

SCHORSING EN OP NON-ACTIEF KAN DAT ZOMAAR?

AGOVV-speler Julius Wille werd op 10 november 2011 door AGOVV voor onbepaalde tijd geschorst. Onder druk van een arbitrageprocedure bij de KNVB trok AGOVV haar beslissing in en liep de zaak met een sisser af. Hoe de arbitragecommissie in deze zaak zou hebben geoordeeld zullen we daarom nooit weten, maar op basis van de wet en de rechtspraak kunnen we een goede inschatting maken. Wanneer mag een club een speler eigenlijk schorsen?



De casus

AGOVV maakt een teleurstellend seizoen door en staat momenteel laatste in de Jupiler League met een behoorlijke achterstand op de nummer voorlaatst. Tot nu toe wist AGOVV slechts één keer een duel te winnen en speelde het één keer gelijk. Doordat het spelbeeld niet verbeterde en de resultaten evenmin, nam de onrust in de kleedkamer langzamerhand toe. Een degradatie staat immers niet goed op je CV in de zoektocht naar een nieuwe club of bij de onderhandelingen over een nieuw contract.

Op vrijdag 4 november 2011 verloor AGOVV kansloos met 0-6 van Sparta Rotterdam. Na afloop van deze thuiswedstrijd was de onrust in de kleedkamer wederom groot. Bij de spelersgroep leefde het gevoel dat er iets moest gebeuren om het tij sportief gezien te keren. Om de gemoeieren te bedaren en samen tot een oplossing te komen besloot aanvoerder Peter Reekers tot een groepsgesprek met de gehele selectie op zaterdag 5 november 2011.

Tijdens dit gesprek nam Reekers het woord. Hij nodigde diverse spelers uit hun mening te geven over de gang van zaken binnen AGOVV en met mogelijke oplossingen te komen om de resultaten te verbeteren. Iedere speler kwam aan het woord. Ook Julius Wille. Terugkerende thema's in de verschillende meningen waren het gebrek aan vooruitgang in het spelbeeld, de wijze van tactisch trainen en het functioneren van hoofdtrainer Hans van Arum. Uiteindelijk werd besloten om te stemmen over het aanblijven van Van Arum door middel van hand opsteken. Van de 22 selectiespelers stemden er zeventien voor het vertrek van de hoofdtrainer en drie spelers onthielden zich van stemming.

De spelersraad bracht het bestuur diezelfde dag nog op de hoogte van de uitkomst van het groepsgesprek. Het bestuur gaf echter aan er op dit moment niets aan te willen of kunnen doen. Na een geplande straftraining op zondag ging de selectie over tot de orde van de dag. Die week werd een normaal programma afgewerkt, waarbij Wille volledig aanwezig is geweest.

Pas zes dagen later, op donderdag 10 november 2011, werd Wille ontboden op het kantoor van Van Arum. Van Arum deelde Wille mede dat hij het vermoeden had dat Wille achter de stemming zat en dat hij om die reden voor onbepaalde tijd werd geschorst. Wille moest zijn spullen inleveren en op gezette tijden voor zichzelf trainen. Zolang Van Arum trainer was bij AGOVV hoefde Wille niet meer op een plaats in de selectie te rekenen. Geen van de andere spelers kreeg een sanctie opgelegd.

Juridisch kader

Een werkgever en een werknemer dienen zich tegenover elkaar als goed werkgever en goed werknemer te gedragen. Ze moeten allebei hun best doen om de onderlinge relatie goed te houden. Hoewel er geen algemeen recht op arbeid is, leert de lagere rechtspraak dat de werkgever op basis van goed werkgeverschap verplicht is de werknemer te werk te stellen.

Dit brengt met zich dat een werkgever niet zomaar kan overgaan tot schorsing van een werknemer. Dit is alleen dan anders als de werkgever een gegronde reden heeft om de toegang tot de overeengekomen arbeid te weigeren. Dan moet je bijvoorbeeld denken aan een werknemer die zich ernstig heeft misdragen.

Uit de rechtspraak blijkt dat hoge eisen worden gesteld aan de gronden waarop een werkgever een werknemer schorst. Er mag dan ook alleen maar worden geschorst als de werkgever voldoende aannemelijk maakt dat er voor hem een zwaarwegende, redelijke grond aanwezig is, die ook aan de werknemer is meegedeeld. In een eventuele procedure bekijkt de rechter of het redelijk is dat van een werkgever niet langer gevegd kan worden dat hij de werknemer tot de overeengekomen arbeid toelaat. Bij deze belangenafweging dient bovendien rekening gehouden te worden met de belangen van de werknemer.

Een voetballer moet met gelijkwaardige medespelers kunnen trainen om zijn kwaliteiten op peil te houden.

Er wordt nog strenger naar de reden van een de schorsing gekeken als van de werknemer een vakbekwaamheid wordt verwacht die hij op peil dient te houden. Dit is bijvoorbeeld het geval bij piloten en musici, maar ook bij voetballers en andere topsporters. Voor een voetballer geldt dat hij met gelijkwaardige medespelers moet kunnen trainen om zijn kwaliteiten op peil te houden. Het recht op tewerkstelling geldt voor een (prof)voetballer daarom nog zwaarder dan voor andere werknemers. Dit betekent dat een voetbalclub zeer zwaarwegende belangen en gronden moet kunnen aantonen om een voetballer te schorsen of op non-actief te stellen. Dit zou het geval kunnen zijn als een speler in de selectie zich consequent dusdanig opstelt dat de trainingen worden gefrustreerd en andere spelers of de technische staf daardoor in de uitoefening van hun werkzaamheden worden belemmerd. Wille heeft zich echter te allen tijde als een goed professional gedragen en zich tijdens trainingen en wedstrijden volledig ingezet.

Proportioneel

Bij de vraag of een schorsing gerechtvaardigd is, speelt mee of de schorsing proportioneel is. Dat wil zeggen: welke maatregelen zou de werkgever kunnen treffen om eenzelfde doel te bereiken als zij voor ogen heeft met de schorsing? In het geval van Wille lijkt het doel van de schorsing te zijn geweest een daad te stellen ten opzichte van de spelersgroep. De arbeidsovereenkomst van Wille gaf AGOVV echter ook de mogelijkheid hem een boete op te leggen. AGOVV had dus de mogelijkheid Wille op deze manier te sanctioneren en tegelijk een statement te maken naar de spelersgroep. Zo had AGOVV kunnen voorkomen dat Wille reputatieschade zou lijden. Schade waarvoor AGOVV bij een onrechtmatige schorsing aansprakelijk is.

Daarbij zit de proportionaliteit van de schorsing in de duur van de schorsing. Een schorsing wordt meestal gebruikt om nader onderzoek te doen in afwachting van een beslissing over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In deze zaak is AGOVV nooit van plan geweest de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Wille vertegenwoordigt immers een waarde voor de club en de club wilde hem verkopen.

Dit samen met het feit dat alleen Wille voor het groepsgesprek is gestraft, betekent dat de belangen van Wille onevenredig zijn geschaad. De schorsing zou immers tenminste tot 1 januari 2012 (de start van de transferperiode) hebben voortgeduurd en als zich geen club zou aandienen dan zou Wille tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst geschorst zijn waardoor hij zijn vaardigheden niet zou kunnen hebben onderhouden.

Bij het niet kunnen onderhouden van de vaardigheden speelde in het geval van Wille mee dat AGOVV geen tweede elftal heeft en dat in zijn arbeidsovereenkomst stond opgenomen dat hij zich slechts beschikbaar diende te houden voor trainingen van het eerste elftal. Wille diende zich iedere ochtend vroeg te melden en trainde alleen. Van het onderhouden van vaardigheden was dan ook überhaupt geen sprake, iedere tegenstand ontbrak.

Conclusie

Gezien de casus en het juridisch kader kan worden geconcludeerd dat AGOVV geen zwaarwegend belang had om Wille te schorsen en hem niet langer toe te laten tot de trainingen van het eerste elftal. Laat staan dat het belang van AGOVV om Wille niet in staat te stellen zijn werkzaamheden te verrichten en zijn vaardigheden op niveau te houden zwaarder zouden wegen dan de belangen van Wille. Wille heeft in een groepsgesprek net als andere spelers alleen zijn mening gegeven in het belang van AGOVV. Als enige is hij hiervoor gestraft.

Zelfs als het vermoeden van AGOVV juist zou zijn geweest en Wille zou de stemming hebben geïnitieerd, dan zou dit onvoldoende grond zijn geweest om hem te kunnen schorsen. Wille heeft zich altijd als een professional gedragen. Tijdens trainingen en wedstrijden heeft hij zich volledig ingezet. Wille heeft zich op geen moment zodanig opgesteld dat andere spelers of de trainer hun werkzaamheden niet goed konden uitvoeren of dat het groepsproces werd gefrustreerd. Sterker: hij heeft ook na de stemming volledig meegetraind en zelfs meegespeeld in een midweekse oefenwedstrijd. Ook als Wille de stemming zou hebben geïnitieerd dan zou het zwaarwegende belang van AGOVV bij een schorsing hebben ontbroken. Daar komt nog bij dat de schorsing niet proportioneel was en geen ander doel diende dan Wille buiten de selectie te houden.

Met het bovenstaande hebben we willen illustreren dat de club over zeer zwaarwegende belangen dient te beschikken om in een procedure voor de arbitragecommissie de schorsing van een speler in stand te houden. Spelers dienen zich bewust te zijn van hun rechten en doen er verstandig aan zich in geval van een schorsing tot ProProf te wenden. Op deze wijze kan voorkomen dat je onnodige reputatieschade oploopt en je je vaardigheden niet op peil kunt houden.

Jordi Rosendahl en Babs Dubois – van Kleef zijn als advocaat werkzaam bij BrantjesVeerman Advocaten. BrantjesVeerman Advocaten heeft een specifieke sectie Sportrecht die als ‘full service solution provider’ topsporters, sportbonden en sportorganisaties bijstaat. BrantjesVeerman Advocaten is de juridische samenwerkingspartner van ProProf en heeft uit dien hoofde de afgelopen jaren tientallen profvoetballers bijgestaan. BrantjesVeerman Advocaten is dan ook met recht hét toonaangevende advocatenkantoor op het gebied van sportrecht in Nederland.

