Artikel 4 sub d, e en f CAO Sport.

maken met werkgevers. De olympische gedachte is weliswaar “meedoen is belangrijker dan winnen”, maar je wilt als organisatie wel een team kunnen formeren dat kans heeft om te winnen. De aanpassingen die we nu gemaakt hebben komen de professionaliteit en de sportmentaliteit juist ten goede’.²⁷

Ik kan me goed vinden in de overwegingen van deze partijen (waarover hierna meer). Echter, de meeste sporters in Nederland zijn niet in dienst van een sport-servicebureau of een sportbond, maar van een vereniging, club of ploeg.

Ten derde is er in de CAO (Assistent-)Scheidsrechters Betaald Voetbal voor (assistent-) scheidsrechters in dienst van de KNVB ook sprake van een verruimde ketenregeling.²⁸

De vierde cao die gebruikmaakt van de mogelijkheid om de ketenregeling te verruimen tot vier jaar met betrekking tot sporters is de CAO Stichting Topijshockey Tilburg. Deze (vrij beperkte) cao is overeengekomen tussen de vakvereniging Alternatief Voor Vakbond (AVV) namens de spelers en Stichting Topijshockey Tilburg (STT), die de spelers van ijshockeyclub Tilburg Trappers contracteert. Artikel 2 lid 2 Stichting Topijshockey Tilburg Trappers bepaalt dat gelet op de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering van werkgever, die zich kenmerkt door: deelname aan de internationale Duitse Oberliga, jaarlijkse contractbesprekingen en transfers van (internationale) spelers, een kort of lang seizoen afhankelijk van het succes van de spelers en grote fluctuaties in recettes, de ketenregeling voor een werknemer met de functie ‘contractspeler betaald ijshockey’ verruimd wordt.²⁹

Bij deze vier cao’s geldt er wel een maximum van vier jaar, waarna er een vast contract ontstaat. Door sommige van de cao-partijen wordt dit dan ook gezien als een tijdelijke oplossing. De vraag is of artikel 7:668a lid 8 BW uitkomst zou kunnen bieden.

Cao’s in de sport die de ketenregeling buiten toepassing verklaren

Naast de partijen bij de CAO Stichting Topijshockey Tilburg zijn er in de sport nog drie cao’s waarbij partijen een verzoek hebben gedaan aan de minister om de ketenregeling buiten toepassing te verklaren, waardoor er continu tijdelijke contracten gesloten kunnen worden. Het gaat om de Cao Sport (voor de functies van technisch directeurs en bondscoaches van sportbonden), de CAO Coaches Betaald Voetbal en de CAO Contractspelers Betaald Voetbal.³⁰ Alleen in die laatste cao is er met betrekking tot de contractspelers betaald voetbal een maximumtermijn voor het verlengen van tijdelijke contracten opgenomen van twaalf jaar.³¹

Op basis van deze verzoeken is de ‘Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter’ tot stand gekomen.³² In deze ministeriële regeling (hierna: Regeling ketenbepaling) zijn in de sport (tot nu toe) de volgende functies aangewezen en uitgezonderd van de ketenregeling:

- a. voetballers die als contractspeler geregistreerd staan bij de sectie betaald voetbal van de KNVB voor deelname aan de herencompetitie van de sectie betaald voetbal;
- b. trainer coach, assistent-trainer coach, technisch directeur, technisch manager, hoofd scouting, coördinator scouting, hoofd jeugdopleidingen en specialistentrainer, werkzaam in de onder a bedoelde sectie;
- c. bondstrainer of technisch directeur, werkzaam bij een nationale sportbond.

Voor de functie van contractspeler bepaalt de toelichting:

‘Als door toedoen van de ketenbepaling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou ontstaan, zou deze arbeidsovereenkomst immers op elk gewenst moment, met inachtneming van een opzegtermijn van een maand, kunnen worden opgezegd door de werknemer, zonder dat daar enige financiële compensatie voor de club tegenover zou staan. Dit brengt niet alleen schade toe aan betaald voetbalorganisaties als het gaat om het behoud van spelers en daarmee aan de sportieve continuïteit,

27. In het persbericht bij het addendum is tevens aangegeven: ‘De Wet werk en zekerheid (Wwz) stelt dat bij voortzetting na drie tijdelijke contracten of na twee jaar een contract voor onbepaalde tijd moet volgen/ontstaan. Noch sporters, noch bonden willen contracten voor onbepaalde tijd met hun betaalde sporters en scheidsrechters. (...) Met dit addendum wordt een tijdelijke oplossing gecreëerd voor een nijpend probleem als gevolg van de Wwz.’

28. Artikel 5 lid 5 Cao (Assistent-)Scheidsrechters: ‘De functie van (assistent-)scheidsrechter is specifiek en bijzonder. Vanwege het topsportkarakter zijn aan de functie van (assistent-)scheidsrechter hoge fysieke en mentale vereisten verbonden. Topprestaties zijn de norm. Slechts een beperkt aantal (assistent-)scheidsrechters is daardoor in staat om deze functie (voor een lange periode) op het hoogste niveau te vervullen. Het is voor de Werkgever noodzakelijk om de (assistent-)scheidsrechter gedurende een zekere, wat langere periode, te kunnen opleiden en te beoordelen. Alleen dan kan de Werkgever beoordelen of de betreffende (assistent-)scheidsrechter naar zijn oordeel voldoende kwaliteit bezit om voor onbepaalde tijd als (assistent-)scheidsrechter te gaan fungeren.’

29. In de aanhef van de cao is onder andere opgenomen: ‘Bij meerdere sporten begint het besef door te dringen dat deze wetgeving (Wwz) onwerkbaar is. Tot op heden is alleen het profvoetbal ontheven van toepassing van de ketenregeling. Door afsluiting van een cao kan STT afwijken van de knellende wetgeving van de Wwz en een aanstellingsbeleid hanteren dat passend is bij de doelstelling van de stichting én spelers om topijshockey te bedrijven.’

30. Ook in de CAO Sport is er voor technisch directeurs bij sportbonden en bondscoaches een verzoek gedaan. Overigens werd vermeld dat voor zowel de sporters en scheidsrechters, in dienst van een sportbond (CAO Sport), als voor de werknemers die vallen onder de CAO Sportverenigingen dergelijke verzoeken gedaan zouden worden.

31. Artikel 6 lid 2 CAO Contractspelers Betaald Voetbal 2016-2019.

32. Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 juni 2015 tot aanwijzing van functies waarvoor de ketenbepaling buiten toepassing wordt verklaard en functies waarbij door de kantonrechter een hogere vergoeding kan worden toegekend indien sprake is van tussentijdse opzegging of ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds opzegbaar is (Regeling ketenbepaling), *Stcrt.* 2015, 17972.

maar tast ook de huidige systematiek van vergoedingen aan die verschuldigd zijn bij spelerswisselingen waardoor het voortbestaan van de sector in het gedrang komt.³³

De sportieve continuïteit van de clubs en het in het betaald voetbal geldende transfersysteem worden hier dus door cao-partijen en de minister aangedragen als invulling van de objectieve redenen in de wet. In het kader van de Richtlijn denk ik dat het verstandig is dat er in de cao een maximum van twaalf jaar gesteld is aan het verlengen van tijdelijke contracten, al lijkt de termijn enigszins arbitrair. In bijzondere situaties (vaak een lang en loyaal dienstverband, met uitzicht op een vervolgfunctie bij de club) kunnen contractspelers in het betaald voetbal een vast contract krijgen.³⁴ In de Cao Sport is er met betrekking tot de functie van bondstrainers en technisch directeuren werkzaam bij nationale sportbonden geen maximumtermijn opgenomen.³⁵

Huidige situatie sport

Geconcludeerd kan worden dat de spelers in het betaald voetbal, de sporters in dienst van een sportbond of servicebureau en de ijshockeyers van de Tilburg Trappers op dit moment uitzonderingen zijn. Voor de rest van de sporters in Nederland met een tijdelijk contract geldt de ketenregeling zonder uitzondering, met alle gevolgen van dien. Denk bijvoorbeeld aan top-amateurvoetballers, voetbalsters, schaatsers, wielrenners of hockeyers. Ik vraag me bij nieuwsberichten in die sporten – waarin wordt aangegeven dat een sporter zijn contract met het team of de ploeg heeft verlengd – vaak af hoe een dergelijk contract is vormgegeven.³⁶ Als het geen overeenkomst van opdracht (artikel 7:400 BW) is, dan kan het zo zijn dat de sporter in kwestie beschikt over een vast contract.³⁷ Ontslag door de ploeg of het team is dan niet gauw mogelijk, maar hij of zij kan met inachtneming van de opzegtermijn van een maand wel eenvoudig opzeggen.³⁸ Uiteraard gelden er in nagenoeg alle sporten, met het oog op een eerlijk verloop van de competitie, verenigingsrechtelijke registratie- en overschrijvingsbepalingen, die ervoor zorgen dat een sporter gedurende

de competitie niet zomaar kan overstappen en een nieuw arbeidscontract bij een ander team kan aangaan.³⁹

Toch lijkt deze situatie zich niet goed te verhouden met het bedrijven van topsport.⁴⁰ Daarin zijn de opbouw en samenstelling van een team over een periode van een aantal jaar cruciaal. Tevens kan een sporter gedurende een beperkte tijd in zijn carrière topprestaties leveren en dient een team de mogelijkheid te hebben om op basis van sporttechnische afwegingen het contract van de sporter niet te verlengen. Op grond van de Richtlijn, waarbij er (door sociale partners) rekening gehouden dient te worden met de behoefte in specifieke sectoren alsmede in de zin van *Adeneler*, waarin objectieve redenen gevonden kunnen worden in omstandigheden die met name voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken en uit de inherente kenmerken ervan, meen ik dan ook dat het zeer goed te verdedigen is dat er in de topsport gewerkt wordt met opeenvolgende tijdelijke contracten.⁴¹ Een verruiming van de ketenregeling via cao of gehele uitzondering via ministeriële regeling kan dan ook wenselijk en geschikt zijn.

Zo kan bijvoorbeeld een hockeyclub die uitkomt in de middenmoot van de overgangs- of hoofdklasse een talentvolle speler die ze zelf heeft opgeleid, minimaal twee jaar langer behouden dan nu het geval is. Dat kan goed zijn voor zowel de speler als voor (de opleiding van) de club. Het kan zelfs voor de professionaliteit of het gehele niveau van een sportcompetitie goed zijn, wanneer talenten niet al direct gecontracteerd worden door de top en initieel over de competitie verspreid blijven. Als men in een sport kiest voor gehele uitsluiting van de ketenregeling zal er in de cao en de ministeriële regeling goed gemotiveerd moeten worden. Gezien het voorgaande kan er in sommige van de huidige cao's nog (beter) gemotiveerd worden waarom afwijking van de ketenregeling noodzakelijk is. In het kader van de Richtlijn denk ik dat het bij gehele uitzondering van de ketenregeling via ministeriële regeling goed zou zijn om bijvoorbeeld, eveneens gemotiveerd, een maximumtermijn te stellen.

Maar ook voor minder ambitieuze sporters, clubs of competities kan het prettig zijn om voor een langere tijd

33. Regeling ketenbepaling, *Stcrt.* 2015, 17972, p. 3.

34. Zo heeft keeper Robert Swinkels bij Ado Den Haag onlangs na twaalf jaar trouwe dienst een vast contract getekend. Zie www.ad.nl/regiosport-den-haag/uniek-contract-voor-loyale-zwinkels-a868cc31/. Uit het artikel blijkt ook dat de 34-jarige speler Nathan Rutjes bij Roda JC een vast contract heeft, al is hij 'pas' bezig aan zijn vierde seizoen daar.

35. De toelichting bij artikel 4 sub d CAO Sport bepaalt dat zonder de mogelijkheid van een onbeperkt gebruik van tijdelijke contracten, nationale sportbonden onvoldoende zekerheid hebben over het behoud van een bondstrainer of technisch directeur die bepalend zijn als het gaat om de vormgeving en uitvoering van het technisch beleid. Het voortijdig kunnen opzeggen van het contract zou niet alleen negatieve gevolgen hebben voor de sportieve continuïteit, maar tevens tot ernstige financiële schade kunnen leiden.

36. Zie bijvoorbeeld: nos.nl/artikel/2225047-wereldkampioen-roest-langer-bij-lotto-jumbo.html van 30 maart 2018, waarin wordt vermeld dat schaatsster Patrick Roest zijn contract bij Lotto-Jumbo heeft verlengd en ook de komende twee seizoenen voor de ploeg van Jac Orië zal uitkomen.

37. Daar waar het niet om 'verlenging' gaat, kunnen sporter en werkgever eenmalig een tijdelijk contract dat niet tussentijds opzegbaar is sluiten voor de duur van langer dan twee jaar, maar met een maximumtermijn van vijf jaar (artikel 7:684 BW).

38. Artikel 7:672 lid 4 BW.

39. Zie over de verhouding tussen het verenigingsrecht en het arbeidsrecht in de sport: Jellinghaus & Hahn 2018, p. 158-159, en in dat boek ook S.F.H. Jellinghaus & G.A. Hahn, 'Sportrecht en de organisatiestructuur van sport'.

40. Zie hierover ook: E. Lankers, 'Topsportklimaat in Nederland vereist betere arbeidsverhoudingen', *TvS&R* 2009, afl. 2, p. 50-52.

41. Vergelijk in dat opzicht ook de zaak Bundesarbeitsgericht 16 januari 2018, 7 AZR 312/16 (*Müller/Mainz 05*), waarin de hoogste Duitse arbeidsrechter heeft bepaald dat de aard van de werkzaamheden van spelers in het Duitse betaald voetbal voldoende concreet en specifiek is om opeenvolgend gebruik van tijdelijke contracten te rechtvaardigen. Zie: www.bag-urteil.com/16-01-2018-7-azr-312-16/.

dan twee jaar met elkaar te contracteren zonder dat er een vast contract ontstaat. Daar zou de verkorting van de tussenperiode tot drie maanden bij cao op basis van seizoensarbeid uitkomst kunnen bieden, waardoor er geen vaste contracten ontstaan. Daarbij denk ik aan een (top)sporter die recreatief doch competitief twee à drie keer in de week traint, een wedstrijd speelt en daarnaast nog een (parttime)baan heeft. Deze sporter zal echt geen vast contract bij zijn club verlangen, maar zal juist geholpen zijn als hij of zij voor langere tijd bij zijn club/vereniging kan blijven.

Dat er in deze sporten nog geen gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden die het huidige arbeidsrecht biedt, heeft mijns inziens te maken met een aantal factoren. In het wielrennen zijn er bijvoorbeeld cao-partijen en gold er tot 31 december 2014 een cao (waarbij de renners geheel waren uitgezonderd van de ketenregeling), maar zijn de onderhandelingen vastgelopen.⁴² In andere sporten is het zo dat als er al cao-partijen zijn, het de clubs of werkgevers zijn die zich verenigd hebben en niet de sporters als werknemers.⁴³ In mijn ogen was de Wwz en is de WAB, vanwege de mogelijkheden die cao-partijen hebben, een aanmoediging voor sporters met een arbeidscontract in welke sport dan ook om toenaadering tot elkaar te zoeken en zich te verenigen.⁴⁴ Naast de mogelijkheden die dit biedt om de ketenregeling te verruimen of wellicht geheel uit te zonderen, zorgt een vakbond voor een waarborging van de rechten van sporters, voor meer kennis en een sterkere positie in onderhandelingen. Dat zou kunnen leiden tot de mogelijkheid om met de werkgeversorganisaties afspraken te maken over collectieve voorzieningen zoals een opleidingsfonds of passende pensioenvoorziening. Er zou ook gekozen kunnen worden voor aansluiting bij een vakbond of door het van toepassing verklaren (incorporeren) van een bestaande cao. Ten slotte is er naar mijn mening (nog) onvoldoende kennis bij zowel sporters als bestuurders over de toepassing van het arbeidsrecht. Ondanks dat het huidige arbeidsrecht de sport al een aantal mogelijkheden biedt om de ketenregeling te verruimen of uit te zonderen is de WAB hierop een welkome aanvulling.

De WAB

Met de WAB beoogt het kabinet een balans te vinden tussen flexibel en vast, daar waar de Wwz niet het beoog-

de resultaat heeft gebracht. De voorstellen, die een verdere uitwerking vormen van het regeerakkoord 'Rutte III', maken deel uit van een breder pakket aan maatregelen die in samenhang bezien een nieuwe balans op de arbeidsmarkt aanbrengen tussen zekerheid en kansen voor werkgevers, werknemers en zzp'ers.⁴⁵

Met betrekking tot de ketenregeling wordt ten eerste voorgesteld de maximumtermijn te verruimen van twee naar drie jaar, zoals pre-Wwz het geval was.⁴⁶ Daartoe wordt artikel 7:668a lid 1 BW gewijzigd.⁴⁷ In mijn optiek komt dit de professionaliteit van de sport ten goede. In sporten waarin er (nog) geen cao geldt, kunnen sporters een tijdelijk contract aangeboden krijgen van een jaar langer en heeft de club of het team de mogelijkheid om de sporter langer te behouden.

Ten tweede wordt voorgesteld om het mogelijk te maken dat de tussenpoos bij cao kan worden teruggebracht naar drie maanden als de aard van het werk daarom vraagt. Dit is het geval bij terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste voor een periode van negen maanden kan worden verricht.⁴⁸ Daartoe dient artikel 7:668a lid 13 BW te worden aangepast en worden de woorden 'als gevolg van klimatologische omstandigheden' geschrapt.⁴⁹ De bepaling is zodoende breder dan de bestaande uitzondering voor seizoenswerk. De regering stelt:

'Onder de reikwijdte van de formulering kan het dus gaan om terugkerend tijdelijk werk dat niet te scharen valt onder seizoenswerk. Hierbij zou gedacht kunnen worden aan functies in de culturele sector (afhankelijk van het theaterseizoen) of trainers bij sportclubs die bijvoorbeeld een stop hebben van drie maanden, maar zoals vermeld is het aan cao-partijen om te beoordelen voor welke specifieke terugkerende tijdelijke functies de tussenpoos voor de toepassing van de ketenbepaling kan worden teruggebracht.'

Zoals hierboven uiteengezet ben ik van mening dat de verkorting van de tussenpoos naar drie maanden door cao-partijen niet alleen uitkomst kan bieden voor trainers bij sportclubs, maar ook voor sporters in takken van (amateur)sport waar dat passend is.

Daarnaast wordt met de WAB voorgesteld om in sectoren waar het niet mogelijk is om tot een cao te komen, maar

42. Zie het rapport van de Verkenner Seizoensarbeid, 20 april 2016: 'In de wielrennerij lag het cao-overleg al geruime tijd stil, en zijn door de verkenner afzonderlijke gesprekken gevoerd met werkgevers en bonden. Het lijkt alsof het probleem zich hier toespitst op de transitievergoeding en de zogenaamde beëindigingsvergoeding, en niet zozeer op de ketenbepaling in enge zin. De vakorganisatie is zeker bereid met de cao-partner te spreken over de mogelijkheid om functies te benoemen die in de ministeriële regeling kunnen worden opgenomen, maar wil daar dan compensatie in de beëindigingsvergoeding tegenover hebben staan.' Te raadplegen via: www.rijksoverheid.nl/documenten/brieven/2016/04/21/rapport-verkenner-seizoensarbeid.

43. Denk in het hockey bijvoorbeeld aan de Hockey Hoofdklasse cv (HHcv): www.hoofdklassehockey.nl/hockey-hoofdklasse/, of in het topamateurvoetbal de Coöperatie Vereniging Topklasse (CVT): sportzaken.pro/belangrijkste-adressen/cooperatieve-vereniging-topklasse-u-a/.

44. Dit geldt overigens ook voor het oprichten van en deelneming in atletencommissies bij de betreffende sportbond, waardoor de (top)sporters om wie het draait meer inspraak krijgen in het beleid.

45. *Kamerstukken II* 2017/18, 29544, 813.

46. Memorie van toelichting conceptwetsvoorstel WAB, p. 26.

47. Conceptwetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans, artikel I, F: '1. In het eerste lid, onderdeel a, en derde lid, wordt "24 maanden" vervangen door "36 maanden".'

48. Memorie van toelichting conceptwetsvoorstel WAB, p. 26.

49. Conceptwetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans, artikel I, F: '13. In het dertiende lid vervalt "als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden".'

daar wel behoefte aan is, de Stichting van de Arbeid bevoegd te maken om de minister te verzoeken de tussenpoos voor bepaalde functies bij ministeriële regeling te verkorten.⁵⁰ In het conceptvoorstel tot wijziging staat echter dat de stichting de minister kan verzoeken om de maximale termijn van drie naar vier jaar te verlengen (verruiming) in plaats van het verkorten van de tussenpoos tot drie maanden. Een schoonheidsfoutje in het conceptvoorstel naar ik vermoed,⁵¹ maar wel een essentieel verschil.⁵² Begrijp ik het goed, dan kan de Stichting van de Arbeid alleen 'ingrijpen' als partijen op grond van het dertiende lid niet tot een cao komen. Ik vraag me overigens af in hoeverre dit in de praktijk werkbaar zal blijken.

In sporten waar er sprake is van een seizoen van langer dan negen maanden, kunnen cao-partijen alsnog gebruikmaken van de mogelijkheid om te verruimen naar ten hoogste vier jaar en zes contracten als dat gelet op de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering voor de overeen te komen functies en functiegroepen noodzakelijk is. Daartoe wordt slechts het eerste gedeelte van artikel 7:668a lid 5 BW gewijzigd.⁵³

Kort samengevat beoogt de WAB een ruimere termijn van de keten van drie jaar in plaats van twee. Daarnaast wordt verkorting van de tussenpoos naar drie maanden voor seizoensarbeid breder getrokken tot terugkerend tijdelijk werk. Zodoende kunnen cao-partijen (of kan de Stichting van de Arbeid een verzoek doen om) de tussenpoos (onder voorwaarden) (te) verkorten naar drie jaar, waarbij het gevolg kan zijn dat er geen vaste contracten ontstaan. Voor de sport zijn deze voorgestelde aanpassingen wat mij betreft positief.⁵⁴

Reacties op de internetconsultatie⁵⁵

Op 7 mei 2018 liep de internetconsultatie voor het conceptvoorstel WAB ten einde. In dat kader zijn er vanuit de sport enkele relevante reacties gekomen. Zo pleit de KNVB onder andere voor een uitzondering op de ketenregeling voor kleine contracten,⁵⁶ omdat amateurvoetbal een bijzonder dynamische omgeving is. Ieder seizoen bekijken verenigingen en trainers of er nog chemie is en

zijn wisselende inkomsten bij verenigingen van invloed op het besluit om door te kunnen gaan met een trainer. Ook met de nieuwe hoofdregel kunnen spelers en trainers maar tot drie jaar blijven. Er is behoefte aan meer flexibiliteit. De WOS is onder andere verheugd over het verruimen van de hoofdregel van de ketenregeling naar drie jaar, maar ziet de ketenregeling beknellend werken voor coaches en technisch directeurs, waarvoor een vast contract niet gewenst is. Ook NOC*NSF is content met de verruiming van de hoofdregel naar drie jaar maar ziet ook functies in de sport waarbij een vast contract niet wenselijk is zoals het 'beroep van topsporter'. Ik ben van mening dat de hiervoor besproken mogelijkheden onder het huidige en (mogelijk) nieuwe recht uitkomst voor deze partijen zouden kunnen bieden, mits er (terecht) bij cao overeenstemming bereikt wordt met de huidige (en mogelijk nieuwe) vakbonden die de sporters vertegenwoordigen.

Conclusie

Gebleken is dat de hoofdregel van de huidige ketenregeling, waardoor na twee jaar al contracten voor onbepaalde tijd ontstaan, zich niet goed verhoudt tot betaalde (top)amateur- en (semi)professionele sport. Voor sporten waarin er (nog) geen cao geldt is het positief dat met de WAB wordt voorgesteld om de termijn van de hoofdregel van twee weer naar drie jaar te brengen, zodat sporter en club in ieder geval een jaar langer een contract voor bepaalde tijd met elkaar kunnen sluiten.

Artikel 7:668a lid 5 BW bood aan cao-partijen al de mogelijkheid om geclausuleerd te verruimen tot vier jaar. Van deze mogelijkheid is in de CAO Sport gebruikgemaakt voor sporters die in dienst zijn van een landelijke sportorganisatie of bond. De meeste sporters zijn echter niet in dienst bij een dergelijke organisatie, maar bij een vereniging, club of ploeg. De enige cao afgesloten op 'clubniveau' waarbij de mogelijkheid tot verruiming is toegepast, is de CAO Stichting Topijshockey Tilburg.

Ook in de CAO Sportverenigingen is gebruikgemaakt van de mogelijkheid tot verruiming naar vier jaar. Tevens is er voor 'seizoensgebonden functies', zoals trainer en fysiotherapeut, een verkorte tussenpoos van drie maanden

50. Memorie van toelichting conceptwetsvoorstel WAB, p. 27.

51. Omdat ook in de toelichting onder Artikelsgewijs op p. 108 wordt geschreven: 'Indien het in een bepaalde sector niet mogelijk blijkt om tot een collectieve arbeidsovereenkomst op grond van het dertiende lid te komen, terwijl daar wel behoefte aan is, kan de Stichting van de Arbeid de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken om de tussenpozen voor bepaalde functies bij ministeriële regeling te verkorten. Dit is geregeld in het veertiende lid. [curs. GAH]'

52. Conceptwetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans, artikel I, F: '6 Er worden twee leden toegevoegd luidende: 14. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid voor functies of functiegroepen de periode van 36 maanden, bedoeld in lid 1, onder a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en het aantal van drie, in onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, omdat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.

53. Conceptwetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans, artikel I, F: '3. Het vijfde lid komt te luiden: 5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 36 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering (...) ik ga ervan uit dat dit na de internetconsultatie door de regering zal worden aangepast.

54. Overigens wordt met de WAB ook voorgesteld om werknemers vanaf aanvang van hun contract recht te geven op de transitievergoeding, in plaats van pas na twee jaar. In de sport is daar vanuit werkgeverszijde via de internetconsultatie kritisch op gereageerd, maar dit laat ik buiten het bereik van dit artikel.

55. De weergegeven reacties op de consultatie zijn te raadplegen en te downloaden via: www.internetconsultatie.nl/arbeidsmarkt_in_balans.

56. Waarmee wordt bedoeld overeenkomsten met trainers en spelers voor wie het voetballen een uit de hand gelopen hobby is en altijd een nevenactiviteit naast een andere (hoofd)betrekking. Een vergoeding voor een aantal trainingen en een wedstrijd per week.

den afgesproken. De WAB beoogt deze mogelijkheid, die nu slechts voor seizoensarbeid bestaat, te verbreden tot terugkerend tijdelijk werk. Tevens kan de Stichting van de Arbeid een verzoek tot verkorting van de tussenpoos bij de minister doen, daar waar het nodig wordt geacht en partijen niet tot overeenstemming kunnen komen, al vraag ik me af in hoeverre dit in de praktijk werkbaar zou zijn.

De functie van sporter/speler was tot nu toe niet in deze CAO Sportverenigingen opgenomen. Als daar verandering in zou komen, kan dat perspectief bieden voor (amateur)verenigingen in verschillende sporten die zich, mits ze aan de voorwaarden voldoen, bij Netwerk in de Sport kunnen aansluiten om onder deze cao te vallen. Ook behoort incorporatie tot de mogelijkheden.

Commerciële sportorganisaties, zoals schaatsploegen, hebben, mits de sporters zichzelf verenigen of vertegenwoordigd worden door een vakbond, eveneens de mogelijkheid om de ketenregeling te verruimen tot vier jaar. In mijn ogen was de Wwz, en is de WAB, een aanmoediging voor sporters om zich te verenigen in een vakbond of zich aan te sluiten bij een bestaande vakbond. Dit zorgt voor meer zekerheid en een verdere professionalisering van de betreffende sport.

In al deze gevallen is het wel zo dat er dan na vier jaar contracten voor onbepaalde tijd ontstaan. Mocht er op grond van tijdelijk terugkerend werk in een bepaalde sport bij cao gekozen worden voor verkorting van de tussenpoos naar drie maanden, dan kan dit ook losgekoppeld worden van de verruimingstermijn van vier jaar. Afhankelijk van de voorwaarden die partijen stellen, ontstaan er na doorbreking van de keten dan geen vaste contracten. Er dient hierbij gewaakt te worden voor misbruik en het moet mijns inziens wel passen bij de omstandigheden in de betreffende (amateur)sport.

Voorlopig geldt alleen voor sporters in het betaald voetbal gehele uitzondering van de ketenregeling. Als partijen tot overeenstemming weten te komen, denk ik ook dat het wielrennen een aanzienlijke kans maakt op algehele uitzondering. In de CAO Sport en de CAO Sportverenigingen werd eerder aangegeven dat er een verzoek aan de minister gedaan zou worden. Tot op heden is er in de ministeriële regeling geen verandering gekomen. Als partijen in de sport kans willen maken op verdere uitzondering zal er goed gemotiveerd moeten worden. Met het Europees recht in het achterhoofd kan het mijns inziens goed zijn om bijvoorbeeld een maximumtermijn voor het verlengen van tijdelijke contracten af te spreken.

Kortom, het huidige arbeidsrecht biedt voor de sport gewenste mogelijkheden om af te wijken van de ketenregeling. De WAB voegt daar met betrekking tot sporters verkorting van de tussenpoos aan toe. Het is aan cao-partijen om hiervan op juiste wijze gebruik te maken. Nu de reacties op het conceptvoorstel binnen zijn, is de

regering weer aan zet. Vervolgens blijft het interessant om te volgen hoe het wetgevingsproces, met bijvoorbeeld het advies van de Raad van State, zich zal voltrekken richting de geplande invoeringsdatum van 1 januari 2020.