



Koninklijke Nederlandse Voetbalbond

College van Arbiters

ARBITRAAL TUSSENVONNIS

nr. 1603

d.d. 8 maart 2024

in de zaak van:

De stichting **Stichting R.K.F.C. Volendam**,
statutair gevestigd en kantoorhoudende te
Volendam,
verzoekster in conventie,
verweerster in reconventie,
gemachtigden: mr. S. Palm en
mr. S.A.M. van Steekelenburg,

tegen:

de heer **W.M. JONK**,
wonende te Volendam,
verweerder in conventie,
verzoeker in reconventie,
gemachtigde: mr. A.J. Quant,



ARBITRAAL TUSSENVONNIS NR. 1603

De Arbitragecommissie van de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond (KNVB) bestaande uit prof. mr. S.F. Sagel, voorzitter, wonende te Leiden, mr. J.J. van Veen, wonende te Lent, arbiter, mr. A.G.M. Lieshout, wonende te Utrecht, arbiter, en mr. drs. G. Barendregt, secretaris, heeft tussenvonnissen gewezen in de navolgende zaak:

De stichting **Stichting R.K.F.C. Volendam**,
statutair gevestigd en kantoorhoudende te Volendam,
verzoekster in conventie, verweerster in reconventie,
gemachtigden: mr. S. Palm en mr. S.A.M. van Steekelenburg,

tegen:

de heer **W.M. JONK**,
wonende te Volendam,
verweerder in conventie, verzoeker in reconventie,
gemachtigde: mr. A.J. Quant,

Het verloop van de procedure

1. De Arbitragecommissie heeft op 7 februari 2024 een mondeling deelvonnis gewezen. Het mondeling deelvonnis is nader schriftelijk uitgewerkt op 13 februari 2024. Voor het verloop van de procedure tot aan het onderhavige vonnis verwijst de Arbitragecommissie naar de schriftelijke uitwerking van het mondeling deelvonnis van 13 februari 2024.
2. De Arbitragecommissie heeft in het mondeling deelvonnis, kort samengevat, geoordeeld dat het statement dat onder meer Kohler en Jonk op 1 december 2023 aan diverse media en in kopie aan de persvoorlichter van Volendam hebben verzonden, niet kan worden aangemerkt als een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst.



Volendam kon zich er zonder nader onderzoek niet op beroepen dat dat statement als “opzegging” door Kohler en Jonk is aan te merken. Dit heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomsten tussen Volendam enerzijds en Kohler en Jonk anderzijds ongewijzigd zijn blijven voortduren.

3. De Arbitragecommissie heeft partijen bij het mondeling deelvonnis in overweging gegeven om met inachtneming van het mondeling deelvonnis met elkaar in overleg te treden om andere onderdelen van het geschil dat hen verdeeld houdt onderling te beslechten, al dan niet met behulp van een mediator. Partijen hebben de Arbitragecommissie ter zitting geïnformeerd dat zij niet beiden in onderling overleg hun geschilpunten wensen te beslechten en hebben de Arbitragecommissie gevraagd vonnis te wijzen.

Kern van het geschil

4. Het geschil van partijen spitst zich (thans) toe op de vraag of sprake is van zodanige omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen, alsmede voor zover zulks het geval mocht zijn, of het toekennen van een billijke vergoeding aan Jonk op zijn plaats is. Daarnaast twisten partijen over de vraag of Jonk aanspraak kan maken op bonussen en zo ja wat de hoogte van deze bonussen is.

Feiten en omstandigheden

5. De Arbitragecommissie gaat bij de beoordeling uit van de feiten en omstandigheden die in de schriftelijke uitwerking van het mondeling deelvonnis zijn opgenomen. In aanvulling daarop is de Arbitragecommissie bij de beoordeling voorts uitgegaan van de onderstaande feiten en omstandigheden welke naar het oordeel van de Arbitragecommissie voldoende zijn komen vast te staan en relevant zijn voor de beslechting van het hiervoor onder 4 beschreven geschil.



6. Jonk is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd per 1 juli 2019 in dienst getreden bij Volendam. Jonk vervult laatstelijk de functie van Technisch Manager Betaald Voetbal. De laatste arbeidsovereenkomst tussen partijen ving aan op 1 juli 2023 en heeft een contractuele einddatum van 30 juni 2026. Jonk ontvangt een maandsalaris van € 18.281,00 bruto, te vermeerderen met vakantiebijslag en overige emolumenten.
7. In de arbeidsovereenkomst tussen Volendam en Jonk over de periode van 1 juli 2022 t/m 30 juni 2023 ('Arbeidsovereenkomst 2022') is onder meer het navolgende opgenomen:

"Artikel 8 – Commerciële en teamprestatie bonussen

8.1 Bonus 1 – Handhaving danwel Promotie:

Bij handhaving in de Eredivisie ontvangt de Werknemer onherroepelijk en eenmalig een vaste bruto premie van € 50.000,-: alsmede een conditionele additionele bruto premie van nogmaals € 50.000,- indien het zogenoemde gerealiseerde transfersaldo over het betreffende seizoen tenminste € 125.000,- positief is geweest.

Het gerealiseerd transfersaldo wordt gedefinieerd als het verschil tussen de cumulatieve netto transferopbrengsten minus de cumulatieve netto transferuitgaven. Onder netto transferopbrengst wordt verstaan de daadwerkelijk door Werkgever ontvangen vaste transfervergoeding en eventuele variabele vergoedingen (derhalve na aftrek van eventuele vergoedingen die verschuldigd zijn uit hoofde van de regelgeving van de FIFA en/of de KNVB).

In het geval FC Volendam in een betreffend seizoen is uitgekomen in de Eerste divisie (thans genaamd Keuken Kampioen divisie) en na dat seizoen promoveert naar de Eredivisie, ontvangt de Werknemer op basis van dezelfde in dit artikel beschreven voorwaarden een gelijke bruto premie (vast plus conditioneel), in dat geval in de vorm van een promotiebonus.



Uitbetaling van de bonus vindt plaats in de vorm van een lump sum vergoeding en uiterlijk 30 dagen na einde van het seizoen.”

“Artikel 9 – Bonus sportieve- en talentontwikkeling

9.1 Overwegende dat Werknemer, als erkend ‘lid van Team Jonk’ en door diens reputatie, kwaliteiten, netwerk en werkzaamheden, een belangrijke bijdrage levert aan de sportieve ontwikkeling van FC Volendam in de breedste zin van het woord en aan de ontwikkeling van haar spelers in het bijzonder, zal Werkgever jaarlijks een bonus vaststellen en toekennen aan Werknemer welke recht doet aan deze bijdrage.

9.2 In dit licht zal het bestuur van Werkgever de sportieve ontwikkeling en de talentontwikkeling beoordelen op basis van de volgende elementen:

- i. De ontwikkeling van het eerste elftal;*
- ii. De ontwikkeling van Jong Volendam;*
- iii. De ontwikkeling van de jeugdopleiding, alsmede de samenwerking met RKAV Volendam;*
- iv. De doorstroom van spelers, d.w.z.. vanuit de jeugdopleiding naar Jong Volendam en het eerste elftal, alsmede vanuit Jong Volendam naar het eerste elftal;*
- v. De uitstroom naar derde clubs en de daaruit voortvloeiende sportieve, financiële en reputationele waarde voor FC Volendam;*
- vi. De aanwezigheid en bewaking van een duidelijke methodologie binnen FC Volendam;*
- vii. De speelwijze van het eerste elftal, Jong Volendam en de jeugdopleiding; met de nadruk op de gewenste attractiviteit van het spel voor het publiek;*



- viii. De individuele ontwikkeling van spelers en de aanwezigheid van een daartoe benodigde individuele aanpak in de processen van talentontwikkeling;*
- ix. De samenwerking van FC Volendam met clubs in binnen- en buitenland;*
- x. De algehele zichtbaarheid en reputatie van en (media)aandacht voor FC Volendam, zowel regionaal als nationaal en internationaal.*

9.3 Het bestuur van Werkgever zal, op basis van de elementen uit lid 2, jaarlijks en uiterlijk eind oktober van betreffend seizoen, een bonus vaststellen en toekennen aan Werknemer over het daaraan voorafgaande seizoen.

Uitbetaling van deze bonus vindt plaats in de vorm van een lumpsum vergoeding en uiterlijk dertig (30) dagen na toekenning."

- 8. In de huidige arbeidsovereenkomst ('Arbeidsovereenkomst 2023) tussen Volendam en Jonk met als contractuele einddatum 30 juni 2026 is onder meer opgenomen:*

"Artikel 10 - Compensatie bij eenzijdige beëindiging overeenkomst

10.1 In het geval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door Werkgever voor de einddatum van 30 juni 2026, dus zonder wederzijdse en schriftelijke goedkeuring van Werknemer, heeft Werknemer recht op compensatie van tenminste zes (6) bruto maandsalarissen inclusief vakantiegeld, overeenkomstig artikel 7.1 van de arbeidsovereenkomst. Uitbetaling van deze compensatie vindt plaats uiterlijk dertig (30) dagen na de eenzijdige beëindiging.



10.2 *In het geval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door Werkgever voor de einddatum van 30 juni 2026, dus zonder wederzijdse en schriftelijke goedkeuring van Werknemer, behoudt Werknemer tevens het recht op alle bonussen overeenkomstig artikelen 8 en 9 van de arbeidsovereenkomst; dat wil zeggen zowel de reeds uitgekeerde bonussen over eerdere seizoenen als de bonussen die betrekking hebben op het seizoen waarin de beëindiging plaatsvindt.*

Uitgezonderd is de situatie van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door Werkgever waarbij Werknemer in de praktijk niet meer werkzaam is voor Werkgever voor 1 maart van een betreffend jaar. In dat geval verliest Werknemer het recht op de bonussen overeenkomstig artikel 8 van de arbeidsovereenkomst voor zover die betrekking hebben op het seizoen waarin de beëindiging plaatsvindt.

In alle andere gevallen van eenzijdige beëindiging door Werknemer behoudt Werknemer nochtans en onverkort het recht op de bonussen overeenkomstig artikel 8 van de arbeidsovereenkomst.

10.3 *In het geval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door Werknemer voor de einddatum van 30 juni 2026, , dus zonder wederzijdse en schriftelijke goedkeuring van Werkgever, geldt een opzegtermijn van één (1) maand, waarbij opzegging schriftelijk dient te worden gecommuniceerd aan Werkgever.”*

9. Als productie 4 bij het verweerschrift hebben Kohler en Jonk een verklaring overgelegd, welke door alle leden van Team Jonk is gedaan. In deze verklaring, gedateerd 7 januari 2024, is onder meer het navolgende opgenomen:



(...) “Echter, waar wij altijd steun, oprechte intenties en toegevoegde waarde hebben gevoeld en herkend bij het bevoegde bestuur als onze leidinggevendenden, is er een groot contrast met de houding en het gedrag van de raad van commissarissen (RvC) en haar individuele leden, die binnen de club slechts toezichthouder zijn. De RvC, die overigens nauwelijks rechtstreeks contact met ons heeft gehad en nooit is verschenen op de werkvloer noch enige interesse heeft getoond in de inhoud van ons werk, heeft vanaf het begin van dit project een negatieve grondhouding getoond jegens ons en daarbij een frame gehanteerd als ware wij een gevaar voor de club als een “bedrijf in een bedrijf”. (...)

De negatieve grondhouding van de RvC is in de loop der jaren steeds erger geworden. Anno 2024 is dit geculmineerd in een voor het Nederlands voetbal ongekend radicale actie, namelijk het wegsturen door de RvC van het voltallige bestuur en een RvC die zichzelf vervolgens benoemt als het nieuwe bestuur. Kortom, hier is sprake van een ordinaire ‘coup’ en machtsovername.

Hierbij zijn wij, ‘Team Jonk’, door de RvC stelselmatig aangewezen als het grote kwaad binnen de club. Een soort gezwel, dat door het bestuur niet aangepakt en beteugeld zou worden.

Twee van ons, namelijk de directeuren Ruben Jongkind en Jasper van Leeuwen, zijn al langer doelwit en zondebok in de ogen van de RvC. Desondanks hebben zij, op verzoek van het bestuur en notabene met betrokkenheid van twee RvC-leden (Kras Jr en Bootsman), een hervormingsplan voor de club gemaakt. En wat doet deze RvC vervolgens? In plaats van het uiten van dank voor dit enorme werk, pakt zij dit plan af en duwt de makers ervan uit de club.

Het pijnlijke en onrechtvaardige gevoel hierover werd alleen nog maar erger nadat de RvC alle noodkreten en verzoeken van belangrijke stakeholders zoals werknemers, spelers en het gemeentebestuur, namelijk om af te zien van het voorgenomen ontslag van het bestuur, naast zich neerlegde. De RvC bleef rücksichtslos op ramkoers. Wij voelden ons hierdoor almaar meer ongewenst.



Dit is tot een kookpunt gekomen na de persconferentie van de RvC voorzitter van vrijdagochtend

1 december. Hierin zijn zowel het bestuur als wij, voor oog en oor van de nationale pers, onder de bus gegooid. Met verdraaiingen en zelfs leugens zijn wij geraakt in onze kern.

Dit is de aanloop tot en achtergrond bij ons statement. Wij waren hierna – net als het bestuur – verbijsterd, kwaad en zelfs wanhopig. Het project waar wij – met succes – 4,5 jaar voor gezwoegd en gestreden hebben, werd in een week tijd vernietigd. En het bestuur en wij werden afgeschilderd als zondebok. (...)

Dat is een lange tijd en dit is ook onze enige inkomstenbron. Wij zouden wel gek zijn om deze per direct te verscheuren. Veel logischer is uiteraard om bijvoorbeeld het seizoen af te maken, iets dat ook zeker onderwerp van gesprek zou zijn geweest met de RvC/ het nieuwe bestuur indien wij daar de kans toe hadden gekregen.” (...)

10. In artikel 8.1 van de arbeidsovereenkomst tussen Volendam en Jonk voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2026 is opgenomen dat Jonk bij handhaving in de Eredivisie een additionele bruto premie van € 25.000,-- ontvangt, indien er sprake is van een stijging van de omzet in de genormaliseerde begroting van Volendam in het betreffende seizoen van ten minste € 125.000,--.
11. Op 7 september 2023 heeft de heer Van Temmen ('Van Temmen') van OFS Controlling B.V., die sinds 2016 de financiële en salarisadministratie van Volendam ondersteunt en financiële rapportages verzorgt, een e-mail verzonden aan de heer Hans Bond ('Bond') en de heer Corn Veerman ('Corn Veerman') met de navolgende inhoud:



“Hans,

Ik begrijp net van Corn dat bestuur voornemens is Team Jonk nog een bonus uit te keren van € 250k. Om misvatting te voorkomen twee vragen:

- “1. Deze bonus ziet op zowel de additionele handhavingspremie (die afhankelijk was van transferresultaat) als de ‘variabele bonus’. Oftewel uit het contract van Wim gaat het om artikel 8.1 (additionele vonus) en artikel 9.3*
- 2. Wat is de verdeling over de heren? Wim 100k, Jasper/Ruben ieder 50k en Freek/Hordijk ieder 25k?*

@Corn, ik zal na beantwoording zorgen dat bedragen meelopen in prognose. Daadwerkelijke uitkering voor Wim, Jasper en Ruben graag via Remco laten lopen.”

12. Op 31 oktober 2023 heeft Van Temmen aan de heer Van der Ende van Volendam een e-mail verzonden waarin het navolgende is opgenomen:

‘Hoi Remco,

Namens Corn en Hans het verzoek om de onderstaande bedragen uit te keren (in geval van Wim, Matthias, Jasper en Ruben) in november en mei. Freek en Michel zullen factureren.

Deze bonus betreft alleen de handhavingsbonus. De opdracht tot uitkering van de ontwikkelingsbonus volgt op een later moment.

	Nov	mei
WIM JONK	€ 50.000	€ 50.000
JASPER VAN LEEUWEN	€ 25.000	€ 25.000
RUBEN JONGKIND	€ 25.000	€ 25.000
FREEK DE BOER	€ 7.500	€ 7.500
MICHEL HORDIJK	€ 7.500	€ 7.500
MATTHIAS KOHLER	€ 10.000	€ 10.000
	€ 125.000	€ 125.000



13. Op 2 november 2023 heeft Van Temmen aan Corn Veerman een e-mail verzonden met als bijlage een managementrapportage waarin voor een bedrag van € 250.000,-- aan bonus is verwerkt in de kosten van Volendam over het seizoen 2023-2024.
14. In november 2023 heeft Volendam de vaste bruto premie voor handhaving in de Eredivisie, zoals bedoeld in artikel 8.1 van de arbeidsovereenkomst over de periode van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2023 overgemaakt aan Jonk.
15. Per e-mail van 20 november 2023 heeft Van Leeuwen onder meer het navolgende aan Corn Veerman gemaild:

"Hey Corn,

Even voor alle duidelijkheid de vraag wanneer de TJ-leden de handhavingsbonus over seizoen 2022/2023 uitbetaald krijgen?

Dit namens allen, want daar krijg ik steeds meer vragen over.

Betreft dus, obv de contracten:

*WIM JONK: 50.000 + 50.000 indien transfersaldo > 125k positief = Euro 100.000
totaal*

*RUBEN JONGKIND: 25.000 + 25.000 indien transfersaldo > 125k positief=
Euro 50.000 totaal*

*JASPER VAN LEEUWEN: 25.000 + 25.000 indien transfersaldo > 125k positief=
Euro 50.000 totaal*

*MICHEL HORDIJK: 7.500 + 7.500 indien transfersaldo > 125k positief= Euro 15.000
totaal*

*FREEK DE BOER: 7.500 + 7.500 indien transfersaldo > 125k positief = Euro 15.000
totaal*

*MATTHIAS KOHLER: 10.000 + 10.000 indien transfersaldo > 125k positief =
Euro 20.000 totaal*



Michel Hordijk en Freek de Boer als ZZP-ers moeten dit per factuur indienen lijkt me. Michel heeft al een factuur ingediend, maar die accordeer ik pas zodra ik groen licht krijg qua uitkering.”

16. Op 29 november 2023 heeft Van Leeuwen een e-mail verzonden aan Bond waarin het navolgende is opgenomen:

“Hey Hans,

Je vroeg naar wat de verdeling is bij uitkering “Bonus sportieve- en talentontwikkeling” na seizoen 2022/2023 zoals opgenomen in onze contracten, n.a.v. bestuursbesluit.

Die is dan als volgt:

Wim Jonk 25 %

Ruben Jongkind 25 %

Jasper van Leeuwen 25 %

Matthias Kohler 8%

Freek de Boer 9%

Michel Hordijk 8%

17. Op 30 november 2023 heeft Corn Veerman aan Van Temmen voornoemde email van Van Leeuwen van 29 november 2023 per e-mail doorgestuurd, waarbij onder andere wordt vermeld:

“ ‘Beste Frits, zie hieronder onze bevestiging van uitkering “Bonus sportieve- en talentontwikkeling”



18. Op 8 december 2023 heeft Corn Veerman aan Veerman en Ron Bootsman een email verzonden, waarin is opgenomen:

“Goedenavond Jaap en Rob,

Wij begrepen dat er bij de RVC nog onduidelijkheid bestond over de zogenaamde Bonus sportieve- en talentontwikkeling’ voor de Team Jonk leden naar aanleiding van het seizoen 2022/2023, zoals dat in de contracten staat.

Het bestuur heeft hiervoor een totale bonus 2022/2023 toegekend van Euro 250.000. Frits weet hier van.

En dit is de verdeling:

Wim Jonk 25%, dus Euro 62.500

Ruben Jongkind 25%, dus Euro 62.500

Jasper van Leeuwen 25%, dus Euro 62.500

Matthias Kohler 8% dus Euro 20.000

Freek de Boer 9 %, dus EURO 22.500

Michel Hordijk 8T dus Euro 20.000

Er is beloofd dat deze bonus in dit seizoen 2023/2024 wordt uitgekeerd, een datum zouden we nog laten weten. Het betaalmoment is dus nog open, maar uiterlijk 30 juni 2024.

19. Op 14 december 2023 heeft Corn Veerman een e-mail verzonden aan onder meer Veerman, waarbij hij hem de uitgewerkte onderbouwing inzake de toegekende bonus (zoals bedoeld in zijn email van 8 december 2023) toestuurde. Als bijlage is een document, genaamd ‘vaststelling en toekenning bonus’ opgenomen, waarin tien evaluatiecriteria zoals genoemd in artikel 9 van de arbeidsovereenkomst zijn beoordeeld.



20. Als productie 29 bij het verweerschrift is een verklaring overgelegd van de heer Jan Smit ('Smit'), Bond en Corn Veerman. In deze verklaring is onder meer het navolgende opgenomen:

"Ten aanzien van de zogenoemde handhavingsbonus:

- a. *deze bonus is in zijn volledigheid (100%) toegekend, nadat en omdat ook ruimschoots aan de condities van het voorwaardelijke deel (50%) is voldaan. Conform de nieuwe contracten hebben wij geconcludeerd dat de omzetstijging ruimschoots hoger is geweest dan € 125.000. En conform de oude contracten is ook de transferwinst ruimschoots hoger geweest dan € 125.000.*
- b. *voor wat betreft de variabele van de hogere transferwinst is door ons uitgegaan van de geest van de (oude) contracten, waarin niet voor niets staat de transferwinst óver het seizoen, en van de logica en de voetbalpraktijk. Het betreft hier immers nadrukkelijk de bonus gekoppeld aan de prestatie handhaving; die is dus bereikt met en door de spelersgroep van dat handhavingsseizoen (2022/2023).*
- c. *daarom hebben wij in het geval van transferwinst als variabele gekeken naar het verschil tussen de netto (transfer) opbrengsten van spelers uit het handhavingsseizoen (Eiting en Murkin/ verkocht) en de netto (transfer)investeringen van spelers uit het handhavingsseizoen (Veerman en Mbuyamba/ gekocht); dus nog zonder de grote doorverkoopopbrengsten van Micky van de Ven. Dit is de enige logische en faire berekening, waarin appels met appels worden vergeleken en niet appels met peren.*
- d. *het nieuwe bestuur/ de RvC lijkt te redeneren dat er gekeken moet worden naar het boekjaar, welke loopt tot 1 juli 2023. Daardoor zouden de transferinkomsten van Eiting en Murkin niet meetellen, maar de transferuitgaven aan Veerman en Mbuyamba wél. Vanuit deze redenatie wordt het feitelijk onmogelijk om transferinkomsten die betrekking hebben op het handhavingsjaar mee te nemen, omdat de transferwindow pas opende in juli en sloot in augustus 2023.*



En als we die redentatie doortrekken dan zouden juist de transferinkomsten van spelers uit het promotieseizoen (2021/2022) meegenomen moeten worden, immers die worden verkocht ná juli 2022 en vallen dan in het boekjaar. Maar in zo'n geval zou er dus een handhavingsbonus worden toegekend op basis van prestaties gekoppeld aan iets anders: promotie. Eveneens zou deze redentatie betekenen dat de opvolgers van 'Team Jonk', met een soortgelijke contractbepaling, beloond zouden worden op basis van transferinkomsten gerealiseerd over (en na afloop van) het handhavingsseizoen, terwijl zij daaraan geen bijdrage hebben geleverd.

- e. daarom nogmaals: wij hebben dit voorwaardelijke deel van de handhavingsbonus geïnterpreteerd en ook bedoeld als zijnde gekoppeld aan de logica en voetbalpraktijk, op basis van wat enerzijds betaalbaar (gerealiseerde extra gelden) en anderzijds fair is (beloning gekoppeld aan prestatie). De redentatie van de RvC is én niet logisch én niet fair.*
- f. tenslotte benadrukken wij nogmaals dat wij dit toegekend, intern doorgevoerd en aan de mannen van 'Team Jonk' beloofd hebben als zijnde het bevoegde bestuur. Het geeft geen pas om als nieuw bestuur deze verplichting naast zich neer te leggen. Evenzeer geeft het geen pas te stellen dat financiële medewerkers, of in dit geval zelfs externen zoals Frits van Temmen, zo'n besluit zouden kunnen afwijzen. Dit is nu gewoon een verplichting van FC Volendam, volgend vanuit onze bestuursperiode.*

Ten aanzien van de zogenoemde ontwikkelingsbonus

- g. geheel conform de contracten hebben wij na de zomer transferwindow 2023, dus toen het totale plaatje van de relevante prestaties en extra gelden bekend was (dus ook de transferwinsten), de betreffende ontwikkelingsbonus vastgesteld op € 250.000 cumulatief.*
- h. in de laatste vergadering waarin wij voltallig aanwezig waren, dus ook ons collega bestuurslid Gerben Matroos, namelijk die van 28 juni 2023, is het feit dat ook deze bonus eraan kwam besproken. Echter, toen kon nog niets definitief besloten worden, eenvoudigweg omdat de transferwindow nog aanstaande was en dus niet alle prestatie elementen noch de extra gelden bekend waren.*



- i. *na de zomer van 2023 hebben wij vaker dan ooit met elkaar vergaderd, echter onderling alleen nog in informele settings en daarnaast in groter verband met aanwezigheid van directieleden en/of RvC-leden. Dit was omdat de focus bijna volledig was komen te liggen op de hervormingsplannen en de financiële meerjarenbegroting. Ons collega bestuurslid Gerben Matroos was toen ook niet goed bereikbaar vanwege regelmatig verblijf in het buitenland.*
- j. *tijdens de bestuurlijke overlegmomenten in september/oktober hebben wij uiteindelijk ons ei gelegd over de ontwikkelingsbonus van € 250.000. Dit was nádat we alle informatie hadden en na meerdere evaluatie gesprekken onderling over de 10 criteria, waarbij we ook 'Team Jonk' nog een aantal vragen hebben gesteld en feedback gevraagd: wat ging goed, wat kon beter, met name over de jeugdopleiding.*
Na een goed beeld gevormd te hebben, hebben we de bonus als totaalbedrag doorgegeven aan de financiële afdeling. De verdeling per individu en uitkeringsmoment volgden later.
- k. *het besluit is dus in meerderheid van bestuur genomen, (Corn Veerman, Jan Smit en Hans Bond) maar niet formeel genotuleerd omdat er toen geen formele zittingen meer waren van enkel het bestuur.*
Wij zijn daar niet meer aan toegekomen, omdat we volledig werden opgeslokt door het vele werk aan de hervormingsplannen. Wij waren ook slechts vrijwilligers, met naast onze bestuursfuncties drukke banen. Dit geeft wel aan dat de hervorming noodzakelijk was. De ontwikkelingen bij FC Volendam volgden zich zo snel op, er moest zoveel besloten worden in korte tijd, dat hier niet tegenop te vergaderen en notuleren was. Ook bij nog belangrijkere zaken zoals grote transfers is dat in zo'n proces onhaalbaar.
- l. *nadat destijds nog RvC voorzitter en nu bestuursvoorzitter Jaap Veerman op 11 december per e-mail uitleg vroeg over (onderbouwing van) de ontwikkelingsbonus, heeft Hans Bond de evaluatie van de 10 criteria uitgeschreven zoals wij die hebben gehanteerd en besproken met 'Team Jonk'. Com Veerman heeft op 14 december de onderbouwing per PDF verzonden naar Jaap.*



m. ook deze bonus is daarom rechtmatig en ook toegekend, bij meerderheid van bestuur, (weliswaar wat later) intern doorgevoerd en ook toegezegd en beloofd aan 'Team Jonk'. En vlak voor ons ontslag is ook de bonus-verdeling per individu intern doorgegeven, zodat hierover geen misverstanden konden ontstaan. Ook hier geeft het weer geen pas om dit als nieuw bestuur naast zich neer te leggen, want ook dit is een verplichting van FC Volendam volgend vanuit onze bestuursperiode.

Tenslotte benadrukken wij het feit dat de mannen van 'Team Jonk' altijd zeer coulant zijn geweest met uitbetalingsmomenten, en in het promotie seizoen (2021/2022) zelfs af hebben gezien van hun ontwikkelingsbonus."

21. Als productie 47 heeft Volendam een verklaring overgelegd van de heer Gerben Matroos ('Matroos'). In deze verklaring is het navolgende opgenomen:

“Jaap jij hebt me gevraagd of ik bekend ben met een bestuursbesluit aangaande performance/prestatie bonussen die zijn toegekend door het vorige bestuur aan de leden van het voormalige technische team (Jonk).

Welnu de laatste vergadering waarin gesproken is over deze materie en waarbij ik betrokken ben geweest is van 28 juni 2023.

Blijkens de notulen van die vergadering is vastgesteld dat het onvoorwaardelijk deel van de handhaving bonus wordt uitgekeerd conform contract afspraak zoals vastgelegd is in artikel 8.1. Voor overige bonussen wordt in de vergadering van 28-6-2023 geen uitspraak gedaan.

Dat er na deze vergadering een nieuwe bestuursvergadering is geweest en dat daarin een bestuursbesluit is genomen aangaande de prestatie bonus, zowel kwa methodiek als de hoogte van de uitkering, dat is bij mij niet bekend.

Ik sluit overigens niet uit dat er toch een besluit over deze kwestie is genomen door de overige bestuurders in meerderheid van stemmen. Echter ik ben daarover niet gekend en/of geïnformeerd."



22. In de statuten van Volendam is onder meer het navolgende opgenomen:

Artikel 5

(....)

- “4. De oproeping tot de vergadering geschiedt, - behoudens het in lid 3 bepaalde – door de voorzitter, ten minste drie dagen tevoren, de dag der oproeping en die der vergadering niet meegerekend, door middel van oproepingsbrieven.*
- 5. De oproepbrieven vermelden, behalve plaats en tijdstip van de vergadering, de te behandelen onderwerpen.*
- 6. Zolang in een bestuursvergadering alle in functie zijnde bestuursleden aanwezig zijn, kunnen geldige besluiten worden genomen over alle aan de orde komende onderwerpen, mits met algemene stemmen, ook al zijn de door de statuten gegeven voorschriften voor het oproepen en houden van vergaderingen niet in acht genomen.*

(....)

- 9. Het bestuur kan ter vergadering alleen dan geldige besluiten nemen indien de meerderheid zijner in functie zijne bestuursleden ter vergadering aanwezig is.*
- 10. Het bestuur kan ook buiten de vergadering besluiten nemen, mits alle bestuursleden in de gelegenheid zijn gesteld schriftelijk, per telefax of per -mail hun mening te uiten. Van een aldus genomen besluit wordt onder bijvoeging van de ingekomen antwoorden door de secretaris een relaas opgemaakt, dat na mede-ondertekening door de voorzitter bij de notulen wordt gevoegd.*

Artikel 7

- 1. Het bestuur vertegenwoordigd de stichting in en buiten rechte.*
- 2. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt mede toe aan twee gezamenlijk handelende bestuursleden. (...)*



23. Als productie 44 heeft Volendam een verklaring overgelegd van Van Temmen waarin onder meer is opgenomen dat het verschil tussen de cumulatieve netto transferopbrengsten en de cumulatieve netto transferuitgaven over het seizoen 2022/2023 uitkomt op een bedrag van afgerond € 251.000,-- negatief. Voorts verklaart hij dat het transfersaldo gebaseerd op opbrengsten minus kosten voor 2023 uitkomt op afgerond € 164.000,-- negatief. Daarbij verwijst hij naar de KNVB modelstaat jaarcijfers 2022/2023 en de inrichtingsjaarrekening 2022/2023.

Beoordeling van het geschil

24. De Arbitragecommissie beantwoordt allereerst de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werkgever

25. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden ontbonden als daarvoor een redelijke grond bestaat. In de wet is bepaald wat een redelijke grond is (artikel 7:669 lid 3 BW). Ook is voor ontbinding vereist dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt (artikel 7:669 lid 1 BW). Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (als bedoeld in artikel 7: 669 lid 3 sub e BW).

Stellingen van partijen

26. Volendam verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met Jonk wegens (I) primair: (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van Jonk, (II) subsidiair: een verstoorde arbeidsverhouding, (III) meer subsidiair: andere omstandigheden die zodanig zijn dat voortduring van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet geveegd kan worden en (IV) uiterst subsidiair: een combinatie van (ernstig) verwijtbaar handelen, disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding en/of andere omstandigheden die zodanig zijn dat voortduring van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet geveegd kan worden.



27. Volendam verzoekt bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen rekening te houden met de opzegtermijn, op zo kort mogelijk tijdstip te ontbinden en Jonk geen transitievergoeding toe te kennen vanwege het ernstig verwijtbare karakter van diens handelen en nalaten. Volendam legt aan dit verzoek, kort samengevat, ten grondslag dat in ieder geval vanaf februari 2023 een verschil van inzicht bestaat tussen de RvC enerzijds en het Bestuur anderzijds. Team Jonk en het Bestuur hadden een zeer innige samenwerking en Team Jonk schaarde zich in vrijwel alle situaties aan de zijde van het Bestuur. De verhouding tussen Team Jonk (en daarmee Jonk) enerzijds en de RvC anderzijds was daardoor slecht en staat een vruchtbare samenwerking in de weg.
28. Jonk heeft als onderdeel van Team Jonk een schriftelijke verklaring rondgestuurd waarin hij heeft meegedeeld dat hij per direct opstapt en daarmee heeft hij het initiatief genomen om te komen tot een beëindiging. Volendam verwijt Jonk voorts dat hij door de schriftelijke verklaring de RvC publiekelijk heeft geschoffeerd. Jonk had een sleutelpositie en voorbeeldrol binnen Volendam en heeft deze rol ernstig veronachtzaamd door de verklaring te geven en de zaak niet intern te bespreken. Volendam stelt ten slotte dat Jonk de club en de daarbij betrokkenen heeft laten vallen.
29. Jonk stelt, kort samengevat, dat hij als onderdeel van Team Jonk een succesvolle en vruchtbare samenwerking had met het vorige Bestuur van Volendam. Deze samenwerking heeft geleid tot aansprekende resultaten, waaronder promotie naar de Eredivisie en handhaving na deze promotie. Het conflict tussen de RvC en het Bestuur heeft geleid tot een situatie waarin het voor Jonk onmogelijk is geworden om op een gezonde en vruchtbare wijze de functioneren, zolang het huidige bestuur van Volendam onder aanvoering van Veerman zitting heeft. Jonk stelt dat de RvC, althans het huidige bestuur, eenzijdig de arbeidsrelatie ernstig heeft verstoord door consequent gedurende langere tijd bij het vorige Bestuur aan te dringen op het beëindigen van de arbeidsrelatie met Jonk en daarover in het openbaar te communiceren.



Tijdens de persconferentie is een groot aantal onwaarheden gecommuniceerd over het Bestuur, waarmee direct de belangen van Jonk zijn geraakt. Om de belangen van de leden van Team Jonk te beschermen, waaronder hun imago, was een statement zoals afgegeven op 1 december 2023 noodzakelijk. Kohler stelt dat Volendam door haar werkwijze een ontslaggrond heeft gecreëerd en zich onvoldoende heeft ingespannen om deze ontslaggrond te voorkomen, hetwelk ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever oplevert.

Verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond)

30. Een werkgever die ontbinding verzoekt op basis van verwijtbaar handelen of nalaten van een werknemer, dient aannemelijk te maken dat het handelen of nalaten van die werknemer zodanig ernstig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3 sub e BW). Het enkele feit dat sprake is van verwijtbaar gedrag betekent dus nog niet dat daarmee de ontslaggrond gegeven is. Er dient dan nog beoordeeld te worden of dat gedrag zodanig ernstig is dat *in redelijkheid* niet van de werkgever gevergd kan worden het dienstverband voort te zetten.

Van een succesvol beroep op de e-grond kan geen sprake zijn wanneer voor de werknemer niet vooraf kenbaar was dat het betreffende gedrag wat de werkgever betreft niet toelaatbaar was en dus een grond voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou opleveren (HR 28 mei 2021, ECLI:NL:HR:2021:781). Buiten de categorie van evident ontoelaatbaar gedrag – waarvan voor een ieder ook zonder een "waarschuwing vooraf" duidelijk is dat dat gedrag onverenigbaar is met het voortzetten van de arbeidsrelatie - wordt van de werkgever verwacht dat hij vooraf op een duidelijke manier aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt dat bepaald gedrag niet zal worden getolereerd en kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wil de werkgever dat gedrag vervolgens als e-grond aan een verzoek tot ontbinding ten grondslag kunnen leggen.



31. Verder is voor de beoordeling van belang dat het, anders dan bij de beoordeling of sprake van ernstig verwijtbaar gedrag in de zin van art. 7:673 lid 7 sub c BW dat leidt tot verval van de aanspraak op transitievergoeding, bij de beoordeling of gelet op het verwijtbare gedrag van de werknemer in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden het dienstverband voort te zetten, niet aankomt op een afweging van slechts die omstandigheden die de verwijtbaarheid van het gedrag van de werknemer bepalen. Bij de beoordeling of ontbinding op de e-grond is aangewezen, omdat zich de situatie voordoet dat vanwege het verwijtbare gedrag van de werknemer *in redelijkheid* niet langer van de werkgever gevergd kan worden het dienstverband voort te zetten, komt het aan op bredere weging van alle omstandigheden van het geval. Daarbij zal naast de aard en ernst van het verwijtbare gedrag, ook acht geslagen kunnen worden op de aard van de functie – en de in verband daarmee aan de werknemer te stellen eisen –, maar ook op de lengte van het dienstverband, de wijze waarop daaraan invulling is gegeven en persoonlijke omstandigheden zoals de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt. Bij de beoordeling van het binnen die afweging relevante gezichtspunt van de ernst van de verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werknemer moet in voorkomend geval ook het handelen of nalaten van de werkgever worden betrokken.

Dat handelen of nalaten van de werkgever kan immers in sommige gevallen (tot op zekere hoogte) afbreuk doen aan de ernst van de verwijtbaarheid van het gedrag van de werknemer, bijvoorbeeld omdat het werkgeversgedrag het verwijtbare handelen of nalaten van de werknemer heeft uitgelokt, of in elk geval deels verklaart en vergoelijkt. Het handelen of nalaten van de werkgever kan het gedrag van de werknemer evenwel in andere gevallen ook juist extra verwijtbaar laten zijn, bijvoorbeeld omdat de werkgever eerder heeft gewaarschuwd zulk gedrag niet te willen accepteren.

32. De onderbouwing door Volendam dat zich een e-grond voordoet, is beperkt gebleven tot een verwijzing naar het naar buiten brengen van het collectieve statement waarmee Team Jonk op 1 december 2023 aangaf te "gaan" vertrekken bij Volendam.



De inhoud van dat statement levert, mede gelet op het feit dat Jonk een voorbeeldfunctie diende te bekleden en loyaal diende te zijn aan Volendam, volgens Volendam verwijtbaar handelen op, nu Jonk Volendam daarmee "heeft laten vallen als een baksteen". Het statement zou neerkomen op een publiekelijke schoffering van de RvC, waarvoor Team Jonk "welbewust" heeft gekozen. Met het statement zouden Jonk en Kohler de club, die al in brand stond, "met benzine hebben overgoten".

33. Uit hetgeen de Arbitragecommissie ten aanzien van de opzegging heeft overwogen (randnummer 51 van de schriftelijke uitwerking van het mondeling deelvonnis) en het grote aantal in deze procedure overgelegde stukken volgt dat de spanningen binnen Volendam, met aan de ene kant het Bestuur en de leden van Team Jonk, onder wie Jonk en Kohler, en aan de andere kant de RvC, in de loop van 2023 zijn opgebouwd. In dit proces schaarde Team Jonk, onder wie Jonk en Kohler, zich aan de zijde van het Bestuur en kwamen ook Jonk en Kohler tegenover de RvC te staan. Dat proces is uiteindelijk geculmineerd in het naar buiten brengen van het statement van 1 december 2023, dat Volendam nu aanmerkt als verwijtbaar gedrag dat ontbinding op de e-grond wettigt.
34. Het dossier zoals dat aan de Arbitragecommissie is voorgehouden biedt enige, maar uiteindelijk maar zeer beperkte, steun voor de stelling dat *Jonk* zich in de aanloop naar het statement, schuldig heeft gemaakt aan gedrag dat heeft bijgedragen aan het steeds verder ontsporen van de onderlinge verhoudingen binnen Volendam. Dat laat onverlet dat ook hij in dat proces niet geheel vrijuit gaat.
- Verwezen kan onder meer worden naar zijn bericht aan Veerman uit februari 2023, als geciteerd in het tussenvonnis onder 15, waarin hij Veermans uitnodiging om samen een kop koffie te drinken en te spreken over de visie van de RvC, afslaat onder mededeling dat koffie drinken "geen zin meer" heeft nu de RvC "kennis, ervaring en geloofwaardigheid" mist, waaraan hij nog toevoegt dat "de RvC een overbodig orgaan" is. Dat getuigt niet van een constructieve, oplossingsgerichte opstelling.



35. Het statement dat Jonk en Kohler uiteindelijk op 1 december 2023 mede hebben doen uitgaan, levert in de ogen van de Arbitragecommissie verwijtbaar handelen op in die zin dat dat publieke statement van Jonk en Kohler een ongelukkige, onbeheerste en niet professionele uiting van ongenoegen is geweest. Van Jonk en Kohler had, mede gelet op hun vooraanstaande positie binnen de organisatie van Volendam, mogen worden verwacht dat zij hun onvrede over het ontslag van het Bestuur en de wijze van samenwerking met de RvC – in elk geval: eerst - intern aan de orde hadden gesteld, alvorens hun voornemen om te vertrekken meteen extern bekend te maken en de RvC daarmee in zekere zin te overvallen. Daarbij komt dat de gekozen bewoordingen in het statement, hier en daar onnodig hard en kwetsend zijn, zoals de opmerking dat het Bestuur "geliquideerd" zou zijn door de RvC. Die aanpak – te weten: eerst (proberen) intern (te) overleggen – zou ook beter gepast hebben bij de voortzetting van de samenwerking, waarvan Jonk en Kohler stellen dat zij zulks graag hadden gewild. Door te kiezen voor het publieke statement, is de ruimte voor een constructieve oplossing van hetgeen de RvC enerzijds en anderzijds Kohler en Jonk verdeeld hield, sterk verkleind.
36. Dat alles laat onverlet dat het uitvaardigen van het statement, geen voldragen e-grond in de zin van art. 7:669 lid 3 sub e BW oplevert die ontbinding kan wettigen. Daartoe is het navolgende redengevend.
37. In de eerste plaats is het de vraag of het Jonk bij het doen uitgaan van dat statement, wel voldoende duidelijk was (gemaakt) dat die handelwijze door Volendam als e-grond voor ontslag zou worden aangemerkt. Zoals in het tussenvonnis is benoemd, heeft Volendam er – onder meer ter zitting - op gewezen dat (leden van) Team Jonk in de jaren 2022 en 2023 vaker hadden bedreigd met een collectief vertrek. Niet is evenwel gesteld dat van de kant (van de RvC) van Volendam toen ooit duidelijk tegen Jonk is gezegd, of anderszins gecommuniceerd, dat de enkele aankondiging van zo een collectief vertrek via de media, zou worden gezien als zodanig ontoelaatbaar, dat die handelwijze door Volendam op haar beurt als ontslaggrond zou worden aangemerkt.



Evenmin is gesteld door Volendam dat dat laatste zodanig evident is, dat Jonk dat ook zonder een duidelijke "waarschuwing" of instructie van Volendam duidelijk moest zijn. Maar zelfs als de Arbitragecommissie over die horde heenstapt, wordt aan ontbinding op de e-grond niet toegekomen.

38. De Arbitragecommissie heeft in de schriftelijke uitwerking van het mondelinge deelvonnis geoordeeld dat de verklaring, hoewel ongelukkig en niet professioneel, wel is gedaan in de emotie van het moment en in belangrijke mate het karakter van een hartenkreet had. De verhoudingen binnen Volendam waren in de loop van 2023 als gezegd steeds verder onder druk komen te staan, hetgeen uiteindelijk heeft geleid tot het ontslag van het gehele Bestuur op 30 november 2023. De voorzitter van de RvC heeft vervolgens in een persconferentie op 1 december 2023 in weinig genuanceerde bewoordingen de staf gebroken over de capaciteiten van het Bestuur, een Bestuur waarmee Jonk jaren nauw en goed had samengewerkt. Zoals in het tussenvonnis is uitgewerkt, is tot op zekere hoogte invoelbaar dat Jonk zich door het ontslag van het Bestuur – en de wijze waarop Veerman daarover tijdens de persconferentie heeft gemeend te moeten spreken - in zijn rol als werknemer en persoonlijk geraakt voelde.

Voor Jonk betekende het ontslag van het Bestuur dat hij niet langer kon samenwerken met het Bestuur waarmee hij goede ervaringen had en aansprekende resultaten had behaald. In de toekomst zou een samenwerking met de RvC (thans bestuur) centraal gaan staan, waarbij gevoelens van onvrede en onzekerheid aanwezig waren. Het voorgaande kleurt de beoordeling allereerst in die zin dat het feit dat het statement door - tot op zekere hoogte: begrijpelijke - emotie werd ingegeven, de verwijtbaarheid daarvan enigszins mitigeert.

In de tweede plaats is de Arbitragecommissie van mening dat ook de opstelling van de Voorzitter van de RvC en de door hem tijdens de persconferentie op 1 december 2023 gekozen harde bewoordingen, enige afbreuk doen aan de verwijtbaarheid zijdens Jonk ten aanzien van het uitsturen van het statement in reactie op die persconferentie.



Met die persconferentie is eveneens onnodig olie op het vuur gegooit en daar waar Volendam – in de persoon van de Voorzitter van de RvC – ook nadrukkelijk heeft bijgedragen aan escalatie, mitigeert ook dat het verwijt dat Volendam Jonk vervolgens van zijn reactie op die persconferentie mag maken.

39. Tot slot moet ook niet uit het oog worden verloren dat Jonk in voorgaande jaren een belangrijke en positief beoordeelde bijdrage heeft geleverd aan Volendam, hetgeen eens te meer meebrengt dat het verwijt dat hem van het uitbrengen van het statement te maken valt, in redelijkheid niet tot ontbinding wegens verwijtbaar gedrag behoort te leiden.
40. Al het voorgaande in aanmerking genomen, is de Arbitragecommissie van oordeel dat geen sprake is van een zodanig verwijtbaar handelen of nalaten van Jonk dat van Volendam niet in redelijkheid gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

41. Vervolgens dient de Arbitragecommissie de vraag te beantwoorden of sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van Volendam in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met Jonk te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3 sub g BW). Voor ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding is in beginsel vereist dat die verstoring 'ernstig' en 'duurzaam' van aard is, zij het dat ook bij een minder duurzaam verstoorde arbeidsverhouding de arbeidsovereenkomst ontbonden moet kunnen worden als de ernst van de verstoring zodanig is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd. Dat de verstoring tot op zekere hoogte ook aan de werkgever te wijten is, hoeft aan ontbinding op deze grond niet in de weg te staan (HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220).



42. Gelet op de processtukken, de in het geding gebrachte producties, maar ook gelet op hetgeen ter zitting is voorgevallen en besproken, kan de conclusie geen andere zijn dan dat de grondslag voor een vruchtbare samenwerking tussen Jonk enerzijds en Volendam anderzijds is komen te vervallen. Uit een en ander komt, zoals hiervoor en in het eerdere tussenvonnis reeds benoemd, het beeld op dat de RvC – thans de Raad van Bestuur - enerzijds en Jonk anderzijds in de loop van 2023 steeds verder van elkaar verwijderd zijn geraakt. Dit volgt onder meer uit de interne communicatie binnen Team Jonk en het Bestuur, waarin wordt gesproken over de mogelijkheid van gezamenlijk opstappen als de RvC de plannen van het toenmalige Bestuur niet onvoorwaardelijk omarmt. Uit de hiervoor aangehaalde correspondentie tussen Jonk en Veerman uit begin 2023 – waarin Jonk aangaf niet eens open te staan voor het drinken van een kop koffie met Veerman – blijkt overigens dat die verstoring ook duurzaam is. Reeds toen waren de verhoudingen gespannen. Het verschil van inzicht tussen Jonk en de RvC hield onder meer verband met de door de RvC gewenste *corporate governance*, waarbinnen voor enkele leden van Team Jonk geen plaats zou zijn, althans niet in de huidige functie.

De wens van de RvC om op bepaalde sleutelposities in het kader van *checks and balances* ook (een beperkt aantal) personen te benoemen die geen lid waren van Team Jonk, komt de Arbitragecommissie als zodanig niet onjuist of onbegrijpelijk voor. Uit de stukken van het geding komt het beeld op dat het voormalige Bestuur – en individuele leden van Team Jonk – daar tamelijk categorisch onwelwillend tegenover stonden. Dat heeft de verhoudingen geen goed gedaan. Tegelijkertijd heeft ook de RvC zich op momenten verre van constructief opgesteld, in welk verband te wijzen valt op het in de wind slaan van de suggestie die de gemeente voorafgaand aan het ontslag van het Bestuur heeft gedaan om een *time out* in te lassen teneinde (onder begeleiding van een mediator) te spreken over een oplossing in het belang van alle partijen.

43. De Arbitragecommissie is, al met al, van mening dat beide partijen niet vrijuit gaan ten aanzien van het ontstaan van de uiteindelijk opgetreden ernstige en duurzame verstoring.



De gang van zaken rond het statement van de kant van Team Jonk is in dat verband tekenend. Enerzijds heeft Veerman zich tijdens de persconferentie uitgelaten op een wijze die het conflict – dat al op scherp stond door de ingrijpende maatregel van ontslag van het gehele Bestuur – nog verder heeft verdiept. Anderzijds heeft Team Jonk, onder wie Jonk, daarop gereageerd met het hiervoor reeds als ongelukkig en weinig professioneel aangeduide publiekelijke statement aan de media van diezelfde dag, welk statement vanzelfsprekend tot een verdere verwijdering heeft gezorgd. Waarna Veerman, vermoedelijk eveneens: in de hitte van wat hij percipieerde als een strijd met Team Jonk, op zijn beurt weer niet heeft gede-escaleerd door het gesprek aan te gaan, of een mediator in te schakelen, maar door vrijwel per kerende post het statement als opzegging van onder meer Jonk te omarmen. Ook deze gang van zaken verdient, van beide zijden, de schoonheidsprijs niet.

44. De Arbitragecommissie is voorts van oordeel dat herplaatsing in de zin van artikel 7: 669 lid 1 BW niet in de rede ligt. Het is niet voorstelbaar dat binnen Volendam voor Jonk andere functies of werkzaamheden beschikbaar zijn waarin de verstoorde arbeidsverhouding niet in de weg zou staan aan een vruchtbare samenwerking. Dat geldt eens te meer nu Veerman niet langer voorzitter van de RvC is. Hij is inmiddels voorzitter van het Bestuur van Volendam, hetgeen betekent dat zijn betrokkenheid bij het functioneren van Jonk – indien hij binnen Volendam werkzaam zou blijven - alleen maar intensiever zou zijn en het belang bij goede werkverhoudingen alleen maar groter. De Arbitragecommissie zal, gelet op het voorgaande, het ontbindingsverzoek op grond van een verstoorde arbeidsverhouding toewijzen, de subsidiair daarvoor aangevoerde grond.

Termijn ontbinding

45. Het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, wordt in beginsel bepaald met toepassing van artikel 7:671b lid 8 aanhef en onder a BW.



Dit houdt in dat de arbeidsovereenkomst in beginsel wordt ontbonden tegen de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, onder aftrek van de tijd die de procedure heeft gekost, met dien verstande dat een termijn van tenminste een maand resteert.

46. Volendam stelt dat de Arbitragecommissie moet afwijken van voornoemd uitgangspunt, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Jonk (artikel 7:671b lid 9 aanhef en onder b BW).
47. De Arbitragecommissie is van oordeel dat de ontbinding geen gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Jonk. De lat voor ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer ligt zeer hoog. Deze uitzonderingsgrond heeft een beperkte reikwijdte en moet terughoudend worden toegepast. Zoals hiervoor is overwogen bij de beoordeling van het beroep zijdens Volendam op de e-grond, kan Jonk weliswaar een zeker verwijt worden gemaakt, maar zijn er ook aspecten – hiervoor onder 38 beschreven – die die verwijtbaarheid nuanceren en mitigeren. De hoge lat van ernstige verwijtbaarheid wordt evident niet gehaald.
48. Jonk stelt dat bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen rekening zou moeten worden gehouden met de duur van de procedure, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Volendam.
49. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich eveneens slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met het oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (Kamerstukken II, 2013-2014, 33818, nr. 3, pag. 34).



50. De Arbitragecommissie is van oordeel dat de zojuist genoemde lat niet gehaald is. Volendam, althans: de vorige RvC / het huidige Bestuur, heeft, wat de Arbitragecommissie betreft, zonder meer niet steeds de vereiste arbeidsrechtelijke zorgvuldigheid in acht genomen jegens Jonk en dat valt haar ook te verwijten. Daarbij heeft de Arbitragecommissie uitdrukkelijk niet het oog op de door de RvC uitgesproken wens om Team Jonk een minder prominente plek te geven binnen Volendam, althans enige "*checks and balances*" in te bouwen. Het innemen van dat standpunt stond de RvC, als toezichthouder, vrij en het Bestuur, maar ook andere nauw betrokkenen zoals Jonk hadden voor de zorgen van de RvC op dat punt open moeten staan. Waar de Arbitragecommissie wel het oog op heeft, is het feit dat de RvC heeft geweigerd om, op aangeven van de gemeente, een *time out* in te lassen om (onder begeleiding van een mediator) met de betrokkenen te spreken over een constructieve oplossing en de gang van zaken rond het statement van Team Jonk. Volendam – meer specifiek: de toenmalige RvC – heeft op beide momenten niet gekoerst op de-escalatie. Na het ontslag van het gehele Bestuur is er geen, althans onvoldoende, oog geweest voor de gevoelens van onvrede en onzekerheid die dat bij onder meer Jonk teweeg heeft gebracht en na het uitbrengen van het daarop volgende statement heeft Volendam ook niet gedaan wat zij als goed werkgever had behoren te doen,

te weten: navraag doen naar de exacte bedoelingen van Jonk met dat statement en trachten een gesprek op gang te brengen. Veeleer heeft de RvC toen een poging gedaan om zonder veel verdere kosten van Jonk af te geraken door dat statement - dat in de ogen van de Arbitragecommissie nogal evident niet als opzegging geduid kon worden – wel als opzegging te duiden, Jonk op non-actief te stellen en de loonbetaling te staken. Dat kwalificeert, in de ogen van de Arbitragecommissie, niet als goed werkgeverschap.

Voor ernstige verwijtbaarheid is het evenwel niet genoeg, mede tegen de achtergrond van het feit dat ook Jonk met zijn handelwijze een bijdrage heeft geleverd aan het ontsporen van de onderlinge relaties.



Ook hier geldt, dat de verwijtbaarheid aan de werknemerskant tot op zekere hoogte de mate van de verwijtbaarheid van het (daarop volgende) handelen en nalaten van de kant van Volendam beperkt.

51. Bij bepaling van de termijn voor ontbinding, constateert de Arbitragecommissie dat in artikel 10 van de arbeidsovereenkomst is voorzien dat de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst tussentijds kunnen opzeggen. In de arbeidsovereenkomst is geen opzegtermijn voor de werkgever opgenomen. Jonk is vanaf 1 juli 2019 in dienst, zodat de opzegtermijn in beginsel 1 maand bedraagt (artikel 7:672 BW). Hoewel in beginsel aftrek van de duur van de procedure dient plaats te vinden, geldt op grond van artikel 7:671b lid 9 aanhef en onder a BW dat er ten minste één maand dient te resteren. Gelet op de minimale vereiste termijn van één maand zal de arbeidsovereenkomst van Jonk per 1 mei 2023 worden ontbonden.

Transitievergoeding

52. Jonk heeft voorwaardelijk, voor het geval ontbinding zou worden uitgesproken, waarvan thans sprake is, aanspraak gemaakt op een transitievergoeding. Uit artikel 7:673 lid 1 aanhef en onder a sub 2 BW volgt dat de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever is ontbonden.

Aan dit vereiste is voldaan, terwijl – gelet op wat hiervoor is overwogen – geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Jonk. Hiermee is de uitzonderingssituatie van artikel 7:673 lid 7 aanhef en onder c BW niet aan de orde en is het verzoek tot betaling van de wettelijke transitievergoeding toewijsbaar. De Arbitragecommissie ziet evenmin aanleiding om de transitievergoeding niet toe te kennen c.q. te verminderen omdat volledige toekenning naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.



Billijke vergoeding

53. Gelet op artikel 7:671b lid 9 aanhef en onder c BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De Arbitragecommissie heeft in het voorgaande reeds geoordeeld dat hiervan naar het oordeel van de Arbitragecommissie geen sprake is, zodat het verzoek om een billijke vergoeding toe te kennen, wordt afgewezen.

Contractuele ontslagvergoeding

54. In artikel 10.1 van de arbeidsovereenkomst van Jonk is opgenomen dat Jonk in geval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door Volendam vóór de einddatum van 30 juni 2026, dus zonder wederzijdse en schriftelijke goedkeuring van Jonk, recht heeft op zes bruto maandsalarissen, inclusief (gemaximeerd) vakantiegeld.
55. Jonk heeft in het petitum van zijn zelfstandig tegenverzoek slechts toekenning van deze vergoeding gevorderd, *"voor het geval"* dat de Arbitragecommissie *"onverhoopt tot het oordeel komt dat met het statement de arbeidsovereenkomst door Jonk en/of Kohler is opgezegd"*. De voorwaarde waaronder de vordering is ingesteld doet zich niet voor, zodat de Arbitragecommissie niet aan beoordeling van de verschuldigdheid van de vergoeding toekomt en – in het verlengde daarvan – geen ruimte ziet om de vordering toe te wijzen. Nu Jonk zijn vordering inzake de contractuele ontslagvergoeding zo heeft geformuleerd, dat aan beoordeling daarvan niet wordt toegekomen en die vordering in deze procedure niet toegewezen kan worden, ziet de Arbitragecommissie niet in welk belang Volendam onder die omstandigheden heeft bij haar verzoek onder 6 van het verzoekschrift om aan Jonk die vergoeding niet te voldoen. Dat verzoek zal dus bij gebrek aan belang moeten worden afgewezen.



Inleveren bedrijfseigendommen

56. Volendam stelt dat Jonk op 4 december 2023 heeft geweigerd om op kantoor te komen om afspraken te maken over de overdracht en het inleveren van de bedrijfseigendommen, hoewel hij daar tegen de achtergrond van de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 december 2023 toe gehouden was.
57. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is niet geëindigd per 1 december 2023, zoals de Arbitragecommissie heeft geoordeeld in het mondeling deelvonnis van 7 februari 2024. Op grond van artikel 5.13 van arbeidsovereenkomst dient Jonk bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de eigendommen van Volendam in te leveren. Deze eigendommen betreffen ter beschikking gestelde kleding en schoeisel, alsmede alle schriftelijke stukken, fotokopieën, geautomatiseerde bestanden en andere dragers van gegevens die Jonk van of ten behoeve van Volendam tijdens de arbeidsovereenkomst onder zich heeft gekregen.
58. Uit artikel 5.13 volgt dat de vordering tot afgifte van de stukken van eventuele eigendommen van Volendam eerst opeisbaar is op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, te weten 1 mei 2024. Een eventuele vordering van Volendam ter zake is op dit moment (nog) prematuur, waardoor de Arbitragecommissie de gevraagde veroordeling en daaraan gekoppelde dwangsom afwijst. Zij gaat er daarbij van uit dat Jonk de betreffende zaken na het einde van het dienstverband in lijn met de op hem rustende contractuele verplichtingen, zal inleveren.

Afgifte overzicht vakantiedagen

59. Jonk heeft een voorwaardelijke vordering ingesteld tot (onder meer) afgifte door Volendam van een overzicht van nog openstaande vakantiedagen.



Ook deze vordering is evenwel slechts ingesteld "voor het geval" de Arbitragecommissie "onverhoopt tot het oordeel komt dat met het statement van 1 december 2023 de arbeidsovereenkomst door Jonk en/of Kohler is opgezegd". Aan deze voorwaarde wordt niet voldaan, zodat de Arbitragecommissie aan inhoudelijke beoordeling van de vordering niet toekomt en die vordering zal afwijzen.

Bonus

60. Jonk maakt aanspraak op betaling van bonussen. Het betreft allereerst de conditionele additionele bruto premie bij handhaving in de Eredivisie, zoals bedoeld in artikel 8.1 van de arbeidsovereenkomst (hierna: "Handhavingsbonus"). Voorts maakt Jonk aanspraak op betaling van de bonus voor sportieve- en talentontwikkeling als bedoeld in artikel 9 van de arbeidsovereenkomst (hierna: "Ontwikkelbonus").

Stellingen van partijen ten aanzien van de Handhavingsbonus en Ontwikkelbonus

61. Jonk stelt, kort samengevat, dat Volendam aan hem de Handhavingsbonus 2022/2023 heeft toegekend, door middel van een besluit van het Bestuur en dat hem die bonus ook is toegezegd door het bestuur. Overigens is ook aan de contractuele voorwaarden voor toekenning voldaan.
- Op grond van artikel 8 van de arbeidsovereenkomst is de Handhavingsbonus verschuldigd indien sprake is van een stijging van de omzet in de genormaliseerde begroting van Volendam in het betreffende seizoen van tenminste € 125.000,--, althans indien het zogenoemde gerealiseerde transfersaldo over het betreffende seizoen tenminste € 125.000,-- positief is geweest.
- De omzet is in het seizoen 2022/2023 voor meer dan € 125.000,-- gestegen.
- Het gerealiseerde transfersaldo moet worden berekend aan de hand van inkomende transfers in de transferwindow in de zomer van 2022, inkomende en uitgaande transfers in de transferwindow in de winter 2022/2023 en uitgaande transfers in de transferwindow van de zomer van 2023. Dit transfersaldo is hoger dan € 125.000,--.



62. De Ontwikkelbonus 2022/2023 is eveneens door het Bestuur vastgesteld door middel van een besluit. Het Bestuur heeft deze bonus vastgesteld op € 250.000,-- voor Team Jonk. Vlak voor het ontslag van het Bestuur heeft Van Leeuwen op 29 november 2023 de verdeling van de Ontwikkelbonus gecommuniceerd met het Bestuur. Aan de Ontwikkelbonus ligt een evaluatie ten grondslag, die op 14 december 2023 aan Veerman is verzonden.
63. Volendam betwist dat zij de Handhavingsbonus 2022/2023 en de Ontwikkelbonus 2022/2023 heeft toegekend. Volendam stelt daartoe, kort samengevat, dat het Bestuur van Volendam geen besluit ter zake heeft genomen. Op grond van de statuten zouden van bestuursvergaderingen vastgestelde agenda's en notulen beschikbaar moeten zijn om vast te kunnen stellen of er een besluit is genomen. Deze ontbreken. Voorts geldt dat buiten vergaderingen wel besluiten kunnen worden genomen door het Bestuur, mits alle bestuurders in de gelegenheid zijn gesteld om hun mening omtrent een besluit te geven. Matroos is niet in de gelegenheid gesteld om zijn mening te geven, zodat Volendam niet rechtsgeldig vertegenwoordigd kon worden. Daarnaast heeft Volendam geen (schriftelijke) stukken aangetroffen waaruit blijkt dat het Bestuur de bonussen heeft toegekend en toegezegd aan Jonk.
64. Ten aanzien van de Handhavingsbonus stelt Volendam voorts dat voor toekenning daarvan bepalend is de voorwaarden uit de arbeidsovereenkomst voor het seizoen 2022/2023. Op grond daarvan is bepalend het zogenoemde gerealiseerde transfersaldo dat over het betreffende seizoen tenminste € 125.000,-- positief dient te zijn geweest. De bonus over het seizoen 2022/2023 is niet afhankelijk van omzetsijging, omdat deze voorwaarde pas geldt vanaf het seizoen 2023/2024.
65. Het transfersaldo wordt, aldus Volendam, bepaald aan de hand van de inkomende en uitgaande transfers in de transferwindow lopende van 1 juli 2022 t/m 31 augustus 2022 en de inkomende en uitgaande transfers uit de transferwindow lopende van 1 januari 2023 t/m 31 januari 2023. Volendam stelt in dit kader dat daarmee de duur van de arbeidsovereenkomst gelijkloopt aan de periode waarop de bonusregeling betrekking heeft, te weten het seizoen 2022/2023.



Voorts verwijst Volendam in dit kader naar de betalingstermijn van de bonus, te weten 30 dagen na het einde van het seizoen. Deze betalingstermijn valt voor het einde van het transferwindow in de zomer 2023.

Indien de uitleg van Jonk en Kohler wordt gevolgd, zou een werknemer die niet langer in dienst is bij Volendam en mogelijk in dienst treedt bij een andere voetbalclub invloed kunnen uitoefenen op een bonus door betrokken te zijn bij een transfer van of naar Volendam.

66. Volendam stelt dat het transfersaldo over het seizoen 2022/2023 negatief is en verwijst naar de verklaring van Van Temmen, welke als productie 44 door Volendam is overgelegd en waaruit volgt dat het transfersaldo negatief is onder verwijzing naar diverse financiële rapportages.
67. Volendam stelt dat zij eerst na het ontslag van het Bestuur op de hoogte is gekomen van het standpunt van Jonk en Kohler met betrekking tot toekenning van de Ontwikkelbonus 2022/2023. Dat de Ontwikkelbonus in een managementrapportage wordt genoemd leidt er niet toe dat de Ontwikkelbonus is toegekend. Dit vormt slechts onderdeel van een voorzichtige begroting waarbij alle mogelijke kosten zo vroeg mogelijk moeten worden benoemd. De e-mailcorrespondentie tussen Van Leeuwen en Bond op 29 november 2023 is geen vertegenwoordigingshandeling van Volendam, maar enkel een antwoord op de vraag van Bond hoe bij toekenning van de bonus deze verdeeld zou moeten worden. Daarbij merkt Volendam op dat de communicatie over de Ontwikkelbonus eerst kort voor het ontslag van het Bestuur is opgestart. De evaluatie is (pas) na het ontslag opgesteld. Ten slotte stelt Volendam dat de onderbouwing in het document "Vaststelling en toekenning bonus" niet voldoet en niet past bij onder meer het grote financiële verlies dat Volendam in het seizoen 2022/2023 heeft geleden.



Besluit toekenning Handhavingsbonus 2022/2023 en Ontwikkelbonus 2022/2023 en toezegging daarvan aan Jonk

68. De Arbitragecommissie dient (allereerst) vast te stellen of het Bestuur van Volendam (i) besluiten heeft genomen tot toekenning van de Handhavingsbonus 2022/2023 en de Ontwikkelbonus 2022/2023 en/of (ii) die Handhavingsbonus en/of die Ontwikkelbonus heeft toegezegd aan Jonk.
69. De Arbitragecommissie stelt voorop dat op grond van artikel 2:291 BW het bestuur van een stichting belast is met het besturen van de stichting, behoudens beperkingen in de statuten. Het bestuur vertegenwoordigt de stichting, zoals volgt uit artikel 2:292 lid 1 BW. De statuten kunnen de bevoegdheid tot vertegenwoordiging bovendien toekennen aan een of meer bestuurders. De bevoegdheid tot vertegenwoordiging die aan het bestuur of een bestuurder toekomt is blijkens art. 2:292 lid 3 BW onbeperkt en onvoorwaardelijk, tenzij uit de wet anders voortvloeit. Indien een bestuur de vertegenwoordigingsbevoegdheid te buiten is gegaan, dan is de stichting in beginsel toch gebonden. Dit is het gevolg van het algemene karakter van de vertegenwoordigingsbevoegdheid van het bestuur. Op de enige toegelaten uitzondering, namelijk de uit de wet voortvloeiende beperking van de bevoegdheid, kan slechts de stichting zich beroepen (artikel 2:292 lid 3 BW). Indien een bevoegdheidsbeperking interne werking heeft, maakt het in beginsel geen verschil of degene die met de stichting handelde van deze interne bevoegdheidsbeperking op de hoogte was. Wel kan het zich voordoen dat in de omstandigheden van het gegeven geval het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat degene die met de rechtspersoon handelde de stichting aan de met deze gesloten overeenkomst houdt, indien hij ondanks de hem bekende bevoegdheidsbeperking toch de overeenkomst aanging (HR 17 december 1982, NJ 1983/480).



70. In artikel 7 lid 2 van de statuten van Volendam is opgenomen dat de vertegenwoordigingsbevoegdheid mede toekomt aan twee gezamenlijk handelende bestuursleden.
71. De bestuurders Smit, Bond en Corn Veerman hebben door middel van een schriftelijke verklaring ten behoeve van deze procedure tot uitdrukking gebracht dat zij aan Jonk en Kohler de Handhavingsbonus en Ontwikkelbonus hebben toegekend. In dit kader hebben zij toegelicht dat de besluiten door een meerderheid van het Bestuur zijn genomen, te weten de drie voornoemde bestuursleden. Ten aanzien van de Handhavingsbonus verklaren zij dat zij *“dit toegekend, intern doorgevoerd en aan de mannen van ‘Team Jonk’ beloofd hebben als zijnde het bevoegde bestuur”*. Ten aanzien van de Ontwikkelbonus verklaren zij *“ook deze bonus is daarom rechtmatig en ook toegekend, bij meerderheid van bestuur, (weliswaar wat later) intern doorgevoerd en ook toegezegd en beloofd aan ‘Team Jonk’. En vlak voor ons ontslag is ook de bonus-verdeling per individu intern doorgegeven, zodat hierover geen misverstanden konden ontstaan”*.
72. Matroos, destijds tevens bestuurder naast Smit, Bond en Veerman, verklaart dat hem niet bekend is dat er na een vergadering van 28 juni 2023 een nieuwe bestuursvergadering is geweest waarin een besluit is genomen aangaande een andere bonus dan het op 28 juni 2023 besproken en vastgelegde onvoorwaardelijke deel van de Handhavingsbonus. Hij sluit niet uit dat er toch een besluit is genomen over de kwestie door de overige bestuurders. Hij verklaart daarin niet te zijn gekend of daarover te zijn geïnformeerd.
73. Op basis van bovenvermelde verklaringen van de voormalige bestuurders Smit, Bond, Corn Veerman en Matroos kan de Arbitragecommissie vooralsnog niet tot het oordeel komen dat het Bestuur inderdaad besluiten heeft genomen over toekenning van de Handhavingsbonus en Ontwikkelbonus. De verklaringen van bestuurders Smit, Bond en Corn Veerman geven, gelet op de gemotiveerde betwisting door Volendam, onvoldoende inzicht in het besluitvormingsproces binnen het Bestuur.



Evenmin blijkt voor de Arbitragecommissie op welke wijze de besluiten zijn vastgelegd.

74. De verklaringen van de voormalige bestuurders geven evenmin inzicht in de wijze waarop de Handhavingsbonus en Ontwikkelbonus zouden zijn toegekend aan Jonk. De verklaringen geven geen inzicht of dit (alleen) mondeling is gegaan – en zo ja: wanneer - of ook schriftelijk en of daarbij ook de voorwaarden voor toekenning van de Handhavingsbonus en Ontwikkelbonus zijn besproken of vastgelegd.
75. Jonk heeft communicatie overlegd tussen een externe boekhouder en de financiële afdeling van Volendam. In deze communicatie wordt gesproken over een *voornemen* om een bonus toe te kennen. De communicatie geeft geen inzicht of een bonus daadwerkelijk is toegekend en gecommuniceerd aan Jonk.
- Voorts heeft Jonk communicatie van 20 november 2023 tussen een bestuurslid enerzijds en een lid van Team Jonk (Van Leeuwen) anderzijds overgelegd. Uit deze communicatie volgt dat afstemming heeft plaatsgevonden over de Handhavingsbonus. Het vaste gedeelte van de Handhavingsbonus is uitbetaald door Volendam. In de communicatie is evenwel ten aanzien van de Handhavingsbonus (derhalve het additionele gedeelte van de Handhavingsbonus) niet opgenomen dat deze is toegekend, maar dat deze (nog) afhankelijk is van het transfersaldo.
- Op 29 november 2023, derhalve nadat het Bestuur bekend is geworden met het voornemen van de RvC om het Bestuur te ontslaan, vindt communicatie plaats tussen een bestuurslid enerzijds en een lid van Team Jonk (Van Leeuwen) anderzijds over de Ontwikkelbonus. Uit deze email kan de Arbitragecommissie niet opmaken dat de Ontwikkelbonus is toegezegd door Volendam aan Jonk. Uit de email volgt dat Van Leeuwen aangeeft aan het bestuurslid hoe de Ontwikkelbonus (bij toekenning) zou moeten worden verdeeld tussen de leden van team Jonk. Over de hoogte van de Ontwikkelbonus of andere voorwaarden voor toekenning wordt niet gecommuniceerd.



76. Aangezien Jonk aan zijn vorderingen tot betaling van de Handhavingsbonus en Ontwikkelbonus ten grondslag legt dat het Bestuur van Volendam (i) besluiten heeft genomen om de Handhavingsbonus en Ontwikkelbonus aan hem toe te kennen en (ii) de uitkering van de Handhavingsbonus en Ontwikkelbonus ook aan hem heeft toegezegd, rust de stelplicht (en bewijslast) ten aanzien van de totstandkoming van de besluiten van het Bestuur en de toezegging op hem.
77. Gelet op zowel de gemotiveerde betwisting door Volendam van de overgelegde bewijsmiddelen als op de hierboven opgenomen overwegingen van de Arbitragecommissie over de waardering van deze bewijsmiddelen, ligt het op de weg van Jonk om zijn onder 76 genoemde stellingen te bewijzen.
78. Jonk heeft in het verweerschrift uitdrukkelijk bewijs aangeboden van zijn stellingen. De Arbitragecommissie zal Jonk toelaten om bewijs te leveren van zijn stellingen dat het Bestuur van Volendam besluiten heeft genomen om de Handhavingsbonus en Ontwikkelbonus aan hem toe te kennen en dat de uitkering van de Handhavingsbonus en Ontwikkelbonus door het Bestuur van Volendam ook aan hem is toegezegd.

Voorwaarden Handhavingsbonus 2022/2023

79. De Arbitragecommissie dient voorts vast te stellen of aan de voorwaarden voor toekenning van de Handhavingsbonus 2022/2023 is voldaan. Is aan die voorwaarden voldaan, dan heeft Jonk immers een contractuele aanspraak op die bonus, zelfs als daartoe niet door het Bestuur is besloten en/of die bonus hem niet door het Bestuur is toegezegd.
80. Bij beoordeling van de vraag of aan de voorwaarden van de Handhavingsbonus 2022/2023 is voldaan, neemt de Arbitragecommissie de Arbeidsovereenkomst 2022 tot uitgangspunt. Jonk heeft gesteld dat bij bepaling van de Handhavingsbonus gekeken moet worden naar de omzetsijging bij Volendam. Deze voorwaarde voor de Handhavingsbonus is echter verbonden aan de Handhavingsbonus zoals opgenomen in zijn Arbeidsovereenkomst 2023, terwijl de discussie tussen partijen zich toespitst op de Handhavingsbonus over het seizoen 2022/2023.



Nergens blijkt uit dat partijen de bedoeling hadden om bestaande afspraken over de bonus open te breken en daaraan met terugwerkende kracht andere voorwaarden te verbinden.

81. De arbeidsovereenkomst tussen Volendam enerzijds en Jonk anderzijds komt ingevolge artikel 6:217 lid 1 BW tot stand door een aanbod en de aanvaarding daarvan. Wat de inhoud van een eenmaal gesloten overeenkomst is, hangt af van wat partijen hebben verklaard en uit elkaars verklaringen en gedragingen hebben afgeleid, overeenkomstig de zin die zij daaraan in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs mochten toekennen (artikelen 3:33 en 3:35 BW). Bij de uitleg van een schriftelijke overeenkomst moet niet alleen gekeken worden naar de taalkundige uitleg, maar komt het aan op de zin die partijen in de gegeven omstandigheden, gelet op hun verklaringen en gedragingen over en weer, redelijkerwijs aan deze bepalingen mochten toekennen en hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Tevens komt betekenis toe aan de wijze waarop partijen uitvoering hebben gegeven aan de overeenkomst. Dit betreft de zogenaamde Haviltex-maatstaf.
82. Partijen twisten over de vraag welke transferopbrengsten en -uitgaven (kosten) moeten worden meegerekend bij de bepaling van het transfersaldo. Jonk neemt als uitgangspunt het saldo van de inkomende transfers in de periode van 1 juli 2022 t/m 31 augustus 2022, de inkomende en uitgaande transfers in de periode van 1 januari 2023 t/m 31 januari 2023 en uitgaande transfers in de periode van 1 juli 2023 t/m 31 augustus 2023.
- Volendam stelt daar tegenover dat voor bepaling van het transfersaldo moet worden uitgegaan van de inkomende en uitgaande transfers in de periode van 1 juli 2022 t/m 31 augustus 2022 en inkomende en uitgaande transfers in de periode van 1 januari 2023 t/m 31 januari 2023.
83. In artikel 8.1 van de Arbeidsovereenkomst 2022 is als voorwaarde voor toekenning van de Handhavingsbonus gesteld dat het zogenaamde gerealiseerde transfersaldo over het betreffende seizoen tenminste € 125.000,-- positief is geweest.



In de overeenkomst is opgenomen dat het gerealiseerd transfersaldo wordt gedefinieerd als het verschil tussen de cumulatieve netto transferopbrengsten minus de cumulatieve netto transferuitgaven. Onder netto transferopbrengst wordt verstaan de daadwerkelijk door Volendam ontvangen vaste transfervergoeding en eventuele variabele vergoedingen (derhalve na aftrek van eventuele vergoedingen die verschuldigd zijn uit hoofde van de regelgeving van de FIFA en/of KNVB). Voorts is opgenomen dat uitbetaling van de bonus plaatsvindt in de vorm van een lumpsumvergoeding en uiterlijk 30 dagen na het einde van het seizoen moet worden voldaan.

84. De Arbitragecommissie stelt vast dat in artikel 8.1 van de Arbeidsovereenkomst 2022 niet met zoveel woorden is benoemd met welke transferperioden rekening moet worden gehouden bij bepaling van het transfersaldo. Op basis van uitleg van de overeenkomst is de Arbitragecommissie voorshands van oordeel dat bij bepaling van het gerealiseerde transfersaldo rekening moet worden gehouden met de inkomende en uitgaande transfers uit de transferwindow van 1 juli 2022 t/m 31 augustus 2022 en de inkomende en uitgaande transfers uit de transferwindow van 1 januari 2023 t/m 31 januari 2023.
85. Daarvoor is allereerst redengevend dat de Handhavingsbonus betrekking heeft op het seizoen 2022/2023. Uit de arbeidsovereenkomst volgt dat partijen ervan uitgaan dat het seizoen loopt van 1 juli 2022 t/m 30 juni 2023. De arbeidsovereenkomst eindigt in beginsel na die periode. Enkel de transferwindows van 1 juli 2022 t/m 31 augustus 2022 en 1 januari 2023 t/m 31 januari 2023 vallen binnen het seizoen 2022/2023.
86. Voorts volgt uit artikel 8.1 van de Arbeidsovereenkomst 2022 dat betaling van de bonus plaats zou moeten vinden uiterlijk 30 dagen na het einde van het seizoen. Het seizoen eindigt op 30 juni 2023. Dit zou betekenen dat betaling van de Handhavingsbonus uiterlijk 30 juli 2023 zou moeten plaatsvinden.



Deze betalingstermijn is niet te rijmen met een vaststelling van een transfersaldo waarvan de transferperiode nog loopt en zou eindigen op 31 augustus 2023.

87. Jonk stelt, naar het oordeel van de Arbitragecommissie terecht, dat de Handhavingsbonus betrekking heeft op sportieve prestaties in het seizoen waarin handhaving is bewerkstelligd. De spelers die aan handhaving hebben bijgedragen, zullen in de regel eerst na dat seizoen voor een transfer in aanmerking komen. Daar staat evenwel tegenover dat de door Jonk en Kohler voorgestane uitleg ook tot gevolg heeft dat Jonk en Kohler invloed zouden kunnen uitoefenen op de hoogte van de bonus, indien zij na beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij Volendam in dienst zouden treden bij een andere Betaald Voetbal Organisatie en een transfer zouden bewerkstelligen van of naar Volendam.
88. Nu Jonk aan zijn vordering tot betaling van de Handhavingsbonus (ook) ten grondslag heeft gelegd dat aan de voorwaarden voor toekenning, zoals hij die uitlegt, is voldaan en hij bewijs heeft aangeboden van die stelling, zal hij in de gelegenheid worden gesteld om dat bewijs te leveren. Anders gezegd: hij wordt in de gelegenheid gesteld om te bewijzen (i) dat - in afwijking van het hiervoor weergegeven voorlopige oordeel van de Arbitragecommissie - voor bepaling van het transfersaldo als bedoeld in artikel 8.1 van de Arbeidsovereenkomst 2022 bepalend is het saldo van de inkomende transfers in de periode van 1 juli 2022 t/m 31 augustus 2022, de inkomende en uitgaande transfers in de periode van 1 januari 2023 t/m 31 januari 2023 en uitgaande transfers in de periode van 1 juli 2023 t/m 31 augustus 2023 en (ii) dat bij die uitleg het vereiste transfersaldo is gehaald. De stelplicht (en bewijslast) van een en ander rust op hem.
89. De Arbitragecommissie houdt iedere verdere beslissing ten aanzien van de onderwerpen waarover niet in het navolgende dictum wordt beslist aan.



De beslissing

Rechtdoende als goede personen naar billijkheid

De Arbitragecommissie:

Op het verzoek van Volendam:

- a. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen Volendam en Jonk op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder g BW) per 1 mei 2024;
- b. wijst af de verzoeken 5 t/m 8.

Op het tegenverzoek van Jonk:

- a. bepaalt dat Jonk recht heeft op de wettelijke transitievergoeding;
- b. wijst af de verzoeken 8, 9, 10 (voor het overige, dat wil zeggen: daargelaten het verzoek inzake de transitievergoeding), 13 en 14.

Alvorens verder te beslissen:

- laat Jonk toe te bewijzen, door alle middelen rechtens, feiten en omstandigheden waaruit blijken (i) de door Jonk gestelde besluiten van het Bestuur van Volendam ten aanzien van toekenning van de Handhavingsbonus 2022/2023 en Ontwikkelbonus 2022/2023 aan Jonk en / of (ii) de door Jonk gestelde toezegging van het Bestuur van Volendam tot uitkering van de Handhavingsbonus 2022/2023 en/of de Ontwikkelbonus 2022/203 aan Jonk;



- laat Jonk toe te bewijzen, door alle middelen rechtens, feiten en omstandigheden waaruit blijkt (i) dat bij berekening c.q. vaststelling van het transfersaldo als bedoeld in artikel 8 van de Arbeidsovereenkomst 2022 bepalend is het saldo van de inkomende transfers in de periode van 1 juli 2022 t/m 31 augustus 2022, de inkomende en uitgaande transfers in de periode van 1 januari 2023 t/m 31 januari 2023 en uitgaande transfers in de periode van 1 juli 2023 t/m 31 augustus 2023 en (ii) dat bij die uitleg het vereiste transfersaldo is gehaald;
- verzoekt Jonk om binnen 14 dagen na dagtekening van dit tussenvonnis op te geven aan het secretariaat van de KNVB of hij getuigen wenst te horen en zo ja, hoeveel getuigen hij naar voren wenst te brengen;
- bepaalt dat indien getuigen naar voren worden gebracht Jonk uiterlijk 3 dagen voor de dag van de getuigenverhoren, als voorzien in artikel 46 jo artikel 13 van het Arbitragereglement, mededeling doet van de naam, woonplaats en eventuele functie van de getuigen alsmede de onderwerpen waarover elke getuige kan verklaren;
- bepaalt dat een eventueel getuigenverhoor zal plaatsvinden ten overstaan van de voorzitter van de Arbitragecommissie, vergezeld door de secretaris;
- houdt iedere overige beslissing aan.

Aldus gewezen te Zeist op 8 maart 2024