



In welke mate reikt de juridische bescherming van minderjarige Belgische profvoetballers?

STAGEPLAATS – KRC GENK

HANNE REICHPietsch

3 RPR B

Bedrijfsmanagement – afstudeerrichting Rechtspraktijk

Promotor: An Thoelen

Projectmentor: Dirk Wiest

Academiejaar 2018-2019





In welke mate reikt de juridische bescherming van minderjarige Belgische profvoetballers?

STAGEPLAATS – KRC GENK

HANNE REICHPietsch

3 RPR B

Bedrijfsmanagement – afstudeerrichting Rechtspraktijk

Promotor: An Thoelen

Projectmentor: Dirk Wiest

Academiejaar 2018-2019



Woord vooraf

“I’ve never scored a goal in my life without getting a pass from someone else.”¹

Met deze uitspraak van de Amerikaanse voetbalster Abby Wambach rond ik een periode van zes maanden schrijven af. Deze bachelorproef betekent niet alleen het einde van mijn studententijd op de Hogeschool PXL, maar ook het einde van mijn fantastische stage op KRC Genk.

Het is net deze stageplaats die ik allereerst wil bedanken voor de onvergetelijke momenten die ik hier heb mogen beleven. Ik wil graag een woord van dank richten aan de collega’s van KRC Genk. Deze hebben me steeds met raad en daad bijgestaan. Ook het feit dat ik op alle festiviteiten met betrekking tot de kampioenviering aanwezig mocht zijn, gaf me steeds het gevoel dat ik deel uitmaakte van het team en niet louter een stagiaire was. In het bijzonder wil ik aan mijn stagementor binnen de club, namelijk Dirk Wiest, een speciaal woord van dank richten. Hij heeft me altijd de nodige informatie ter beschikking gesteld en me begeleid tijdens de totstandkoming. Ditzelfde geldt voor Roland Breugelmans die de tijd nam om me in een interview over de werking van het jeugddepartement van KRC Genk te woord te staan. Niet alleen de educatieve ondersteuning, maar ook de gezellige momenten die ik hier heb mogen beleven, hebben ervoor gezorgd dat de club vanaf heden een plekje in mijn hart heeft.

Vervolgens wil ik An Thoelen bedanken. Zij was gedurende de realisatie van dit werk mijn projectbegeleidster. Haar tips, feedback en geduld hebben in een positieve zin bijgedragen aan het huidige resultaat van deze proef.

Ten slotte wil ik mijn familie en vrienden bedanken voor het bieden van een luisterend oor. Niet alleen tijdens het schrijven van dit werk, maar ook gedurende mijn gehele opleiding stonden zij steeds paraat met wijze raad én dit zowel in de goede als in de moeilijkere periodes. Evenals Sam Sleven en Rachelle Onclin die de tijd hebben genomen deze bachelorproef grammaticaal te controleren, wil ik bedanken voor hun hulp.

Precies om bovenstaande redenen heb ik dit citaat uitgekozen. Een goed resultaat bereik je nooit zonder de hulp van anderen. Ieder heeft op zijn manier zijn steentje bijgedragen om mij ten volle te ondersteunen en hiervoor ben ik hen heel dankbaar.

¹ “I’ve never scored a goal in my life without getting a pass from someone else.” (Abby Wambach).

Abstract

De vraag waarrond deze bachelorproef is opgebouwd, namelijk in welke mate minderjarige Belgische profvoetballers van juridische bescherming genieten, omschrijft tevens het doel van dit onderzoek. Aan de hand van een literatuurstudie en persoonlijke gesprekken wordt ernaar gestreefd een overzicht uit te werken omtrent de verschillende beschermingsmechanismen waarop minderjarige profvoetballers vandaag de dag beroep kunnen doen. Naast het bieden van een overzicht moet het voornamelijk een aanzet geven om ontbrekende, maar wel essentiële beschermingen uit te werken. Om een werk op te stellen dat zowel ouders als spelers en clubs aanspreekt, is het geheel aangevuld met praktijkvoorbeelden.

Allereerst wordt er ter omkadering van deze proef onderzocht in welke mate een minderjarige bevoegd is om een profcontract te ondertekenen. Deze onderzoeksvraag gaat gepaard met het onderzoek naar het basisbegrip 'minderjarigheid' en de begrippen die hierbij komen kijken zoals handelingsbekwaamheid, vertegenwoordiging en ouderlijk gezag. Ook de gewijzigde minimumleeftijd, de transferbeperking van spelers jonger dan zeventien jaar en de manier waarop een arbeidsovereenkomst een einde neemt, worden hier beschreven.

In het daaropvolgende hoofdstuk wordt er een antwoord gegeven op de vraag wat er gebeurt met de inkomsten van een minderjarige profvoetballer in een wereld waarin geld toch wel een grote rol speelt.

Men mag niet vergeten dat minderjarigen nog altijd kind zijn en vervolgens nog de verplichting hebben om naar school te gaan. Aanvullend dienen ze zich eigenlijk te onthouden van het verrichten van arbeidsprestaties. Waar hoofdstuk drie het belang van de leerplicht aankaart, tracht hoofdstuk vier het begrip 'kinderarbeid' en de regels met betrekking tot de schending van de kinderrechten te schetsen.

Er wordt afgesloten met een overzicht omtrent arbeidsrechtelijke bepalingen. Dit behandelt veeleer algemene regelgeving zoals de vakantieregeling, het werken op zon- en feestdagen, de maximaal te presteren arbeidsduur enzovoort.

Uitgaande van het onderzoek verricht in de hoofdstukken één tot en met vijf wordt het duidelijk dat een minderjarige (profvoetballer) van talrijke beschermingen mag genieten. Finaal wordt er in de conclusie melding gemaakt van zowel de reeds gekende beschermingen als de merkwaardige bevindingen.

Kernwoorden: minderjarigheid – arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars – profvoetbal – beschermingsmechanismen

Inhoudstafel

Woord vooraf	2
Abstract	3
Inhoudstafel	4
Inleiding	6
1 Is een minderjarige bevoegd om een profcontract te ondertekenen?	8
1.1 Wat is de juridische definitie van een minderjarige?	8
1.1.1 Wat wordt er bedoeld met rechtsbekwaamheid en handelingsbekwaamheid?	9
1.2 Wie mag optreden als bevoegd persoon?	9
1.2.1 Zijn hierop uitzonderingen?	10
1.2.2 Praktijkvoorbeeld – ouderlijk gezag	12
1.3 Welke veranderingen bracht het koninklijk besluit van Kris Peeters over de gewijzigde minimumleeftijd met zich mee?	13
1.3.1 Wat houdt de wetswijziging precies in?	13
1.3.2 Hoe zal de wetswijziging omgaan met excessen?	16
1.3.3 Zal de verlaagde minimumleeftijd voor meer sterkmakingen zorgen?	17
1.3.3.1 Praktijkvoorbeeld – zaak Lokilo	18
1.3.4 Wat met jongeren van andere sporten waar de gewijzigde minimumleeftijd niet van kracht is?	19
1.4 Wat houdt de transferbeperking van spelers jonger dan zeventien jaar in?	21
1.4.1 Wat betekent dit inhoudelijk?	21
1.4.2 Wat is het voordeel hiervan voor de speler?	22
1.4.3 Wat is het voordeel hiervan voor de club?	23
1.4.4 Praktijkvoorbeeld – transferbeperking	23
1.4.5 Welk standpunt neemt de FIFA in?	24
1.5 Wanneer is er sprake van een profcontract?	25
1.5.1 Aan welke voorwaarden is een arbeidsovereenkomst voor een betaalde sportbeoefenaar onderworpen?	25
1.5.2 Als welke soort overeenkomst kan een profcontract gekwalificeerd worden?	26
1.5.3 Hoe neemt een arbeidsovereenkomst voor een betaalde sportbeoefenaar een einde?	27
1.5.4 Wanneer wordt een arbeidsovereenkomst geschorst?	31
1.5.4.1 Hoe zit het met de uitbetaling van het loon gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid?	31
1.6 Hoe gebeurt de ondertekening bij KRC Genk?	32
2 Wat gebeurt er met de inkomsten van de jonge profvoetballer?	33
2.1 Wie mag deze inkomsten beheren?	33
2.2 Wat gebeurt er met de reeds ontvangen gelden indien de minderjarige de leeftijd van achttien jaar bereikt?	35
3 Zijn minderjarigen niet onderhevig aan een schoolplicht?	36
3.1 Wat verstaat men onder schoolplicht?	36
3.2 Bestaan er uitzonderingen op de leerplicht?	37
3.2.1 Welke procedure wordt er binnen KRC Genk toegepast indien de minderjarige school mist wegens een wedstrijd op verplaatsing of in het buitenland?	38
4 Wanneer is er sprake van kinderarbeid betreffende de profcarrière?	39
4.1 Wat is kinderarbeid?	39
4.2 Wat indien de regels met betrekking tot de kinderrechten geschonden worden?	41

5	In welke mate zijn de regels van het arbeidsrecht van toepassing op de minderjarige profvoetballers?	42
5.1	Wat is de maximale arbeidsduur dat de minderjarige per dag of per week mag presteren?	43
5.1.1	Wat is de maximale arbeidsduur dat de minderjarige profvoetballer mag presteren?	44
5.2	Op welke rustpauzes heeft de minderjarige profvoetballer recht?	45
5.2.1	Rustpauzes.....	45
5.2.2	Overwerk	46
5.2.3	Nachtarbeid	47
5.2.4	Zon- en feestdagen.....	47
5.2.5	Jaarlijkse vakantie.....	48
5.2.6	Sancties.....	48
5.3	In welke mate genieten profvoetballers van een syndicale afvaardiging of bescherming bij KRC Genk?	49
	Besluit.....	50
	Literatuurlijst	51
	Wetgeving	51
	Rechtsleer.....	51
	Onlinebronnen	52
	Persoonlijke communicatie	54
	Bijlage 1	55
	Bijlage 2	67

Inleiding

In een wereld waarin voetbal een belangrijke plaats in de maatschappij heeft ingenomen en de impact ervan op een volk alleen maar groeit, bevindt zich een miljoenenbusiness waarin voetballers een belangrijke factor van het spel vormen. Het is de enige sport die over de kracht beschikt om een bevolkingsgroep van een oorlogvoerend land zich te laten verzoenen. Mensen gaan zich op unieke wijze verenigen om als één blok achter hun team te staan. Een georganiseerd bedrijf, een geoliede machine, is essentieel om deze miljoenenwereld draaiende te houden.

Clubs willen getalenteerde spelers liefst zo jong en zo snel mogelijk ontdekken. Niet alleen komt dit de resultaten van de club ten goede, ook de clubkas wordt gespijsd indien de desbetreffende speler getransfereerd wordt. Geld is een sleutel die op elke deur van de voetbalwereld past. Jonge spelers worden vaak gelokt door aanzienlijke bedragen. De vraag die men zich kan stellen is in welke mate deze spelertjes juridische beschermd worden. Deze vraagstelling vormt de basis van dit werk.

Het is de bedoeling om met het schrijven van deze proef te achterhalen in welke mate minderjarige profvoetballers over bepaalde beschermingsmechanismen beschikken. Het werk zou tevens zowel clubs als spelers en ouders een beeld kunnen geven omtrent de huidige, juridische, Belgische bescherming én bijkomend een aanzet kunnen geven om extra, ontbrekende beschermingen in het leven te roepen. Aangezien de uitwerking van dit werk zich veelal focust op een theoretische benadering worden er doorheen de uiteenzetting van deze bachelorproef enkele praktijkvoorbeelden aangehaald. Deze voorbeelden pogen het geheel luchtiger te maken en vervolgens een beter beeld te schetsen over de bijhorende materie. Om de juridische bescherming die op de dag van vandaag geldt in kaart te brengen, zal er in volgende volgorde gewerkt worden:

Het eerste hoofdstuk van deze bachelorproef focust zich op het begrip dat centraal staat in dit werk, meer bepaald: de minderjarigheid. Is de minderjarige bekwaam om in eigen naam te handelen en wie eventueel mag optreden als zijn vertegenwoordiger zijn vragen die hier aan bod komen. Ook het koninklijk besluit van Kris Peeters betreffende de gewijzigde minimumleeftijd waarop een arbeidsovereenkomst voor een profvoetballer kan worden afgesloten, wordt diepgaand besproken. Dit koninklijk besluit heeft een belangrijke wijziging teweeggebracht binnen de voetbalwereld. De naar mijn mening grootste bescherming waarvan minderjarige profvoetballers genieten, is de transferbeperking die wordt opgelegd door zowel de Koninklijke Belgische Voetbalbond als de FIFA (Fédération Internationale de Football Association). Aangezien beide instanties een verschillende regelgeving hanteren, wordt er zowel aandacht besteed aan de regeling van de Voetbalbond als ook aan deze van de FIFA. Ten slotte wordt het eerste hoofdstuk afgesloten door te verwijzen naar de voorwaarden waaraan een contract moet voldoen om als een profcontract gekwalificeerd te worden en de wijze waarop deze overeenkomst ondertekend wordt.

In het daaropvolgende hoofdstuk wordt de aandacht gevestigd op de inkomsten van een minderjarige profvoetballer. In de voetbalwereld wordt er over grote bedragen gesproken en hiervoor zijn jongeren overduidelijk vatbaar. De regelingen omtrent het beheer van deze inkomsten kunnen worden teruggevonden in hoofdstuk twee.

Hoofdstuk drie richt zich op de leerplicht waaraan minderjarigen tot het bereiken van de meerderjarigheid zijn onderworpen. Om een verwevenheid tussen de stage en de bachelorproef te creëren, wordt er hier tevens verwezen naar de manier waarop KRC Genk de leerplicht tracht te respecteren en te ondersteunen.

Het voorlaatste hoofdstuk, hoofdstuk vier, definieert het begrip 'kinderarbeid' en in hoeverre hiervan al dan niet sprake is binnen de wereld van de profvoetballers.

Om af te sluiten worden de verschillende arbeidsrechtelijke regels van dichtbij bekeken. Het laatste hoofdstuk handelt onder meer over de maximale arbeidsduur, de rustpauzes en de syndicale afvaardiging van (minderjarige) profvoetballers.

Op basis van de hoofdstukken een tot en met vijf zal er getracht worden de doelstelling van deze proef te verduidelijken. Het besluit van deze bachelorproef dient er vervolgens voor deze bevindingen met elkaar te vergelijken en de meest opmerkelijke ervan extra in de verf te zetten.

1 Is een minderjarige bevoegd om een profcontract te ondertekenen?

1.1 Wat is de juridische definitie van een minderjarige?

Artikel 388 van het Burgerlijk Wetboek definieert het begrip 'minderjarige' als volgt:

“De minderjarige is de persoon van het mannelijke of vrouwelijke geslacht die de volle leeftijd van achttien jaren nog niet bereikt heeft.”²

In België is iedere persoon die zich onder deze leeftijdsgrens bevindt aldus minderjarig. Eenmaal de volle leeftijd van achttien jaar is bereikt, wordt deze persoon in principe geacht volwassen te zijn. Op deze regel bestaan echter uitzonderingen, denkend aan de verlengd minderjarigen. Hieromtrent wordt niet uitgeweid.

Zolang het kind de volle leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, staat de minderjarige onder het gezag van zijn ouders. Eenmaal de leeftijdsgrens van meerderjarigheid overschreden wordt, vervalt in principe het ouderlijk gezag. Het ouderlijk gezag omvat een geheel van rechten en plichten. Naast de verschillende verplichtingen zoals de onderhoudsverplichting en de aansprakelijkheid die ze dragen voor de schade die hun kinderen veroorzaken aan derden, genieten ze ook van verschillende rechten. Enkele voorbeelden van deze rechten zijn: het recht op persoonlijk contract, het recht om belangrijke beslissingen te nemen, het recht op wederzijds respect, ...

Het ouderlijk gezag³ behoort in de meeste gevallen toe aan beide ouders. In dat geval worden beide ouders geacht gezamenlijke beslissingen in verband met het leven van hun kind te nemen. Beide ouders zijn met andere woorden tezamen verantwoordelijk. Dit is ook het geval wanneer de ouders gescheiden leven. Omtrent het nemen van alledaagse, niet-belangrijke beslissingen wordt geaccepteerd dat een enkele ouder deze beslissing alleen kan nemen. In sommige gevallen is er echter een andere regeling voorhanden. Zo kan een rechter het ouderlijk gezag uitzonderlijk toekennen aan één van beide ouders. Deze welbepaalde ouder kan daarna iedere beslissing alleen nemen. Eveneens kan het ouderlijk gezag in sommige gevallen worden toegekend aan een voogd. Deze voogd is dan belast met het voogdijgezag. Dit kan te wijten zijn aan verschillende aspecten. Eén van de voornaamste situaties dat een voogd optreedt, is bij het overlijden van de ouders van het desbetreffende kind. Ook indien beide ouders niet bekend zijn of niet in de staat verkeren om het ouderlijk gezag naar behoren uit te oefenen, zal er een voogd worden aangesteld. Een voogd beschikt echter wel niet over dezelfde rechten en plichten als die van een ouder. Zo zal een voogd in principe nooit onderhoudsplichtig zijn ten aanzien van het desbetreffende kind en zal men ook niet de burgerlijke aansprakelijkheid moeten dragen voor de daden van het kind.

Het ouderlijk gezag wordt verderop toegelicht.

² Art. 388 BW.

³ KONING BOUDEWIJNSTICHTING, *16 jaar, 18 jaar. en nu? Het juridische randje aan de relatie tussen ouders en kinderen*, Brussel, s.d., www.kbs-frb.be/nl/Newsroom/Press-releases/2018/20180212AJoudersKinderen?utm_content=buffer43fdf&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer.

1.1.1 Wat wordt er bedoeld met rechtsbekwaamheid en handelingsbekwaamheid?⁴

Het begrip ‘minderjarigheid’ dient gekoppeld te worden aan twee andere belangrijke begrippen: rechtsbekwaamheid en handelingsbekwaamheid. Allereerst speelt rechtsbekwaamheid hier een grote rol. Men is met andere woorden bekwaam om rechten en plichten te bezitten. Als een persoon over rechtsbekwaamheid beschikt, bezit hij de mogelijkheid drager te zijn van bepaalde rechten en plichten. Een minderjarige geniet eveneens van rechtsbekwaamheid. Daaropvolgend beschikt hij wel degelijk over verschillende rechten, onder andere het recht op privacy, het recht op onderwijs, erfenisrechten, ...

Een minderjarige mag dan wel rechtsbekwaam zijn, hij beschikt echter niet over de mogelijkheid om deze rechten en plichten zelfstandig te stellen of uit te oefenen. Bijgevolg kan hij niet autonoom over zijn rechten beslissen. Zonder de tussenkomst van een vertegenwoordiger of een derde kan een minderjarige met andere woorden zijn rechtsbekwaamheid niet in de praktijk omzetten. Hij is kortom niet handelingsbekwaam.

“Onbekwaam om contracten aan te gaan zijn: minderjarigen en, in het algemeen, al degenen aan wie de wet het aangaan van bepaalde contracten verbiedt.”⁵

De handelingsbekwaamheid hangt samen met het uitoefenen van rechtshandelingen⁶. Deze handelingen kunnen enkel uitgaan van personen die door de wet als bekwaam geacht worden om rechtshandelingen te stellen. Rechtshandelingen worden gesteld met de intentie om een bepaald juridisch gevolg met zich mee te brengen, bijvoorbeeld het afsluiten van een contract, trouwen, ... Dit zijn handelingen die rechtsgevolgen in het leven roepen en die bijgevolg niet door handelingsonbekwamen gesteld kunnen worden. Rechtshandelingen mogen niet verward worden met feitelijke handelingen. Feitelijke handelingen kunnen worden gelijkgesteld met de alledaagse handelingen en kunnen daarentegen gesteld worden door iedere persoon. Deze handelingen brengen in eerste instantie geen juridische gevolgen tot stand.

Concluderend kan er gezegd worden dat indien een persoon handelingsbekwaam is hij ook rechtsbekwaam is. Omgekeerd is dit echter niet altijd het geval. Een minderjarige is namelijk rechtsbekwaam, maar bezit geen handelingsbekwaamheid. De handelingsonbekwaamheid en de daarbij horende vertegenwoordiging zijn in het leven geroepen om minderjarigen te beschermen. Deze zijn namelijk te jong en te onervaren om bepaalde beslissingen te nemen. Het is aan hun vertegenwoordiger om deze belangrijke beslissingen in hun plaats te nemen.

1.2 Wie mag optreden als bevoegd persoon?

Zoals reeds aangehaald, is een minderjarige handelingsonbekwaam en zal het kind in kwestie vertegenwoordigd moeten worden. Doorgaans wordt het kind tot zijn meerderjarigheid vertegenwoordigd door zijn beide ouders. Ouders zijn namelijk belast met het ouderlijk gezag en bijgevolg met de vertegenwoordiging van het minderjarige kind. Ongeacht of deze twee nog samenwonen, oefenen ze tezamen het ouderlijk gezag uit en nemen ze in onderling overleg belangrijke beslissingen die een effect hebben op het leven van het kind. Als één van beide ouders alleen optreedt, wordt verwacht dat deze dit doet te goeder trouw en mits goedkeuring van de andere ouder.

⁴ M. BERGHMANS, “De vertegenwoordiging van een minderjarige: ouders en voogd(en)”, *Jeugdrecht.be*, 2005, [www.kennisplein.be/sites/Jeugdrecht/Pages/2005-12-De-vertegenwoordiging-van-een-minderjarige---ouders-en-voogd\(en\).aspx](http://www.kennisplein.be/sites/Jeugdrecht/Pages/2005-12-De-vertegenwoordiging-van-een-minderjarige---ouders-en-voogd(en).aspx).

⁵ Art. 1124 BW.

⁶ X, “Rechtshandeling”, *Wikipedia*, 2019, <https://nl.wikipedia.org/wiki/Rechtshandeling>.

1.2.1 Zijn hierop uitzonderingen?⁷

Een rechter kan oordelen dat er van voorafgaande regels moet worden afgeweken. Dit is het geval wanneer er onverwachte of specifieke omstandigheden zich voordoen die daarenboven een uitwerking hebben op het dagelijkse leven van het desbetreffende kind. Een eerste mogelijkheid bestaat erin dat de rechter het ouderlijk gezag exclusief toekent aan één van beide ouders. In dat geval staat deze welbepaalde ouder in voor het nemen van de beslissingen met betrekking tot het leven van het minderjarig kind én dit met uitsluiting van de andere ouder. Een andere mogelijkheid is dat de rechter bepaalt één van beide ouders het ouderlijk gezag te ontzeggen. De ontzegde ouder kan bijgevolg geen gezag meer uitoefenen over de opvoeding noch over de goederen van het kind. Deze ouder behoudt enkel zijn onderhoudsplicht. In dat geval zal de andere ouder het ouderlijk gezag alleen uitoefenen. Een laatste mogelijkheid omvat de onbekwaamheid van beide ouders of de situatie waarbij beide ouders niet meer in leven zijn. De rechter zal in dit geval opteren voor een voogdijregeling. De voogd die daaropvolgend wordt aangesteld, zal vervolgens de uitoefening van het ouderlijk gezag op zich nemen. Als er sprake is van een voogdijregeling is de term ouderlijk gezag niet meer correct. Een voogd oefent namelijk voogdijgezag uit en geen ouderlijk gezag.

Naast de verschillende mogelijkheden van de uitoefening van het ouderlijk gezag bestaan er eveneens verschillende voogdijregelingen. Deze worden hieronder kort uiteengezet:

Allereerst bestaat er de gewone voogdij. Hierbij wordt er een voogd en een toezienende voogd aangesteld door de vrederechter van het kanton waar het kind woonachtig is. De taken van deze voogd zijn gelijklopend aan deze van zijn ouders, indien deze het ouderlijk gezag nog mochten uitoefenen. Op twee vlakken verschilt het takenpakket van een voogd. Zo zal een voogd niet gehouden zijn tot een onderhoudsverplichting. De onderhoudsverplichting is een exclusieve verplichting die toekomt aan de ouders en die bijgevolg niet kan worden opgelegd aan de aangestelde voogd. Eveneens is de voogd niet burgerlijk aansprakelijk voor de schade veroorzaakt door het toedoen van het minderjarige kind. De voogd moet tevens jaarlijks verslag uitbrengen over het werk dat hij verricht. Dit dient hij zowel aan de rechter als aan de toezienende voogd mee te delen.

OCMW-voogdij is een voogdijregeling die zich voordoet wanneer er geen voogd kan worden aangesteld of indien Bijzondere Jeugdzorg deze taak aan het OCMW toevertrouwt. Twee personen die zetelen in de OCMW-raad zullen bijgevolg de taak van voogd en toezienende voogd op zich nemen. Het onderdak bieden aan het desbetreffende kind wordt door Bijzondere Jeugdzorg verder afgehandeld.

Een andere vorm van voogdij, genaamd pleegvoogdij, heeft betrekking op enkele ouderlijke verplichtingen. De ouders behouden het ouderlijk gezag, maar de pleegvoogd ontfermt zich over enkele ouderlijke verplichtingen, zoals de dagelijkse zorg van het kind en het beheer van de goederen en gelden van het kind. Bovendien horen hiervoor de ouders en de jeugdrechtbank beide hun akkoord te geven. Het begrip 'pleegvoogdij' wordt conform artikel 475bis van het Burgerlijk Wetboek als volgt omschreven.

“Wanneer iemand die ten minste 25 jaar oud is, zich verbindt om een niet ontvoogd minderjarig kind te onderhouden, op te voeden en in staat te stellen de kost te verdienen, kan hij zijn pleegvoogd worden, met instemming van degenen wier toestemming vereist is voor de adoptie van minderjarigen. Een echtgenoot kan slechts met toestemming van de andere echtgenoot pleegvoogd worden.”⁸

⁷ M. BERGHMANS, “De vertegenwoordiging van een minderjarige: ouders en voogd(en)”, *Jeugdrecht.be*, 2005, [www.kennisplein.be/sites/Jeugdrecht/Pages/2005-12-De-vertegenwoordiging-van-een-minderjarige---ouders-en-voogd\(en\).aspx](http://www.kennisplein.be/sites/Jeugdrecht/Pages/2005-12-De-vertegenwoordiging-van-een-minderjarige---ouders-en-voogd(en).aspx).

⁸ Art. 475bis BW.

In tegenstelling tot de gewone voogdij is een pleegvoogd wel aan de onderhoudsverplichting onderworpen. Aan de burgerlijke aansprakelijkheid blijft hij evenwel niet onderworpen. Hij is met andere woorden niet gehouden in te staan voor de schade die veroorzaakt wordt door de handelingen van het kind.

Een andere voogdijregeling die van toepassing kan zijn is de provoogdij. Dit heeft dan weer te maken met de ontzetting van één van de ouders uit het ouderlijk gezag. Indien de rechter beslist dat één van beide ouders het ouderlijk gezag niet meer naar behoren kan uitoefenen, kan er beslist worden een provoogd aan te stellen. Deze persoon neemt de taken en verantwoordelijkheden van de ontzette ouder over. Voor elke handeling die de provoogd stelt, is hij evenwel verantwoording verschuldigd af te leggen aan de jeugdrechter. Een provoogd geniet van dezelfde uitzonderingen als een gewone voogd. Zo is hij niet onderhoudsplichtig en niet burgerlijk aansprakelijk voor de daden gesteld door de minderjarige.

Ten slotte kan er zich ook een ontvoogding voordoen. Ontvoogding heeft tot gevolg dat de minderjarige zelf volledig vrij beslissingen kan nemen met betrekking tot zijn privéleven. Hij kan bijvoorbeeld zelf kiezen naar welke school hij wil gaan. Omtrent het beheer van zijn goederen en gelden moet er echter beroep gedaan worden op een curator. Aangezien de ontvoogde minderjarige als gedeeltelijk handelingsbekwaam wordt gekwalificeerd, wordt hij hierin bijgestaan door een curator die door de jeugdrechtbank is aangesteld. In geen geval vertegenwoordigt de curator de minderjarige in kwestie. Het is de minderjarige die zelf handelingen stelt en in sommige gevallen medeondertekening van een curator nodig heeft.

1.2.2 Praktijkvoorbeeld – ouderlijk gezag⁹

Jeugdspeler X kreeg in de maand maart zijn eerste profcontract aangeboden. Nadat hij gedurende een welbepaalde tijd een opleiding heeft genoten bij club A wou deze laatste hem een professionele arbeidsovereenkomst aanbieden. Toen eenmaal het contract op tafel lag voor ondertekening dook er echter een probleem op met betrekking tot de ondertekening van het arbeidscontract. Nadat de ouders van de welbepaalde minderjarige speler in een scheiding verwickeld raakte, had de moeder van het kind beslist het kind bij haar te laten inwonen. Het kind verblijft nu sedert tien jaar bij de moeder. Toen de vader echter weet kreeg van het profcontract van zijn zoon begon hij zich hiertegen te verzetten. Hij weigerde te tekenen en is vervolgens alle clubs in België afgegaan om zodoende een beter bod of voorstel te bekomen. Aangezien de jeugdspeler minderjarig was, waren de handtekeningen van zijn vertegenwoordigers een cruciaal element om een geldige arbeidsovereenkomst tot stand te brengen. Wie diende de arbeidsovereenkomst te ondertekenen?

Er diende te worden nagegaan wie de drager was van het ouderlijk gezag. Club A was hieromtrent niet op de hoogte en moest vervolgens alle opties openhouden. Uitgaande van het feit dat het kind alreeds tien jaar bij de moeder verbleef en deze in de nodige zorgen en behoeften van het kind voorzag, werd er geconcludeerd dat de moeder het volledige ouderlijke gezag bezat. Bijgevolg verloor de vader zijn beslissingsrecht en had hij daaropvolgend enkel een toezichtrecht. Dit recht op toezicht omvatte de mogelijkheid om voor een rechtbank zich te verhalen op de beslissingen die door de moeder genomen waren. Ondanks de onzekerheid of de handtekening van de moeder volstond om een geldige arbeidsovereenkomst tot stand te brengen, had de club alsnog het risico genomen om enkel de moeder te laten tekenen.

Mede door de hoge opleidingsvergoeding die voor de speler betaald moest worden en het contract dat al getekend was, hoopte club A andere Belgische clubs af te schrikken wat betreft het aanbieden van een profcontract aan de desbetreffende speler. Tevens hoopte diezelfde club dat de vader zijn plannen staakte en zijn zoon zou ondersteunen met zijn profcarrière binnen club A.

Als later bleek dat de beide ouders alsnog gezamenlijk drager waren van het ouderlijk gezag en ze bijgevolg in onderling overleg de arbeidsovereenkomst hadden moeten ondertekenen, zou de reeds getekende arbeidsovereenkomst niet meer geldig zijn. Indien de vader daaropvolgend besliste toch nog akkoord te gaan met de afgesloten arbeidsovereenkomst werd er dus vanuit gegaan dat de moeder in onderling overleg en te goeder trouw het profcontract had getekend.

Momenteel, enkele weken na de ondertekening van het profcontract, heeft club A nog steeds geen gehoor gekregen van de vader. Bijgevolg gaat de club ervan uit dat de vader in kwestie zich bij de situatie heeft neergelegd en zijn zoektocht naar een beter bod heeft gestaakt. De club beseft maar al te goed dat ze met de loutere handtekening van de moeder een risico genomen hebben. De kans op eventuele toekomstige, gerechtelijke en contractuele problemen blijft bestaan zolang er niet met zekerheid geweten is wie nu drager is van het ouderlijk gezag.

⁹ D. WIEST, (2019). (Hoofd sportief secretariaat). (in welke mate worden minderjarige Belgische profvoetballers juridisch beschermd?). Persoonlijke communicatie [interview]. KRC Genk, Genk.

1.3 Welke veranderingen bracht het koninklijk besluit van Kris Peeters over de gewijzigde minimumleeftijd met zich mee?

1.3.1 Wat houdt de wetswijziging precies in?¹⁰

Het koninklijk besluit dateert van 25 mei 2018 en is vandaar zeer recent. De wetswijziging vormt een herziening van het koninklijk besluit van 18 juli 2001 genaamd: “de vaststelling, voor de uitoefening van bepaalde sporttakken, van de minimumleeftijd die vereist is om een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars te kunnen aangaan.”¹¹

Het is de Pro League die aanspoorde en ijverde voor een verlaging van de minimumleeftijd. Aangezien er in het buitenland reeds een leeftijdsverlaging is doorgevoerd, kunnen Belgische clubs dankzij de wetswijziging van 25 mei 2018 zich nu ook wapenen tegen de jacht op talentvolle jeugdspelers. Waar ze allereerst benadeeld werden, kunnen ze nu een eerlijke concurrentie aangaan met andere gerenommeerde clubs in het binnen- en buitenland.

Artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 juli 2001 bevatte oorspronkelijk volgende bepaling:

“De in artikel 6 van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars bedoelde leeftijd vanaf welke de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars slechts, en ten vroegste, geldig kan worden aangegaan, wordt, voor de uitoefening van de sporttakken van het basketbal, het voetbal, het volleybal en het wielrennen, als volgt vastgesteld:

- Voor een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars gesloten voor deeltijdse arbeid welke voorziet in een arbeidsregeling waarbij de betaalde sportbeoefenaar maximaal 80 uren per maand ter beschikking is van de werkgever: 16 jaar, onverminderd de bepalingen die de leerplicht regelen en de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 die van toepassing zijn op jeugdige werknemers;
- Voor een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars gesloten voor deeltijdse arbeid welke voorziet in een arbeidsregeling waarbij de betaalde sportbeoefenaar meer dan 80 uren per maand ter beschikking is van de werkgever evenals voor een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars gesloten voor voltijdse arbeid: 18 jaar.”¹²

¹⁰ M. BAERT, “De minimumleeftijd voor profvoetballers wordt verlaagd”, 2018, www.sportadvocaten.be/minimumleeftijd-professionele-voetballers-verlaagt/.

¹¹ KB 18 juli 2001 tot vaststelling, voor de uitoefening van bepaalde sporttakken, van de minimumleeftijd die vereist is om een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars te kunnen aangaan, *BS* 2 augustus 2001, 26581.

¹² Art. 1 KB 18 juli 2001 tot vaststelling, voor de uitoefening van bepaalde sporttakken, van de minimumleeftijd die vereist is om een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars te kunnen aangaan, *BS* 2 augustus 2001, 26581.

Het koninklijk besluit, daterend van 25 mei 2018, heeft gezorgd voor een wijziging. Artikel 1 van dit koninklijk besluit vermeldt het volgende:

“In artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 juli 2001 tot vaststelling, voor de uitoefening van bepaalde sporttakken, van de minimumleeftijd die vereist is om een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars te kunnen aangaan, worden de woorden "het voetbal," opgeheven.”¹³

Door deze wijziging wordt de sporttak ‘voetbal’ niet langer beschouwd als een uitzondering. De sporten voetbal, volleybal, basketbal en wielrennen hadden voor het koninklijk besluit van 25 mei 2018 een apart regime betreffende de minimumleeftijd waarop een arbeidsovereenkomst mocht worden afgesloten. Voetbal is echter door de wijziging uit deze lijst geschrapt en is vervolgens onderhevig aan de oorspronkelijke regeling die vervat ligt in artikel 6 van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, daterend van 24 februari 1978. Artikel 6 wordt verderop toegelicht.

Voor minderjarige voetballers en Belgische clubs werd de wijziging met open armen onthaald. Deze wetswijziging bracht namelijk een verlaging van de minimumleeftijd met zich mee. Voetbal vormt door de wetswijziging een uitzondering op het principe dat een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars afgesloten kan worden bij het bereiken van de volle leeftijd van zestien jaar. Met andere woorden moest voorheen een vijftienjarige jeugdspeler wachten totdat het zijn zestiende levensjaar bereikt had vooraleer er een profcontract kon worden aangeboden.

Het feit dat er pas een arbeidsovereenkomst op zestienjarige leeftijd kon worden afgesloten, veroorzaakte vele nadelige gevolgen voor Belgische clubs. Zolang de jeugdspeler in kwestie geen contract werd aangeboden, was hij vrij de club te verlaten zonder verdere verplichtingen. Er was namelijk sprake van een gewoon lidmaatschap, zoals bij iedere andere club kan bestaan. Aangezien in andere landen vijftienjarige jeugdspelers wel een arbeidsovereenkomst als profvoetballer konden ondertekenen, verloren Belgische clubs aanzienlijke talenten aan buitenlandse clubs. Het koninklijk besluit betreffende de gewijzigde minimumleeftijd heeft dit probleem getackeld. Vanaf 25 mei 2018 kunnen ook Belgische clubs vijftienjarige spelertjes een profcontract aanbieden. Belangrijk om aan te halen, is dat een vijftienjarige afgezien van zijn contract pas vanaf zijn zestiende gerechtigd is om te spelen voor de eerste ploeg van een club. Mits enige voorkennis valt dit gegeven af te leiden uit de tabel opgenomen in artikel B1009 van het bondsreglement van de Koninklijke Belgische Voetbalbond. Deze tabel kan worden teruggevonden in de tweede bijlage.

Het koninklijk besluit betreffende de wijziging van de minimumleeftijd bracht echter ook bepaalde voorwaarden met zich mee, aldus minderjarige spelers zo goed mogelijk te beschermen. Deze voorwaarden worden in de collectieve arbeidsovereenkomst voor spelers verder uitvoerig besproken. Een eerste artikel dat geschreven staat in de cao is artikel 37. Dit artikel is opgebouwd uit drie paragrafen en richt zich uitsluitend op de tewerkstelling van minderjarige spelers. Vooral de eerste twee paragrafen verdienen de nodige aandacht. Hierin blijkt dat de verlaging van de minimumleeftijd in geen geval invloed mag hebben op de schoolse verplichtingen van de speler. Het succesvol afronden van de voltijdse leerplicht zal te allen tijde het hoofddoel van de minderjarige speler moeten vormen.

¹³ Art. 1 KB 25 mei 2018 tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 juli 2001 tot vaststelling, voor de uitoefening van bepaalde sporttakken, van de minimumleeftijd die vereist is om een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars te kunnen aangaan, *BS* 6 juni 2018.

“§1. Partijen bevestigen het belang van een kwaliteitsvolle opleiding van jonge voetballers (zowel sportief als extra-sportief).

§2. In dat kader zijn de sociale partners het eens dat vanaf het seizoen 2018-2019 (meer bepaald vanaf 16 juni 2018) om een arbeidsovereenkomst af te sluiten met een minderjarige wordt verlaagd tot 15 jaar, onder volgende voorwaarden:

- Er dient contractueel te worden voorzien dat school en les volgen een pertinente rol zal spelen. De club zal de speler in staat stellen te allen tijde zijn schoolverplichtingen na te komen
- Er kunnen geen precontracten worden afgesloten
- De opleiding heeft eveneens tot doel de jongeren meer kansen te geven binnen de eigen Belgische clubs

De sociale partners stellen vooraf een paritaire commissie samen die de registratie en opleiding opvolgt. Er wordt in mei 2020 een globale evaluatie voorzien.”¹⁴

¹⁴ Art. 37 CAO 11 januari 2018 betreffende spelers, *Pro League reglementenbundel* juli 2018 (ed. 2).

1.3.2 Hoe zal de wetswijziging omgaan met excessen?¹⁵

Vooraleer er over eventuele excessen gesproken kan worden, dienen er eerst twee begrippen uitvoeriger besproken te worden: de opleidingsvergoeding en de solidariteitsvergoeding. Beide begrippen hebben te maken met het ondertekenen van een profcontract.

De opleidingsvergoeding is een vergoeding die verschuldigd is wanneer de speler in kwestie zijn allereerste profcontract tekent, ongeacht op welke leeftijd dit gebeurt. In dit geval wordt de club die het contract heeft aangeboden ertoe gehouden een opleidingsvergoeding te betalen aan alle voorafgaande clubs waar de desbetreffende speler van een opleiding heeft genoten. Het is als het ware een beloning die betaald wordt aan de voorgaande clubs in ruil voor de goede opleiding die de speler hier heeft mogen genieten. Ter verduidelijking wordt er een voorbeeld gebruikt: speler X heeft vanaf zijn twaalfde verjaardag bij drie clubs gespeeld, namelijk club A, club B en club C. Nu tekent speler X een contract bij club D. Club D zal club A, B en C een vergoeding moeten betalen. Deze vergoeding wordt betaald omwille van het feit dat club D profijt heeft gehaald uit de ervaringen die speler X bij zijn voorgaande clubs heeft opgedaan.

Een solidariteits- of poolvergoeding daarentegen is een vergoeding die steeds verschuldigd is wanneer er een definitieve transfer zich voordoet. Iedere club waarbij de speler in kwestie was aangesloten vanaf zijn twaalf jaar geniet hiervan, ongeacht het hoeveelste contract de speler tekent en ongeacht de leeftijd van de desbetreffende speler. Waar een opleidingsvergoeding enkel verschuldigd is bij de ondertekening van het allereerste profcontract zal een solidariteitsvergoeding verschuldigd zijn bij iedere transfer die de desbetreffende speler maakt. Wanneer er zich een transfer voordoet, zal de club die de speler aankoopt een solidariteitsvergoeding van vijf procent op de transfersom moeten inhouden. Meer bepaald krijgt iedere club waarbij de speler tussen zijn twaalfde en drieëntwintigste verjaardag een opleiding genoot een bepaald percentage van die transfersom. Het is aan de aankopende club om het percentage van vijf procent in te houden en door te storten naar de pool, vandaar het synoniem poolvergoeding. De pool kan het beste vergeleken worden met een grote geldpot waarin alle solidariteitsvergoedingen worden gestort. Vervolgens zal de poolmanager de verschuldigde sommen a ratio uitbetalen aan de clubs die hier recht op hebben.

De wetswijziging van Kris Peeters, daterend van 25 mei 2018, heeft niets veranderd aan de twee bovenstaande begrippen en de uitkering hiervan. Het uitkeren van deze vergoedingen was vóór de hervorming ook al van kracht. Alleen vond er regelmatig een probleem betreffende de motivering plaats. Vooral bij de opleidingsvergoeding kwam dit regelmatig aan bod. Om namelijk recht te hebben op een opleidingsvergoeding moest de club aantonen dat het de speler wel degelijk zelf bij zich wou houden en hem eventueel een contract wou aanbieden. Aangezien Belgische clubs vóór de wetswijziging wettelijk nog geen contract mochten aanbieden, stonden deze machteloos tegenover buitenlandse clubs die wel over deze mogelijkheid beschikte. Door de wijziging van 25 mei 2018 kunnen clubs nu echter een eerlijke concurrentiestrijd met elkaar aangaan en zijn Belgische clubs beter gewapend tegen deze buitenlandse clubs.

Bovendien hadden Belgische clubs vóór de leeftijdsverlaging ook geen recht op een transfervergoeding. Aangezien de minderjarige speler niet onder contract stond, kon er bijgevolg geen aanspraak gemaakt worden op een transfervergoeding. Een speler kan een club namelijk zonder verdere verplichting verlaten indien hij louter is aangesloten en niet door een arbeidsovereenkomst is gebonden.

¹⁵ X, "Profvoetballer op 15-jarige leeftijd: 'Bescherming van de investeringen van profclubs in jeugdopleiding'", *Sportmagazine Knack*, 2018, https://sportmagazine.knack.be/sport/voetbal-nationaal/profvoetballer-op-15-jarige-leeftijd-bescherming-van-de-investeringen-van-profclubs-in-jeugdopleiding/article-normal-1161837.html?cookie_check=1556537093.

1.3.3 Zal de verlaagde minimumleeftijd voor meer sterkmakingen zorgen?¹⁶

Vóór het bereiken van de minimumleeftijd mogen er geen contracten worden afgesloten. In sommige gevallen kan er echter een sterkmaking worden aangegaan. Een sterkmaking wordt conform artikel 1120 van het Burgerlijk Wetboek als volgt omschreven:

“Niettemin kan men zich sterk maken voor een derde, door te beloven dat deze iets doen zal; behoudens schadevergoeding ten laste van hem die zich heeft sterk gemaakt of die beloofd heeft de verbintenis te zullen doen bekrachtigen, indien de derde weigert ze na te komen.”¹⁷

Het is belangrijk om aan te halen dat een sterkmaking doorgaans vóór de afsluiting van een contract wordt opgesteld. Aangezien er nog geen contract kan worden ondertekent, zal men trachten bepaalde afspraken vast te leggen in een sterkmaking. Ook in de voetbalwereld zijn er in het verleden al sterkmakingen tot stand gekomen.

Uit de definitie van artikel 1120 van het Burgerlijk Wetboek blijkt dat een sterkmaking een overeenkomst is waarbij drie partijen betrokken zijn. De eerste partij is de partij die de sterkmaking aanbiedt. In dit geval gaat het hier doorgaans de voetbalclub zijn. De ouders, die beloven hun kind zijn eerste profcontract te laten ondertekenen bij de desbetreffende club, vormen een tweede partij. De derde partij is de speler in kwestie. Ongeacht of deze zich wil onderwerpen aan de tot stand gekomen sterkmaking zal hij evenzeer deel uitmaken van deze sterkmaking.

Het principe van de sterkmaking vormt in feite een uitzondering op artikel 1119 van het Burgerlijk Wetboek. Dit artikel omschrijft het volgende:

“In het algemeen kan niemand zich verbinden of iets bedingen in zijn eigen naam, dan voor zichzelf.”¹⁸

Waarom wordt een sterkmaking aangegaan? Voetbalclubs proberen jonge talenten zo vroeg mogelijk te spotten en hen bij hun club een opleiding aan te bieden. Er wordt vervolgens veel tijd en energie gestoken in het doen ontpoppen van de jeugdspeler als de volgende sterspeler. Het koninklijk besluit betreffende de gewijzigde minimumleeftijd waarop een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan, heeft ervoor gezorgd dat men reeds op vijftienjarige leeftijd zijn eerste arbeidsovereenkomst kan ondertekenen. Om te vermijden dat de speler zijn eerste contract bij een andere club gaat tekenen, en alle tijd die de club in de speler heeft geïnvesteerd verloren gaat, wordt er gebruik gemaakt van sterkmakingen. In ruil voor een geldsom beloven de ouders dat hun minderjarig kind zijn eerste profcontract bij de club in kwestie afsluit. Wanneer de speler vervolgens op een leeftijd komt waarop hij een profcontract mag aangaan en plots besluit een arbeidsovereenkomst te tekenen bij een andere club zullen de ouders bijgevolg een fikse schadevergoeding moeten betalen. Hetzelfde voorval geschiedde in de zaak van Jason Lokilo, die veel media-aandacht heeft genoten. Deze veelbesproken zaak zal verderop worden toegelicht.

Dat de wetwijziging ook bepaalde regels met zich mee bracht om minderjarige spelers zo goed mogelijk te beschermen, werd reeds neergeschreven. Deze voorwaarden worden in artikel 37 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor spelers verder uitvoerig besproken. Paragraaf twee van dit artikel vermeldt duidelijk dat er in geen geval precontracten mogen worden afgesloten. Of een sterkmaking gelijk is aan een precontract is aan enige discussie onderworpen.

¹⁶ X, “Talentvolle jongeren in de jungle van het profvoetbal”, *De Sportonoom*, 2015, <http://www.desportonoom.be/2015/05/talentvolle-jongeren-in-de-jungle-van-het-profvoetbal/>.

¹⁷ Art. 1120 BW.

¹⁸ Art. 1119 BW.

Een echte bescherming voor minderjarigen kan men een sterkmaking niet noemen. Ondanks dat dit rechtsfiguur geen bijkomend beschermingsmechanisme vormt, is het relevant dit onderwerp aan te kaarten in deze proef. Zoals duidelijk zal worden in het eerstvolgende praktijkvoorbeeld wordt de minderjarige speler met zijn rug tegen de muur geduwd wanneer zijn ouders beslissen een sterkmaking te ondertekenen. De speler wordt in zijn vrijheid beperkt, alhoewel de rechter daar anders over heeft geoordeeld.

1.3.3.1 Praktijkvoorbeeld – zaak Lokilo¹⁹

Jason Eyenga-Lokilo is een speler die sinds zijn negende levensjaar lid is van voetbalclub Anderlecht. Na enkele jaren hier een opleiding te hebben genoten, was de club lovend enthousiast over de talenten van deze jonge speler. De club wou zulk een speler natuurlijk niet verliezen en besloot met de ouders van Lokilo rond de tafel te gaan zitten. Op zijn twaalfde ontvingen zijn ouders dan ook een voorstel tot een sterkmakingsovereenkomst. Meer bepaald bood RSC Anderlecht de ouders een som van 75 000 euro aan. De enige voorwaarde die hieraan verbonden was, was het feit dat de jeugdspeler zijn allereerste contract als profvoetballer bij Anderlecht moest tekenen. De ouders besloten hiermee in te stemmen.

De jaren verstreken en steeds meer binnen- en buitenlandse clubs toonden interesse. Eenmaal Lokilo de leeftijd bereikte waarop hij een arbeidsovereenkomst kon tekenen, besloot hij alsnog bij een andere club te tekenen, meer bepaald bij de Engelse club Crystal Palace. Hierdoor kwam de dwangsom van 450 000 euro die bij verbreking van de sterkmaking boven het hoofd hing van de ouders plots heel dichtbij. Lokilo's ouders beweerde dat de ondertekende sterkmaking nietig was en er bijgevolg geen schadevergoeding betaald diende te worden. Anderlecht eiste de betaling van de schadevergoeding en besloot vervolgens de familie voor de rechtbank te dagen.

Op 22 november 2016 werd de zaak 'Lokilo' door de rechtbank van eerste aanleg in Brussel behandeld. De rechter bevestigde de geldigheid van de afgesloten sterkmaking, maar hij oordeelde ook dat Jason Lokilo in geen geval gebonden was door de diezelfde sterkmaking. De sterkmaking was een loutere overeenkomst tussen de club en zijn ouders. Het door de ouders aangehaalde argument dat hun zoon in zijn vrijheid beperkt werd en de sterkmaking bijgevolg nietig was, werd hierdoor door de rechtbank van tafel geveegd. Niets belette Lokilo immers een contract te ondertekenen bij een andere club. De rechter deelde om die reden de mening van Anderlecht en veroordeelde de ouders bijgevolg tot de betaling van een schadevergoeding. De geëiste schadevergoeding van 450 000 euro werd derhalve gemilderd en gereduceerd tot een bedrag van 140 000 euro. De reden hiervoor was dat de rechter van oordeel was dat de geleden schade van RSC Anderlecht niet hoger reikte dan 140 000 euro.

De uitspraak van de rechter van eerste aanleg was niet alleen een opluchting voor RSC Anderlecht, maar ook voor andere Belgische clubs. Aangezien de rechter oordeelde dat het afsluiten van sterkmaking perfect mogelijk was, konden clubs zich vervolgens indekken tegen het vertrek van talentvolle spelers. Aan de andere kant kon er ook geoordeeld worden dat dit vonnis de deur van kinderhandel opende. Het lot van een jeugdspeler kon door middel van een sterkmaking volledig in de handen van zijn ouders en zijn club terecht komen.

¹⁹ A. DUVAL, "The legality of surety undertakings in relation to minor football players: the Lokilo case", 2017, www.asser.nl/SportsLaw/Blog/post/the-legality-of-surety-undertakings-in-relation-to-minor-football-players-the-lokilo-case-by-adriaan-wijckmans.

De vergelijking van een sterkmaking met een wurgcontract is er een die geregeld gemaakt wordt. Het kind waarvan de ouders besloten hebben een sterkmaking te ondertekenen, bevindt zich namelijk in een vervelende situatie. Enerzijds is hij op de hoogte van het feit dat hij onmogelijk bij een andere club kan tekenen, aangezien er boven het hoofd van zijn ouders een aanzienlijke schadevergoeding hangt. Anderzijds heeft hij de handtekening van zijn beide ouders nodig indien hij een arbeidsovereenkomst wenst te tekenen. Zijn ouders gaan hoogstwaarschijnlijk geen arbeidsovereenkomst aangeboden door een andere club ondertekenen, want zij weten dat er een schadevergoeding betaald zal moeten worden wegens verbreking van de sterkmaking. Ongeacht de speler zijn akkoord over de sterkmaking heeft gegeven, zal hij hoe dan ook onderworpen zijn aan de inhoud van deze overeenkomst.

Hoewel de rechter de geldigheid van de sterkmaking beaamt, is het niet geweten of het afsluiten van een sterkmaking hedendaags nog aanvaard wordt. Het koninklijk besluit dat voor de verlaging van de minimumleeftijd voor het afsluiten van een eerste profcontract heeft gezorgd, heeft ook bepaalde regels met zich meegebracht. Zo vermeldt artikel 37 §2 van de cao van spelers dat er geen precontracten meer gesloten kunnen worden. Of een precontract en een sterkmakingsovereenkomst als gelijke kunnen worden beschouwd, is zoals reeds eerder aangehaald een vraag die momenteel nog op tafel ligt.

1.3.4 Wat met jongeren van andere sporten waar de gewijzigde minimumleeftijd niet van kracht is?²⁰

Artikel 6 van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars bepaalt het volgende:

“De arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars kan slechts, en ten vroegste, geldig aangegaan worden vanaf het einde van de voltijdse leerplicht.

Na advies van het Nationaal Paritair Comité voor de Sport kan de Koning voor de uitoefening van bepaalde sporttakken een hogere leeftijd vaststellen dan onmiddellijk na het beëindigen van de voltijdse leerplicht.”²¹

Het laatste lid van artikel 6 verdient wat meer aandacht. Hierin wordt verwezen naar bepaalde sporttakken waar een hogere leeftijd wordt vastgesteld. De leeftijd waarop een arbeidsovereenkomst kan worden afgesloten, staat gelijk met de beëindiging van de voltijdse leerplicht. Meer informatie hierover volgt in de verdere uiteenzetting van deze bachelorproef. Zoals hierboven reeds aangehaald, wordt er voor bepaalde sporttakken afgeweken van deze regel. Onder deze sporttakken vallen onder andere basketbal, voetbal, volleybal en wielrennen. De wetswijziging daterend van 25 mei 2018 van minister van Werk, Kris Peeters, heeft hier echter verandering in gebracht. Voetbal is bijgevolg uit de lijst geschrapt. Voor een voetballer bestaat er namelijk de mogelijkheid om onmiddellijk na de beëindiging van de voltijdse leerplicht een arbeidsovereenkomst te sluiten. Voor de overige sporten zoals basketbal, wielrennen en volleybal wordt er voorzien in een afzonderlijke regeling. Deze regeling is terug te vinden in artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 juli 2001 betreffende de vaststelling, voor de uitoefening van bepaalde sporttakken, van de minimumleeftijd die vereist is om een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars te kunnen aangaan, die alreeds werd beschreven.

²⁰ X, “Arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars”, *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41950.

²¹ Art. 6 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 9 maart 1978, 2606.

Type arbeidsovereenkomst voor betaald sportbeoefenaars in het basketbal, volleybal of wielrennen	Minimumleeftijd
Deeltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars van maximaal 80 uren per maand	16 jaar
Deeltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars van meer dan 80 uren per maand	18 jaar
Voltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars	18 jaar

Minimumleeftijd arbeidsovereenkomst (wielrennen, volleybal, basketbal)²²

Men kan de conclusie trekken dat de verschillende regelingen omtrent de minimumleeftijd voor de verschillende sporten heel wat verwarring met zich mee brengen. Voor jonge sporters is er bijgevolg geen uniforme of gelijke behandeling. Zo kan een basketbalspeler pas vanaf zestien jaar een professionele arbeidsovereenkomst ondertekenen, terwijl dit voor een voetbalspeler dan weer op een leeftijd van vijftien jaar kan.

²² X, "Arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars", *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41950.

1.4 Wat houdt de transferbeperking van spelers jonger dan zeventien jaar in?

Het reglement betreffende de beperking op transfers voor spelers jonger dan zeventien jaar is opgesteld door de Pro League en dateert van 14 december 2017. De Pro League is een organisatie op Belgisch niveau die zich voornamelijk bezighoudt met het behartigen van de belangen van de Belgische voetbalclubs die spelen op profniveau. Het omvat eveneens een instantie die verantwoordelijk is voor het opstellen van nationale voetbalreglementen. Waar de Pro League zich bezighoudt met het vormgeven van Belgische regelgeving, zal de FIFA reglementen opstellen die internationaal van kracht zijn en waar iedere nationale instantie bijgevolg aan onderworpen is. Het FIFA-reglement voorziet in een andere regeling betreffende transfers. Hier zijn internationale transfers, mits enkele uitzonderingen, slechts toegelaten vanaf achttienjarige leeftijd. Meer hierover staat uitgelegd in artikel 19 van de Regulations on the Status and Transfer of Players dat na de uitwerking van de Pro League regeling kort wordt toegelicht.

1.4.1 Wat betekent dit inhoudelijk?

Het onderwerp dat centraal staat binnen dit bovengenoemd Pro League reglement is de beperking van transfers voor spelers jonger dan zeventien jaar. Indien men zo een minderjarige alsnog wenst te transfereren, zal men zich moeten onderwerpen aan de hieronder beschreven voorwaarden.

Binnen de Pro League is er een commissie samengesteld. Deze commissie, genaamd de Commissie Jeugd, kan als enige oordelen een transfer van een speler jonger dan zeventien jaar van rechtswege te laten doorgaan. Deze toestemming zal slechts in uitzonderlijke gevallen gegeven worden. Er is in België in de regel dus geen absoluut transferverbod van kracht voor deze minderjarigen. Wanneer er geen voorafgaande toestemming van de Commissie Jeugd gevraagd wordt en de speler alsnog getransfereerd wordt, zal de nieuwe club een opleidingsvergoeding moeten betalen. Dit principe is niets nieuws. Telkens een speler zijn eerste profcontract krijgt aangeboden, is de club verschuldigd een bedrag te storten aan de club van oorsprong waar de desbetreffende speler een opleiding genoot. In dit geval zal deze opleidingsvergoeding daarentegen vertienvoudigd worden ter compensatie van de schade veroorzaakt aan de club van oorsprong.

In twee gevallen is er echter geen voorafgaande toestemming van de Commissie Jeugd nodig en kan er getransfereerd worden zonder een vertienvoudigde opleidingsvergoeding te betalen. Dit principe wordt uitgezet in het desbetreffende reglement:

“Zijn enkel van rechtswege conform met het door dit reglement beoogde doel en vereisen bijgevolg geen voorafgaande toestemming van de Commissie Jeugd:

- De transfer die volgt op de desaffectatie door de club van oorsprong
- De transfer van een speler die reeds minstens 6 maanden de minimumleeftijd heeft bereikt voor het sluiten van een overeenkomst betaalde sportbeoefenaar, waarbij de club waarbij hij is aangesloten geen contractvoorstel deed aan de speler dat minstens beantwoorde aan het minimumloon voor een deeltijdse betaalde sportbeoefenaar.”²³

Het laatste streepje van het geciteerde artikel verdient echter een bijkomende toelichting. Het zit zo dat in België de leeftijd om rechtsgeldig een arbeidsovereenkomst als betaalde sportbeoefenaar te ondertekenen, begrensd ligt op vijftienjarige leeftijd. Vóór deze leeftijd zal er in geen geval een arbeidsovereenkomst als betaalde sportbeoefenaar kunnen worden aangaan. Met deze informatie in het achterhoofd kan ervan uitgaan worden dat indien een speler die de leeftijd van vijftien jaar en zes

²³ Reglement Pro League 14 december 2017 aangaande de aansluiting en transfers van spelers jonger dan 17 jaar, *Pro League reglementenbundel* juli 2018 (ed. 2).

maanden bereikt heeft én nog geen contractvoorstel heeft ontvangen van zijn club van oorsprong bij een concurrerende club een arbeidsovereenkomst mag ondertekenen zonder dat deze club een vertienvoudigde opleidingsvergoeding dient te betalen. Wanneer er echter wel een contract werd aangeboden, maar de speler in kwestie dit voorstel weigerde, zal er bijgevolg een vertienvoudigde opleidingsvergoeding gevorderd kunnen worden door de oorspronkelijk club van de desbetreffende speler. Deze vertienvoudiging kan zowel in het voordeel als in het nadeel van zowel de speler als de club spelen.

1.4.2 Wat is het voordeel hiervan voor de speler?

De motivering vanuit de Pro League dat deze transferbeperking aanmoedigt, wordt als volgt in het reglement opgenomen:

“De verantwoordelijken van de jeugdcentra van de Pro League stellen vast dat de transfers van minderjarigen:

- Meestal aangemoedigd zijn door tussenpersonen met winstbejag, niettegenstaande het verbod voor een tussenpersoon om een commissie te ontvangen voor een transactie waarbij een minderjarige betrokken is.
- Nefast is voor hun verdere ontwikkeling wanneer de transfer een verhuis of verplaatsing in een internaat vereist. Dit verhaalt zich meestal in een verwaarlozing van de schoolse activiteiten.
- In het algemeen geen meerwaarde betekent voor hun sportieve opleiding en a fortiori geen garantie meebrengt voor een profcarrière (toch zeker niet ten opzichte van de situatie waarbij ze hun opleiding bij hun club van oorsprong zouden verderzetten)
- Uitermate nefast zijn voor de organisatie van de jeugdcentra, waarvan de spelers het slachtoffer zijn.”²⁴

Met dit reglement wordt er getracht de minderjarige speler te beschermen. Men wil als het ware de minderjarige in kwestie tegen het winstbejag beschermen en voorkomen dat hij uit zijn vertrouwde (leer)omgeving gehaald wordt. Het vormt als het ware een beschermingsmechanisme. In principe zou dit dus in het voordeel van de speler geïnterpreteerd kunnen worden.

In bepaalde gevallen kan de Commissie Jeugd tot het besluit komen de transfer te aanvaarden. Dit kan het geval zijn wanneer een speler omwille van het werk van zijn ouders dient te verhuizen. Stel dat een speler een jeugdopleiding geniet bij Club Brugge, maar omwille van een overplaatsing van zijn vader naar een Limburgs filiaal plots moet verhuizen naar Limburg. In dat geval kan er niet verwacht worden dat de speler dagelijks van Limburg tot in Brugge afreist om aanwezig te zijn op trainingen en wedstrijden. Indien de speler vervolgens zijn eerste profcontract bij KRC Genk krijgt aangeboden, kan de Commissie deze transfer toestaan. Dit omwille van het feit dat men een voorstander is het kind bij zijn ouders te laten opgroeien. Ook omwille van relationele problemen tussen de huidige club en de speler of omwille van educatieve redenen kan de Commissie ervoor opteren een transfer alsnog goed te keuren.

Aan ieder voordeel hangt veelal een nadeel. Het voordeel van de speler kan het nadeel van de nieuwe club betekenen. Geen enkele club ziet het namelijk zitten een opleidingsvergoeding die tien keer zo veel bedraagt te betalen. Op deze manier wordt de speler in zijn vrijheid beperkt. Zo kan het zijn dat geen enkele club de desbetreffende speler een contract wil aanbieden omwille van de betaling van de vertienvoudigde opleidingsvergoeding die boven zijn hoofd hangt. In dit geval wordt de speler er praktisch toe gedwongen het contractvoorstel van zijn club van oorsprong te aanvaarden.

²⁴ Reglement Pro League 14 december 2017 aangaande de aansluiting en transfers van spelers jonger dan 17 jaar, *Pro League reglementenbundel* juli 2018 (ed. 2).

1.4.3 Wat is het voordeel hiervan voor de club?

De club van oorsprong geniet ook door dit reglement van een bepaalde bescherming. Er kan bijgevolg niet zomaar een topspeler bij een club worden weggeplukt. Stel dat een speler een contract bij een amateurclub krijgt aangeboden, maar dit weigert omwille van financiële redenen. Een amateurclub kan onmogelijk de concurrentie aangaan met grote profclubs die met enorme maandsalarissen zwaaien. De speler gaat vervolgens zelf op zoek naar een andere club die een hoger salaris aanbiedt. Als hij een club vindt en deze club de speler een contract aanbiedt, verliest de amateurclub wederom een talentvolle speler. Om dit soort situaties te vermijden, is het principe van de vertienvoudigde opleidingsvergoeding in het leven geroepen. Hierdoor worden de clubs afgeschrikt om zomaar spelers te gaan wegplukken bij andere clubs.

Nogmaals, wat voor de club een voordeel kan zijn, kan een nadeel betekenen in hoofde van de speler. Welke club wil nu een speler kopen waaraan een betaling van een vertienvoudigde opleidingsvergoeding vasthangt? De speler heeft bijgevolg geen keuze en dient het aangeboden contract te ondertekenen. Indien hij het contractvoorstel van zijn oorspronkelijk club niet tekent, heeft hij derhalve geen contract. Aangezien het onwaarschijnlijk is dat een andere club een opleidingsvergoeding die bijgevolg kan oplopen tot 500 000 à 600 000 euro of meer gaat betalen, zal de speler vervolgens worden 'verstikt' door de club waartoe hij is aangesloten.

Het volgend praktijkvoorbeeld zal de uiteenzetting van voorgaande principes verduidelijken.

1.4.4 Praktijkvoorbeeld – transferbeperking

Voetbalclub A wenst speler X van voetbalclub B zijn eerste profcontract aan te bieden bij club A. Speler X heeft reeds de leeftijd van zestien jaar bereikt. Voetbalclub B heeft echter de desbetreffende speler vorig jaar een profcontract aangeboden. De speler in kwestie heeft dit voorstel geweigerd met de intentie zijn mogelijkheden open te houden. Omwille van het contractvoorstel dat club B heeft aangeboden, kan club A zich daarom niet meer beroepen op de uitzondering waarbij er geen voorafgaande toestemming van de Commissie Jeugd nodig is voor een transfer. Bijgevolg zal club A een vertienvoudigde opleidingsvergoeding verschuldigd zijn aan club B. Vanzelfsprekend dat club A deze betaling niet ziet zitten.

In het ergste geval zal club A de opleidingsvergoeding niet willen betalen. Hierdoor zal de speler evenzeer gebonden zijn aan zijn huidige club, club B. Wanneer hij daar niet ingaat op het aangeboden contract zal hij als amateurspeler verder bij de club voetballen. Iedere andere club wordt bijgevolg afgeschrikt door de immense opleidingsvergoeding die aan deze speler kleeft.

Er bestaat echter een mogelijkheid om het principe van de betaling te omzeilen. Of deze mogelijkheid al dan niet conform de voetbalreglementeringen is, staat nog open voor discussie. De speler kan in kwestie zijn huidige club in april verlaten indien hij dat wenst. Hij is namelijk door geen enkel contract gebonden. Hij is louter bij club B aangesloten. Eenmaal de speler de leeftijd van zeventien jaar bereikt, is het reglement aangaande de transfers voor spelers jonger dan zeventien jaar niet meer van toepassing. De speler kan zich dan vrij contracteren bij welke club dan ook. In dat geval is er enkel een opleidingsvergoeding verschuldigd aan de club van oorsprong. Dit zal echter geen vertienvoudigde zijn. Via deze weg heeft de nieuwe club de vertienvoudigde opleidingsvergoeding kunnen omzeilen. De club van oorsprong, club B, leidt daarentegen verlies én kan deze praktijken door de rechtbank laten beslechten.

1.4.5 Welk standpunt neemt de FIFA in?

Zoals reeds vermeld, voorziet de FIFA in een afwijkende bepaling wat betreft internationale transfers van minderjarigen. De FIFA heeft een verbod opgelegd voor transfers waarin minderjarigen betrokken zijn. Onder de achttien jaar laat de FIFA met andere woorden niet toe dat er een speler internationaal getransfereerd wordt.

De krachtlijnen van deze bepaling liggen vervat in artikel 19 van de FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players, dat is terug te vinden in de tweede bijlage. Het eerste punt haalt meteen aan dat er slechts sprake kan zijn van een internationale transfer indien de desbetreffende speler de leeftijd van achttien jaar reeds bereikt heeft. Er zijn echter drie uitzonderingen op deze regel. De FIFA kan met andere woorden accepteren dat een transfer van een minderjarige doorgaat, wanneer één van deze uitzonderingen zich voordoet.

De eerste uitzondering betreft dezelfde als het Pro League Reglement van de Koninklijk Belgische Voetbalbond, namelijk het verhuizen wegens familiale redenen. Een volgende uitzondering is er gekomen voor de Europese clubs. Als de transfer plaatsvindt binnen de Europese Unie of de Europese Economische Ruimte en de speler in kwestie een leeftijd heeft die zich situeert tussen de zestien en achttien jaar kan een transfer worden goedgekeurd. De nieuwe club dient echter aan verschillende voorwaarden te voldoen. Zo moet het bijvoorbeeld garanderen dat de speler in kwestie van een opleiding kan genieten. Een laatste uitzondering die wordt aanvaard, heeft te maken met het kortbij wonen aan een landsgrens. Wanneer een speler woonachtig is in een straal van minder dan vijftig kilometer van een landsgrens én dit eveneens het geval is voor de club waarnaar hij wil transfereren, kan de FIFA afstand doen van zijn internationaal transferverbod. De afstand tussen de woning van de speler en zijn toekomstige club mag met andere woorden niet meer bedragen dan honderd kilometer. Zo gebeuren er geregeld transfers tussen KRC Genk en Maastricht VV, twee clubs die op nog geen dertig kilometer van elkaar liggen maar wel gescheiden worden door de Nederlandse landsgrens.

Het is duidelijk dat het principe van de transferbeperking in het leven is geroepen om in eerste instantie minderjarige spelers te beschermen. Dit hoofdstuk kan dan ook worden afgesloten met de kerngedachte dat er hier duidelijk sprake is van een beschermingsmechanisme. Men tracht met deze reglementen, zowel het Belgische reglement van de Koninklijke Belgische Voetbalbond als het internationale reglement van de FIFA, de familiale situatie van de minderjarige speler te beschermen.

1.5 Wanneer is er sprake van een profcontract?

Om te kunnen spreken over een profcontract moet men om te beginnen het statuut van betaalde sportbeoefenaar op zak hebben. Zonder in het bezit te zijn van dit statuut zal er namelijk nooit een profcontract kunnen worden afgesloten. Dit statuut vindt zijn basis in de Wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars die dateert van 24 februari 1978. Deze wet kan vergeleken worden met de algemene Arbeidsovereenkomstenwet die eveneens dateert van het jaar 1978. Toch zijn er enkele elementen waarvan wordt afgeweken. Indien er echter zaken niet geregeld worden door de Wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars zijn de bepalingen die vastgelegd liggen in de gemene Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing. Er kan kortom steeds worden teruggevallen op de beginsels en voorschriften vervat in de gemene wet.

1.5.1 Aan welke voorwaarden is een arbeidsovereenkomst voor een betaalde sportbeoefenaar onderworpen?

Artikel 2, §1 van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars geeft een toelichting omtrent het begrip ‘betaalde sportbeoefenaar’:

“Onder betaalde sportbeoefenaars worden verstaan de personen die de verplichting aangaan zich voor te bereiden op of deel te nemen aan een sportcompetitie of -exhibitie onder het gezag van een ander persoon tegen loon dat een bepaald bedrag overschrijdt.

Het in het eerste lid bepaalde bedrag van het loon, zoals bedoeld in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers, wordt jaarlijks door de Koning vastgesteld na advies van het Nationaal Paritair Comité voor de Sport (voor de periode van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019 bepaald op 10.200 euro).”²⁵

Uit dit wetsartikel kunnen er twee voorwaarden afgeleid worden. Ten eerste moet het gaan over de voorbereiding of deelname aan een sportcompetitie die bovendien onder gezag en tegen een bepaald loon wordt beoefend. Vervolgens dient het jaarlijks loon het bedrag van 10 200 euro te overschrijden.

Artikel 6 is een belangrijk artikel betreffende minderjarige profvoetballers. Het vermeldt het volgende:

“De arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars kan slechts, en ten vroegste, geldig aangegaan worden vanaf het einde van de voltijdse leerplicht.

Na advies van het Nationaal Paritair Comité voor de Sport kan de Koning voor de uitoefening van bepaalde sporttakken een hogere leeftijd vaststellen dan onmiddellijk na het beëindigen van de voltijdse leerplicht.”²⁶

Artikel 6 fungeert bij wijze van spreken als een beschermingsmechanisme en vormt als het ware de derde voorwaarde waaraan er voldaan moet worden. Slechts na de afronding van de voltijdse leerplicht kan de minderjarige het statuut van betaalde sportbeoefenaar verwerven en aansluitend een profcontract tekenen. In België kan de voltijdse leerplicht slechts verstrijken wanneer de volle leeftijd van zestien jaar is bereikt. Na het zestiende levensjaar kan de minderjarige in kwestie zelf bepalen deeltijds te leren of deeltijds te gaan werken. De voltijdse leerplicht verstrijkt eveneens voor studenten die vijftien jaar oud zijn en minimum de twee eerste leerjaren van het secundair onderwijs hebben afgerond, ongeacht of men geslaagd is of niet.

²⁵ Art. 2, §1 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 9 maart 1978, 2606.

²⁶ Art. 6 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 9 maart 1978, 2606.

1.5.2 Als welke soort overeenkomst kan een profcontract gekwalificeerd worden?²⁷

Een arbeidsovereenkomst van een betaalde sportbeoefenaar is doorgaans een bediendecontract. In artikel 3 van de desbetreffende wet wordt er hier ook naar verwezen.

“Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst, wordt de tussen een werkgever en een betaalde sportbeoefenaar gesloten overeenkomst, welke titel daaraan ook wordt toegekend, aangezien als een arbeidsovereenkomst voor bedienden en geregeld door de bepalingen van de desbetreffende wetgeving en door de bepalingen van deze wet.”²⁸

Tevens is zo een arbeidsovereenkomst in de meeste gevallen afgesloten voor een bepaalde duur. Arbeidsovereenkomsten die aangegaan zijn voor onbepaalde duur zijn in deze sector eerder zeldzaam. Dit is grotendeels te wijten aan de korte loopbaan van profvoetballers. Contracten van bepaalde duur mogen de duur van vijf jaar niet overschrijden. Dit is een regel van openbare orde en hier kan bijgevolg door geen enkele partij van worden afgeweken. Wel bestaat er de mogelijkheid de overeenkomst te hernieuwen (Art. 4, lid 3 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, BS 9 maart 1978, 2606.). Deze hernieuwing is evengoed onderworpen aan de limiet van vijf jaar. Tevens voorziet artikel 17, §3 van de cao voor de spelers in een bijkomend beschermingsmechanisme voor minderjarige spelers. In geen geval mag de contractuele duurtijd drie jaar overschrijden indien de speler in kwestie nog minderjarig is en minder dan 25 000 euro verdient per seizoen.

Deze principes worden bekrachtigd door artikel 17, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor spelers:

“De maximale duurtijd van een optie kan niet langer zijn dan de contractuele duurtijd. De maximale duurtijd van het contract met inbegrip van de optie kan nooit langer zijn dan 5 jaar en 3 jaar voor spelers jonger dan 18 jaar die minder dan 25 000 EUR op seizoenbasis verdienen.

De maximale duurtijd van een optie voor zelf opgeleide jeugdspelers (3 al of niet aaneengesloten seizoenen aangesloten bij de club als amateur of als contractspeler – eventueel ter beschikking gesteld aan een andere club) jonger dan 18 jaar bij aanvang het seizoen bedraagt 2 jaar.

De duurtijd van de optie kan onder deze voorwaarden de contractuele duurtijd overschrijden.

Een contract ingaand tijdens het lopende seizoen wordt voor de bepaling van de contractduur gelijkgesteld met 1 volledig seizoen.”²⁹

Belangrijk is dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur schriftelijk wordt opgesteld (Art. 4, lid 1 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, BS 9 maart 1978, 2606.). Net zoals in de gewone Arbeidsovereenkomstenwet zal bij de Wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars de overeenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde duur indien de schriftelijke voorwaarde niet wordt nageleefd.

²⁷ X, “Arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars”, *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41950.

²⁸ Art. 3 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, BS 9 maart 1978, 2606.

²⁹ Art. 17, §3 CAO 11 januari 2018 betreffende spelers, *Pro League reglementenbundel* juli 2018 (ed. 2).

Ten slotte kan er ook nog een onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds de voltijdse contracten en anderzijds de deeltijdse contracten. Een minderjarige beschikt enkel over de mogelijkheid om een deeltijds profcontract af te sluiten en dit omwille van zijn leerplicht. Deze deeltijdse overeenkomst kan daaropvolgend pas ondertekend worden nadat hij zijn voltijdse leerplicht heeft afgerond. Zoals reeds aangehaald, kan in België de voltijdse leerplicht slechts verstrijken wanneer men de volle leeftijd van zestien jaar heeft bereikt of indien de persoon in kwestie vijftien jaar oud is en minimum de twee eerste leerjaren van het secundair onderwijs heeft afgerond. De deeltijdse leerplicht loopt in België tot achttien jaar. Als de minderjarige in kwestie de volle leeftijd van achttien jaar bereikt alvorens het schooljaar is beëindigd, neemt de leerplicht een einde op de dag van zijn achttiende verjaardag. Indien de minderjarige echter op het einde van zijn laatste schooljaar de volle leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, loopt de leerplicht slechts tot het einde van dat schooljaar en is men met andere woorden niet leerplichtig tot men de volle leeftijd van achttien jaar heeft bereikt. Eens de betreffende persoon een diploma van het secundair onderwijs heeft behaald, is hij niet langer onderworpen aan de leerplicht. Hierna beschikt hij over de mogelijkheid een voltijds profcontract aan te gaan. In bepaalde gevallen is het dus mogelijk dat de leerplicht vóór het bereiken van de volle leeftijd van achttien jaar is afgerond en bijgevolg een zeventienjarige een voltijdse arbeidsovereenkomst kan afsluiten.

1.5.3 Hoe neemt een arbeidsovereenkomst voor een betaalde sportbeoefenaar een einde?³⁰

Op welke manier de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars een einde neemt, is afhankelijk van de soort overeenkomst die werd aangegaan en op welke manier deze wordt beëindigd. Artikel 32 van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten legt de vijf voornaamste redenen vast voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst:

“Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen te niet gaan, nemen de verbintenissen voortspruitende uit de door deze wet geregelde overeenkomsten een einde:

- 1° door afloop van de termijn;
- 2° door voltooiing van het werk, waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- 3° door de wil van een der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, of ingeval een dringende reden tot beëindiging voorhanden is;
- 4° door de dood van de werknemer;
- 5° door overmacht.”³¹

Een mogelijkheid die ook terug te vinden is in het artikel hierboven bestaat erin dat zowel werkgever als werknemer in onderling akkoord besluiten de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Een beëindiging door wederzijdse instemming kan te allen tijde worden ingeroepen. Er zijn verder geen specifieke formaliteiten waaraan de beëindiging is onderworpen. Om betwisting in een later stadium te vermijden wordt de beëindiging in vele gevallen alsnog op papier gezet. Vervolgens bepalen beide partijen of er al dan niet een vergoeding is verschuldigd.

³⁰ X, “Andere wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (beëindiging in onderling akkoord, overmacht,...)”, *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42144; X, “Eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk”, *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42268.

³¹ Art. 32 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, 9277.

Op vlak van duurtijd kan er gekozen worden tussen twee arbeidsovereenkomsten: een contract van bepaalde duur of een contract van onbepaalde duur. Een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur is een situatie die uiterst zeldzaam is in de sportwereld en dit omwille van de beperkte loopbaan van de sportbeoefenaars. Indien de werkgever besluit de arbeidsovereenkomst te beëindigen, heeft hij de keuze dit op twee manieren te doen. Enerzijds kan hij opteren voor een ontslag met opzeg. Hierbij heeft de werknemer recht op het uitlopen van een bepaalde opzegperiode. Anderzijds kan de werkgever ervoor kiezen de werknemer volledig uit te betalen en bijgevolg een ontslag met verbreking te kiezen. Dit laatste gebeurt voornamelijk als de werkgever van mening is dat een verdere samenwerking onmogelijk is. Kortom, de werkgever is een verbrekingsvergoeding verschuldigd wegens het verbreken van de arbeidsovereenkomst. Kiest de werknemer echter om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen, zal deze ook een opzegtermijn kunnen uitlopen. Deze zal echter van kortere duur zijn in vergelijking met de opzegperiode die verkregen wordt wanneer de werkgever ervoor kiest de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De voornaamste principes betreffende de opzegging staan vervat in artikel 37, §1 en 39, §1 en §3 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

“§1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere.

(Op straffe van nietigheid dient de kennisgeving van de opzegging het begin en de duur van de opzeggingstermijn te vermelden.

Indien de opzegging uitgaat van de werknemer, geschiedt de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid, door afgifte aan de werkgever van een geschrift. De handtekening van de werkgever op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving. De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Indien de opzegging uitgaat van de werkgever, kan de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid enkel geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat de werknemer die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.)”³²

“§1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen [37/2, 37/5, 37/6 en 37/11], gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in §1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.”³³

³² Art. 37 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, 9277.

³³ Art. 39 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, 9277.

Ook de Wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars voorziet nog in een specifieke regeling wat betreft de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars:

“Werd de overeenkomst gesloten voor een bepaalde tijd dan heeft de benadeelde partij wegens het verbreken daarvan zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het tot het verstrijken van die termijn verschuldigd loon. Deze vergoeding mag echter niet meer belopen dan het dubbel van die bepaald in artikel 5, lid 2.”³⁴

“Is de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft elk der partijen het recht ze te beëindigen door middel van een ter post aangetekend schrijven, dat uitwerking heeft de derde werkdag na de dag van verzending. Het aangetekend schrijven moet betekend worden binnen een termijn die door de Koning wordt vastgesteld na advies van het Nationaal Paritair Comité voor de Sport.

Indien de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, is de partij die de overeenkomst verbreekt zonder dringende reden of zonder de bepalingen van het eerste lid van dit artikel in acht te nemen gehouden tot de betaling van een vergoeding waarvan het bedrag door de Koning zal worden bepaald op advies van het bevoegd Nationaal Paritair Comité. Bij ontstentenis van een koninklijk besluit is het bedrag van die vergoeding gelijk aan het lopende loon overeenstemmend met de nog verschuldigde lonen tot het einde van het sportseizoen met een minimum van 25 pct. van het jaarloon.”³⁵

Er kan besloten worden de arbeidsduur te beperken en een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur aan te gaan. De arbeidsovereenkomst die voor een bepaalde duur is aangegaan, neemt automatisch een einde bij het verstrijken van de overeengekomen duur. Vervolgens is er geen opzegtermijn noch een verbrekingsvergoeding verschuldigd. Opzegging van de overeenkomst is enkel mogelijk gedurende de eerste helft van de arbeidsovereenkomst en dit met een maximum van zes maanden. In geen geval is een opzegging mogelijk na het verstrijken van zes maanden. Indien men daarna de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen, zal dit moeten geschieden door middel van de betaling van een verbrekingsvergoeding. De betaling van deze verbrekingsvergoeding, ook wel schadevergoeding genoemd, is afhankelijk van de identiteit van de verbrekende partij.

“§ 1. Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, kan elke partij de overeenkomst die voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is aangegaan vóór het verstrijken van de termijn zonder dringende reden beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd en zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden kan overschrijden, mits naleving van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2.

De bepalingen van artikel 37, § 1, gelden voor de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijnen.

³⁴ Art. 4, lid 4 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 9 maart 1978, 2606.

³⁵ Art. 5 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 9 maart 1978, 2606.

De opzeggingstermijnen bedoeld in het eerste lid nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.

De partij die de overeenkomst bedoeld in het eerste lid, vóór het verstrijken van de termijn, tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd van de overeenkomst en zonder dat de periode van zes maanden is overschreden, beëindigt zonder dringende redenen en zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in het eerste lid, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met hetzij de duur van de opzeggingstermijn bepaald in het eerste lid, hetzij het resterende gedeelte van die termijn.

§ 3. Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk hebben gesloten waarvan de opeenvolging gerechtvaardigd is overeenkomstig artikel 10 of 10bis, kan de mogelijkheid van opzegging bepaald bij paragraaf 2 slechts worden toegepast op de eerste overeenkomst die de partijen hebben gesloten.

§ 4. De opzeggingsvergoeding die verschuldigd is met toepassing van dit artikel, wordt berekend overeenkomstig artikel 39.

§ 5. Onverminderd het bepaalde in paragrafen 1 en 2, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.]”³⁶

Er wordt nog een bijkomende mogelijkheid voorzien om een arbeidsovereenkomst van een betaalde profvoetballer te beëindigen. Hiervoor wordt verwezen naar artikel 14 van de arbeidsovereenkomst die in de eerste bijlage is opgenomen. Indien de club namelijk in gebreke blijft het loon van de speler in kwestie te betalen, kan de speler via een procedure, in het leven geroepen door de Koninklijke Belgische Voetbalbond, zijn vrijheid opeisen en bijgevolg de club zonder verdere verplichtingen verlaten. Niet alleen kan de voetbalclub een talentvolle speler zien vertrekken, tevens kan dit uitwerking hebben op andere aspecten binnen het voetbal. Het niet-betalen van lonen, RSZ-bijdragen of de bedrijfsvoorheffing kan echter nadelige gevolgen hebben voor het bekomen van een licentie. Wanneer een club hier niet mee in orde is, zal het zijn licentie bijgevolg niet meer verkrijgen. Voor een profclub is degradatie naar eerste klasse amateur het grootste gevolg dat gepaard gaat met het licentieverlies.

Om meer te weten te komen over welke procedure het hier precies gaat, kan er een kijkje genomen worden in het reglement opgesteld door de Belgische Voetbalbond. Artikel B529 behandelt hier het ontwerp aangaande de eenzijdige ontbinding door de speler. Een speler mag zijn arbeidsovereenkomst verbreken wegens zwaarwichtige redenen. Wat deze zwaarwichtige redenen precies inhouden, staat vervat in puntje 33 van artikel B529. Als de club namelijk gedurende minimaal twee opeenvolgende maanden in gebreke blijft de bezoldiging van de speler te betalen, mag deze zijn vrijheid opeisen en bijgevolg zijn club verlaten. Dit zal vervolgens geen verdere gevolgen hebben voor de speelgerechtigdheid van de desbetreffende speler.

Door het bestaan van deze procedure kan de speler zich indekken tegen wanbetalingen van zijn club. Kortom, een bijkomend beschermingsmechanisme waarover een voetballer beschikt.

³⁶ Art. 40 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978, 9277.

1.5.4 Wanneer wordt een arbeidsovereenkomst geschorst?

Iets waar men in de voetbalwereld regelmatig mee te maken krijgt, is het oplopen van blessures. Het gebeurt regelmatig dat een speler geblesseerd raakt tijdens een match of een training en hierdoor in de onmogelijkheid verkeerd om zijn activiteiten als betaalde sportbeoefenaar verder uit te oefenen. In dat geval wordt de arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst totdat de speler weer speelklaar is. Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen wettelijke en conventionele schorsingsgronden. Voor de toepassing ervan op een gecontracteerde KRC Genk speler wordt er verwezen naar artikel 20 van de arbeidsovereenkomst die in de eerste bijlage is toegevoegd.

1.5.4.1 Hoe zit het met de uitbetaling van het loon gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid?

Gedurende de arbeidsongeschiktheid wordt de profvoetballer alsnog beschermd en ontvangt het loon zoals bepaald in artikel 22 en 23 van de cao van spelers. Meer bepaald heeft een speler die arbeidsongeschikt is omwille van een arbeidsongeval recht op één maand gewaarborgd loon dat uitbetaald wordt door de club. Vanaf de maand die hierop volgt tot en met de zesde maand na het arbeidsongeval wordt eveneens het contractueel vast loon uitbetaald. Vanaf deze maand tot en met de twaalfde maand na het arbeidsongeval zal de arbeidsongevallenverzekeraar een vergoeding uitbetalen. Voorheen waren alle kosten ten laste van de club waaronder de desbetreffende speler gecontracteerd staat. De club zal bovenop deze vergoeding een maximaal maandelijks bedrag van 2000 euro bijpassen om alsnog het contractueel vast loon te bereiken. Vaak is deze bijpassing echter niet voldoende en zal de speler een verminderd loon ontvangen.

Stel dat het arbeidsongeval op het einde van het seizoen plaatsvindt en de arbeidsovereenkomst op het einde van datzelfde seizoen een einde neemt? De club zal gedurende maximaal twee maanden aansluitend op het verstrijken van de arbeidsovereenkomst de betaling van het contractueel vast loon verschuldigd zijn. Er kan in onderling akkoord van dit principe worden afgeweken, maar in geen geval mag de club langer dan zes maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het contractueel vast loon uitbetalen. Indien de speler na het verstrijken van deze tijd alsnog arbeidsongeschikt is, kan het terugvallen op de vergoeding die de arbeidsongevallenverzekeraar dient te betalen.

Waar in de twee bovenstaande alinea's gesproken wordt over arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval zal men ook in het geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of een ongeval moeten voorzien in een regeling betreffende de uitbetaling van het loon. Voor de eerste maand na het optreden van de arbeidsongeschiktheid zal de club eveneens het gewaarborgd loon moeten uitbetalen. Deze regeling is dus gelijklopend met deze hierboven toegelicht. Voor de tweede en derde maand zal de club enkel gehouden zijn tot het betalen van een aanvullende vergoeding. Deze vergoeding dient het verschil tussen de uitkering uitgekeerd door het ziekenfonds en het contractueel vast loon, waar de speler in het geval dat er geen sprake was van een arbeidsongeschiktheid recht op had, te dekken. Wel moet vermeld worden dat dit voor de derde maand enkel van toepassing is voor spelers die voetballen in categorie 1A. Dit zijn de zestien beste ploegen van het land die strijden in de Jupiler Pro League competitie. De club zal eveneens gedurende maximaal twee maanden aansluitend op het verstrijken van de arbeidsovereenkomst de betaling van het contractueel vast loon verschuldigd zijn als de arbeidsovereenkomst tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid een einde neemt. Na deze twee maanden valt de betrokken profvoetballer terug op de uitkering van het ziekenfonds.

Als men bovenstaande bescherming vergelijkt met deze van een gewone werknemer ziet men dat deze laatste lang niet over zo'n loonbescherming geniet als een betaalde sportbeoefenaar. Het lijdt meer loonverlies dan een profvoetballer. Concluderend kan er worden vastgesteld dat de bescherming van een profvoetballer betreffende de uitbetaling van het loon indien arbeidsongeschiktheid zich voordoet aanzienlijk hoger ligt dan deze van een gewone werknemer die niet over dit statuut beschikt.

1.6 Hoe gebeurt de ondertekening bij KRC Genk?³⁷

Vooraleer een overeenkomst geldig kan worden afgesloten, dient er rekening gehouden te worden met de geldigheidsvereisten³⁸ conform artikel 1108 van het Burgerlijk Wetboek. Hierin worden vier principes benadrukt die doorslaggevend zijn voor het rechtsgeldig aangaan van een welbepaalde overeenkomst. Indien er gebreken opduiken met betrekking tot één van deze vier voorwaarden zal vervolgens de geldigheid van de overeenkomst zijn aangetast. Dit kan bijgevolg resulteren in de nietigheid van de betrokken overeenkomst.

“Tot de geldigheid van een overeenkomst zijn vier voorwaarden vereist:
De toestemming van de partij die zich verbindt;
Haar bekwaamheid om contracten aan te gaan;
Een bepaald voorwerp als inhoud van de verbintenis;
Een geoorloofde oorzaak van verbintenis.”³⁹

Bij de tweede voorwaarde omtrent de bekwaamheid van de partijen wringt het schoentje. Wie al dan niet wordt betrokken bij de ondertekening hangt steeds samen met de handelingsbekwaamheid. Een minderjarige speler die een profcontract krijgt aangeboden, beschikt niet over de mogelijkheid om zelfstandig deze arbeidsovereenkomst te ondertekenen. Dit is te wijten aan zijn handelingsonbekwaamheid. Hij kan simpelweg geen daden verrichten die juridische gevolgen in het leven roepen. Hierin zal hij moeten worden bijgestaan door een ouder of voogd, of de persoon die de verantwoordelijkheid van het ouderlijk gezag draagt. Deze zijn namelijk tot de achttiende verjaardag van het kind in kwestie verantwoordelijk voor de daden die het kind stelt. Eenmaal het kind de meerderjarigheid bereikt, beschikt het wel over de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst volledig zelfstandig aan te gaan. Dat de minderjarige over een machtiging van zijn wettelijke vertegenwoordiger moet beschikken, valt terug te vinden in artikel 43 van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, daterend van 3 juli 1978.

“De minderjarige werknemer (...), is, met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader of zijn moeder of van zijn voogd, rechtsbekwaam een arbeidsovereenkomst te sluiten (en te beëindigen.) Bij ontstentenis van die machtiging kan de jeugdrechtbank die verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of van een familielid. De vader, de moeder of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen.”⁴⁰

Binnen KRC Genk wordt de desbetreffende jeugdspeler steeds betrokken in het verhaal van de ondertekening. Het gaat per slot van rekening over zijn carrière en zijn arbeidsovereenkomst. De club hecht er bijgevolg veel aandacht aan dat de jeugdspeler stevast inzage krijgt in zijn arbeidsovereenkomst en tevens zijn akkoord geeft omtrent de inhoud van het contract dat hem wordt voorgelegd. Kortom wordt naast de handtekening van de wettelijke vertegenwoordiger eveneens de ondertekening van de desbetreffende jeugdspeler gevraagd. Alhoewel zijn akkoord of handtekening geen juridische waarde heeft.

³⁷ R. BREUGELMANS, (2019, 19 maart). (Directeur opleidingen). (de werking van het jeugddepartement van KRC Genk). Persoonlijke communicatie [interview]. KRC Genk, Genk.

³⁸ X, “Geldigheidsvereisten voor het afsluiten van een arbeidsovereenkomst”, *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42259.

³⁹ Art. 1108 BW.

⁴⁰ Art. 43 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, 9277.

2 Wat gebeurt er met de inkomsten van de jonge profvoetballer?

2.1 Wie mag deze inkomsten beheren?⁴¹

Artikel 44 van de Arbeidsovereenkomstenwet vormt een belangrijk financieel gegeven met betrekking tot de tewerkstelling van een minderjarige werknemer.

“De werkgever of de derde die het loon eventueel is verschuldigd, stelt de minderjarige op geldige wijze zijn loon ter hand, tenzij verzet is betekend door de vader, de moeder of de voogd van de minderjarige, ...”⁴²

Uit dit artikel blijkt dat de minderjarige in kwestie zelf over de mogelijkheid beschikt het loon te ontvangen. De werkgever kan met andere woorden het loon van de minderjarige rechtstreeks aan deze laatste betalen zonder dat een tussenkomst van een ouder is vereist. Als ouder hoeft men niet in te stemmen met deze werkwijze en kan men dit bijgevolg bij de werkgever aankaarten. Ouders beschikken conform artikel 44 van de Arbeidsovereenkomstenwet immers over de mogelijkheid om hiertegen verzet aan te tekenen. De desbetreffende werkgever zal vervolgens worden verplicht het loon van de minderjarige te overhandigen aan deze verzoekende partij. Wie deze partij is, is afhankelijk van de identiteit van de verzetdoende partij. Meestal zijn dit de ouders, maar het kan evengoed een voogd zijn die zich hierop beroept.

Artikel 372 van het Burgerlijk Wetboek vermeldt het volgende:

“Een kind blijft onder het gezag van zijn ouders tot aan zijn meerderjarigheid of zijn ontvoogding.”⁴³

De minderjarige mag dan wel zelf loon ontvangen, dit betekent niet dat hij er vrij over mag beschikken. Het zijn de ouders die belast zijn met de uitoefening van het ouderlijk gezag. Onder dit gezag valt ook het beheer van de minderjarige zijn inkomsten en goederen. Dit beheer heeft echter grenzen.

Bovenstaand artikel omvat een beperkte beschrijving van het begrip ‘ouderlijk gezag’. Het ouderlijk gezag heeft voornamelijk een invloed op de belangrijke beslissingen in het leven van het kind, bijvoorbeeld waar het kind zal wonen, waar het zijn school zal lopen, ... Het is tevens een belangrijk begrip met betrekking tot het beheer van de goederen en gelden van een minderjarige.

De reden waarom ouders de mogelijkheid krijgen zich te verweren tegen de rechtstreekse ter handstelling van het loon hangt samen met hun taak als uitoefenaar van het ouderlijk gezag. Het beheren van de goederen van hun kind en hier het vruchtgenot van hebben, valt onder deze bevoegdheid. Eenieder die verantwoordelijk is voor de uitoefening van het ouderlijke gezag staat in voor het beheer van de goederen en gelden die het kind toebehoren. Wederom kan deze taak zowel een ouder als een voogd toekomen.

De basisprincipes van het ouderlijk gezag vinden hun grondslag voornamelijk in artikel 373 tot 376 van het Burgerlijk Wetboek. Deze artikelen handelen onder andere over de wijze waarop de uitoefening van het ouderlijk gezag verloopt. Zo worden beide ouders geacht samen in te staan voor de uitoefening van het gezag, ongeacht of deze al dan niet samenwonen. In sommige gevallen is er zelfs een

⁴¹ S. VAN RUMST, “De inkomsten van een jongere uit arbeid”, *Jeugdrecht.be*, 2008, www.kennisplein.be/sites/Jeugdrecht/Pages/2008-08-De-inkomsten-van-een-jongere-uit-arbeid.aspx.

⁴² Art. 44 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, 9277.

⁴³ Art. 372 BW.

bijkomende goedkeuring van de vrederechter nodig. Elk van de ouders beschikt eveneens over een alleenrecht wat betreft het handelen met een derde. Met andere woorden geldt er, indien een ouder alleen handelt, een vermoeden dat hij dit doet te goeder trouw en in overeenstemming met de andere ouder. Dit wettelijke vermoeden geldt evenzeer als beide ouders niet meer samenleven. In welbepaalde gevallen kan de rechter van het principe van de gezamenlijke uitoefening afwijken. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn indien één van beide ouders is overleden of zich in de onmogelijkheid bevindt het gezag naar behoren uit te oefenen. In dit geval zal het ouderlijk gezag worden toegekend aan de andere ouder. Mochten beide ouders overleden zijn of niet bekwaam zijn om het ouderlijk gezag uit te oefenen, zal beroep worden gedaan op de uitwerking van een voogdijregeling.

Enkel zij die drager zijn van de titel 'uitoefenaar van het ouderlijk gezag' mogen het beheer van de goederen en gelden van de desbetreffende minderjarige op zich nemen. In geen geval zal dit beheer worden toegekend aan een persoon die niet gemachtigd is tot de uitvoering van het ouderlijk gezag.

Bij het beheer van het patrimonium van hun kinderen hoort steeds het belang van het kind centraal te staan. Dit beheer is echter niet absoluut of onbeperkt. Eenmaal de kinderen de volle leeftijd van achttien jaar bereiken en wettelijk als meerderjarig worden beschouwd, zijn de ouders of eender ander persoon die gezag uitoefent over het kind in kwestie, verantwoordelijk verschuldigd. Deze verantwoordelijkheid heeft betrekking op alle mogelijke daden aangaande het beheer van de goederen van de minderjarige. Deze verantwoordelijkheid moet de minderjarige ervoor behoeden dat ouders zomaar vrij kunnen beschikken over zijn gelden. Als blijkt dat een ouder een goed heeft vervreemd zonder dat hiervoor een aannemelijke verklaring kan worden gegeven, kan de rechter de ouder ertoe verplichten de desbetreffende gelden of de waarde van de goederen te vergoeden aan het kind in kwestie.

Zoals reeds aangehaald, hebben de ouders het vruchtgebruik op de goederen die deel uitmaken van het patrimonium van de minderjarige. Artikel 384 van het Burgerlijk Wetboek bevestigt dit principe:

“Ouders hebben genot van de goederen van hun kinderen tot aan hun meerderjarigheid of ontvoogding. Het genot wordt gekoppeld aan het beheer: het behoort toe, hetzij aan de beide ouders samen hetzij aan de ouder die belast is met het beheer van de goederen van het kind.”⁴⁴

Ook dit vruchtgebruik is niet absoluut. Een ouder heeft namelijk geen vruchtgebruik op goederen die de minderjarige vergaart door middel van arbeid. Het loon daarentegen, dat uit de uitoefening van arbeid voortkomt, blijft wel onderworpen aan het ouderlijk beheer. Goederen die geschonken zijn met de uitdrukkelijke vermelding dat ouders hier geen genot van mogen hebben, zijn eveneens niet onderworpen aan het vruchtgenot waarover ouders beschikken. Deze grondprincipes liggen vervat in artikel 387 van het Burgerlijk Wetboek.

In de praktijk verloopt het beheer van goederen en gelden doorgaans anders. Op de dag van vandaag is het zelfs mogelijk om op eender welke leeftijd een bankrekening te openen, mits toestemming van een ouder of een voogd. Dit recht wordt onderbouwd door de Wet betreffende de handelingsbekwaamheid van de minderjarige voor sommige spaarverrichtingen, daterend van 30 april 1958. Op deze manier hebben minderjarigen op zeer jonge leeftijd zelf inspraak over wat er met hun gelden dient te gebeuren. Ze kunnen namelijk zelf betalingen verrichten, geldafhalingen volbrengen, ... De afhaling van gelden is daarentegen wel onderworpen aan beperkingen. Zo dient de minderjarige evenwel de leeftijd van zestien jaar bereikt te hebben en wordt de afhaling beperkt tot een maandelijks maximumbedrag van honderdvijfentwintig euro. Indien men meer geld wil afhalen, zal dit in geen geval zonder de toestemming van een ouder of voogd kunnen. In het geval dat een minderjarige profvoetballer over grote sommen van zijn maandloon wil beschikken, zal dus steeds een akkoord van een ouder of voogd vereist zijn.

⁴⁴ Art. 384 BW.

Ook KRC Genk laat ouders de keuze te beslissen op welke rekening het maandloon van hun minderjarige zoon gestort dient te worden. Ze kunnen kiezen dit geld op een aparte rekening te plaatsen en het bedrag ter beschikking te stellen op het moment hun minderjarig kind de meerderjarigheid bereikt. Een ouder kan echter ook beslissen het geld te laten storten op zijn eigen rekening. Bij dit laatste dient men wel op te passen met het vervreemden van gelden die toebehoren aan het minderjarig kind. Er is namelijk steeds verantwoording verschuldigd. Het storten op de reeds geopende rekening van het kind is ook een optie. In dat geval zijn de gelden te allen tijde beschikbaar, mits de opgelegde grenzen die hierboven zijn toegelicht.

Het principe dat een minderjarige op eender welke leeftijd een bankrekening kan openen⁴⁵, is nochtans in strijd met de handelingsonbekwaamheid waarover minderjarigen beschikken. Een minderjarige mag dan wel rechtsbekwaam zijn, hij beschikt echter niet over de mogelijkheid om deze rechten en plichten zelfstandig uit te oefenen. Zonder de tussenkomst van een vertegenwoordiger kan een minderjarige met andere woorden zijn rechtsbekwaamheid niet in de praktijk omzetten. De handelingsbekwaamheid hangt samen met het uitoefenen van rechtshandelingen. Deze handelingen kunnen enkel uitgaan van personen die door de wet als bekwaam geacht worden om rechtshandelingen te stellen. De mogelijkheid tot het eigen beheer van gelden vormt dus een duidelijke uitzondering op de regel betreffende de handelingsonbekwaamheid van minderjarigen.

2.2 Wat gebeurt er met de reeds ontvangen gelden indien de minderjarige de leeftijd van achttien jaar bereikt?

De persoon die belast is met het ouderlijk gezag dient de goederen en gelden van het kind in kwestie te beheren. Dit beheer heeft echter grenzen en is in geen geval van absolute waarde. Ieder goed of geld dat het kind toekomt, dient op de leeftijd van achttien jaar terugbezorgd te worden aan de desbetreffende persoon. Daarenboven krijgt de meerderjarige op dat moment toegang tot zijn eigen gelden en goederen en kan hij bijgevolg zelf beslissen wat hij hiermee wil doen. In sommige gevallen kunnen rekeningen echter geblokkeerd blijven tot het bereiken van een welbepaalde leeftijd of tot de voltooiing van zijn opleiding.

Indien achteraf blijkt dat één van de gelden of goederen ontbreekt, zal de persoon die gedurende de minderjarigheid van het kind in kwestie voor het ouderlijke gezag instond met een verklaring op de proppen moeten komen. Blijft de desbetreffende persoon in gebreke deze verklaring te verschaffen of zijn er gelden of goederen verdwenen om een reden vreemd van het belang van het kind, zal de rechter de persoon die drager was van het ouderlijk gezag ertoe verplichten de vervreemde goederen of gelden te vergoeden.

Kortom kan er geconcludeerd worden dat minderjarigen van een bescherming genieten door het feit dat hun vertegenwoordigers hun goederen en gelden beheren. Op deze manier worden de goederen en gelden tot het bereiken van de meerderjarigheid beschermd. Mocht hier toch misbruik van gemaakt worden, kan de minderjarige zich nog altijd beroepen op de verklaringplicht van deze vertegenwoordiger en kan er steeds worden ingegrepen door de daartoe bevoegd rechter.

⁴⁵ J. VAN GEYTE, "Vanaf welke leeftijd mag jongere zelf een spaarrekening openen?", 2016, www.spaargids.be/sparen/algemeen-nieuws/vanaf-welke-leeftijd-mag-jongere-zelf-een-spaarrekening-openen.html.

3 Zijn minderjarigen niet onderhevig aan een schoolplicht?

3.1 Wat verstaat men onder schoolplicht?

Alvorens er nader wordt ingegaan op de leerplicht van een minderjarige dient men eerst het onderscheid tussen schoolplicht en leerplicht te begrijpen. In de volksmond wordt er doorgaans gesproken over schoolplicht, terwijl deze verplichting in België daarentegen niet van kracht is. De begrippen 'schoolplicht' en 'leerplicht' mogen daaropvolgend niet met elkaar worden verward.

Indien het kind verplicht zijn leerplicht moet afronden aan een schoolinstelling en dus niet over de mogelijkheid beschikt thuisonderwijs te verschaffen, heeft men te maken met schoolplicht. Zoals het begrip al doet vermoeden, is het kind verplicht om naar school te gaan of een welbepaalde onderwijsinstelling te bezoeken. In België geldt er geen absolute schoolplicht. Als kind heeft men het recht om onderwijs te verschaffen aan een bepaalde schoolinstelling, maar het kind wordt hiertoe niet verplicht. Met andere woorden beschikt het nog steeds over de vrije keuze om zijn leerplicht al dan niet met behulp van thuisonderwijs af te ronden. In Nederland is er in tegenstelling tot België wel een schoolplicht. Aansluitend geldt daar een verbod op het volgen van thuisonderwijs.

Het begrip 'leerplicht' daarentegen kan worden omschreven als de verplichting om onderwijs te volgen, ongeacht op welke plaats deze wordt aangeboden. In België is er, zoals hierboven kan worden gelezen, geen sprake van een volledige schoolplicht. Iedere minderjarige die in België verblijft en die een leeftijd heeft dat zich situeert tussen de zes en achttien jaar is in principe wel onderworpen aan de leerplicht, afgezien van welke nationaliteit deze persoon bezit. Bijgevolg zijn buitenlandse, minderjarige voetballers ook onderworpen aan de Belgische leerplicht indien ze bij een Belgische club terechtkomen. De leerplicht is opgebouwd in twee verschillende fases. Wat er verstaan wordt onder de Belgische leerplicht valt terug te vinden in artikel 1 van de Wet betreffende de leerplicht. Het artikel wordt als volgt beschreven:

“§1. Voor de minderjarige is er leerplicht gedurende de periode van twaalf jaren die aanvangt met het schooljaar dat begint in het jaar waarin hij de leeftijd van zes jaar bereikt en eindigt op het einde van het schooljaar in het jaar tijdens hetwelk hij achttien jaar wordt.

De leerplicht is voltijds totdat de leeftijd van vijftien jaar is bereikt en omvat ten hoogste zeven jaren lager onderwijs en ten minste de eerste twee leerjaren van het secundair onderwijs; in geen geval duurt de voltijdse leerplicht voort na zestien jaar.

De periode van voltijdse leerplicht wordt gevolgd door een periode van deeltijdse leerplicht. Aan de deeltijdse leerplicht wordt voldaan door het voortzetten van het secundair onderwijs met volledig leerplan of door het volgen van onderwijs met beperkt leerplan of van voor de vervulling van de leerplicht erkende vorming.”⁴⁶

Eenzijds is er de fase van het zesde levensjaar tot het bereiken van de volle leeftijd van zestien jaar. Gedurende deze tijdsperiode is de minderjarige onderworpen aan de voltijdse leerplicht. De voltijdse leerplicht begint in principe te lopen vanaf de start van het leerjaar dat het desbetreffende kind zes jaar wordt. Deze datum situeert zich rond één september. Indien een kind zijn leerjaren van de lagere school vroeger start, begint de leerplicht eveneens te lopen vanaf de start van dat leerjaar. In geen geval start de voltijdse leerplicht na het zesde levensjaar. Aldus zal een zesjarig kind dat nog onderwijs verschaft in het kleuteronderwijs onderworpen zijn aan de leerplicht. De voltijdse leerplicht verstrijkt op de zestiende verjaardag van de minderjarige in kwestie. Ook hiervan kan worden afgeweken. In het geval dat een vijftienjarige reeds de twee eerste leerjaren van het secundair onderwijs heeft afgerond, komt zijn voltijdse leerplicht eveneens te vervallen.

⁴⁶ Art. 1 wet 29 juni 1983 betreffende de leerplicht, BS 6 juli 1983, 8832.

Anderzijds bestaat er naast de voltijdse leerplicht de deeltijdse leerplicht. Wanneer de voltijdse leerplicht verstrijkt, treedt de deeltijdse leerplicht in werking. Achttien jaar is momenteel de leeftijd waarop de deeltijdse leerplicht afloopt. Wanneer de minderjarige in kwestie de volle leeftijd van achttien jaar bereikt alvorens het schooljaar is beëindigd, neemt de leerplicht een einde op de dag van zijn achttiende verjaardag. Indien hij echter op het einde van zijn laatste schooljaar de volle leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, loopt de leerplicht slechts tot het einde van dat schooljaar en is hij met andere woorden niet leerplichtig tot hij de volle leeftijd van achttien jaar heeft bereikt. Kortom, eens de desbetreffende persoon een diploma van het secundair onderwijs heeft behaald, is men niet langer onderworpen aan de leerplicht en met andere woorden niet langer leerplichtig.

Mogelijks zou er een verandering van de leeftijdsbegrenzing kunnen aankomen. Als men de media mag geloven, hebben verschillende politieke partijen al aangestuurd op een verlaging van de beginleeftijd van de leerplicht. Momenteel staat deze leeftijd begrensd op zes jaar. In het najaar van 2018 heeft SP.A een wetsvoorstel ingediend om de leerplichtleeftijd naar drie jaar te verlagen en dit met de reden om leerachterstand en eventuele taalachterstand bij jonge kinderen zoveel mogelijk te bestrijden. In het voorjaar van 2019 heeft Vlaams minister van Onderwijs Hilde Crevits beslist een gunstig advies te verstrekken omtrent de leeftijdsverlaging. Deze materie behoort immers tot de bevoegdheid van de federale regering. Deze laatste heeft in verband met de leerplichtleeftijd een advies gevraagd aan de verschillende deelstaten. Mevrouw Crevits heeft in de naam van de Vlaamse regering haar voorstel met betrekking tot de ingang van de leerplicht op vijfjarige leeftijd voorgelegd. Volgens haar zou deze verlaging wel pas gelden vanaf het schooljaar 2020-2021 een aanvang neemt.

3.2 Bestaan er uitzonderingen op de leerplicht?

Ongeacht men al dan niet het statuut van de betaalde sportbeoefenaar bezit, blijft een minderjarig persoon onderworpen aan de leerplicht totdat het de leeftijd van achttien volle jaren bereikt. Op dit principe bestaat geen uitzondering. Er bestaat wel de mogelijkheid om na de afronding van de voltijdse leerplicht, de deeltijdse leerplicht te combineren met het uitoefenen van een job. Deze mogelijkheid bestaat voor iedereen en is derhalve niet enkel voorbehouden voor sportbeoefenaars. Een minderjarige voetballer kan na het afronden van zijn voltijdse leerplicht een profcontract ondertekenen en bijgevolg tewerkgesteld worden als profvoetballer.

Doordat deze jeugdspelers tot nader order onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht verkeren ze in de onmogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid te ondertekenen. Aangezien een minderjarige nog niet over de nodige handelingsbekwaamheid beschikt, blijven de ouders betrokken partij bij het ondertekenen van een eventueel profcontract. Dit profcontract mag in geen geval bestaan uit voltijdse arbeidsprestaties. Enkel deeltijdse arbeid wordt toegestaan zolang de deeltijdse leerplicht nog lopende is.

Daaropvolgend is de desbetreffende minderjarige profvoetballer evenzeer onderworpen aan bepaalde voorwaarden. Deze vereisten zijn terug te vinden in artikel 30 van de collectieve arbeidsovereenkomsten van spelers, daterend van 11 januari 2018. In dit gegeven artikel worden de voorwaarden aangehaald om aan het statuut 'student' te voldoen. Een eerste voorwaarde waaraan moet worden voldaan, omvat een leeftijds criterium. Een speler kan maar onderworpen zijn aan het statuut van een student zolang hij de leeftijd van vijfentwintig jaar nog niet bereikt heeft. Iedereen die zich dus boven deze leeftijds grens situeert, valt aansluitend buiten de regeling aangaande studenten. Het volgen van onderwijs en schoolse verplichtingen vormt een tweede voorwaarde. Hierbij is het belangrijk contractueel vast te stellen dat het naar school gaan en het daar bijwonen van lessen een onmiskenbare rol blijven spelen. Minimaal voor zevenentwintig studiepunten of zeventien lessen te zijn ingeschreven, is essentieel.

In een vorig hoofdstuk werd al aangehaald dat de minimumleeftijd voor het afsluiten van een profcontract het afgelopen jaar onderhevig is geweest aan verandering. Door de daling van deze leeftijdsgrens zijn eveneens Belgische clubs in staat om minderjarigen een profcontract aan te bieden. Dit voorkomt een verwijdering van de jongere uit zijn vertrouwde (leer)omgeving. Zowel de Koninklijke Belgische Voetbalbond als de FIFA zijn hier voorstander van en willen bijgevolg in geen geval de minderjarige uit zijn familiale omgeving weglukken.

3.2.1 Welke procedure wordt er binnen KRC Genk toegepast indien de minderjarige school mist wegens een wedstrijd op verplaatsing of in het buitenland?⁴⁷

Binnen de club wordt er veel aandacht besteed aan het behalen van een diploma. De voetbalwereld is een harde wereld waarin men op de ene dag een sterspeler is, maar op een andere dag door een blessure een streep kan trekken over zijn carrière. Op deze momenten is het belangrijk om een diploma achter de hand te hebben. Het feit dat de algemene directeur van de jeugdopleidingen zelf een leerkracht is en lesgeeft aan een middelbare school zal hier zeker toe bijdragen.

Bij KRC Genk zijn verschillende minderjarige spelers gecontracteerd. Deze spelers zijn bijgevolg door hun minderjarigheid onderworpen aan de deeltijdse leerplicht en horen daaropvolgend voldoende aanwezig te zijn in de lessen. In sommige gevallen is dit echter niet mogelijk, denkend aan een Europese match die op verplaatsing gespeeld wordt. In dit geval verkeert de minderjarige in de onmogelijkheid aanwezig te zijn op school. De club, en meer bepaald de studiebegeleidster, zal in dit geval in dialoog gaan met de onderwijsinstelling waar de desbetreffende speler onderwijs verschaft. Beide partijen proberen op deze manier de mogelijkheden te bespreken. De club prefereert het opleggen van vervangingstaken in plaats van het inhalen van de gemiste lessen. Er wordt nader bekeken voor welke onderwijsvakken er een vervangende taak kan worden opgelegd en het is vervolgens aan de speler om de taken binnen de opgestelde deadlines in te dienen. De studiebegeleidster zal de speler hier zo goed mogelijk in begeleiden en helpen waar nodig. Indien de leerling dermate achterloopt met zijn schoolopdrachten zal de club beroep doen op een leerkracht die dan na de schooluren de student bijles geeft over de onderwerpen waarmee hij sukkelde.

Vele leerlingen volgen bijgevolg onderwijs aan een sportschool. Zo bestaat er een nauw samenwerkingsverband tussen het Atlas-college in Genk, dat een voetbalopleiding aanbiedt, en KRC Genk. Sportscholen kunnen bijgevolg het topsportstatuut aanbieden dat de student in kwestie vele voordelen kan opleveren. Zo kan er beroep gedaan worden op een afwijkend examenrooster of een inhaalmoment voor een test. Kortom is een goede samenwerking tussen de club en de school cruciaal om de jeugdspeler zo goed mogelijk te begeleiden in de weg naar het behalen van zijn diploma.

De jeugdopleiding van KRC Genk opteert voor een goede en nauwe samenwerking met de onderwijsinstellingen. Op deze manier kan men in onderling overleg trainingen afstemmen aan het lessenrooster van de leerling. Dit gebeurt in overeenstemming met de directeur en de leerkrachten. Indien de schoolresultaten van de leerling dermate slecht zijn, zal de club zelf maatregelen treffen, bijvoorbeeld het kind in kwestie minder laten spelen zodat het zich meer kan focussen op zijn studies.

Als slotwoord van dit hoofdstuk kan er gezegd worden dat de leerplicht in het leven is geroepen om minderjarige kinderen te beschermen tegen kinderarbeid. Het onderwerp 'kinderarbeid' wordt in het volgende hoofdstuk besproken. Kinderen moeten de kans krijgen een opleiding te volgen en deze succesvol af te ronden. Op deze manier vormt ook de Belgische leerplicht een bescherming waarvan minderjarige profvoetballers, en minderjarige in het algemeen, genieten.

⁴⁷ R. BREUGELMANS, (2019, 19 maart). (Directeur opleidingen). (de werking van het jeugddepartement van KRC Genk). Persoonlijke communicatie [interview]. KRC Genk, Genk.

4 Wanneer is er sprake van kinderarbeid betreffende de profcarrière?⁴⁸

4.1 Wat is kinderarbeid?

In België geldt er een verbod op arbeid verricht door kinderen. Kinderarbeid wordt conform de wet als volgt omschreven:

“Het is verboden kinderen arbeid te doen of laten verrichten of enige werkzaamheid buiten het kader van hun opvoeding of vorming te doen of laten uitvoeren.

Het is in ieder geval verboden kinderen enige werkzaamheid te doen of laten uitvoeren die een nadelige invloed kan hebben op de ontwikkeling van het kind op pedagogisch, intellectueel of sociaal vlak, zijn fysieke, psychische of morele integriteit in gevaar brengt of die schadelijk is voor enig aspect van zijn welzijn.”⁴⁹

In België wordt er van kinderarbeid gesproken indien er arbeid verricht wordt onder de leeftijd van vijftien jaar. Men is, gedurende de uitvoering van de arbeid, met andere woorden nog steeds onderworpen aan de voltijdse leerlicht. In geen geval mogen minderjarigen tewerkgesteld worden vooraleer de voltijdse leerplicht is afgerond. Daaropvolgend maakt iedereen die toch nog arbeidsprestaties levert vóór het aflopen van de voltijdse leerplicht zich schuldig aan kinderarbeid.

Het begrip ‘kinderarbeid’ is in het leven geroepen ter bescherming van het kind. Aansluitend zijn verschillende wetten en regels uitgedacht om op deze manier een extra beschermingsmechanisme voor kinderen te voorzien.

Eén van deze beschermingsmechanismen is het VN-verdrag betreffende de Rechten van het Kind, hetwelk België ondertekend heeft. Artikel 32 van dit verdrag schenkt zijn aandacht aan kinderarbeid. Door ondertekening van het VN-verdrag is er een akkoord gegeven om de principes vervat in artikel 32 na te komen. Zo wordt er erkend dat het kind beschermt zal worden tegen “economische exploitatie en tegen het verrichten van werk dat naar alle waarschijnlijkheid gevaarlijk is of de opvoeding van het kind zal hinderen, of schadelijk zal zijn voor de gezondheid of de lichamelijke, geestelijke, intellectuele, zedelijke of maatschappelijke ontwikkeling van het kind.”⁵⁰ Om deze bescherming te garanderen, verbindt men zich ertoe de nodige maatregelen te nemen, zowel op sociaal als op wettelijk en op onderwijsniveau. Meer bepaald dienen er drie dingen uitgewerkt te worden. Ten eerste moet er een minimumleeftijd zijn voorgeschreven dewelke arbeid toelaat. In België is dit vanaf het verstrijken van de voltijdse leerplicht. Vervolgens moet men een doeltreffende arbeidsregeling en bijhorende arbeidsvoorwaarden opleggen. Ten slotte moet er ook een sanctioneringsprincipe voorzien worden indien de voorgaande verplichtingen niet nagekomen worden.

⁴⁸ X, “Kinderrechten”, 2014, www.unicef.be/nl/over-unicef/onze-inspiratie/kinderrechten/.

⁴⁹ Art. 7.1 wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, BS 30 maart 1971, 3931.

⁵⁰ Art. 32 verdrag inzake de Rechten van het Kind van 20 november 1989, *Kinderrechtencommissariaat*, 11.

Wil men alsnog afwijken van de vastgestelde regels met betrekking tot kinderarbeid zal er een verzoek om afwijking op het verbod van kinderarbeid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg ingevuld moeten worden. Dit verzoek omvat een gedetailleerde omschrijving van de desbetreffende arbeidsactiviteiten die het kind zal uitoefenen. Een bevoegde ambtenaar heeft hierna een termijn van één maand om op het ingediende verzoek een respons te geven. In geen geval mag het kind arbeidsactiviteiten leveren alvorens de goedkeuring te hebben ontvangen van de ambtenaar in kwestie. Door het formulier te ondertekenen, verzekert de ondergetekende dat het kind in kwestie door de uitoefening van de arbeidsprestaties geen schade oploopt, ongeacht dit schade is van psychische of lichamelijke aard, en dat de gezondheid van het kind niet in gevaar wordt gebracht. Bijgevolg dienen zowel de ouders als de directie van de school waar het kind schoolloopt hun akkoord te geven.

Het invullen van een verzoek is niet voor iedere arbeidsactiviteit mogelijk. Artikel 7.2 van de Arbeidswet vat concreet samen voor welke arbeidprestaties kinderarbeid mogelijk is.

“Individuele afwijkingen van het verbod van het doen of laten uitvoeren van werkzaamheden door kinderen kunnen enkel worden toegestaan voor de medewerking van kinderen:

1.1. als acteur, figurant, zanger, muzikant of danser aan uitvoeringen van culturele, wetenschappelijke, opvoedkundige of artistieke aard, zoals onder andere:

a) toneel, opera, operette, ballet of circus;

b) dans-, muziek- of zangwedstrijden of enige andere podiumwedstrijd of -activiteit;

1.2. als acteur, figurant, zanger, muzikant of model aan beeld- of klankregistraties of rechtstreekse uitzendingen voor radio of televisie, al dan niet voor reclamedoelinden;

1.3. als figurant of model aan fotosessies, al dan niet voor reclamedoelinden;

1.4. als model of figurant aan modeshows en voorstellingen van collecties klederen.

2. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de opsomming van de gevallen waarin individuele afwijkingen kunnen worden toegestaan beperken of uitbreiden.”⁵¹

Naast de verplichting om het desbetreffende formulier in te vullen, moet men tevens bepaalde voorwaarden met betrekking tot de arbeid naleven. Deze voorwaarden houden vooral verband met de maximale arbeidsduur (Art. 7.4 wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, *BS* 30 maart 1971, 3931.) en de te respecteren rustpauzes. Kinderen die zich situeren in de leeftijds categorie van nul tot en met zes jaar mogen maximaal vier uur per dag tewerkgesteld worden en deze arbeidsprestaties mogen ze enkel leveren tussen acht uur 's morgens en zeven uur 's avonds. Vier uur wordt verhoogd naar maximaal zes uur per dag eenmaal het kind tussen de zeven en elf jaar oud is. Arbeid mag dan enkel geleverd worden tussen acht uur 's morgens en tien uur 's avonds. Vanaf het bereiken van de twaalfjarige leeftijd tot uiterlijk zestien jaar (afhankelijk van de beëindiging van de voltijdse leerplicht) mogen ze maximaal acht uur op een dag werken en dit telkens tussen acht uur 's morgens en elf uur 's avonds. Indien de arbeidsprestaties over verschillende dagen gespreid worden, dient er ook een extra rustperiode tussen beide werkdagen gerespecteerd te worden. Deze bedraagt minimaal veertien uren. Met andere woorden wil dit zeggen dat de volbrenging van de eerste werkdag en de aanvang van de tweede werkdag gescheiden moet worden door minimaal veertien ononderbroken uren rust. Wanneer de arbeidsactiviteiten bijgevolg meer dan vijf opeenvolgende dagen zullen plaatsvinden, heeft het kind recht op een rustperiode van minimaal achtenveertig ononderbroken uren volgend op de gewerkte periode.

⁵¹ Art. 7.2 wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, *BS* 30 maart 1971, 3931.

Als het kind in ruil voor het verrichten van arbeid geld of een andere vergoeding in ontvangst neemt, ongeacht het bedrag van deze vergoeding, moet dit geld gestort worden op een geïndividualiseerde spaarrekening. Deze rekening wordt ter beschikking van het kind gesteld vanaf hij de leeftijd van meerderjarigheid bereikt. In België is dit gelijk aan het bereiken van de volle leeftijd van achttien jaar.

Wat betreft de tewerkstelling binnen de voetbalsector en de bijhorende minderjarige spelertjes is er geen sprake van kinderarbeid. Er kan slechts een profcontract worden aangeboden wanneer de speler in kwestie zijn voltijdse leerplicht heeft afgerond. Iedere gecontracteerde speler is met andere woorden niet meer onderworpen aan de voltijdse leerplicht. Alle andere minderjarige spelers zijn aangesloten bij de club zonder verdere verplichtingen. Deze aansluiting kan vergeleken worden met een lidmaatschap bij een tennisclub of een andere club. De speler kan te allen tijde de club verlaten en is aan geen strikte verplichtingen onderworpen.

4.2 Wat indien de regels met betrekking tot de kinderrechten geschonden worden?⁵²

Al deze vereisten worden aan een streng toezicht onderworpen en een overtreding kan uiteindelijk resulteren in een sanctie conform de Arbeidswet. Deze sanctie kan zowel aan de organisatoren als aan de ouders van het kind worden aangerekend.

Als men van mening is dat er een schending van de mensenrechten heeft plaatsgevonden, dan dient men een klacht in te dienen bij het Kinderrechtencommissariaat. Dit commissariaat staat in voor het toezicht op de uitoefening van de afgesproken reglementering.

Naast het Kinderrechtencommissariaat dat een oogje in het zeil houdt, dient er ook gerapporteerd te worden aan het Comité voor de Rechten van het Kind. Deze instelling is in het leven geroepen om erop toe te zien dat de overeengekomen regelgeving en welbepaalde voorschriften correct worden nageleefd. Deze naleving gebeurt aan de hand van een controleverslag dat ter hand wordt gesteld door de lidstaten die het VN-verdrag met betrekking tot de Rechten van het Kind ondertekend hebben. Dit opgestelde verslag dient om de vijf jaar door de lidstaten neergelegd te worden. Uit verschillende landen worden verschillende personen geselecteerd om in het desbetreffende Comité te zetelen. Deze personen zijn onafhankelijke experts die goed op de hoogte zijn van de inhoud en toepassing van het Kinderrechtenverdrag. Het is aan de lidstaten om een welbepaald verslag op te stellen waarin ze de acties die het ondernomen hebben naar aanleiding van de ondertekening van het Kinderrechtenverdrag toelichten. Vervolgens is het aan het Comité om te onderzoeken of de desbetreffende rechten opgenomen in het Verdrag voldoende gehanteerd worden.

⁵² X, "Rapporten en slotbeschouwingen", *s.d.*, www.kinderrechtencommissariaat.be/rapporten-en-slotbeschouwingen; J. RYNGAERT, (2019, 26 maart). (Beleidsadviseur Kinderrechtencommissariaat). (Informatie betreffende kinderrechten van minderjarige profvoetballers). Persoonlijke communicatie [e-mail].

5 In welke mate zijn de regels van het arbeidsrecht van toepassing op de minderjarige profvoetballers?

Indien een minderjarige arbeid presteert, ongeacht men hier te maken heeft met een betaalde sportbeoefenaar, valt deze onder de beschermde categorie van de jeugdige werknemer⁵³. Artikel 2 van de Arbeidswet geeft een begripsomschrijving weer:

“Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder "jeugdige werknemers": minderjarige werknemers die 15 jaar of ouder zijn en die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht.

De Koning kan nochtans de bepalingen van deze wet die de jeugdige werknemers betreffen, zo nodig onder door Hem te stellen voorwaarden, toepasselijk maken op de werknemers tussen 18 en 21 jaar.”⁵⁴

Belangrijk om te benadrukken, is dat een persoon enkel onder de categorie van jeugdige werknemer valt, indien er aan twee voorwaarden is voldaan. Een eerste belangrijke voorwaarde is dat de minderjarige zijn voltijdse leerplicht heeft afgerond. In België kan, zoals reeds eerder vermeld, de voltijdse leerplicht slechts verstrijken als de volle leeftijd van zestien jaar wordt bereikt. Na het zestiende levensjaar kan de minderjarige in kwestie zelf bepalen deeltijds te leren of deeltijds te gaan werken. In geen geval mag er arbeid verricht worden vooraleer de voltijdse leerplicht is beëindigd. Artikel 10bis van de Arbeidswet bekrachtigt dat dit principe eveneens van toepassing is op de betaalde sportbeoefenaars.

“Personen die de leeftijdsgrens, bepaald in of in uitvoering van artikel 6 van de wet van 24 februari 1978, betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars niet bereikt hebben, mogen niet worden tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.”⁵⁵

Doet men dit toch kan de arbeid gekwalificeerd worden als kinderarbeid. Het nog niet bereikt hebben van het achttiende levensjaar vormt namelijk een tweede voorwaarde. De Koning kan echter de beslissing nemen om conform artikel 2, lid 2 van de Arbeidswet de strekking van deze categorie uit te breiden naar werknemers met een leeftijd van achttien tot en met eenentwintig jaar.

Zolang men het statuut van jeugdige werknemer draagt, kan men nooit een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid afsluiten. Een minderjarige profvoetballer is hier evengoed aan onderworpen en verkeert enkel in de mogelijkheid een deeltijdse arbeidsovereenkomst af te sluiten voor de jaren dat hij nog deeltijds leerplichtig is. De combinatie van de geleverde arbeidsprestaties en het volgen van de verplichte onderwijsuren mogen in geen geval de wettelijke toegelaten arbeidsduur te boven gaan. Eenmaal de deeltijdse leerplicht is afgerond, staat het de desbetreffende persoon vrij zich al dan niet aan een voltijdse arbeidsovereenkomst te onderwerpen.

⁵³ X, “Jeugdige werknemers”, *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=398.

⁵⁴ Art. 2 wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, *BS* 30 maart 1971, 3931.

⁵⁵ Art. 10bis wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, *BS* 30 maart 1971, 3931.

Bovendien genieten de jeugdige werknemers van een extra bescherming wat betreft het uitoefenen van welomschreven beroepen. Er bestaat namelijk voor de jeugdige werknemers een verbod om bepaalde arbeidsprestaties te verrichten. Deze verboden arbeidsverrichtingen zijn terug te vinden in artikel 8 tot en met artikel 10 van de Arbeidswet:

“De jeugdige werknemers mogen geen ondergrondse arbeid verrichten in mijnen, groeven en graverijen.

De Koning kan het verrichten van ondergrondse arbeid die niet in de mijnen, graverijen en groeven wordt verricht, aan jeugdige werknemers verbieden, of afhankelijk maken van de inachtneming van bepaalde beschermingsmaatregelen.”⁵⁶

“Jeugdige werknemers mogen geen arbeid verrichten die hun krachten te boven gaat, hun gezondheid bedreigt of hun zedelijkheid in gevaar brengt. De Koning kan bepalen welke arbeid in elk geval als zodanig moet worden aangemerkt.”⁵⁷

“De Koning kan het verrichten van gevaarlijke of ongezonde arbeid aan jeugdige werknemers verbieden of afhankelijk maken van de inachtneming van bepaalde beschermingsmaatregelen.”⁵⁸

5.1 Wat is de maximale arbeidsduur dat de minderjarige per dag of per week mag presteren?⁵⁹

Onder ‘arbeidsduur’ wordt verstaan “de tijd gedurende welke de jeugdige werknemer ter beschikking staat van één of meer werkgevers.”⁶⁰

Om een antwoord te vinden op de vraag hoeveel de dagelijkse of wekelijkse maximale arbeidsduur van een minderjarige bedraagt, moet men zich richten naar artikel 31 van de Arbeidswet. Hierin wordt duidelijk aangehaald dat de geleverde arbeidsprestaties nooit meer dan acht uur per dag mogen bedragen. Wanneer er gesproken wordt over de arbeidsduur van de wekelijkse prestaties is deze begrensd met een maximum van veertig uren per week. Belangrijk hierbij is de vermelding dat eveneens de verplichte onderwijsuren als arbeidsuren worden gezien en bijgevolg meetellen in de berekening hiervan. Enkel de Koning kan conform artikel 31 van de Arbeidswet van deze regelgeving nog afwijken.

“De arbeidsduur voor jeugdige werknemers mag niet meer bedragen dan acht uren per dag en veertig uren per week. De Koning kan op eensluidend advies van het paritair orgaan bedoeld in artikel 47, een hogere dagelijkse en wekelijkse grens vaststellen tot een maximum van tien uren per dag en vijftig uren per week bij toepassing van artikel 26.”⁶¹

⁵⁶ Art. 8 wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, BS 30 maart 1971, 3931.

⁵⁷ Art. 9 wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, BS 30 maart 1971, 3931.

⁵⁸ Art. 10 wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, BS 30 maart 1971, 3931.

⁵⁹ X, “Minderjarige studenten – opgepast met de arbeidsduur”, 2011, www.securex.eu/lex-go.nsf/vwNews_nl/C820E27D9BCCCF6AC12578B10028BD01?OpenDocument#.XHjoJvIKipo.

⁶⁰ Art. 30, 3° wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, BS 30 maart 1971, 3931.

⁶¹ Art. 31 wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, BS 30 maart 1971, 3931.

Zoals men kan afleiden uit artikel 31 van de Arbeidswet wordt er wel degelijk een mogelijkheid voorzien om af te wijken van de wettelijke vastgelegde maxima wat betreft de presteren arbeidsduur van jeugdige werknemers. Artikel 26 van dezelfde wet expliciteert over welke prestaties het in het bijzonder gaat. Dit artikel is ook van toepassing wat betreft het presteren van overuren of overwerk.

“§ 1. De grenzen vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling mogen door de werknemers van de onderneming overschreden worden voor het verrichten van:

1° arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

2° dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen;

3° arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist mits het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming of indien men in de onmogelijkheid is om het akkoord te vragen, mits mededeling achteraf; de door de Koning aangewezen ambtenaar wordt in beide gevallen op de hoogte gebracht.

§ 2. De grenzen vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling mogen worden overschreden voor de uitvoering voor rekening van een derde van:

1° arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

2° dringende arbeid aan machines of materieel.

§ 3. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan die van de artikelen 76 en 77 van de wetten op de mijnen, groeven en graverijen, gecoördineerd bij koninklijk besluit van 15 september 1919.”⁶²

5.1.1 Wat is de maximale arbeidsduur dat de minderjarige profvoetballer mag presteren?

Zoals blijkt uit de toegevoegde arbeidsovereenkomst mag een minderjarige profvoetballer die gecontracteerd is onder een deeltijdse arbeidsbetrekking nooit meer dan twintig uur per week arbeid verrichten. Dit principe geldt in principe voor iedere deeltijdse betaalde sportbeoefenaar. Naast de beoefening van de betaalde sport dient de desbetreffende persoon nog een andere hoofdactiviteit te bekleden. Dit kan ofwel de uitoefening van een beroep zijn of een combinatie van studeren en het betrekken van een deeltijdse sportbeoefening. Indien ervoor gekozen wordt om de uitoefening van een deeltijdse sportbeoefening te combineren met studies zal men steeds onderworpen zijn aan de principes neergeschreven in artikel 30 van de collectieve arbeidsovereenkomst van spelers, hierboven reeds uiteengezet.

⁶² Art. 26 wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, BS 30 maart 1971, 3931.

5.2 Op welke rustpauzes heeft de minderjarige profvoetballer recht?

5.2.1 Rustpauzes

Het respecteren van rustpauzes is enorm belangrijk en ligt ook wettelijk verankerd in artikel 34 van de Arbeidswet. Dit wetsartikel is niet louter van toepassing op de betaalde sportbeoefenaar, maar geldt voor alle jeugdige werknemers.

“Jeugdige werknemers mogen niet meer dan vier en een half uur ononderbroken arbeid verrichten.

Wanneer de arbeidstijd op een dag meer dan vier en een half uur bedraagt, wordt een half uur rust gegeven. Bedraagt hij meer dan zes uur, dan duurt de rusttijd een uur, waarvan een half uur ineens moet worden genomen.

De Koning kan bijzondere regelingen ten aanzien van de voorgeschreven rust treffen, zonder de duur ervan te verminderen. Hij kan niettemin, met instemming van het bevoegde paritair comité, de rusttijd van een uur tot een half uur verminderen, wanneer zulks om technische redenen noodzakelijk is, inzonderheid wanneer ploegenarbeid wordt verricht.”⁶³

Kortom kunnen de rusttijden als volgt worden samengevat. Langer dan vier en een half uur ononderbroken arbeid verrichten is niet toegelaten. Na vier en een half uur heeft de persoon in kwestie recht op een pauze. De duur van deze rustpauze is afhankelijk van het aantal uren dat men op een werkdag presteert. Indien de werknemer op één dag meer dan vier en een half arbeidsuren tewerkgesteld is, heeft hij recht op een rustpauze van een half uur. Overstijgt men zes arbeidsuren op één dag, dan kan men zich beroepen op een rustpauze van één uur waarvan een half uur aansluitend dient genomen te worden. De Koning bezit eventueel over de mogelijkheid de rustperiodes aan te passen.

Aansluitend dient er hier ook rekening gehouden te worden met de rustperiode tussen twee werkdagen. Deze bedraagt minimaal twaalf uren. Met andere woorden wil dit zeggen dat de volbrenging van de eerste werkdag en de aanvang van de tweede werkdag gescheiden moet worden door minimaal twaalf uren rust. Deze twaalf uren mogen tevens niet onderbroken worden. De regelgeving omtrent de werkhervatting en de voorafgaandelijke rustperiode is een wettelijk vastgelegd gegeven dat is terug te vinden in artikel 34ter van de Arbeidswet.

“De tijd tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid moet uit ten minste twaalf opeenvolgende uren rust bestaan.”⁶⁴

Daarenboven heeft de minderjarige werknemer overeenkomstig artikel 32 van de Arbeidswet buiten de zondagsrust recht op een additionele rustdag. Deze rustdag dient onmiddellijk te volgen op de zondagsrust of dient hieraan vooraf te gaan. Samengevat zijn er twee mogelijkheden voorhanden: ofwel geniet de jeugdige werknemer van rust op zaterdag en zondag, ofwel geniet de jeugdige werknemer van rust op zondag en maandag.

⁶³ Art. 34 wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, BS 30 maart 1971, 3931.

⁶⁴ Art. 34ter wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, BS 30 maart 1971, 3931

5.2.2 Overwerk

Alle uren of dagen waarin arbeid wordt gepresteerd en die de maximale arbeidsduur overschrijden, mogen gekwalificeerd worden als overuren of overwerk. Met andere woorden, alle uren die de duur van acht uur per dag of veertig uren per week te boven gaan, vallen onder de regelgeving van artikel 33 van de Arbeidswet die handelt over het overwerk van jeugdige werknemers.

“§ 1. Jeugdige werknemers die overwerk verrichten, hebben recht op inhaalrust, waarvan de duur gelijk is aan die van het verrichte overwerk. De inhaalrust wordt op de arbeidsduur aangerekend.

Behoudens afwijking toegestaan door de in artikel 32, § 1, tweede lid, bedoelde ambtenaar wordt de inhaalrust ineens genomen vóór het einde van de week welke volgt op die waarin het overwerk is verricht.

§ 2. (Wanneer jeugdige werknemers op zondagen of op bijkomende rustdagen tewerkgesteld worden, mag de inhaalrust niet minder bedragen dan zesendertig opeenvolgende uren.

Jeugdige werknemers die arbeid op zondagen, bijkomende rustdagen of feestdagen verrichten, hebben recht op inhaalrust overeenkomstig het bepaalde respectievelijk in artikel 16 van deze wet wat betreft de zondagsrust en in de artikelen 11 en 12 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.)”⁶⁵

Belangrijk is dat men de regelgeving betreffende overwerk nuanceert. Jeugdige werknemers mogen namelijk enkel overuren presteren in de gevallen bepaald in artikel 26 van de Arbeidswet. Dit artikel werd hierboven al uiteengezet. Jeugdige werknemers die in het kader van artikel 26 extra uren kloppen, hebben recht op twee bijkomende zaken. Enerzijds hebben ze recht op een overloon. Hoeveel de vergoeding van dit overloon bedraagt, varieert van de dag waarop het overwerk wordt gepresteerd. Ofwel wordt het gepresteerd op een doordeweekse dag. In dit geval is er een supplement van vijftig procent verschuldigd aan de desbetreffende werknemer. Ofwel presteert men het overwerk op een zondag of een feestdag en dan zal er een supplement van honderd procent verschuldigd zijn. Met andere woorden krijgt de werknemer in kwestie dubbel betaald voor het overwerk dat op die dag verricht is.

Daarbovenop hebben ze recht op inhaalrust. Dit principe wordt nader toegelicht in artikel 33 van de Arbeidswet. De duur van deze inhaalrust mag in geen geval minder bedragen dan de duur van het werkelijk verrichte overwerk. Kortom dient de inhaalrust gelijk te zijn aan de arbeidsprestaties die als overwerk worden gekwalificeerd. In principe moet deze inhaalrust worden opgenomen vóór het einde van de daaropvolgende week.

⁶⁵ Art. 33 wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, BS 30 maart 1971, 3931.

5.2.3 Nachtarbeid

Jeugdige werknemers genieten van verschillende beschermingsmaatregelen. Zo ook aangaande nachtarbeid. Omtrent deze regelgeving zijn er specifieke voorschriften vastgelegd in artikel 34bis van de Arbeidswet:

“§ 1. Jeugdige werknemers mogen geen nachtarbeid verrichten.

Jeugdige werknemers ouder dan zestien jaar mogen evenwel in de bij artikel 26 bedoelde gevallen tot 23 uur worden tewerkgesteld. De werkgever die in toepassing van deze afwijking nachtarbeid doet verrichten, brengt dit binnen drie dagen schriftelijk ter kennis van de door de Koning aangewezen ambtenaar.

De Koning kan, zo nodig en onder de door Hem vast te stellen voorwaarden, toelaten dat er 's nachts wordt gewerkt in bepaalde bedrijfstakken, bedrijven of beroepen voor het uitvoeren van bepaalde werken of voor bepaalde categorieën van jeugdige werknemers.

De Koning mag deze bevoegdheid enkel uitoefenen voor de jeugdige werknemers ouder dan 16 jaar, tenzij voor een werkzaamheid bedoeld bij hoofdstuk II, afdeling I, onderafdeling 3.

§ 2. Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen 20 en 6 uur. Deze tijdsgrenzen worden vastgesteld op hetzij 22 en 6 uur, hetzij 23 en 7 uur voor de jeugdige werknemers ouder dan 16 jaar die:

1° arbeid verrichten die wegens de aard niet mag worden onderbroken;

2° arbeid in opeenvolgende ploegen verrichten.

§ 3. Voor jeugdige werknemers en in geval van toepassing van § 1, derde lid, blijft nachtarbeid verboden tussen middernacht en vier uur.”⁶⁶

In de regel is het uitoefenen van nachtarbeid voor jeugdige werknemers verboden. Al valt er van dit principe af te wijken. Nachtarbeid wordt gelijkgesteld met het volbrengen van werkzaamheden tussen twintig uur 's avonds en zes uur 's morgens.

Er bestaat echter een uitzondering op dit principe. Zo kan er bepaald worden de tijdsgrenzen aan te passen of terug te brengen naar een verbod op nachtarbeid tussen tweeëntwintig en zes uur of drieëntwintig en zeven uur indien er aan de voorwaarden van artikel 34bis, §2, lid 2 van de Arbeidswet worden voldaan. De verschuiving kan enkel worden toegelaten wanneer de desbetreffende werknemer de leeftijd van zestien jaar heeft bereikt. Ten slotte beschikt ook de Koning conform artikel 34bis, §1, lid 3 van de Arbeidswet over de mogelijkheid om alsnog het verrichten van arbeid 's nachts toe te laten. In geen geval mag er nachtarbeid verricht worden tussen middernacht en vier uur 's morgens. Hier mag absoluut niet van worden afgeweken.

5.2.4 Zon- en feestdagen

Dat jeugdige werknemers van verschillende beschermingen genieten, was wel al duidelijk. Zowel op zondagen als op de wettelijke feestdagen moeten jeugdige werknemers zich onthouden van het uitoefenen van enige arbeidsverrichting. Ook op de bijkomende rustdag die hen toekomt mogen ze geen arbeid verrichten. Toch wordt er voorzien in enkele uitzonderingen. Als de jeugdige werknemer alsnog tewerkgesteld wordt op een zondag, een feestdag of zijn bijkomende rustdag is dit enkel gerechtvaardigd indien dit in overeenstemming gebeurt met artikel 12 en 26 van de Arbeidswet. Het is tevens verboden arbeidsprestaties te leveren die meer bedragen dan één zondag op twee, tenzij hiervoor een toelating is verleend door een sociaal inspecteur. Bijgevolg hebben jeugdige werknemers recht op inhaalrust ter compensatie van de geleverde arbeidsprestaties op een zon- of feestdag.

⁶⁶ Art. 34bis wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, BS 30 maart 1971, 3931.

“§ 1. (Buiten de zondagsrust moet aan jeugdige werknemers een bijkomende rustdag worden toegekend, onmiddellijk volgend op of voorafgaand aan de zondag.

Jeugdige werknemers mogen alleen arbeid op zondagen, bijkomende rustdagen en feestdagen en overwerk verrichten in de gevallen respectievelijk bedoeld in de artikelen 12, 3° en 4°, en 26.)

De werkgever die arbeid met toepassing van deze paragraaf doet verrichten, brengt dit binnen drie dagen schriftelijk ter kennis van de door de Koning aangewezen ambtenaar.

§ 2. Bovendien kan de Koning, binnen de grenzen bepaald door of krachtens afdeling I en de wetgeving op de betaalde feestdagen, toestaan dat arbeid op zon- en feestdag, zo nodig onder door Hem te stellen voorwaarden, wordt verricht in bepaalde bedrijfstakken, bedrijven of beroepen, voor het uitvoeren van bepaalde werken of voor bepaalde categorieën van jeugdige werknemers.

§ 3. In geen geval mogen jeugdige werknemers meer dan één zondag op twee arbeid verrichten, behalve met voorafgaande toelating van de in § 1, tweede lid, bedoelde ambtenaar.”⁶⁷

5.2.5 Jaarlijkse vakantie

Indien men de vakantieregeling van een betaalde sportbeoefenaar wil bestuderen, zal men zich moeten richten tot de bepalingen vervat in de arbeidsovereenkomst van de betaalde sportbeoefenaar. Deze is terug te vinden in de eerste bijlage. Artikel 16 van het bijgevoegde profcontract handelt over de jaarlijkse vakantie. Voor de jaarlijkse vakantie moet er gekeken worden naar de bepalingen die van toepassing zijn op een bediendenovereenkomst. Tevens kan de vakantie enkel genomen worden in overeenstemming met de wedstrijdkalender.

KRC Genk kent twee officiële vakantieperiodes toe: één in de zomer en één in de winter. De eerste en grootste vakantieperiode valt vlak na het einde van het seizoen. Dit jaar neemt het seizoen op zondag 19 mei 2019 een einde. Hierna genieten de spelers van een vakantie van twee à drie weken. Vervolgens hebben de spelers in de winterstop gewoonlijk ook recht op een week vakantie.⁶⁸

De berekening van het vakantiegeld daarentegen gebeurt aan de hand van artikel 2 en de daarop volgende artikels van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 223 betreffende het vakantiegeld voor de betaalde voetballers.

5.2.6 Sancties

Alle voorgaande bepalingen zijn onderhevig aan strafrechtelijke sancties, dus bij niet-nakoming van de vastgelegde wettelijke bepalingen riskeert de werkgever een strafrechtelijke vervolging. Dit kan eventueel leiden tot een oplegging van een gevangenisstraf of een al dan niet administratieve geldboete.

⁶⁷ Art. 32 wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, BS 30 maart 1971, 3931.

⁶⁸ D. WIEST, (2019). (Hoofd sportief secretariaat). (in welke mate worden minderjarige Belgische profvoetballers juridisch beschermd?). Persoonlijke communicatie [interview]. KRC Genk, Genk.

5.3 In welke mate genieten profvoetballers van een syndicale afvaardiging of bescherming bij KRC Genk?

In de collectieve arbeidsovereenkomst voor de betaalde voetballers zijn er enkele artikels opgenomen betreffende de syndicale afvaardiging van profvoetballers. Meer bepaald gaat het over artikel 25 en artikel 39. In de eerste paragraaf van artikel 25 wordt er al meteen een belangrijk gegeven vermeld. Er wordt namelijk melding gemaakt van het feit dat spelers het recht hebben zich te laten vertegenwoordigen door een vakbond.

In België is de spelersvakbond bij uitstek Sporta. Zij behartigen de belangen van profvoetballers en zullen hen begeleiden en ondersteunen indien er problemen opduiken tussen de speler en zijn club. In principe heeft de werknemer de keuze om zich al dan niet te syndikeren. Deze keuze is er eveneens voor profvoetballers. Al is dit principe in strijd met artikel 39 van de collectieve arbeidsovereenkomst van spelers. Dit artikel luidt als volgt:

“De werkgevers storten per 30 september van elk jaar een bedrag aan het fonds met het oog op de uitbetaling van de syndicale premie. Het bedrag wordt als volgt bepaald: Vanaf 30 september 2017: 100 euro per betaalde voetballer in 1A en 50 euro per betaalde voetballer in 1B. De vergoeding van 1B wordt vanaf seizoen 2018-2019 opgetrokken naar 100 euro.”⁶⁹

Het artikel vermeldt dat de syndicale premie betaald dient te worden door de werkgever, met andere woorden de club, en dit voor al hun contractspelers. De spelers zijn hierdoor, of ze het nu zelf willen of niet, automatisch aangesloten bij een spelersvakbond.

Naast een spelersvakbond, die klaarstaat om spelers in moeilijkheden te helpen, doet KRC Genk voornamelijk beroep op de spelersraad om de plooiën tussen de spelers en het bestuur glad te strijken als deze zich voordoen. Deze spelersraad wordt ieder jaar opnieuw verkozen en bestaan uit een vijftal spelers van de A-kern, ook wel de eerste ploeg genoemd. De A-kern kiest zelf welke vijf spelers de andere spelers gaan vertegenwoordigen in de spelersraad. Op deze manier tracht KRC Genk de problemen van binnenuit op te lossen. Zo beslist de spelersraad bijvoorbeeld over de verdeling van de premie bij het behalen van bekerwinst. Beroep doen op een spelersvakbond is minder bevorderlijker voor het goede contact en de goede communicatie tussen de spelers en de club. Vandaar dat de club liever werkt met de spelersraad wanneer er over heikele punten onderhandeld moet worden.⁷⁰

⁶⁹ Art. 39 CAO 11 januari 2018 betreffende spelers, *Pro League reglementenbundel* juli 2018 (ed. 2).

⁷⁰ D. WIEST, (2019). (Hoofd sportief secretariaat). (in welke mate worden minderjarige Belgische profvoetballers juridisch beschermd?). Persoonlijke communicatie [interview]. KRC Genk, Genk.

Besluit

Na de uiteenzetting van deze bachelorproef wordt het tijd een conclusie omtrent het gekozen onderwerp te vormen. Er worden verschillende dingen onderzocht in deze proef, gaande van arbeidsrechtelijke regels tot kinderarbeid en de leerplicht. Al deze onderzoeksvragen dienen ervoor een beter beeld te schepen over de vraag: “In welke mate reikt de juridische bescherming van minderjarige Belgische profvoetballers?”.

De proef begint met het onderzoek naar de handelingsbekwaamheid van minderjarigen. Hieruit is gebleken dat een minderjarige tot de meerderjarigheid vertegenwoordigd moet worden door zijn ouders of een gemachtigde. Minderjarigen zijn in de meeste gevallen namelijk nog niet klaar om bepaalde, belangrijke beslissingen in hun leven te nemen. Het is de taak van hun vertegenwoordiger de beste beslissingen in hun plaats te nemen én hun goederen en gelden te beheren. Een minderjarige profvoetballer geniet hier niet van een afwijkende regeling.

Vervolgens komt het koninklijk besluit, daterend van 25 mei 2018, aangaande de gewijzigde minimumleeftijd om als profvoetballer een profcontract te ondertekenen, aan bod. Dit koninklijk besluit vormt voornamelijk een bescherming voor de Belgische profclubs. Ze kunnen nu de concurrentie aangaan met buitenlandse clubs die reeds lange tijd over de mogelijkheid beschikten een vijftienjarige speler een profcontract aan te bieden. Aangezien spelers nu ook hier een profcontract op vijftienjarige leeftijd kunnen krijgen, hoeven ze vervolgens niet meer naar het buitenland te verhuizen. Op deze manier kunnen ze zo lang mogelijk van hun vertrouwde (leer)omgeving genieten. Bijkomende kunnen de clubs nu aanspraak maken op een transfervergoeding.

Een volgend beschermingsmechanisme is de transferbeperking voor spelers jonger dan zeventien jaar. Dit is een bescherming waar louter voetballers van kunnen genieten én die men dus uitsluitend in de voetbalwereld terugvindt. Men tracht met de reglementen, zowel het Belgische reglement van de Koninklijke Belgische Voetbalbond als het internationale reglement van de FIFA, de minderjarige speler te beschermen.

De arbeidsrechtelijke regels komen zowel terug in subhoofdstuk vijf van hoofdstuk één als in hoofdstuk vijf. In principe is een voetballer over het algemeen aan dezelfde regelgeving onderworpen als een gewone werknemer. Zo mag er maar maximaal veertig uur per week gewerkt worden, kunnen ze op dezelfde wijze hun arbeidsovereenkomst beëindigen, kunnen ze van syndicale vertegenwoordiging gebruik maken, genieten ze evenzeer van een jaarlijkse vakantie en zijn ze ook onderworpen aan de regels omtrent nachtarbeid en overwerk. Twee elementen verschillen echter cruciaal. Een voetballer geniet namelijk van een extra opzeggingsmethode en van een langer gewaarborgd loon in geval er een arbeidsongeval zich voordoet.

Een laatste bescherming waarop kinderen, en dus ook minderjarige profvoetballers, beroep kunnen doen, is de leerplicht. Deze leerplicht is in het leven geroepen om minderjarigen te beschermen. Op deze manier krijgen ze namelijk een kans om een diploma te behalen en worden ze tevens behoed voor kinderarbeid. Wat betreft het onderwerp ‘kinderarbeid’, geniet een minderjarige profvoetballer in geen geval van aanvullende kinderrechten.

De doelstelling van deze bachelorproef bestaat erin te achterhalen in welke mate minderjarige profvoetballers over bepaalde beschermingsmechanismen beschikken. De combinatie van enerzijds een literatuurstudie en anderzijds de persoonlijk gevoerde gesprekken tracht zowel spelers als clubs een beeld te geven omtrent de huidige, juridische bescherming die in België van kracht is. Men kan op basis hiervan achterhalen welke beschermingsmechanismen er ontbreken en hieraan vervolgens een aanzet geven.

Literatuurlijst

Wetgeving

Verdrag inzake de Rechten van het Kind van 20 november 1989, *Kinderrechtencommissariaat*, 11.

FIFA regulations on the Status and Transfer of Players (27 oktober 2017),
<https://resources.fifa.com/image/upload/regulations-on-the-status-and-transfer-of-players-2018-2925437.pdf?cloudid=c83ynehmkp62h5vgwg9g>.

Burgerlijk Wetboek.

Wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, *BS* 30 maart 1971, 3931.

Wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 9 maart 1978, 2606.

Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, 9277.

Wet 29 juni 1983 betreffende de leerplicht, *BS* 6 juli 1983, 8832.

KB 18 juli 2001 tot vaststelling, voor de uitoefening van bepaalde sporttakken, van de minimumleeftijd die vereist is om een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars te kunnen aangaan, *BS* 2 augustus 2001, 26581.

KB 25 mei 2018 tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 juli 2001 tot vaststelling, voor de uitoefening van bepaalde sporttakken, van de minimumleeftijd die vereist is om een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars te kunnen aangaan, *BS* 6 juni 2018.

Omz. VI. 14 april 2005 betreffende het ouderlijk gezag in onderwijsaangelegenheden, <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13584>.

CAO 11 januari 2018 betreffende spelers, *Pro League reglementenbundel* juli 2018 (ed. 2).

Reglement Pro League 14 december 2017 aangaande de aansluiting en transfers van spelers jonger dan 17 jaar, *Pro League reglementenbundel* juli 2018 (ed. 2).

B529 Reglement 2018-2019 van de koepelorganisatie KBVB en haar deelorganisaties Voetbal Vlaanderen en Pro league,
http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement_nl.pdf.

Rechtsleer

BAERT, M., "De minimumleeftijd voor profvoetballers wordt verlaagd", 2018,
www.sportadvocaten.be/minimumleeftijd-professionele-voetballers-verlaagt/.

BERGHMANS, M., "De vertegenwoordiging van een minderjarige: ouders en voogd(en)",
Jeugdrecht.be, 2005, [www.kennisplein.be/sites/Jeugdrecht/Pages/2005-12-De-vertegenwoordiging-van-een-minderjarige---ouders-en-voogd\(en\).aspx](http://www.kennisplein.be/sites/Jeugdrecht/Pages/2005-12-De-vertegenwoordiging-van-een-minderjarige---ouders-en-voogd(en).aspx).

DUVAL, A., “The legality of surety undertakings in relation to minor football players: the Lokilo case”, 2017, www.asser.nl/SportsLaw/Blog/post/the-legality-of-surety-undertakings-in-relation-to-minor-football-players-the-lokilo-case-by-adriaan-wijckmans.

HUIZINGA, L., “Hé, dat is van mij! Eigendom van minderjarigen”, *Jeugdrecht.be*, 2014, www.kennisplein.be/sites/Jeugdrecht/Pages/2014-08-Hé,-dat-is-van-mij!-Eigendom-van-minderjarigen.aspx.

KINDERRECHTSWINKEL, *’t Zitemzo... Met de (on)bekwaamheid van minderjarigen*, Lievegem, Drukkerij De Sonville, 2014, www.infojeugdhulp.be/wp-content/uploads/2015/11/Jeugdrecht-bekwaamheid-20140903.pdf, 27 p.

KONING BOUDEWIJNSTICHTING, *16 jaar, 18 jaar. en nu? Het juridische randje aan de relatie tussen ouders en kinderen*, Brussel, s.d., www.kbs-frb.be/nl/Newsroom/Press-releases/2018/20180212AJoudersKinderen?utm_content=buffer43fdf&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer.

KORBER, M., “Voetballer kan profcontract tekenen vanaf 15 jaar”, 2018, <https://pc-advocaten.be/2018/09/07/voetballer-kan-profcontract-tekenen-vanaf-15-jaar/>.

STIJNS, S., *Verbintenissenrecht*, III dln., Brugge, Die Keure, 2013.

VAN GEYTE, J., “Vanaf welke leeftijd mag jongere zelf een spaarrekening openen?”, 2016, www.spaargids.be/sparen/algemeen-nieuws/vanaf-welke-leeftijd-mag-jongere-zelf-een-spaarrekening-openen.html.

VAN RUMST, S., “De inkomsten van een jongere uit arbeid”, *Jeugdrecht.be*, 2008, www.kennisplein.be/sites/Jeugdrecht/Pages/2008-08-De-inkomsten-van-een-jongere-uit-arbeid.aspx.

Onlinebronnen

BELGA, “SP.A wil leerplicht vanaf 3 jaar”, *De Standaard*, 2018, www.standaard.be/cnt/dmf20180904_03701057.

GORDTS, P., “Verlaging leerplicht naar 5 jaar op komst”, *De Morgen*, 2019, www.demorgen.be/politiek/verlaging-leerplicht-naar-5-jaar-op-komst~bf5dc482/.

“I’ve never scored a goal in my life without getting a pass from someone else.” (Abby Wambach).

X, “Andere wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (beëindiging in onderling akkoord, overmacht,...)”, *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42144.

X, “Arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars”, *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41950.

X, “Eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk”, *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42268.

X, "Einde van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (ontslag nemen en ontslag krijgen)", *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42152.

X, "Geld van een minderjarig kind", *Jeugdrecht.be*, 2003, www.kennisplein.be/sites/Jeugdrecht/Pages/2003-06-Geld-van-een-minderjarig-kind.aspx.

X, "Geldigheidsvereisten voor het afsluiten van een arbeidsovereenkomst", *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42259.

X, "Het ouderlijk gezag: wat houdt dat nu eigenlijk in", 2016, <https://scheiden-via-bemiddeling.be/wetgeving/ouderlijk-gezag/>.

X, "Jeugdige werknemers", *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=398.

X, "Kinderarbeid", *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=401.

X, "Kinderrechten", 2014, www.unicef.be/nl/over-unicef/onze-inspiratie/kinderrechten/.

X, "Leerplicht van 6 tot 18 jaar", *Onderwijs Vlaanderen, s.d.*, <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/leerplicht-van-6-tot-18-jaar>.

X, "Leerplicht voor kinderen met een andere nationaliteit", *Onderwijs Vlaanderen, s.d.*, <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/leerplicht-voor-kinderen-met-een-andere-nationaliteit>.

X, "Minderjarige studenten – opgepast met de arbeidsduur", 2011, www.securex.eu/lex-go.nsf/vwNews_nl/C820E27D9BCCCF6AC12578B10028BD01?OpenDocument#.XHjoJvKipo.

X, "Profvoetballer op 15-jarige leeftijd: 'Bescherming van de investeringen van profclubs in jeugdopleiding'", *Sportmagazine Knack*, 2018, https://sportmagazine.knack.be/sport/voetbal-nationalaal/profvoetballer-op-15-jarige-leeftijd-bescherming-van-de-investeringen-van-profclubs-in-jeugdopleiding/article-normal-1161837.html?cookie_check=1556537093.

X, "Rapporten en slotbeschouwingen", *s.d.*, www.kinderrechtencommissariaat.be/rapporten-en-slotbeschouwingen.

X, "Rechten en plichten van ouders", *Wikifin, s.d.*, www.wikifin.be/nl/levensmomenten/met-kinderen/rechten-en-plichten-van-ouders#faq-1390.

X, "Rechtshandeling", *Wikipedia*, 2019, <https://nl.wikipedia.org/wiki/Rechtshandeling>.

X, "Schoolplicht", *Wikipedia*, 2017, <https://nl.wikipedia.org/wiki/Schoolplicht>.

X, "Talentvolle jongeren in de jungle van het profvoetbal", *De Sportonoom*, 2015, <http://www.desportonoom.be/2015/05/talentvolle-jongeren-in-de-jungle-van-het-profvoetbal/>.

Persoonlijke communicatie

BREUGELMANS, R. (2019, 19 maart). (Directeur opleidingen). (de werking van het jeugddepartement van KRC Genk). Persoonlijke communicatie [interview]. KRC Genk, Genk.

RYNGAERT, J. (2019, 26 maart). (Beleidsadviseur Kinderrechtencommissariaat). (Informatie betreffende kinderrechten van minderjarige profvoetballers). Persoonlijke communicatie [e-mail].

WIEST, D. (2019). (Hoofd sportief secretariaat). (in welke mate worden minderjarige Belgische profvoetballers juridisch beschermd?). Persoonlijke communicatie [interview]. KRC Genk, Genk.



CONTRACT VAN VOETBALSPELER

TUSSEN:

K.R.C. GENK VZW

met zetel te 3600 Genk, Stadionplein 4

Ondernemingsnummer: 0434.825.462

Stamnummer bij KBVB: 322

vertegenwoordigd door:

- Peter Croonen, voorzitter raad van bestuur
- Mathieu Cilissen, bestuurder
- Erik Gerits, CEO
- Filip Aerden, CFO

hierna "de Club" genaamd

EN:

De heer _____
geboren te _____ op _____
Wonende te _____
nr. identiteitskaart: _____
nr. rijksregister: _____
bankrekeningnummer: _____

nationaliteit: Belg

verblijfplaats kiezende op de maatschappelijke zetel van de Club, voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst,

hierna "de Speler" genaamd

voor de minderjarige (naargelang zijn persoonlijk statuut) gemachtigd en bijgestaan door: (vader, moeder, voogd, enz.).

WORDT HERINNERD WAT VOLGT:

Het doel van onderhavige overeenkomst is, voor beide partijen, de deelname aan officiële en/of vriendschappelijke voetbalcompetities in België en in het buitenland, gespeeld onder de controle van de Pro League, de K.B.V.B., de U.E.F.A. of de F.I.F.A. Bijgevolg verplichten zowel de Club als de Speler zich ertoe de reglementen en richtlijnen van deze instanties na te leven.

Als geldigheidsvoorwaarde voor het sluiten van deze overeenkomst geldt dat:

- de Speler fysiek in staat is te voetballen
- de Speler geldig een aan de Belgische wet onderworpen arbeidscontract kan afsluiten.
- de realisatie van een transfer met de laatste club/werkgever

HET VOLGENDE WORDT OVEREENGEKOMEN:

VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1:

De club werft de Speler aan, die accepteert, als professionele voetballer zoals bepaald door de reglementen van de KBVB en de Fifa, waarvan de speler beweert kennis te hebben en dit zonder enig voorbehoud van al deze bepalingen. De speler erkent ook het arbeidsreglement en de interne reglementen van de club te hebben ontvangen en gelezen. De speler aanvaardt deze, dewelke ook integraal deel uitmaken van deze overeenkomst.

De speler zal deelnemen aan of bijwonen, hetzij als titularis, als bankzitter of als toeschouwer, alle wedstrijden van de ploegen waarvoor hij door de bevoegde persoon of het bevoegde orgaan van de club is aangeduid, en dit op de aangewezen plaats, op of naast het veld, in de functie en volgens de richtlijnen die hem verstrekt zijn.

De speler verbindt zich ertoe zijn bekwaamheden als sportbeoefenaar voor te behouden aan de club en alles in het werk te stellen om zijn sportieve waarde te behouden en mogelijk te verhogen, en zich te onthouden van alles wat schadelijk en/of onverenigbaar zou kunnen zijn met zijn activiteit als betaald sportbeoefenaar of de verbintenissen die voortvloeien uit deze overeenkomst

Deze arbeidsovereenkomst behelst een overeenkomst als bedienden in de hoedanigheid van beroepsvoetballer in het kader van een ~~Voltijdscontract~~ / Deeltijdscontract¹.

In geval van een **deeltijdse arbeidsovereenkomst** dienen de partijen de bepalingen van de van toepassing zijnde CAO na te leven, zonder afbreuk te doen aan de wet van 24 februari 1978. De bedoelde Speler mag gemiddeld niet meer dan 20 uren per week zijn activiteit als betaalde sportbeoefenaar uitoefenen. Dit veronderstelt dat de deeltijdse sportbeoefenaar naast zijn sportactiviteit nog een bezoldigd hoofdberoep uitoefent of combineert met studies waarbij een bewijs van studies met volledig voltijds of deeltijds leerplan kan overgelegd worden.

Bezoldigd hoofdberoep:

Studies:

Het sluiten van een deeltijdse overeenkomst als betaalde sportbeoefenaar wordt in de maand september of februari gemeld aan de K.B.V.B. die het overmaakt aan het Paritair Comité van de Sport.

¹ Schrappen wat niet past

DUUR

Artikel 2:

De overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd. Zij moet minstens gesloten worden tot het einde van het seizoen (30 juni) en is hernieuwbaar zoals bepaald in de wet van 24 februari 1978.

Onderhavig contract wordt gesloten voor de duur van ____ Seizoenen.

Het neemt dus een aanvang op _____ en eindigt van rechtswege op 30 juni 20_____.

MINIMUM JAARSALARIS

Artikel 3:

Als minimum jaarloon geldt het bedrag jaarlijks vastgesteld door het Nationaal Paritair Comité voor de sport, in toepassing van de wet van 24 februari 1978.

Voor de **deeltijdse** en **voltijdse** voetballer moet bovendien rekening worden gehouden met de van toepassing zijnde cao.

In het geval een **buitenlandse Speler niet UE/EER onderdaan**, tewerkgesteld wordt, moet art. 9, 11° van het KB van 9 juni 1999, toegepast worden. Ook de K.B.V.B. regelt het aanwerven van zulke voetballers.

PRESTATIES EN VERPLICHTINGEN

Artikel 4:

De Club alsook de Speler verbinden zich ertoe de afgesloten arbeidsovereenkomst correct uit te voeren en de wettelijke en reglementaire verplichtingen na te leven.

Artikel 5:

Onverminderd de schikkingen van de C.A.O. voor betaalde voetballers, in voege op de dag van de ondertekening van het contract verbindt de Speler zich ertoe:

- a) gevolg te geven aan de oproepingen en deel te nemen aan de door de Club georganiseerde wedstrijden, trainingen, stages, afzonderingen, conferenties, vergaderingen, enz. en zich op geen enkele wijze te mengen in het administratief, commercieel, financieel of sportief beleid van de club;
- b) deel te nemen aan de verplaatsingen en reizen in België en in het buitenland met de middelen welke door de Club werden beslist en georganiseerd;
- c) alle richtlijnen en instructies op te volgen welke door de Club werden verstrekt in de loop van de wedstrijden en tijdens de uitoefening van de professionele prestaties;
- d) niet deel te nemen aan wedstrijden of sportmanifestaties of geen sport te beoefenen die zijn specifieke sportieve integriteit in gevaar kunnen brengen;
- e) in het kader van zijn contractuele verplichtingen de door de Club gekozen uitrustingen te dragen, met name ter gelegenheid van de contacten met de media, behoudens het recht in "burgerkledij" te verschijnen;
- f) het materiaal en de uitrustingen die hem door de Club worden toevertrouwd degelijk te onderhouden en met de meeste zorg te behandelen;
- g) geen publiciteitscontracten af te sluiten met derden die concurrenten zijn van de sponsor van de club of voor zover het producten betreft die strijdig zijn met het imago van de sport (tabak, alcohol,...). Bij het begin van elk seizoen (voor 1 september) dient de club schriftelijk mee te delen met welke sponsors er een overeenkomst gesloten werd. Elke speler beschikt vrij over zijn beeld voor zover dit niet wordt uitgeoefend in clubverband in de kleuren of in de uitrusting van de club waarmee hij verbonden is. De speler deelt bij aanvang van het seizoen aan de club de volledige identiteit mee met welke sponsors hij een reclamecontract heeft afgesloten. De club mag gratis gebruik maken van de naam en het beeld van de betaalde speler als het gaat om de afbeelding van een sportactiviteit die bedoeld is als informatie aan het publiek en het privé-leven van de speler niet schaadt. De club-werkgever mag eveneens foto's of beelden van de speler gebruiken, afzonderlijk of in ploegverband, in het kader van een globale actie van de club, de werkgeversorganisatie/ Liga van de betrokken clubs of de nationale ploeg en dit op elke technologische drager. In geval van wijziging van de sponsorovereenkomsten in de loop van het seizoen, dient dit binnen de maand schriftelijk meegedeeld te worden aan de andere contractspartij
- h) te schikken naar de verplichtingen opgenomen in het Lastenboek en de overeenkomst betreffende de productie en uitzending van de wedstrijdbeelden van de Jupiler Pro League.
- i) zijn financiële aanspraken te beperken tot de contractuele vergoedingen en voordelen;
- j) de reputatie van de Club en haar leden hoog te houden en de nodige terughoudendheid in acht te nemen door zich te onthouden van nadelige uitlatingen op materieel en moreel vlak, gericht tegen de Club, de Pro League en de K.B.V.B.;
- k) regelmatig te trainen in geval van en afhankelijk van de aard van de schorsing van het contract;
- l) te verblijven binnen een straal van km van de sportinstallaties van de Club;
- m) zich tijdens de duur van het contract te onderwerpen aan geneeskundige, preventieve en controle-onderzoeken, de voorgeschreven behandelingen te volgen, evenals de verzorging te aanvaarden verstrekt door de door de Club aangestelde personen tot bestendinging of verbetering van de conditie van de Speler (bv. massage, fysieke verzorging, diëtiëk, enz.)
- n) de wettelijke en reglementaire verplichtingen inzake de bestrijding van doping correct toe te passen ook wat betreft het dagelijks invullen van zijn whereabouts
- o) niet deel te nemen aan weddenschappen van welke aard ook op voetbalwedstrijden van de club en dit in de meest ruime zin.

Artikel 6:

De Club kent de Speler kosteloze medische bijstand toe door bemiddeling van haar medische staf en de door haar aangeduide externe specialisten.

Het staat de Speler vrij geneesheren of specialisten van zijn keuze te raadplegen en zich door hen te laten verzorgen, op eigen kosten en op eigen risico, met name wat betreft een langdurige onbeschikbaarheid.

De Club neemt in geen geval de kosten of de aansprakelijkheid ten laste van de behandelingen, medische verzorging en in het algemeen alle andere ingrepen dan deze welke door de geneesheren van de Club of de door haar aangeduide externe specialisten worden verstrekt of toegelaten.

De partijen zijn ertoe gehouden zich te schikken naar de wettelijke bepalingen inzake arbeidsongevallen, voor wat betreft de controleprocedures en de medische expertise.

Het niet naleven van deze bepalingen stelt de overtreder bloot aan de door de wet voorziene gevolgen en sancties.

REGLEMENT VAN U.E.F.A. EN FIFA

Artikel 7:

De Club verbindt er zich toe de Speler ter beschikking te stellen van de nationale bond van het land waarvan hij een onderdaan is, krachtens de reglementen van de F.I.F.A. en de U.E.F.A. voor de wedstrijden van het nationaal A-elftal en "Beloften".

De Speler verbindt er zich toe zich opnieuw ter beschikking te stellen van de Club in de door diezelfde reglementen vastgestelde termijnen, op straffe van de sancties voorzien in het arbeidsreglement in geval van afwezigheid en/of laattijdigheid.

REGLEMENT VAN DE K.B.V.B.

Artikel 8:

Overeenkomstig het reglement van de K.B.V.B. verbindt de Speler zich ertoe niet te spelen voor een niet door de Bond erkende club.

De Speler die wenst over te gaan naar een Club van een andere bij de F.I.F.A. aangesloten bond, verbindt zich ertoe bij de betrokken Clubs overeenkomstig de sportieve reglementeringen en volgens de nationale en internationale procedures, het af te leveren transfercertificaat aan te vragen.

Artikel 9:

De Club kan bij het stopzetten van de contractuele betrekkingen, om welke reden dan ook, en zonder zware fout in hoofde van de club, een opleidings-, promotie- en beroepsvaardigheidsvergoeding eisen, zonder dat de effectieve betaling ervan het vrij verkeer van de Speler kan hinderen, onverminderd de bepalingen van de wetgeving.

Deze vergoeding, enkel betaalbaar door de Club die van de toekomstige prestaties zal genieten, wordt berekend op basis van de door de Pro League, K.B.V.B. of de internationale sportinstanties vastgelegde parameters, naargelang het gaat om de toekenning van een nationale of van een internationale transfer.

Bij toepassing van artikel 941 van het Bondsreglement is de voetballer, die voor een bepaalde duur aangeworven wordt, bij het verstrijken van de contractuele betrekkingen, vrij met de Club van zijn keuze een spelerscontract te sluiten in de zin van de wet op de betaalde sportbeoefenaar.

VERGOEDINGEN

Artikel 10:

De Club betaalt aan de Speler een bezoldiging, bestaande uit het vast loon, de diverse premies en andere contractuele voordelen in natura.

Op jaarbasis voldoet de bezoldiging minstens aan de wettelijke bepalingen opgenomen in art. 3 van dit contract.

Daarnaast betaalt de Club uitkomend in de eerste nationale afdeling minstens per kwartaal patronale bijdragen voor alle bij haar aangesloten voetballers die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar berekend overeenkomstig het reglement van de Pro League (zie art. 11 - B: bijzondere toelichting over de patronale bijdragen)

De verplichte voorheffingen in toepassing van de fiscale wetgeving en de sociale zekerheid worden afgehouden van het vast loon, de premies, de vergoedingen en alle andere contractuele voordelen, ongeacht hun aard, behalve van de patronale bijdragen bestemd voor het specifiek pensioenfonds.

Artikel 11:

Artikel 11 A: Contractuele vergoedingen en groepsverzekering

1. Vaste maandelijkse vergoeding: zie tabel financieel overzicht

2. Variabele vergoedingen: zie tabel financieel overzicht

- **Wedstrijdpremies reguliere competitie (1^{ste} Elftal):**
 - Gelijk spel:
 - Winst:
- **Wedstrijdpremies Play Off 1 (1^{ste} Elftal):**
 - Gelijk spel:
 - Winst:
- **Wedstrijdpremies Play Off 2 (1^{ste} Elftal):**
 - Gelijk spel:
 - Winst:
- **Wedstrijdpremies kampioenschap 2^{de} Elftal:**
 - Gelijk spel:
 - Winst:
- **Premies Beker van België:**
 - Gelijk spel:
 - Winst:
- **Andere:**

3. **Getrouwheidspremie**

Voor zover bepaald in de van toepassing zijnde cao heeft de Speler recht op een getrouwheidspremie(of cao-premie).

Bovenstaande regeling is slechts geldig in zoverre er op het ogenblik van de ondertekening van onderhavig contract een rechtsgeldige CAO bestaat waarin een getrouwheidspremie wordt toegekend. Indien de modaliteiten van de van toepassing zijnde CAO op het ogenblik van ondertekening van dit contract gewijzigd zijn en afwijken van bovenvermelde regeling, zullen de voorwaarden van de CAO toegepast worden.

4. **Allerlei - voordelen:**

Artikel 11 B. bijzondere toelichting over Patronale bijdragen:

De voetbalclubs uitkomend in de eerste nationale afdeling van de competitie georganiseerd door de Pro League en de KBVB zijn verplicht het reglement zoals goedgekeurd in de Pro League toe te passen. Dit reglement verplicht ondermeer dat de club gehouden is volgende **patronale bijdragen** te storten in de groepsverzekering voor alle bij haar aangesloten voetballers die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars overeenkomstig het akkoord afgesloten binnen de Pro League zijnde:

- voor de aangesloten waarvan de referentiebezoldiging kleiner is dan 12.394,68 €: 150 €;
- voor de aangesloten waarvan de referentiebezoldiging begrepen is tussen 12.394,68 € en 18.592,01 €: 10% van het bedrag dat 12.394,68 € overschrijdt met een minimum 150 €;
- voor de aangeslotenen waarvan de referentiebezoldiging begrepen is tussen 18.592,01 EUR en 24.789,35 EUR: 619,73 EUR + 15% van het bedrag dat 18.592,01 EUR overschrijdt;
- voor de aangeslotenen waarvan de referentiebezoldiging begrepen is tussen 24.789,35 EUR en 30.986,69 EUR: 1.549,33 EUR + 20% van het bedrag dat 24.789,35 EUR overschrijdt;
- voor de aangeslotenen waarvan de referentiebezoldiging begrepen is tussen 30.986,69 EUR en 37.184,03 EUR: 2.788,80 EUR + 25% van het bedrag dat 30.986,69 EUR overschrijdt;
- voor de aangeslotenen waarvan de referentiebezoldiging begrepen is tussen 37.184,03 EUR en 49.578,70 EUR: 4.338,14 EUR + 30% van het bedrag dat 37.184,03 EUR overschrijdt;
- voor de aangeslotenen waarvan de referentiebezoldiging begrepen is tussen 49.578,70 EUR en 148.736,11 EUR: 8.056,54 EUR + 40% van het bedrag dat 49.578,70 EUR overschrijdt;
- voor de aangeslotenen waarvan de referentiebezoldiging begrepen is tussen 148.736,11 EUR en 247.893,52 EUR: 47.719,50 EUR + 45% van het bedrag dat 148.736,11 EUR overschrijdt;
- voor de aangeslotenen waarvan de referentiebezoldiging 247.893,52 EUR overschrijdt: 92.340,34 EUR + 50% van het bedrag dat 247.893,52 EUR overschrijdt, met deze beperking evenwel dat de werkgeversbijdrage niet meer mag bedragen dan 40% van de totale referentiebezoldiging.

De referentiebezoldiging is het totaal van de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen vaste en variabele vergoedingen:

- *vast bruto maandloon*
- *premies, de terminologie zijnde niet exhaustief:*
 - *wedstrijdpremies*
 - *selectiepremies*
 - *kwalificatiepremies*
 - *garantiepremies*
 - *rangschikkingpremies*
 - *behoudspremies*
 - *bekerpremies*
 - *UEFA-clubcompetities premies*

Alle andere looncomponenten zijn niet inbegrepen in de referentiebezoldiging zoals maar niet uitsluitend:

- *werkgeversbijdrage*
- *vakantiegeld*
- *transferpremie*
- *tekenpremie*
- *getrouwheidspremie*
- *voordelen in natura (bvb. woning, voertuig, kledij, vliegtuigtickets, ...)*
- *andere contractuele vergoedingen (bvb. werkelijke onkosten vergoeding,...)*

De patronale bijdrage is minstens per kwartaal te betalen om, desnoods aangepast te worden tijdens het laatste kwartaal van ieder voetbalseizoen gedurende hetwelk de Speler zijn voetbalactiviteiten zal uitgeoefend hebben. De club is ertoe gehouden, ter informatie, aan de speler een trimesterieel overzicht te overhandigen van de desbetreffende stortingen bij de maatschappij.

Ingeval van degradatie naar tweede of lagere nationale afdeling vervalt de verplichting van de desbetreffende club om de groepsverzekering van de desbetreffende club verder te zetten.

Artikel 12:

Partijen hebben de mogelijkheid om bij eventuele degradatie omwille van sportieve redenen desgevallend een salarisvermindering te voorzien in zoverre dit hieronder uitdrukkelijk werd vastgelegd.

In geval de club omwille van sportieve redenen naar een lagere afdeling wordt verwezen, zullen de vaste bezoldiging én de wedstrijd- en/of selectiepremies verminderd worden met 10%.

Bij stijging naar een hogere afdeling zullen de vaste bezoldiging en de wedstrijd- en selectiepremies met minimaal 10% verhoogd worden, tenzij deze verhoging reeds contractueel voorzien is.

Artikel 13:

Het vast maandloon en de verworven premies worden uiterlijk de 7^{de} werkdag na de rechtgevende maand uitbetaald door overschrijving op het post- of bankrekeningnummer dat de Speler opgeeft.

Artikel 14:

In geval de Club in gebreke blijft zijn verplichtingen na te komen inzake betaling van het loon, R.S.Z.-bijdrage of storting van bedrijfsvoorheffing kan de Speler zijn vrijheid verkrijgen volgens de door de K.B.V.B vastgestelde procedure.

Artikel 15:

De loons- en arbeidsvoorwaarden moeten jaarlijks aangepast worden op 1 juli op basis van de beslissingen van het Nationaal Paritair Comité voor de sport.

JAARLIJKSE VAKANTIE

Artikel 16:

De Speler heeft recht op jaarlijkse vakantie overeenkomstig de wettelijke bepalingen inzake arbeidsovereenkomsten voor bedienden. De data en perioden ervan worden vastgelegd in functie van de wedstrijdkalender en de verbintenissen van de Club.

Artikel 17:

De Speler heeft eveneens recht op dubbel vakantiegeld overeenkomstig de bepalingen van de van toepassing zijnde CAO betreffende het vakantiegeld voor de betaalde voetballers.

BOETEN EN VERHAAL

Artikel 18:

Onverminderd de zware fouten (zoals onder meer maar niet uitsluitend doping, deelname aan weddenschappen,...) die iedere vorm van samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maken, kan de Club boeten en sancties opleggen aan de Speler die zich niet aan zijn verplichtingen houdt

De boeten en sancties worden in detail opgenomen in het Arbeidsreglement, die gevoegd worden bij onderhavige overeenkomst, waarvan zij integraal deel uitmaken.

De omvang van de financiële boeten en sancties mogen het wettelijk toegelaten maximum, dat door de wetgeving op de arbeidsreglementen wordt vastgesteld, niet overschrijden.

De Speler heeft voor iedere boete die hem door de Club wordt opgelegd, het recht verhaal in te dienen, overeenkomstig het arbeidsreglement. Dit kan overeenkomstig de vorm en termijnen zoals bepaald in het reglement van de K.B.V.B. Dit verhaal kan zowel betrekking hebben op de feiten die aanleiding hebben gegeven tot de boete, als op het bedrag ervan.

Indien de Speler is toegewezen aan de kern van het eerste elftal, moet hij maximale kansen krijgen om te spelen en te trainen met deze kern. Geen substantiële wijziging van de trainingsfaciliteiten van de betaalde sportbeoefenaar door de club als disciplinaire maatregel wordt toegestaan tenzij de speler hiervan in kennis wordt gesteld op de wijze en volgens de procedure zoals in de van toepassing zijnde CAO betreffende de arbeidsvoorwaarden van een betaalde voetballer.

TERBESCHIKKINGSTELLING

Artikel 19:

In geval van terbeschikkingstelling van de Speler zijn de voorwaarden vermeld in art. 32 van de wet van 24.07.1987 en in de van kracht zijnde CAO voor betaalde voetballers van toepassing.

SCHORSING VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 20:

- wettelijke schorsingen:

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst verwijzen de partijen naar de geldende wettelijke bepalingen overeenkomstig de arbeidsovereenkomstenwet (Wet van 3 juli 1978).

De Speler is ertoe gehouden de Club onmiddellijk van zijn ongeschiktheid op de hoogte te stellen en dit binnen 2 werkdagen vanaf de dag van de arbeidsongeschiktheid.

In geval van schorsing van de overeenkomst ingevolge **arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval** zal de club de van toepassing zijnde CAO betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer toepassen.

Indien tijdens de duur van de arbeidsongeschiktheid de overeengekomen contractuele duurtijd verstrijkt, blijft de in de van toepassing zijnde CAO voorziene regeling voor de eerste 2 maanden van de arbeidsongeschiktheid onverkort van toepassing en valt de speler nadien volledig terug op de wettelijke tussenkomst van het ziekenfonds.

De Speler verliest het recht op loonwaarborg indien de ongeschiktheid te wijten is aan een door hem gepleegde zware fout.

De Club heeft het recht de arbeidsongeschiktheid van de speler te laten controleren door een door hem aangeduid en betaald geneesheer. Deze controlearts dient volledig onafhankelijk van de betrokken Club of Speler te functioneren.

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens **arbeidsongeval** verbindt de Club zich ertoe de van toepassing zijnde CAO betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer toe te passen. Indien tijdens de duur van de arbeidsongeschiktheid de overeengekomen contractuele duurtijd verstrijkt, waarborgt de club bijkomend aan de speler het contractueel vast loon gedurende 2 maanden zonder het maximum van 6 maanden te overschrijden en valt de speler nadien terug op de wettelijke tussenkomst van de arbeidsongevallenverzekeraar.

- conventionele schorsingen:

Partijen komen bovendien overeen dat onderhavige overeenkomst in de volgende gevallen geschorst kan worden:

- in geval van een zwaarwichtige bondssanctie opgelopen door de Speler, die hem in de onmogelijkheid stelt al zijn contractuele verplichtingen na te komen gedurende 2 maanden of meer
- in geval van niet afgifte, intrekking of niet verlenging van de werkvergunning en/of verblijfsvergunning door de bevoegde overheden om redenen vreemd aan de Club
- het niet afleveren van een spelerslicentie door de KBVB om redenen vreemd aan de Club

ANDERE BEPALINGEN

Artikel 21:

De Speler erkent een origineel van deze arbeidsovereenkomst te hebben ontvangen.

Hij verklaart kennis te hebben genomen van het arbeidsreglement, het groepsverzekeringsreglement van de Pro League en van het reglement van de K.B.V.B. die integraal deel uitmaken van deze overeenkomst en de bepalingen en voorwaarden ervan te aanvaarden. Het wordt de Speler toegestaan er kennis van te nemen op het secretariaat van de Club en er zich op eigen kosten kopie van te laten afleveren.

Zowel de Speler als de Club erkennen in principe het reglement van de KBVB in haar disciplinaire bevoegdheden onverminderd het recht de definitieve uitspraken na uitputting van alle interne rechtsmiddelen te onderwerpen aan de marginale toetsing van een arbitrage of de rechtbanken.

Artikel 22:

Het is de speler verboden om deel te nemen aan weddenschappen van welke aard ook, met betrekking tot wedstrijden van de eigen club of van clubs in dezelfde competitie. De speler en de club komen overeen dat een dergelijke daad in hoofde van de speler een zware fout uitmaakt.

ARBEIDSBEMIDDELING

Artikel 23:

Voor zover dit contract tot stand kwam door toedoen van een erkende arbeidsbemiddelaar dient de volledige identiteit en het erkenningnummer van deze arbeidsbemiddelaar vermeld te worden.

Onderhavige overeenkomst werd afgesloten mits bemiddeling van _____ met zetel te _____, vertegenwoordigd door de heer _____, spelersagent aangesloten bij de KBVB met registratienummer INTERMED-BEL-_____, handelend op verzoek van de Speler.

Opgemaakt te Genk op _____, in drie originele exemplaren, waarvan de Club, de Speler en de ouder(s) verklaren elk een origineel exemplaar te hebben ontvangen.

DE CLUB

Peter Croonen
voorzitter raad van bestuur

Mathieu Cilissen
bestuurder

Erik Gerits
CEO

Filip Aerden
CFO

DE SPELER

DE OUDER(S)

Bijlage 2

B1009 van het bondsreglement van de Koninklijke Belgische Voetbalbond:⁷¹

Leeftijdscategorie	Geboren in	Opmerking
U6*	2013	Speelsters U7 mogen spelen met U6*
U7 *	2012	Spelers mogen jonger zijn dan 5 jaar Speelsters U8 mogen spelen met U7* Spelers moeten 5 jaar oud zijn
U8 *	2011	Speelsters U9 mogen spelen met U8 *
U9 *	2010	Speelsters U10 mogen spelen met U9 *
U10 *	2009	Speelsters U11 mogen spelen met U10 *
U11 *	2008	Speelsters U12 mogen spelen met U11 *
U12 *	2007	Speelsters U13 mogen spelen met U12 *
U13 *	2006	Speelsters U14 en U15 mogen spelen met U13 *
U14 *	2005	Speelsters U15 en U16 mogen spelen met U14 *
U15 *	2004	Speelsters U16 en U17 mogen spelen met U15 *
U16 *	2003	Mogen spelen met seniores futsal indien 15 jaar oud Speelsters U17 en U18 mogen spelen met U16*
U17 *	2002	Mogen spelen met seniores voetbal indien 16 jaar oud Speelsters U18 mogen spelen met U17*
U18	2001	Mogen spelen met seniores
U19	2000	In de Elite jeugdkampioenschappen mogen maximaal drie spelers U19 ingeschreven worden op het wedstrijdblad Mogen spelen met seniores
U20	1999	Mogen spelen met seniores
U21	1998	Mogen spelen met seniores
Seniores	1997	

Artikel 4 van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars:⁷²

De arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars voor een bepaalde tijd gesloten, moet schriftelijk worden gesteld in evenveel exemplaren als er belanghebbenden zijn ondertekend door elke partij. Een exemplaar dient aan de sportbeoefenaar ter hand gesteld te worden.

Is er geen geschrift dat beantwoordt aan de voorschriften van het voorgaande lid of is geen exemplaar ervan aan de sportbeoefenaar overhandigd, dan gelden voor deze overeenkomst de bepalingen van artikel 5.

De duur van de arbeidsovereenkomst mag niet meer dan vijf jaar bedragen. Zij zijn hernieuwbaar.

Werd de overeenkomst gesloten voor een bepaalde tijd dan heeft de benadeelde partij wegens het verbreken daar van zonder dringende reden voor het verstrijken van de termijn, recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het tot het verstrijken van die termijn verschuldigd loon. Deze vergoeding mag echter niet meer belopen dan het dubbel van die bepaald in artikel 5, lid 2.

⁷¹ B1009 Reglement 2018-2019 van de koepelorganisatie KBVB en haar deelorganisaties Voetbal Vlaanderen en Pro league, http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement_nl.pdf.

⁷² Art. 4 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, BS 9 maart 1978, 2606.

Art. 19 Protection of minors:⁷³

1. International transfers of players are only permitted if the player is over the age of 18.
2. The following three exceptions to this rule apply:
 - a. The player's parents move to the country in which the new club is located for reasons not linked to football.
 - b. The transfer takes place within the territory of the European Union (EU) or European Economic Area (EEA) and the player is aged between 16 and 18. In this case, the new club must fulfil the following minimum obligations:
 - i. It shall provide the player with an adequate football education and/or training in line with the highest national standards.
 - ii. It shall guarantee the player an academic and/or school and/or vocational education and/or training, in addition to his football education and/or training, which will allow the player to pursue a career other than football should he cease playing professional football.
 - iii. It shall make all necessary arrangements to ensure that the player is looked after in the best possible way (optimum living standards with a host family or in club accommodation, appointment of a mentor at the club, etc.).
 - iv. It shall, on registration of such a player, provide the relevant association with proof that it is complying with the aforementioned obligations.
 - c. The player lives no further than 50km from a national border and the club with which the player wishes to be registered in the neighbouring association is also within 50km of that border. The maximum distance between the player's domicile and the club's headquarters shall be 100km. In such cases, the player must continue to live at home and the two associations concerned must give their explicit consent.

B529 van het bondsreglement van de Koninklijke Belgische Voetbalbond:⁷⁴

Principe: Zonder afbreuk te doen aan de schikkingen van het gemeen recht inzake ontbinding van arbeidscontracten, zal een speler wiens contract eenzijdig door hem wordt verbroken, van zodra de ontbinding aan de bond werd betekend van rechtswege ontslagen worden uit de KBVB, waardoor hij vrij is om zich aan te sluiten bij een Belgische of buitenlandse club.

3. Verbreking wegens zwaarwichtige redenen:

31. Bij een her aansluiting na éé nzijdige verbreking van het contract door de speler wegens zwaarwichtige redenen, kan, zonder afbreuk te doen aan de schikkingen van het gemeen recht inzake ontbinding van arbeidscontracten, op vraag van de betrokkene zijn speelgerechtigdheid onmiddellijk worden gevalideerd door de Arbitragecommissie voor de Betaalde Sportbeoefenaar.

33. Als "zwaarwichtige redenen" waarover de beoordeling aan de bevoegde instantie "de plano" wordt toevertrouwd, worden de volgende tekortkomingen beschouwd:

- ontstentenis van betaling gedurende twee opeenvolgende maanden van de bezoldiging;
- ontstentenis van storting van de bedragen verschuldigd aan het pensioenfonds, dit gedurende twee opeenvolgende trimesters.

De beoordeling van de graad van ernst te verlenen aan andere tekortkomingen van contractuele aard behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de jurisdicties van gemeen recht of van de scheidsrechterlijke instantie waaraan de partijen overeengekomen zijn hun geschil voor te leggen.

⁷³ Art. 19 FIFA regulations on the Status and Transfer of Players (27 oktober 2017), <https://resources.fifa.com/image/upload/regulations-on-the-status-and-transfer-of-players-2018-2925437.pdf?cloudid=c83ynehmkp62h5vgwg9g>.

⁷⁴ B529 Reglement 2018-2019 van de koepelorganisatie KBVB en haar deelorganisaties Voetbal Vlaanderen en Pro league, http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement_nl.pdf.

Artikel 373-378 van het Burgerlijk Wetboek:⁷⁵

Art. 373: Wanneer de ouders samenleven, oefenen zij het gezag over de persoon van het kind gezamenlijk uit.

Ten opzichte van derden die te goeder trouw zijn, wordt elke ouder geacht te handelen met de andere ouder wanneer hij, alleen, een handeling stelt die met gezag verband houdt behouden de bij de wet bepaalde uitzonderingen.

Bij gebreke van instemming kan één van beide ouders de zaak bij de [familierechtbank] aanhangig maken.

De rechtbank kan één van de ouders toestemming verlenen alleen op te treden voor één of meer bepaalde handelingen.

Art. 374: (§ 1.) Wanneer de ouders niet samenleven, blijven zij het ouderlijk gezag gezamenlijk uitoefenen en geldt het in artikel 373, tweede lid, bepaalde vermoeden.

Bij gebreke van overeenstemming over de organisatie van de huisvesting van het kind, over de belangrijke beslissingen betreffende zijn gezondheid, zijn opvoeding, zijn opleiding en zijn ontspanning en over de godsdienstige of levensbeschouwelijke keuzes of wanneer deze overeenstemming strijdig lijkt met het belang van het kind, kan de bevoegde [familierechtbank] de uitoefening van het ouderlijk gezag uitsluitend opdragen aan één van beide ouders.

Hij kan eveneens bepalen welke beslissingen met betrekking tot de opvoeding alleen met instemming van beide ouders kunnen worden genomen.

Hij bepaalt de wijze waarop de ouder die niet het ouderlijk gezag uitoefent, persoonlijk contact met het kind onderhoudt. Dat persoonlijk contact kan enkel om bijzonder ernstige redenen worden geweigerd. De ouder die niet het ouderlijk gezag uitoefent, behoudt het recht om toezicht te houden op de opvoeding van het kind. Hij kan bij de andere ouder of bij derden alle nuttige informatie hieromtrent inwinnen en zich in het belang van het kind tot de [familierechtbank] wenden.

In elk geval bepaalt de rechter de wijze waarop het kind wordt gehuisvest en de plaats waar het in het bevolkingsregister wordt ingeschreven als hebbende aldaar zijn hoofdverblijf.

(§ 2. Ingeval de ouders niet samenleven en hun geschil [bij de familierechtbank] aanhangig wordt gemaakt, wordt het akkoord over de huisvesting van de kinderen door de rechtbank gehomologeerd, tenzij het akkoord kennelijk strijdig is met het belang van het kind.

Bij gebrek aan akkoord, in geval van gezamenlijk ouderlijk gezag, onderzoekt de rechtbank op vraag van minstens één van de ouders bij voorrang de mogelijkheid om de huisvesting van het kind op een gelijkmatige manier tussen de ouders vast te leggen.

Ingeval de rechtbank echter van oordeel is dat de gelijkmatig verdeelde huisvesting, niet de meest passende oplossing is, kan zij evenwel beslissen om een ongelijk verdeeld verblijf vast te leggen.

De rechtbank oordeelt in ieder geval bij een met bijzondere redenen omkleed vonnis, en rekening houdend met de concrete omstandigheden van de zaak en het belang van de kinderen en de ouders.)

⁷⁵ Art. 373-376 BW.

Art. 374/1: *[De ouder aan wie het gezag over de persoon van het kind is toevertrouwd, ofwel luidens de in artikel 1288 van het Gerechtelijk Wetboek bedoelde overeenkomst die werd gehomologeerd met toepassing van artikel 1298 van hetzelfde Wetboek, ofwel ingevolge de overeenstemming tussen de ouders die werd bekrachtigd overeenkomstig artikel 1256 van hetzelfde Wetboek, ofwel bij beslissing van de voorzitter van de rechtbank rechtsprekend in kortgeding, overeenkomstig artikel 1280 van hetzelfde Wetboek, ofwel bij rechterlijke uitspraak met toepassing van de artikelen 223 of 374, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek, mag de rechter verzoeken voor te schrijven dat op het op naam van het kind afgegeven identiteitsdocument en paspoort wordt vermeld dat het zonder de instemming van die ouder geen buitengrens mag overschrijden van de ruimte als bepaald in de Overeenkomst van 19 juni 1990 ter uitvoering van het tussen de regeringen van de Staten van de Benelux Economische Unie, de Bondsrepubliek Duitsland en de Franse Republiek op 14 juni 1985 te Schengen gesloten Akkoord betreffende de geleidelijke afschaffing van de controles aan de gemeenschappelijke grenzen.*

Als het ouderlijk gezag gezamenlijk door de vader en de moeder van het kind wordt uitgeoefend, komt het recht om te verzoeken om de toevoeging van de in het eerste lid bedoelde vermelding toe aan die ouder over wie de rechter heeft bepaald dat het kind in het bevolkingsregister wordt ingeschreven als hebbende aldaar zijn hoofdverblijf.

Op verzoek van degene die het omgangsrecht heeft in de zin van artikel 5 van het Verdrag betreffende de burgerrechtelijke aspecten van internationale ontvoering van kinderen, opgemaakt te 's Gravenhage op 25 oktober 1980, kan de rechter beslissen dat op het identiteitsdocument en op het paspoort van het kind wordt vermeld dat ook de instemming van die persoon vereist is om de minderjarige een buitengrens te laten overschrijden.

De rechter brengt de beslissing ter kennis van de ambtenaar van de burgerlijke stand van de gemeente waar het kind verblijft.]

Art. 374/2: *[De bevoegdheid om een op artikel 374/1 gebaseerd verzoek te behandelen, berust bij de rechter bij wie een aan de gang zijnde echtscheidingsprocedure aanhangig is gemaakt, en in alle andere gevallen bij de bevoegde rechter.]*

Art. 375: *[Indien de afstamming niet is vastgesteld ten aanzien van een van de ouders of indien een van beiden overleden of vermoedelijk afwezig is dan wel in de onmogelijkheid verkeert zijn wil te kennen te geven of wilsonbekwaam is, oefent de andere dat gezag alleen uit. Tenzij deze onmogelijkheid voortvloeit uit een uitdrukkelijke beslissing genomen overeenkomstig artikel 492/1 of uit een vermoeden van afwezigheid, wordt ze vastgesteld door de rechtbank van eerste aanleg overeenkomstig artikel 1236bis van het Gerechtelijk Wetboek.]*

(Als van beide ouders er geen overblijft die in staat is het ouderlijk gezag uit te oefenen, moet een voogdijregeling worden uitgewerkt.)

Art. 375bis: *De grootouders hebben het recht persoonlijk contact met het kind te onderhouden. Datzelfde recht kan aan ieder ander persoon worden toegekend, indien hij aantoont dat hij met het kind een bijzondere affectieve band heeft.*

Bij gebreke van een overeenkomst tussen de partijen, wordt over de uitoefening van dat recht in het belang van het kind op verzoek van de partijen of van de procureur des Konings beslist door de [familierechtbank]. [De familierechtbank weigert de uitoefening van het recht op persoonlijk contact enkel als de uitoefening van het recht ingaat tegen het belang van het kind.]

Art. 376: Wanneer de ouders het gezag over de persoon van het kind gezamenlijk uitoefenen, beheren zij ook gezamenlijk zijn goederen en treden zij gezamenlijk als zijn vertegenwoordiger op. Ten opzichte van derden die te goeder trouw zijn, wordt elke ouder geacht te handelen met instemming van de andere ouder wanneer hij, alleen, een daad van beheer van de goederen van het kind stelt, behoudens de bij de wet bepaalde uitzonderingen.

Oefenen de ouders het gezag over de persoon van het kind niet gezamenlijk uit, dan heeft alleen de ouder die dat gezag uitoefent, het recht om de goederen van het kind te beheren en het kind te vertegenwoordigen, behoudens de bij de wet bepaalde uitzonderingen.

De andere ouder behoudt het recht om toezicht te houden op het beheer. Met dat doel kan hij bij degene die het gezag uitoefent of bij derden alle nuttige informatie inwinnen en zich in het belang van het kind tot de [familierechtbank] wenden.

Artikel 387 van het Burgerlijk Wetboek.⁷⁶

Art. 387: Het strekt zich niet uit tot de goederen welke de kinderen door afzonderlijke arbeid en nijverheid verwerven, noch tot die welke hun geschonken of vermaakt worden onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de ouders daarvan het genot niet zullen hebben.

[In afwijking van het eerste lid heeft de ouder die ten aanzien van een van zijn kinderen onwaardig is, geen recht op het genot van de goederen van dat kind.]

Artikel 30 van de collectieve arbeidsovereenkomst van spelers.⁷⁷

De minimumvoorwaarden om beschouwd te worden als student:

- geen 25 jaar zijn bij aanvang van het desbetreffend seizoen;
- minimum ingeschreven zijn voor 27 studiepunten of minstens 17 lesuren.

Artikel 32 van VN-verdrag inzake de Rechten van het Kind.⁷⁸

1. De Staten die partij zijn, erkennen het recht van het kind te worden beschermd tegen economische exploitatie en tegen het verrichten van werk dat naar alle waarschijnlijkheid gevaarlijk is of de opvoeding van het kind zal hinderen, of schadelijk zal zijn voor de gezondheid of de lichamelijke, geestelijke, intellectuele, zedelijke of maatschappelijke ontwikkeling van het kind.
2. De Staten die partij zijn, nemen wettelijke, bestuurlijke en sociale maatregelen en maatregelen op onderwijsterrein om de toepassing van dit artikel te waarborgen. Hiertoe, en de desbetreffende bepalingen van andere internationale akten in acht nemend, verbinden de Staten die partij zijn zich er in het bijzonder toe:
 - a. een minimumleeftijd of minimumleeftijden voor toelating tot betaald werk voor te schrijven;
 - b. voorschriften te geven voor een passende regeling van werktijden en arbeidsvoorwaarden;
 - c. passende straffen of andere maatregelen voor te schrijven ter waarborging van de daadwerkelijke uitvoering van dit artikel

⁷⁶ Art. 378 BW.

⁷⁷ Art. 30 CAO 11 januari 2018 betreffende spelers, *Pro League reglementenbundel juli 2018* (ed. 2).

⁷⁸ Art. 32 Verdrag inzake de Rechten van het Kind van 20 november 1989, *Kinderrechtencommissariaat*, 11.

Artikel 7.4 van de Arbeidswet:⁷⁹

1. Binnen de grenzen bepaald door deze afdeling stelt de Koning de voorwaarden en nadere regelen vast voor het uitvoeren van de werkzaamheden waarvoor een individuele afwijking bedoeld bij artikel 7.2 kan toegestaan worden, onder andere inzake het aanvangs- en einduur, de duur en de frequentie van deze werkzaamheden, alsmede inzake de rusttijden.
2. Voor werkzaamheden van een kind tot en met 6 jaar kunnen enkel individuele afwijkingen toegestaan worden wanneer deze werkzaamheden uitgevoerd worden tussen 8 en 19 uur.
3. Voor werkzaamheden van een kind van 7 tot en met 11 jaar kunnen enkel individuele afwijkingen toegestaan worden wanneer deze werkzaamheden uitgevoerd worden tussen 8 en 22 uur.
4. Voor werkzaamheden van een kind van 12 tot 15 jaar of dat nog onderworpen is aan de voltijdse leerplicht kunnen enkel individuele afwijkingen toegestaan worden wanneer deze werkzaamheden uitgevoerd worden tussen 8 en 23 uur.

Artikel 25 van de collectieve arbeidsovereenkomst van spelers:⁸⁰

§ 1. De werkgevers/clubs erkennen dat de spelers vertegenwoordigd worden door een spelersvakbond.

§ 2. Per werkgever/club wordt er, bij het begin van elk seizoen, een spelersraad gehouden die uit haar rangen minstens twee spelersafgevaardigden kiest.

§ 3. De vertegenwoordigers van de spelersvakbonden kunnen uitgenodigd worden op deze spelersraad en krijgen het recht om alsdan de spelers in te lichten over de vakbondswerking.

§ 4. Het mandaat van spelersafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig voordeel noch nadeel voor degene die het uitoefent.

§ 5. Een vertegenwoordiger van de spelersvakbond zal mondeling of schriftelijk kunnen overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor de spelers.

§ 6. De werkgevers verklaren zich akkoord dat er op de installaties van de club voorlichtingsvergaderingen voor de spelers kunnen worden gehouden door de vertegenwoordigers van een spelersvakbond na voorafgaande kennisgeving aan de betrokken club.

⁷⁹ Art. 7.4 wet 16 maart 1971 betreffende arbeidswet, BS 30 maart 1971, 3931.

⁸⁰ Art. 25 CAO 11 januari 2018 betreffende spelers, *Pro League reglementenbundel* juli 2018 (ed. 2).



In welke mate reikt de juridische bescherming van minderjarige Belgische profvoetballers?

STAGEPLAATS – KRC GENK

HANNE REICHPietsch

3 RPR B

Bedrijfsmanagement – afstudeerrichting Rechtspraktijk

Promotor: An Thoelen

Projectmentor: Dirk Wiest

Academiejaar 2018-2019

