



Koninklijke Nederlandse Voetbalbond

College van Arbiters

ARBITRAAL VONNIS

nr. 1579

d.d. 24 maart 2023

in de zaak van:

De besloten vennootschap met beperkte
aansprakelijkheid **FC GRONINGEN B.V.**,
gevestigd te Groningen,
verzoekster in conventie, verweester in
reconventie,
gemachtigde: mr. D. Lacevic,

tegen:

De heer **FRANK WORMUTH**,
wonende te Zeegse,
verweerder in conventie, verzoeker in
reconventie,
gemachtigden: mr. A.L. Al en
mr. N. Poggenklaas,



ARBITRAAL VONNIS NR. 1579

De Arbitragecommissie van de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond (KNVB) bestaande uit mr. E.C.B. Adriaanse, voorzitter, wonende te Amsterdam, dhr. D.A. Hulshuizen, wonende te Malden, arbiter, mr. J. Soet, wonende te Eelde, arbiter, en mr. drs. G. Barendregt, secretaris, heeft vonnis gewezen in de navolgende zaak:

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

FC GRONINGEN B.V.,

gevestigd te Groningen,

verzoekster in conventie en verweerster in reconventie,

gemachtigde: mr. D. Lacevic,

tegen:

De heer **FRANK WORMUTH**,

wonende te Zeegse,

verweerder in conventie, verzoeker in reconventie,

gemachtigden: mr. A.L. Al en mr. N. Poggenklaas,

Het verloop van de procedure

1. Verzoekster, hierna te noemen: "**Groningen**", heeft op 14 december 2022 een verzoekschrift met 10 producties bij de KNVB ingediend, gericht tegen verweerder, hierna te noemen: "**Wormuth**", strekkende tot:



Primair:

- a. een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst tussen Groningen en Wormuth op 14 november 2022 tot een einde is gekomen en dat Wormuth ter zake deze beëindiging geen verdere aanspraak jegens Groningen toekomt dan de contractuele beëindigingsvergoeding gelijk aan twaalf bruto maandsalarissen;
- b. veroordeling van Wormuth in de kosten van deze procedure, de kosten van juridische bijstand aan de zijde van Groningen daaronder begrepen.

Subsidiair:

- a. ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen Groningen en Wormuth, op zo kort mogelijke termijn, voor het geval deze nog zou bestaan, met toekenning aan Wormuth van de beëindigingsvergoeding zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst tussen partijen, althans van een zodanige vergoeding als de Arbitragecommissie billijk acht;
 - b. veroordeling van Wormuth in de kosten van deze procedure, het salaris van de kosten van juridische bijstand aan de zijde van Groningen daaronder begrepen.
2. Wormuth heeft op 9 januari 2023 een verweerschrift, tevens eis in reconventie met 3 producties ingediend met het verzoek aan de Arbitragecommissie om de vorderingen van Groningen af te wijzen.
 3. In reconventie strekt het verzoek van Wormuth tot:
 - i. Vaststelling door de Arbitragecommissie dat Groningen de arbeidsovereenkomst op 14 november 2022 onrechtmatig en onregelmatig heeft opgezegd;



- ii. Veroordeling van Groningen om aan Wormuth een vergoeding van EUR 753.333,36 bruto te betalen als vergoeding wegens de onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst, zulks te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 14 november 2022 tot de dag der algehele betaling;
- iii. Veroordeling van Groningen om aan Wormuth een billijke vergoeding te betalen van EUR 350.000,-- bruto;
- iv. Veroordeling van Groningen aan Wormuth een transitievergoeding te betalen van EUR 23.333,33 bruto, zulks te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 14 november 2022 tot de dag der algehele betaling.

Ten slotte verzoekt Wormuth de Arbitragecommissie in conventie en in reconventie Groningen te veroordelen in de kosten van de Arbitragecommissie alsmede tot een bijdrage in de door Wormuth gemaakte kosten van deze procedure, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de dag waarop het verweerschrift is ingediend.

- 4. Op 2 februari 2023 heeft Groningen een verweerschrift in reconventie met 5 producties ingediend. In reconventie heeft Groningen de Arbitragecommissie verzocht de vordering van Wormuth af te wijzen met veroordeling van Wormuth in de kosten van de procedure.
- 5. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 23 februari 2023. Namens Groningen zijn verschenen de heren Gudde en Entzinger, bijgestaan door mr. D. Kuijken.

Wormuth is in persoon verschenen, bijgestaan door mr. A.L. Al en mr. N. Poggenklaas. Verder zijn nog verschenen aan de zijde van Wormuth: de heren Van Kerkhof, Klein en Hansma en mevrouw Rademakers.



6. Groningen heeft tijdens de mondelinge behandeling haar standpunt mondeling toegelicht. Wormuth heeft gepleit aan de hand van een schriftelijke pleitnota. Vervolgens hebben partijen gebruik gemaakt van de mogelijkheid te re- en dupliceren, waarin zij over en weer hebben kunnen reageren op hetgeen door de wederpartij tijdens de mondelinge behandeling naar voren is gebracht.
7. Ter zitting heeft Groningen haar subsidiaire verzoek ingetrokken. Wormuth heeft daartegen geen bezwaar gemaakt.

Bevoegdheid

8. Beide partijen zijn lid van de KNVB. Ingevolge artikel 8 van de statuten juncto artikel 1 van het Arbitragereglement is de Arbitragecommissie bevoegd van het onderhavige geschil kennis te nemen. Voorts is in artikel 21 van de arbeidsovereenkomst tussen partijen bepaald dat alle geschillen die naar aanleiding van of in verband met de arbeidsovereenkomst ontstaan met uitsluiting van de gewone burgerlijke rechter ter beslissing zullen worden onderworpen aan de Arbitragecommissie. De bevoegdheid van de Arbitragecommissie is door partijen niet betwist.

Kern van het geschil

9. Het geschil tussen partijen spitst zich toe op de vraag of de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Groningen onregelmatig en/of onrechtmatig is en op welke (schade)vergoedingen Wormuth aanspraak kan maken.



Feiten en omstandigheden

10. Tussen partijen staat, voor zover voor de beoordeling van het geschil van belang, als niet of onvoldoende weersproken het volgende vast.
11. Op 7 februari 2022 hebben Groningen en Wormuth een arbeidsovereenkomst gesloten voor bepaalde tijd voor de functie van hoofdtrainer van de eerste selectie van Groningen. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd per 1 juli 2022 en eindigt op 30 juni 2025. In artikel 4.1. van de arbeidsovereenkomst is het navolgende opgenomen:

“Het brutosalaris van Werknemer bedraagt:

- *€ 280.000,-- (inclusief vakantiegeld) voor de periode 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2023;*
- *€ 290.000,-- (inclusief vakantiegeld) voor de periode 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024*
- *€ 300.000,-- (inclusief vakantiegeld) voor de periode van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025.”*

12. Voorts is in de arbeidsovereenkomst onder meer het navolgende opgenomen:

“Artikel 14 – Beëindiging dienstbetrekking door de Werkgever

- 14.1 Indien Werkgever het initiatief neemt tot beëindiging van deze arbeidsovereenkomst, anders dan een beëindiging wegens ernstig verwijtbaar handelen van Werknemer overeenkomstig artikel 7:673 lid 7 sub c BW of een dringende reden als omschreven in artikel 7:678 BW, zal Werkgever aan Werknemer een bruto vergoeding betalen ter hoogte van een maximum van:*
- *twalf (12) maal het laatstelijk genoten bruto maandsalaris in geval van ontslag in de periode van 1 juli 2022 tot en met 31 december 2022;*



- *negen (9) bruto maal het laatstelijk genoten bruto maandsalaris in geval van ontslag in de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 mei 2023:*
- *zes (6) maal het laatstelijk genoten bruto maandsalaris in geval van ontslag in de periode van 1 juni 2023 tot en met 30 juni 2025, in dit geval met als maximum het salaris waarop Werknemer bij reguliere beëindiging van deze arbeidsovereenkomst jegens Werkgever recht op kon doen gelden.*

Het betreffende bedrag zal binnen 14 dagen na de einddatum van de arbeidsovereenkomst aan Werknemer worden voldaan.

Deze beëindigingsvergoedingen zijn uitdrukkelijk inclusief de in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde transitievergoeding, indien en voor zover Werknemer daar recht op heeft. Het in de vorige zin bepaalde ten aanzien van de transitievergoeding geldt alleen ingeval van voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

14.2 Bij een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de Werkgever vervalt het recht van Werknemer op bonussen als bedoeld in artikel 7 voor zover deze nog niet zijn gerealiseerd.

Artikel 15 – Beëindiging dienstbetrekking door Werknemer

15.1 Indien Werknemer deze arbeidsovereenkomst gedurende de periode van 20 mei 2023 tot 20 juni 2023 wenst te beëindigen teneinde bij Ajax, Feyenoord of PSV in dienst te treden, dient door Werknemer of door een door Werknemer te bepalen derde aan de Werkgever een vergoeding te worden voldaan ten bedrage van € 1.000.000 (één miljoen euro). Indien de beëindiging van het dienstverband gedurende de periode verband houdt met indiensttreding van Werknemer bij een buitenlandse betaald voetbalorganisatie bedraagt de te betalen vergoeding de somma van € 1.500.000 (anderhalf miljoen euro).



- 15.2 *Indien Werknemer deze arbeidsovereenkomst gedurende de periode van 20 mei 2024 tot 20 juni 2024 wenst te beëindigen teneinde bij Ajax, Feyenoord of PSV in dienst te treden, dient door Werknemer of door een door Werknemer te bepalen derde aan de Werkgever een vergoeding te worden voldaan ten bedrage van € 750.000 (zevenhonderd vijftig duizend euro). Indien de beëindiging van het dienstverband gedurende de periode verband houdt met indiensttreding van Werknemer bij een buitenlandse betaald voetbalorganisatie bedraagt de te betalen vergoeding de somma van € 1.250.000 (één miljoen tweehonderd vijftig duizend euro).*
- 15.3 *Indien werknemer of een door hem aangewezen derde bereid is de vergoeding als bedoeld in lid 1 of 2 van dit artikel te betalen en bij Werkgever geen redelijke twijfel bestaat ten aanzien van betaling van deze vergoeding, zal Werkgever instemmen met beëindiging van deze arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.*
- 15.4 *De in lid 1 en 2 van dit artikel benoemde vergoedingen dienen te worden betaald binnen 30 dagen na de datum dat Werknemer en/of een door Werknemer te bepalen derde bij Werkgever kenbaar heeft/hebben gemaakt de arbeidsovereenkomst onder de hiervoor gestelde voorwaarden te willen beëindigen.”*
13. Partijen hebben voorafgaand aan de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst met elkaar onderhandeld over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst tot stand komt. Daarbij is (ook) specifiek gesproken over de artikelen 14 en 15 van de arbeidsovereenkomst. In een e-mail van 13 januari 2022 van de heer Hansma aan de heer Fledderus is onder meer opgenomen:
- “7. Artikel 14.1; de Beëindigingsvergoeding voor het contract is uitvoerig besproken en daarover is een akkoord bereikt maar er is nooit gesproken dat dit inclusief de transitievergoeding is en die staat daar ook los van.*



Verder is het ook zinvol om vast te leggen binnen welke termijn de beëindigingsvergoeding door de Werkgever betaald dient te worden.”

14. De heer Fledderus en Wormuth hebben in de periode na indiensttreding, al dan niet in het bijzijn van derden, met een zekere regelmaat gesprekken, waarbij onder meer is gesproken over de resultaten van de selectie en de trainingswijze van Wormuth.
15. Op 14 november 2022 vindt een bespreking plaats tussen de heer Fledderus en Wormuth waarbij Groningen meedeelt de arbeidsovereenkomst tussentijds per 14 november 2022 te beëindigen onder verwijzing naar artikel 14 van de arbeidsovereenkomst. In de schriftelijke bevestiging van 14 november 2022 is onder meer opgenomen:

“Zoals vandaag mondeling met jou besproken, beëindigen wij jouw arbeidsovereenkomst tussentijds per 14 november 2022. Artikel 14 uit jouw arbeidsovereenkomst is van toepassing op deze beëindiging.”

(...)

“Conform artikel 14 uit jouw arbeidsovereenkomst heb je daarnaast recht op de afgesproken ontslagvergoeding.”

16. Op 25 november 2022 heeft Groningen het netto equivalent van het tot 14 november 2022 verschuldigde salaris en de contractuele beëindigingsvergoeding van 12 bruto maandsalarissen (€ 272.250,-- bruto) aan Wormuth voldaan.
17. Op 28 november 2022 heeft mevrouw Rademakers namens Wormuth een e-mail verzonden aan Groningen, waarin onder meer het navolgende is opgenomen:

“De overeenkomst kan niet tussentijds worden opgezegd. Uw opzegging is onregelmatig en daarom vernietigbaar.



U bent nu aan dhr. Wormuth schadevergoeding verschuldigd ter hoogte van het bedrag aan loon over de resterende duur van de arbeidsovereenkomst.”

(...)

“Tot een eventuele overeenstemming tussen partijen over nadere voorwaarden is bereikt stelt dhr. Wormuth zich op het standpunt dat zijn arbeidsovereenkomst met u doorloopt.”

Op 28 november 2022 heeft Wormuth het op 25 november 2022 aan hem overgemaakte bedrag aan salaris en beëindigingsvergoeding aan Groningen teruggestort onder vermelding van “salaris Nov 2022-onverschuldigde betaling”.

18. Op 1 december 2022 heeft de heer Entzinger aan mevrouw Rademakers een e-mail verzonden waarin onder meer het navolgende is opgenomen:

“Maandag jl. is het bedrag evenwel weer aan ons teruggestort onder vermelding van ‘salaris Nov 2022 – onverschuldigde betaling’. Om te voorkomen dat we hier in repeterend gedrag vervallen, laat ik u weten dat het bedrag hier op eerste afroep van de heer Wormuth voor hem gereed staat.”

Standpunten partijen

19. Groningen legt, samengevat en voor de beoordeling van deze zaak van belang, aan haar vorderingen het volgende ten grondslag.
20. De artikelen 14 en 15 van de arbeidsovereenkomst tussen Groningen en Wormuth bevatten een tussentijds opzegbeding. De bewoordingen laten ondubbelzinnig zien dat partijen overeengekomen zijn dat de arbeidsovereenkomst tussentijds kan worden beëindigd/opgezegd. Uit de bepalingen volgt dat beide partijen de mogelijkheid hebben om op te zeggen.



Ook uit het onderhandelingstraject tussen partijen volgt dat het voor hen duidelijk was dat artikel 14 en 15 hen de mogelijkheid gaf om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

21. De Arbitragecommissie mag de bepalingen interpreteren als gemeld in artikel 1054 lid 4 juncto lid 3 Rv, inhoudende dat goede personen naar billijkheid niet gebonden zijn aan geschreven en ongeschreven regels van recht, met uitzondering van rechtsnormen die betrekking hebben op de openbare orde of goede zeden. De billijkheidsmaatstaf van artikel 1054 lid 3 Rv biedt dan ruimte om af te wijken van dwingend recht waarbij de grens gevormd wordt door de openbare orde.
22. Artikel 7:671 BW bepaalt dat de arbeidsovereenkomst slechts eenzijdig kan worden opgezegd als de werknemer ermee instemt of indien er sprake is van een categorie werknemers als bedoeld in artikel 7:671 BW. Groningen stelt onder verwijzing naar hetgeen hierboven is opgenomen dat de Arbitragecommissie niet gehouden is om louter en alleen langs de lijnen van de wet over deze situatie te beoordelen. De Arbitragecommissie oordeelt naar billijkheid. Daarbij geldt dat partijen een regeling zijn overeengekomen waarbij de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd. Deze regeling is tot stand gekomen van de zijde van Wormuth onder deskundige bijstand. Daarnaast vergelijkt Groningen de situatie van een trainer in het betaald voetbal met de juridische positie van de statutair bestuurder. Groningen stelt dat een trainer/coach een vergelijkbare positie inneemt, waarbij het niet aan de Arbitragecommissie is om te toetsen of de opzegging wel of niet terecht is. Tenslotte stelt Groningen dat Wormuth heeft ingestemd met de opzegging onder verwijzing naar twee berichten van 14 en 16 november 2022. Ten aanzien van een vergoeding bij onregelmatige opzegging, stelt Groningen dat artikel 7:677 lid 4 BW niet van dwingend recht is, met uitzondering van de laatste zin. Dit betekent dat partijen afwijkende afspraken mogen maken. Daarmee is de afspraak in artikel 14 van de arbeidsovereenkomst bindend.



23. Indien en voor zover de Arbitragecommissie zou oordelen dat Wormuth niet gehouden kan worden aan de contractuele afspraak stelt Groningen dat de Arbitragecommissie gebruik dient te maken van de matigingsbevoegdheid als bedoeld in artikel 677 lid 4 BW. Groningen verwijst daarbij allereerst naar de tussen partijen gemaakte afspraak over een beëindigingsvergoeding, hetwelk een onderhandelingsresultaat vormt welke partijen welbewust zijn overeengekomen. Daarnaast dient de Arbitragecommissie te beslissen als goede personen naar billijkheid waarbij geldt dat tegen de achtergrond van de gemaakte afspraken een hogere vergoeding niet billijk is. Voorts geldt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen kort heeft geduurd en dat er een wanverhouding ontstaat tussen geleverde arbeid en de vergoeding. Daarnaast heeft Groningen schade ondervonden omdat snel is gebleken dat er een mismatch was tussen partijen. Dit heeft ook geleid tot tegenvallende resultaten van het eerste elftal. Ten slotte stelt Groningen dat bij matiging ook moet worden gekeken hoe de zaak zou zijn gelopen als de arbeidsovereenkomst middels een ontbindingsverzoek zou zijn geëindigd. Groningen stelt dat in dat geval de arbeidsovereenkomst op 1 maart of 1 april 2023 zou zijn geëindigd onder toekenning van de contractuele vergoeding (zijnde een vergoeding van 9 bruto maandsalarissen).
24. Ten aanzien van de wettelijke rente stelt Groningen dat indien een beëindigingsvergoeding wordt toegekend, deze tot een bedrag van € 272.000,-- bruto niet rentedragend is, omdat Wormuth de eerder betaalde vergoeding heeft teruggestort en diensgevolge in schuldeisersverzuim verkeert.
25. Groningen betwist ernstig verwijtbaar te hebben gehandeld door de opzegging van de arbeidsovereenkomst en stelt dat de Arbitragecommissie geen billijke vergoeding aan Wormuth moet toekennen onder verwijzing naar de niet limitatieve gezichtspunten die de Hoge Raad heeft geformuleerd in de New Hairstyle I beschikking.



Groningen stelt dat de vergoeding op nihil kan worden gesteld dan wel zeer beperkt dient te zijn gelet op de bijzondere en uitzonderlijke omstandigheden van de situatie als ook de bijzonderheid van de arbeidsrelatie in het professionele voetbal en:

- het feit dat aan Wormuth een aanzienlijke contractuele vergoeding toekomt;
- het feit dat met Wormuth op voorhand afgesproken is dat hij bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst een afvloeiingsregeling zou krijgen, hetgeen veronderstelt dat Wormuth zich daaraan zou conformeren;
- het feit dat er sprake is van uitzonderlijke omstandigheden namelijk betaald voetbal die onvergelijkbaar is met de klassieke werkgever-werknemer situatie;
- gelet op de slechte sportieve prestaties de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer mogelijk is;
- de inschatting van het moment waarop de arbeidsovereenkomst op een ander te voorzien moment zou zijn geëindigd; in betaald voetbal ligt voortijdige beëindiging voor de hand als de resultaten slecht zijn; uiteraard weet Wormuth dat;
- de kansen van de werknemer om ander werk te vinden, althans de verwachting van de inkomsten die de werknemer in redelijkheid kan verwerven; Wormuth kan in staat worden geacht om werk elders te vinden en zal waarschijnlijk ook daarin slagen.

Groningen betwist dat Wormuth aanspraak kan maken op een transitievergoeding omdat deze in de contractuele beëindigingsvergoeding is verdisconteerd. Wormuth dient in de kosten van de procedure te worden veroordeeld omdat hij zich wil onttrekken aan de tussen partijen gemaakte afspraken.

26. Wormuth voert, samengevat en voor zover voor de beoordeling van deze zaak van belang, het volgende verweer.



27. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door Groningen is onrechtmatig en onregelmatig. Wormuth doet geen verzoek tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst, waardoor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 14 november 2022 vaststaat.
28. Wormuth betwist dat de artikelen 14 en 15 van de arbeidsovereenkomst als tussentijds opzegbeding moeten worden gekwalificeerd. Artikel 14 van de arbeidsovereenkomst biedt enkel Groningen de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Artikel 15 geeft Wormuth enkel in een bijzonder geval van een mogelijke transfer binnen een beperkte tijdruimte de gelegenheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met goedvinden van Groningen. De bepaling van artikel 14 van de arbeidsovereenkomst is in strijd met het gesloten ontslagstelsel en daarom nietig c.q. vernietigbaar. Indien en voor zover er sprake zou zijn van een geldig opzegbeding geldt dat uit artikel 7:671 BW volgt dat een werkgever de arbeidsovereenkomst alleen rechtsgeldig kan opzeggen met schriftelijke instemming van de werknemer. Wormuth betwist te hebben ingestemd met de opzegging.
29. Wormuth betwist dat de Arbitragecommissie als goede personen naar billijkheid (dwingende) Nederlands arbeids- en ontslagrecht ter zijde mag stellen, zulks onder verwijzing naar artikel 1054 lid 2 Rv. Ook volgt uit het arbitragereglement in artikel 71 dat de Arbitragecommissie oordeelt met inachtneming van het bepaalde in de wet.
30. Ten aanzien van de vergoeding bij onregelmatig ontslag verwijst Wormuth naar het bepaalde in artikel 7:677 lid 4 BW waarin is opgenomen dat aan Wormuth een vergoeding verschuldigd is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn beëindigd. Deze vergoeding kan gematigd worden. Wormuth betwist de door Groningen gestelde gronden voor matiging van de vergoeding als bedoeld in artikel 7:677 lid 4 BW.



Daarbij stelt Wormuth onder meer dat hij niet gehouden kan worden aan een vooraf overeengekomen afvloeiingsregeling die in strijd is met de wet, omdat daarmee de aan trainers toekomende ontslagbescherming wordt uitgehold. De korte duur van het dienstverband is volledig te wijten aan Groningen en kan geen grond bieden voor matiging van de vergoeding. Wormuth is van mening dat het niet aan hem kan worden toegerekend dat er sprake is van een mismatch. Groningen heeft onvoldoende inspanningen getoond om de door haar vastgestelde situatie met betrekking tot het functioneren van Wormuth te verbeteren. Wormuth acht het niet aannemelijk dat de Arbitragecommissie een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou hebben toegewezen omdat er niet gebleken is van een voldragen ontslaggrond. Ten aanzien van het functioneren van Wormuth is geen enkel bewijsstuk ter onderbouwing vastgelegd.

31. Uit artikel 7:681 lid 1 sub a BW volgt dat op verzoek van de werknemer aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding kan worden toegekend, indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Een opzegging in strijd met de daarvoor geldende regels valt Groningen ernstig aan te rekenen. Onder verwijzing naar de gezichtspunten uit de New Hairstyle I beschikking van de Hoge Raad stelt Wormuth dat voor het vaststellen van deze vergoeding de volgende omstandigheden relevant zijn:

1. Wormuth is de kans ontnomen om de contractuele bonussen te realiseren;
2. Wormuth bouwt na de beëindiging geen pensioen meer op;
3. Wormuth heeft immateriële schade geleden als gevolg van de beëindiging, mede omdat de marktwaarde bepaald wordt door het feitelijk kunnen voortzetten van de werkzaamheden. Door de eenzijdige beëindiging door Groningen is Wormuth dit ontnomen;
4. Van de billijke vergoeding kan afschrikkende werking uitgaan waarbij tot uitdrukking mag komen dat het gedrag van Groningen ongewenst is;
5. Wormuth heeft op dit moment geen inkomen.



32. Wormuth is van mening dat het recht op transitievergoeding niet kan worden weggecontracteerd. Onder verwijzing naar een uitspraak van de Hoge Raad van 17 juli 2020 ECLI:NL:AR:2020:1286 stelt Wormuth dat bij de bepaling van de transitievergoeding dient te worden uitgegaan van een dienstverband van 3 jaar. Wormuth verzoekt wettelijke rente over de vergoeding voor onregelmatig ontslag en de billijke vergoeding te rekenen vanaf de dag waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Ten aanzien van de transitievergoeding verzoekt Wormuth de wettelijke rente vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
33. Ten aanzien van de proceskosten stelt Wormuth recht te hebben op een additionele vergoeding voor de kosten van rechtsbijstand omdat Groningen zonder bereidheid om in overleg te treden rauwelijks het verzoekschrift heeft ingediend.

Beoordeling van het geschil

34. Bij de beoordeling van de zaak zal de Arbitragecommissie zoveel als mogelijk terugkomen op de standpunten en stellingen van partijen, zoals hiervoor samengevat weergegeven en integraal neergelegd in de stukken van partijen.
35. De Arbitragecommissie dient te beoordelen of de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Groningen onregelmatig en/of onrechtmatig is en zo ja, op welke (schade)vergoedingen Wormuth aanspraak kan maken.

Opzegging

36. Groningen stelt dat zij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tegen 14 november 2022, waarbij zij gebruik heeft gemaakt van de tussentijdse opzegmogelijkheid als bepaald in artikel 14 van de arbeidsovereenkomst. In artikel 14 is opgenomen dat Groningen bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan Wormuth een bruto vergoeding zal betalen met een contractueel overeengekomen maximum.



Bij een opzegging tegen 14 november 2022 zou het gaan om een vergoeding van 12 maal het laatstelijk genoten bruto maandsalaris.

37. De Arbitragecommissie is van oordeel dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Groningen onregelmatig is. De bepaling van artikel 14 geeft alleen Groningen de bevoegdheid de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen, weliswaar tegen een contractuele vergoeding zoals hierboven omschreven, maar zonder dat Groningen (kennelijk) een opzegtermijn in acht hoeft te nemen of instemming van Wormuth met de opzegging behoeft.
38. Deze bepaling verdraagt zich niet met het bepaalde in de wet, meer in het bijzonder niet met het bepaalde in artikel 7:667 lid 3 BW (vgl. Arbitragecommissie KNVB 21 maart 2017, nr. 1433 (Van de Haar / Spakenburg)).
Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder van de partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen, dit uiteraard met inachtneming van de wettelijk geldende opzegtermijn.
39. Groningen stelt dat ook Wormuth de arbeidsovereenkomst tussentijds kan beëindigen. Weliswaar is in artikel 15 van de arbeidsovereenkomst opgenomen dat indien Wormuth de arbeidsovereenkomst wil beëindigen teneinde bij Ajax, Feyenoord of PSV in dienst te treden, hij een bepaalde vergoeding aan Groningen moet voldoen. Deze vergelijkbare contractuele mogelijkheid is opgenomen, indien Wormuth in dienst wil treden bij een buitenlands betaald voetbalorganisatie. Deze geclausuleerde beëindigingsovereenkomst is evenwel beperkt tot twee korte periodes binnen de arbeidsovereenkomst en tegen aanmerkelijk andere beëindigingsvergoedingen dan Groningen verschuldigd zou zijn op basis van artikel 14 bij een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst door Groningen. De beëindigingsmogelijkheden van artikelen 14 en 15 zijn derhalve niet aan elkaar gelijk. Groningen heeft als werkgever een aanzienlijk ruimere mogelijkheid tot beëindiging, zowel qua gronden als qua beëindigingsvergoeding.



40. De tussentijdse beëindigingsbepalingen zoals door partijen opgenomen in de artikelen 14 en 15 van de arbeidsovereenkomst zijn dan ook vernietigbaar. Wormuth heeft daar terecht een beroep op gedaan.
41. Groningen stelt dat de Arbitragecommissie oordeelt naar billijkheid en niet gehouden is om (louter en alleen) langs de lijnen van de wet over deze situatie te oordelen. Daarbij is volgens Groningen van belang dat partijen deskundige bijstand hadden bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst en voetbaltrainers een bijzondere positie innemen (vergelijkbaar met een statutair bestuurder), waarbij het niet aan de rechter is om te toetsen of de opzegging terecht is.
42. De Arbitragecommissie beslist conform het bepaalde in artikel 71 van het Arbitragereglement (en artikel 1054 Rv.) met inachtneming van de wet, als goede personen naar billijkheid. De Arbitragecommissie ziet in het standpunt van Groningen geen gronden om af te wijken van haar taak zoals volgt uit voornoemde bepalingen. De Arbitragecommissie betreft bij haar oordeel uitdrukkelijk de wettelijke regels over het arbeidsrecht. Zoals reeds overwogen, verdraagt artikel 14 van de arbeidsovereenkomst zich niet met het bepaalde in artikel 7:667 lid 3 BW.
43. Daarenboven ontbreekt de instemming van Wormuth met de opzegging. Artikel 7:671 BW kent als uitgangspunt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst alleen rechtsgeldig kan opzeggen met schriftelijke instemming van de werknemer. Wormuth heeft niet ingestemd met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, nog daargelaten dat Wormuth binnen de wettelijke bedenkttermijn van veertien dagen (na eventuele schriftelijke instemming) nadrukkelijk bezwaar heeft gemaakt tegen de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dat één van de andere in artikel 7:671 BW genoemde uitzonderingen van toepassing is, is gesteld noch gebleken.
44. Indien en voor zover Groningen stelt dat Wormuth reeds bij het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst op voorhand heeft ingestemd met een tussentijdse beëindiging met wederzijds goedvinden tegen betaling van de contractuele vergoedingen als bedoeld in artikel 14 van de arbeidsovereenkomst, verdraagt zich dat niet met de



wettelijke regels omtrent opzegging van de arbeidsovereenkomst, meer in het bijzonder niet met artikel 7:671 BW. Deze instemming kan niet op voorhand bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst worden gegeven.

45. Wormuth heeft berust in de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Groningen. Daarmee staat de einddatum van de arbeidsovereenkomst vast op 14 november 2022. Groningen heeft, gelet op het vorenstaande, de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd, omdat partijen geen tussentijds opzegbeding zijn overeengekomen, althans deze vernietigd is en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in beginsel voortduurde tot 30 juni 2025.

Vergoeding bij onregelmatige opzegging

46. In artikel 7:677 lid 4 BW is bepaald dat de partij die de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die niet tussentijds kan worden opgezegd, in strijd met lid 1 van artikel 7:667 BW (zonder dringende reden) opzegt, aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd is, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de overeenkomst zou hebben geduurd indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd. De Arbitragecommissie kan de vergoeding matigen, indien dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt.
47. Groningen heeft, zoals hiervoor onder de weergave van de stellingen van partijen aangegeven, een aantal gronden genoemd die matiging van de restwaarde van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Wormuth heeft de door Groningen genoemde gronden betwist. De Arbitragecommissie zal de vergoeding van de restwaarde van de arbeidsovereenkomst matigen tot het hieronder genoemde bedrag. De Arbitragecommissie is van oordeel dat dit gelet op de volgende omstandigheden billijk voorkomt.
48. Vast staat dat de arbeidsovereenkomst van Wormuth met Groningen na 4,5 maand tot een einde is gekomen, terwijl de arbeidsovereenkomst 36 maanden zou duren indien de overeengekomen bepaalde tijd door partijen zou worden uitgediend.



Dit maakt dat tussen de tijd waarover het loon moet worden betaald en de tijd die Wormuth heeft gewerkt een wanverhouding bestaat, los van de vraag aan welke partij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan worden toegerekend.

49. Groningen heeft gesteld dat indien zij de arbeidsovereenkomst niet had opgezegd, maar een ontbindingsverzoek zou hebben ingediend, de Arbitragecommissie de arbeidsovereenkomst zou hebben ontbonden tegen 1 maart of 1 april 2023 met een vergoeding van circa 9 maandsalarissen. Wormuth heeft dit gemotiveerd betwist.
50. Voor de Arbitragecommissie is in dit kader niet onomstotelijk vast komen te staan dat Wormuth onvoldoende functioneerde. Achterblijvende wedstrijdresultaten leveren niet zonder meer een grond op voor tussentijdse beëindiging van de arbeidsrelatie. Groningen heeft geen bewijsstukken overgelegd van, bijvoorbeeld, (beoordelings)gesprekken waaruit volgt dat partijen over het functioneren van Wormuth hebben gesproken. Daarnaast is de Arbitragecommissie niet gebleken dat Groningen (veel) inspanningen heeft geleverd om het functioneren van Wormuth als trainer van Groningen te verbeteren. Van Wormuth mogen uiteraard in een dergelijk geval, gelet op zijn functie, ook de nodige inspanningen worden verwacht. Ook daarvan is de Arbitragecommissie niet gebleken. Voor de Arbitragecommissie is wel vast komen te staan dat de communicatie tussen de heer Fledderus in zijn rol als technisch directeur en Wormuth steeds slechter verliep, waardoor zij van elkaar verwijderd raakten. Ook de relatie tussen Wormuth en de spelersploeg was niet optimaal.
- Zonder een ommekeer in deze relatie, die de Arbitragecommissie op basis van de processtukken en hetgeen tijdens de mondelinge behandeling naar voren is gekomen niet goed mogelijk acht, zou naar het oordeel van de Arbitragecommissie een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op termijn (op grond van artikel 7:669 lid 3 onder h) niet ondenkbaar zijn geweest. Daarbij zou, gelet op de omstandigheden, de ontbindingsvergoeding niet per definitie gelijk zijn geweest aan de gehele restwaarde van de arbeidsovereenkomst.



51. Tegen matiging spreekt het volgende. Groningen heeft de arbeidsovereenkomst na ommekomst van 4,5 maand opgezegd, zonder inachtneming van enige opzegtermijn en met een beroep op een bepaling die in strijd is met het gesloten stelsel van het arbeidsrecht.
52. Met betrekking tot het functioneren van Wormuth, heeft Groningen naar het oordeel van de Arbitragecommissie onvoldoende gedaan om de vermeende klachten over het functioneren vast te leggen en het vermeende te kort schieten van Wormuth ten goede te keren.
53. Ten slotte neemt de Arbitragecommissie in ogenschouw dat Wormuth nog geen nieuwe betrekking heeft gevonden en derhalve nog geen alternatieve bronnen van inkomsten heeft kunnen aanboren.
54. Het één en ander leidt ertoe dat de Arbitragecommissie de vergoeding ex artikel 7:677 lid 4 BW matigt tot 50% van de resterende contractduur, omdat dit met het oog op de omstandigheden van dit geval billijk voorkomt. De vergoeding wordt door de Arbitragecommissie berekend door 50% te nemen van het loon over de resterende contractduur, zodat de overeengekomen verhogingen uit artikel 4.1 van de arbeidsovereenkomst worden meegenomen. De berekening is als volgt:
- $7,5 \times \text{€ } 23.333,33 = \text{€ } 174.999,98$
- $12 \times \text{€ } 24.166,67 = \text{€ } 290.000$
- $12 \times \text{€ } 25.000 = \text{€ } 300.000$
- Het totale loon over de resterende contractduur is € 764.999,98. De vergoeding is 50% hiervan, derhalve € 382.499,99.
55. Wormuth heeft wettelijke rente gevorderd over de vergoeding ex artikel 7:677 lid 4 BW te rekenen vanaf 14 november 2022. Groningen heeft een bedrag van € 272.000,-- bruto kort na het einde van het dienstverband voldaan, welk bedrag door Wormuth is teruggestort.



Ten aanzien van dit gedeelte verkeert Wormuth dan ook in schuldeisersverzuim, zodat Groningen alleen over een bedrag van € 110.499,99 bruto wettelijke rente verschuldigd is vanaf 14 november 2022 tot dat betaling plaatsvindt.

Billijke vergoeding

56. In artikel 7:681 BW is bepaald dat de Arbitragecommissie op verzoek van de werknemer aan hem, ten laste van de werkgever, een billijke vergoeding kan toekennen, indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Gelet op de wetsgeschiedenis moet tot uitgangspunt worden genomen dat het opzeggen van de arbeidsovereenkomst in strijd met de daarvoor geldende regels de werkgever ernstig valt aan te rekenen.
57. Voor het vaststellen van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding zijn in de rechtspraak uitgangspunten geformuleerd (HR 30 juni 2017, ECLI:NL:AR:2017:1187). Partijen hebben naar deze (vaste) rechtspraak verwezen en daarbij omstandigheden genoemd die zouden moeten leiden tot het al dan niet toekennen van een billijke vergoeding.
58. De Arbitragecommissie neemt als uitgangspunt dat alle omstandigheden van het geval bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding in aanmerking moeten worden genomen, waaronder het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen als de arbeidsovereenkomst niet zou zijn opgezegd en de mate van het verwijt dat aan de werkgever voor de vernietigbaarheid van de opzegging valt te maken. Het gaat er daarbij in de kern om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
- De Arbitragecommissie is van oordeel dat het toekennen van een billijke vergoeding boven de toegekende vergoeding krachtens artikel 7:677 lid 4 BW in dit geval bovenmatig is.



Daarbij neemt de Arbitragecommissie in aanmerking dat de vergoeding voor de onregelmatige opzegging een compensatie vormt voor het loon dat Wormuth over de resterende contractperiode bij Groningen had kunnen verdienen. Daarnaast zal aan Wormuth een transitievergoeding worden toegekend (zie hieronder). Beide vergoedingen vormen samen een passende vergoeding voor het nadeel dat Wormuth als gevolg van de onregelmatige opzegging lijdt.

59. De Arbitragecommissie neemt daarbij mede in aanmerking dat de kans op de door Wormuth genoemde bonussen ook gelet op de sportieve prestaties van Groningen tijdens de aanstelling van Wormuth als trainer klein was geweest. De waarde van de verloren kans op die bonussen moet op nihil worden gewaardeerd. Ook andere door Wormuth genoemde omstandigheden geven aanleiding voor een billijke vergoeding onder de omstandigheden van dit geval.

Transitievergoeding

60. De transitievergoeding zal door de Arbitragecommissie worden toegekend zoals verzocht door Wormuth. Op grond van artikel 7:673 BW is een werkgever de transitievergoeding verschuldigd, indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd door opzegging van de werkgever. Eén van de uitzonderingen waarin de transitievergoeding niet verschuldigd is, is niet aan de orde. De hoogte van de transitievergoeding dient te worden berekend aan de hand van de periode dat de arbeidsovereenkomst zou hebben geduurd indien de arbeidsovereenkomst op regelmatige wijze zou zijn geëindigd (HR 17 juli 2020, ECLI:NL:AR:2020:1286), waarbij het bij Groningen genoten gemiddelde bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld over de periode van 12 maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd (14 november 2022) maatgevend is. De transitievergoeding bedraagt bij een arbeidsovereenkomst van drie jaar (1 juli 2022 tot en met 30 juni 2025) derhalve 1 maandsalaris ad € 23.333,33 bruto.



De Arbitragecommissie kende de wettelijke rente over de transitievergoeding toe vanaf 14 december 2022, een maand na de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Kosten procedure

61. De Arbitragecommissie ziet geen aanleiding voor een afwijkende wijze van het toekennen van proceskosten. De Arbitragecommissie volgt niet het standpunt van Wormuth dat Groningen het verzoekschrift rauwelijks heeft ingediend.

Als de in het ongelijk gestelde partij wordt Groningen veroordeeld in de proceskosten van deze procedure, begroot aan de zijde van de KNVB op € 900,-- en aan de zijde van Wormuth op € 900,-- aan salaris gemachtigde.

De beslissing

Rechtdoende als goede personen naar billijkheid

In conventie:

wijst de vorderingen van Groningen af.

In reconventie:

de Arbitragecommissie:

- stelt vast dat Groningen de arbeidsovereenkomst op 14 november 2022 onregelmatig heeft opgezegd;
- veroordeelt Groningen om aan Wormuth een vergoeding van € 382.499,99 bruto te betalen als vergoeding wegens onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst, zulks te vermeerderen met de wettelijke rente over een bedrag van € 110.499,99 bruto vanaf 14 november 2022 tot de dag der algehele betaling;
- veroordeelt Groningen om aan Wormuth te betalen een transitievergoeding van € 23.333,33 bruto, zulks te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 14 december 2022 tot de dag der algehele betaling.



In conventie en reconventie:

- veroordeelt Groningen in de kosten van het geding, zijnde € 900,-- aan de zijde van de KNVB en € 900,-- aan de zijde van gemachtigde van Wormuth.

Wijst af het meer of anders gevorderde.

Aldus gewezen te Zeist op 24 maart 2023



mr. E.C.B. Adriaanse, voorzitter

dhr. D.A. Hulshuizen

mr. J. Soet

mr. drs. G. Barendregt, secretaris