



KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN  
FACULTEIT RECHTSGELEERDHEID  
Academiejaar 2012-2013

# HET EENZIJDIG OPTIEBEDING IN VOETBALCONTRACTEN. RODE KAART?

Promotor : F. HENDRICKX

Masterscriptie, ingediend door  
**Ruben PAREDIS**  
bij het eindexamen voor de graad van  
MASTER IN DE RECHTEN



KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN  
FACULTEIT RECHTSGELEERDHEID  
Academiejaar 2012-2013

# HET EENZIJDIG OPTIEBEDING IN VOETBALCONTRACTEN. RODE KAART?

Promotor : F. HENDRICKX

Masterscriptie, ingediend door  
**Ruben PAREDIS**  
bij het eindexamen voor de graad van  
MASTER IN DE RECHTEN

## SAMENVATTING

Het eenzijdig optiebeding was het antwoord van de voetbalwereld op het arrest-BOSMAN. Dit arrest had onder meer als gevolg dat een club geen transfervergoeding meer kon vragen wanneer een speler, wiens overeenkomst was afgelopen, besloot om over te stappen naar een andere club. Door de invoering van het eenzijdig optiebeding trachten de voetbalclubs om de macht en controle over hun spelers, die ze door het arrest-BOSMAN grotendeels waren kwijtgespeeld, te heroveren om zodoende hun transferinkomsten te handhaven. Hierbij komt nog dat het eenzijdig optiebeding vaak wordt opgenomen in voetbalcontracten van jonge en/of (doorgaans onbekende) buitenlandse spelers. Zij staan in een zwakke onderhandelingspositie en zullen sneller geneigd zijn dit beding te aanvaarden.

Het eenzijdig optiebeding neemt in de praktijk voornamelijk twee verschillende vormen aan. In het ene geval verleent het aan een voetbalclub de mogelijkheid om eenzijdig de bestaande voetbalovereenkomst te verlengen. In het andere geval gaat het om een overeenkomst waarin de speler aan de voetbalclub de mogelijkheid geeft om zelf te beslissen of het overgaat tot het sluiten van een nieuwe voetbalovereenkomst, waarvan de essentiële elementen al op voorhand zijn vastgesteld en goedgekeurd door zowel voetbalclub als speler. Deze nieuwe voetbalovereenkomst zal dan de oude vervangen.

Het probleem dat hier aan de oppervlakte komt en dat de onderzoeksvraag van onze masterscriptie zal vormen, kan als volgt geformuleerd worden: is het eenzijdig optiebeding in voetbalcontracten verenigbaar met het Belgische arbeidsrecht?

Bij het beantwoorden van deze vraag, gebruiken we volgende indeling. Eerst geven we kort weer wat de belangrijkste organisaties in het profvoetbal zijn. Daarna bespreken we de wetgeving waaraan het voetbalcontract onderworpen kan zijn. Vervolgens kijken we naar hoe de internationale sportrechtspraak, met name de *FIFA Dispute Resolution Chamber* en het *Tribunal Arbitral du Sport*, de rechtsfiguur van het eenzijdig optiebeding beoordeelt. Daaropvolgend geven we een omschrijving van het eenzijdig optiebeding. Aansluitend onderzoeken we hoe de rechtsfiguur van het eenzijdig optiebeding gekwalificeerd dient te worden in het overeenkomstenrecht. Eindigen doen we met het toetsen van de gevonden kwalificatie(s) van het eenzijdig optiebeding aan het arbeidsrecht.

## **INHOUDSOPGAVE**

INHOUDSOPGAVE.....	I
LIJST VAN AFKORTINGEN.....	VIII
LIJST VAN BIJLAGEN.....	IX
I. E-mail.....	IX
II. Vragenlijst.....	IX
INLEIDING .....	1
<b>I. DE ORGANISATIES IN HET PROFVOETBAL.....</b>	<b>4</b>
<b>A. Inleiding.....</b>	<b>4</b>
<b>B. Koninklijke Belgische Voetbalbond.....</b>	<b>4</b>
<b>C. <i>Union Européenne de Football Association</i> .....</b>	<b>4</b>
<b>D. <i>Fédération Internationale de Football Association</i> .....</b>	<b>4</b>
<b>E. Conclusie .....</b>	<b>5</b>
<b>II. DE TOEPASSELIJKE WETGEVING OP HET VOETBALCONTRACT.....</b>	<b>5</b>
<b>A. Inleiding.....</b>	<b>5</b>
<b>B. De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten .....</b>	<b>6</b>
1. Inleiding.....	6
2. De kwalificatie van het voetbalcontract als arbeidsovereenkomst.....	6
a. Overeenkomst.....	6
b. Arbeid.....	7
c. Loon.....	7
d. Gezag.....	8
3. Conclusie .....	8
<b>C. De wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.....</b>	<b>9</b>
1. Inleiding.....	9
2. Toepassingsgebied.....	9
3. Wettelijk vermoeden.....	11
4. Duur van de arbeidsovereenkomst.....	12
5. Verbreking van de arbeidsovereenkomst.....	12
6. Leeftijdsvoorwaarde.....	13
7. Bedingen .....	13
<b>D. De collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2012 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer .....</b>	<b>14</b>

1.	Inleiding.....	14
2.	Toepassingsgebied.....	14
3.	Geldigheidsduur.....	14
4.	Het eenzijdig optiebeding.....	14
5.	Ondergeschiktheid.....	16
E.	De reglementen.....	16
1.	Inleiding.....	16
2.	Het bondsreglement van de Koninklijke Belgische voetbalbond.....	16
3.	De <i>FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players</i> .....	17
F.	Syntheseconclusie.....	18
III.	HET EENZIJDIG OPTIEBEDING.....	18
A.	Het eenzijdig optiebeding in de rechtspraak van de <i>FIFA Dispute Resolution Chamber</i> en het <i>Tribunal Arbitral du Sport</i> .....	19
1.	Inleiding.....	19
2.	De rechtspraak van de <i>FIFA Dispute Resolution Chamber</i> .....	19
a.	Inleiding.....	19
b.	<i>DRC</i> 22 juli 2004, nr. 74508.....	20
c.	<i>DRC</i> 13 mei 2005, nr. 55161.....	20
d.	<i>DRC</i> 24 oktober 2005, nr. 105874 (2).....	21
e.	<i>DRC</i> 21 februari 2006, nr. 261245.....	21
f.	<i>DRC</i> 23 maart 2006, nr. 36858.....	22
g.	<i>DRC</i> 12 januari 2007, niet gepubliceerd.....	23
h.	<i>FIFA</i> 07/00789, niet gepubliceerd.....	23
i.	<i>DRC</i> 23 november 2007, nr. 117707.....	24
j.	<i>DRC</i> 7 mei 2008, nr. 58860.....	24
k.	<i>DRC</i> 7 mei 2008, nr. 58996.....	25
l.	<i>DRC</i> 9 januari 2009, nr. 19174.....	25
m.	<i>DRC</i> 9 januari 2009, nr. 19789.....	26
n.	<i>DRC</i> 12 maart 2009, nr. 39199.....	27
o.	<i>DRC</i> 15 mei 2009, nr. 59369.....	27
p.	<i>DRC</i> 18 maart 2010, nr. 310607.....	27
q.	<i>DRC</i> 6 mei 2010, nr. 510635.....	28
r.	Conclusie.....	29
3.	De rechtspraak van het <i>Tribunal Arbitral du Sport</i> .....	29

a.	Inleiding.....	29
b.	TAS 2004/A/678, niet gepubliceerd.....	30
c.	TAS 2005/A/973.....	30
d.	TAS 2005/A/983&984.....	31
e.	TAS 2006/A/1082-1104, niet gepubliceerd.....	32
f.	TAS 2006/A/1157, niet gepubliceerd.....	32
g.	TAS 2009/A/1856.....	32
h.	Conclusie.....	33
4.	Syntheseconclusie.....	33
B.	De omschrijving van het eenzijdig optiebeding.....	34
C.	Toetsing van de kenmerken van het eenzijdig optiebeding aan verschillende verbintenisrechtelijke figuren.....	35
1.	Inleiding.....	35
2.	De voorwaarde.....	35
a.	Begrip.....	35
b.	Kenmerken.....	36
i.	Onzekere gebeurtenis.....	36
ii.	Toekomstige gebeurtenis.....	36
iii.	Mogelijke gebeurtenis.....	36
iv.	Geoorloofde gebeurtenis.....	37
v.	Accessoir karakter.....	37
vi.	Extern karakter.....	37
vii.	Vormvrij karakter.....	38
c.	De opschortende voorwaarde.....	38
i.	Begrip.....	38
ii.	Gevolgen.....	38
(a)	De gevolgen <i>pendente conditione</i> .....	39
(b)	De gevolgen <i>eveniente conditione</i> .....	40
(c)	De gevolgen <i>deficiente conditione</i> .....	41
iii.	Verbod op de poststatieve opschortende voorwaarde.....	41
d.	De ontbindende voorwaarde.....	42
i.	Begrip.....	42
ii.	Gevolgen.....	42
(a)	De gevolgen <i>pendente conditione</i> .....	42

(b) De gevolgen <i>eveniente conditione</i> .....	43
(c) De gevolgen <i>deficiente conditione</i> .....	44
iii. Geldigheid van de potestatieve ontbindende voorwaarde .....	44
e. Kwalificatie van het eenzijdig optiebeding als een voorwaardelijke overeenkomst?.....	44
3. De partijbeslissing.....	45
a. Begrip .....	45
b. Wettelijk geregeld?.....	46
c. Geldigheidsvoorwaarden .....	46
i. Met betrekking tot het beding .....	46
ii. Met betrekking tot de partijbeslissing .....	47
d. Objectieve criteria vereist? .....	47
e. Controle <i>a posteriori</i> .....	49
f. Kwalificatie van het eenzijdig optiebeding als een partijbeslissing? .....	50
4. Het aanbod.....	50
a. Begrip .....	50
b. Kenmerken .....	51
i. Objectief aspect .....	51
ii. Subjectief aspect .....	51
c. Duur .....	51
d. Gevolgen .....	52
i. Inleiding.....	52
ii. De mogelijkheid om door aanvaarding een bindende overeenkomst te doen ontstaan .....	53
iii. De onherroepelijkheid .....	53
e. Kwalificatie van het eenzijdig optiebeding als een aanbod? .....	54
5. De contractbelofte.....	55
a. Begrip .....	55
b. Kenmerken .....	55
i. Eenzijdige consensuele overeenkomst .....	55
ii. Persoonlijk recht .....	55
iii. Accessorium van de hoofdovereenkomst? .....	55
iv. Eenzijdig of wederkerig .....	56
c. Geldigheidsvoorwaarden .....	56
i. Algemeen .....	56

(a) De wilsovereenstemming.....	56
(b) De bekwaamheid.....	56
(c) Het voorwerp.....	57
(d) De oorzaak.....	57
ii. Bijzonder .....	57
(a) Het type contract.....	57
(b) Door de partijen overeengekomen formaliteiten.....	58
d. Duur.....	58
e. Gevolgen .....	59
i. Voor het uitoefenen van de contractbelofte.....	59
ii. Na het uitoefenen van de contractbelofte .....	59
f. Kwalificatie van het eenzijdig optiebeding als een contractbelofte?.....	60
6. Conclusie .....	60
D. Toetsing van het eenzijdig optiebeding aan het Belgische arbeidsrecht .....	61
1. Inleiding.....	61
2. De toetsing van het eenzijdig optiebeding in zijn vorm als partijbeslissing aan het Belgische arbeidsrecht.....	61
a. Inleiding.....	61
b. Eerste redenering: arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd? .....	62
i. Inleiding.....	62
ii. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd?.....	62
iii. Gevolgen van de kwalificatie.....	63
c. Tweede redenering: artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.....	64
i. Inleiding.....	64
ii. Artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten .....	64
(a) Algemeen: de bindende kracht van de arbeidsovereenkomst.....	64
(b) Bijzonder: het recht om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen .....	65
(c) Gevolgen van schending artikel 25 Arbeidsovereenkomstenwet .....	66
iii. Gevolgen voor het eenzijdig optiebeding .....	66
d. De weg naar Rome: via de tweede redenering .....	68
e. Conclusie .....	69
3. De toetsing van het eenzijdig optiebeding in zijn vorm als contractbelofte aan het Belgisch arbeidsrecht.....	69
a. Inleiding.....	69



b. Het eerste niveau: het arbeidsrecht in het algemeen.....	70
i. De ontwikkeling van het arbeidsrecht .....	70
ii. De autonomie van het arbeidsrecht .....	71
iii. Het basisprincipe van het arbeidsrecht .....	71
iv. Het gevolg voor de contractbelofte .....	72
v. Conclusie .....	74
c. Het tweede niveau: de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ...	75
i. Eerste bezwaar: de <i>ratio legis</i> van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.....	75
(a) De <i>ratio legis</i> .....	75
(b) Het gevolg voor de contractbelofte.....	76
ii. Tweede bezwaar: het wijzigingsbeding, het proeftijdbeding en het concurrentiebeding.....	76
(a) Het wijzigingsbeding .....	76
1e. <i>Ratio legis</i> .....	76
2e. Begrip .....	77
(b) Het proeftijdbeding .....	77
1e. <i>Ratio legis</i> .....	77
2e. Begrip .....	77
3e. Voorwaarden .....	78
(I) Geschrift .....	78
(II) Duur .....	78
4e. Beëindiging.....	79
(c) Het concurrentiebeding.....	79
1e. <i>Ratio legis</i> .....	79
2e. Begrip .....	79
3e. Voorwaarden .....	80
(I) Minimumloon .....	80
(II) Soortgelijke activiteiten .....	80
(III) Geografische beperking .....	80
(IV) Duur .....	80
(V) Vergoeding .....	80
(VI) Geschrift .....	81
4e. Werking.....	81
(d) Het gevolg voor de contractbelofte.....	81

iii. Conclusie .....	82
<b>d. Het derde niveau: de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.....</b>	<b>83</b>
i. Eerste bezwaar: de <i>ratio legis</i> van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.....	83
(a) De <i>ratio legis</i> .....	83
(b) Het gevolg voor de contractbelofte.....	84
ii. Tweede bezwaar: artikel zeven van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.....	84
(a) Artikel zeven.....	84
(b) Het gevolg voor de contractbelofte.....	84
iii. Derde bezwaar: artikel acht van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.....	85
(a) Artikel acht .....	85
(b) Het gevolg voor de contractbelofte.....	85
iv. Conclusie .....	85
<b>e. Conclusie .....</b>	<b>86</b>
<b>BESLUIT.....</b>	<b>87</b>
<b>BIBLIOGRAFIE .....</b>	<b>91</b>
<b>BIJLAGEN .....</b>	<b>105</b>
<b>I. E-mail.....</b>	<b>105</b>
<b>II. Vragenlijst.....</b>	<b>106</b>

## **LIJST VAN AFKORTINGEN**

Arbeidsovereenkomstenwet: wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

BW: Burgerlijk Wetboek

DRC: Dispute Resolution Chamber

FIFA: Fédération Internationale de Football Association

KBVB: Koninklijke Belgische Voetbalbond

Loonbeschermingswet: wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers

TAS: Tribunal Arbitral du Sport

UEFA: Union Européenne de Football Association

## **LIJST VAN BIJLAGEN**

- I. E-mail
- II. Vragenlijst

## INLEIDING

*Achtergrond* - Wanneer men de sportkatern van de krant doorneemt, is de kans groot dat men zo nu en dan stoot op een artikel waarin melding wordt gemaakt van het eenzijdig optiebeding. Zo kon men de voorbije maanden lezen dat OSCAR DUARTE een contract voor anderhalf jaar met één jaar optie ondertekend heeft bij CLUB BRUGGE KV<sup>1</sup> of dat ROYAL STANDARD CLUB DE LIÈGE beslist heeft om de twee jaar optie in het contract van IMOH EZEKIEL te lichten<sup>2</sup>. Het merkwaardige aan al deze artikels, is dat er nergens een kritische noot geplaatst wordt bij het eenzijdig optiebeding. Het wordt als het ware voor vanzelfsprekend genomen. Dit terwijl men zich toch heel wat juridische vragen kan stellen over het beding. Vragen die het voorwerp zullen uitmaken van onze masterscriptie en waar we een antwoord gaan op proberen te formuleren. Maar beginnen doen we met een korte uiteenzetting van wat het eenzijdig optiebeding nu precies inhoudt.

Het eenzijdig optiebeding was het antwoord van de voetbalwereld op het arrest-BOSMAN.<sup>3</sup> Dit arrest had onder meer als gevolg dat een club geen transfervergoeding meer kon vragen wanneer een speler, wiens overeenkomst was afgelopen, besloot om over te stappen naar een andere club. Alhoewel de uitspraak van het Hof van Justitie enkel sloeg op de overgang van een speler uit een Lidstaat naar een club uit een andere Lidstaat en dus niet gold voor zuiver interne 'vrije' transfers, werden de nationale transferregels toch aangepast zodat ze conform het arrest-BOSMAN waren.<sup>4</sup> Om de financiële impact hiervan in te perken, besloten de voetbalclubs om voortaan langdurige overeenkomsten af te sluiten met hun spelers, zodat de kans dat een speler gratis zou overstappen naar een andere club tot een minimum herleid werd.<sup>5</sup> Deze oplossing had echter voor vele clubs het kwalijke gevolg dat ze geconfronteerd werden met (te) hoge loonkosten. Om ook dit probleem te counteren, werd het eenzijdig optiebeding geïntroduceerd. Dit beding neemt in de praktijk voornamelijk twee

---

<sup>1</sup> <http://www.hln.be/hln/nl/2730/Club-Brugge/article/detail/1564070/2013/01/17/Officieel-Club-Brugge-bevestigt-transfer-Duarte.dhtml>.

<sup>2</sup> [http://www.sporza.be/cm/sporza/voetbal/Jupiler\\_Pro\\_League/1.1507548](http://www.sporza.be/cm/sporza/voetbal/Jupiler_Pro_League/1.1507548).

<sup>3</sup> HvJ C-415/93, *Union royale belge des sociétés de football association e.a. v. Bosman e.a.*, 1993.

<sup>4</sup> R. BLANPAIN, *De Bosman case: einde van het transfertijdperk?*, Leuven, Peeters, 1996, 32; H. DE WAELE, "De optieclausule: een paard van Troje voor het arbeidsovereenkomstenrecht?" (noot onder Arbh. Antwerpen 9 februari 2005), *RW* 2006-07, (1320) 1321.

<sup>5</sup> D. M. KOOLAARD, "Eenzijdige opzeggingsopties een alternatief voor eenzijdige verlengingsopties?", *TvS&R* 2012, afl. 2, [http://www.uitgeverijparis.nl/scripts/read\\_article\\_pdf.php?editie=7075&id=6344](http://www.uitgeverijparis.nl/scripts/read_article_pdf.php?editie=7075&id=6344), (52) 52.

verschillende vormen aan. In het ene geval verleent het aan een voetbalclub de mogelijkheid om eenzijdig de bestaande voetbalovereenkomst te verlengen. In het andere geval gaat het om een overeenkomst waarin de speler aan de voetbalclub de mogelijkheid geeft om zelf te beslissen of het overgaat tot het sluiten van een nieuwe voetbalovereenkomst, waarvan de essentiële elementen al op voorhand zijn vastgesteld en goedgekeurd door zowel voetbalclub als speler. Deze nieuwe voetbalovereenkomst zal dan de oude vervangen. Het eenzijdig optiebeding heeft voor de voetbalclubs als voordeel dat ze het beste van twee werelden verenigt. Immers, aan de ene kant kan de club een contract van korte duur sluiten met de speler, zodat ze het financieel risico beperkt. Terwijl, aan de andere kant kan het contract eenzijdig verlengd worden door de club, zodat ze niet het risico loopt om een mogelijke transfervergoeding te verliezen. U ziet, eens te meer kent de creativiteit van de voetbalwereld geen grenzen.

*Probleemstelling* - We kunnen stellen dat de voetbalclubs door de invoering van het eenzijdig optiebeding de macht en controle over hun spelers, die ze door het arrest-BOSMAN grotendeels waren kwijtgespeeld, trachten te heroveren om zodoende hun transferinkomsten te handhaven. Hierbij komt nog dat het eenzijdig optiebeding vaak wordt opgenomen in voetbalcontracten van jonge en/of (doorgaans onbekende) buitenlandse spelers. Zij staan in een zwakke onderhandelingspositie en zullen sneller geneigd zijn dit beding te aanvaarden. Dit alles terwijl het arbeidsrecht als doel heeft de zwakke(re) werknemer te beschermen.

*Onderzoeksvraag* - Het probleem dat hier aan de oppervlakte komt en dat de onderzoeksvraag van onze masterscriptie zal vormen, kan als volgt geformuleerd worden: *is het eenzijdig optiebeding in voetbalcontracten verenigbaar met het Belgische arbeidsrecht?*

*Onderzoeksmethode* - Bij het beantwoorden van deze vraag, gebruiken we volgende indeling. Eerst geven we kort weer wat de belangrijkste organisaties in het profvoetbal zijn. Daarna bespreken we de wetgeving waaraan het voetbalcontract onderworpen kan zijn. Vervolgens kijken we naar hoe de internationale sportrechtspraak, met name de *FIFA Dispute Resolution Chamber* en het *Tribunal Arbitral du Sport*, de rechtsfiguur van het eenzijdig optiebeding beoordeelt. Daaropvolgend geven we een omschrijving van het eenzijdig optiebeding. Aansluitend onderzoeken we hoe de rechtsfiguur van het eenzijdig

optiebeding gekwalificeerd dient te worden in het overeenkomstenrecht. Eindigen doen we met het toetsen van de gevonden kwalificatie(s) van het eenzijdig optiebeding aan het arbeidsrecht.

We hebben ook een onderzoek gevoerd naar de verspreidheid van het fenomeen van het eenzijdig optiebeding in het Belgische professionele eersteklassevoetbal. Dit hebben we gedaan door het versturen van een vragenlijst naar elke voetbalclub uit de *Jupiler Pro League*. Echter, wegens de karige respons en de hieruit voortvloeiende non-representativiteit van de verzamelde gegevens, kunnen we de resultaten van dit onderzoek niet gebruiken.

## I. DE ORGANISATIES IN HET PROFVOETBAL

### A. Inleiding

1. Om de lezer een globaal beeld te kunnen geven van het milieu waarin het onderwerp van onze masterproef zich situeert, beginnen we met het kort weergeven van de belangrijkste organisaties in het profvoetbal. Op nationaal niveau gaat het om de Koninklijke Belgische Voetbalbond, op Europees niveau om de *Union Européenne de Football Association* en op internationaal niveau om de *Fédération Internationale de Football Association*.

### B. Koninklijke Belgische Voetbalbond

2. Op het nationale niveau wordt het voetbal sinds 1 september 1895 georganiseerd door de Koninklijke Belgische Voetbalbond<sup>6,7</sup>. De Belgische voetbalclubs en hun spelers dienen zich aan te sluiten bij de KBVB, indien zij wensen deel te nemen aan de door deze bond ingerichte competities.<sup>8</sup> Het gevolg hiervan is dat zij, als leden, de door de KBVB opgestelde reglementen horen na te leven.<sup>9</sup>

### C. *Union Européenne de Football Association*

3. Op het Europese niveau wordt het voetbal gecoördineerd door de op 15 juni 1954 opgerichte *Union Européenne de Football Association*<sup>10</sup>. De taak van deze organisatie bestaat uit de representatie van de nationale voetbalbonden van Europa, de inrichting van Europese competities en de administratie van de regels, het prijzengeld en de mediarechten van deze competities.<sup>11</sup> Ingevolge artikel 306 van het Bondsreglement zijn de Belgische voetbalclubs verplicht om de regels van de *UEFA* te eerbiedigen.<sup>12</sup>

### D. *Fédération Internationale de Football Association*

---

<sup>6</sup> Hierna afgekort als KBVB.

<sup>7</sup> <http://www.belgianfootball.be/nl/historiek-kbvb>.

<sup>8</sup> Art. 301 en art. 1007 bondsreglement Koninklijke Belgische Voetbalbond 11 februari 2013, [http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement\\_nl.pdf](http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement_nl.pdf).

<sup>9</sup> Art. 116, art. 306 en art. 504 bondsreglement Koninklijke Belgische Voetbalbond 11 februari 2013, [http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement\\_nl.pdf](http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement_nl.pdf).

<sup>10</sup> Hierna afgekort als *UEFA*.

<sup>11</sup> <http://www.uefa.com/news/newsid=19189.html#overview>; <http://nl.wikipedia.org/wiki/Uefa>.

<sup>12</sup> Art. 306 bondsreglement Koninklijke Belgische Voetbalbond 11 februari 2013, [http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement\\_nl.pdf](http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement_nl.pdf).



4. Op het internationale niveau is de organisatie van het voetbal sinds 21 mei 1904 in handen van de *Fédération Internationale de Football Association*<sup>13</sup>. De primaire doelstelling van de *FIFA* is de globale bevordering van het voetbal evenals de bescherming van de uniformiteit ervan.<sup>14</sup> Als lid van de *FIFA* dient de KBVB zich te conformeren naar de statuten en beslissingen die deze organisatie neemt.<sup>15</sup> Daarnaast moet de KBVB er op toezien dat hun eigen leden de reglementen van de *FIFA* respecteren.<sup>16</sup>

## E. Conclusie

5. Het voornaamste gevolg van het bestaan van deze organisaties, is dat de rechtsverhouding tussen speler en club moet voldoen aan de door deze organisaties uitgevaardigde regels. Daarnaast is de rechtsverhouding tussen speler en club ook onderworpen aan nationale en, in zoverre de club gevestigd is in een EU-Lidstaat, supranationale wetgeving. Over welke wetgeving er nu juist van toepassing is op de rechtsverhouding tussen speler en club, en meer bepaald op het voetbalcontract, vormt het onderwerp van het volgende deel.

## II. DE TOEPASSELIJKE WETGEVING OP HET VOETBALCONTRACT

### A. Inleiding

6. In dit deel bespreken we de wetgeving waaraan het voetbalcontract onderworpen kan zijn. Voor het beantwoorden van onze onderzoeksvraag is het immers noodzakelijk om dit te achterhalen, aangezien het eenzijdig optiebeding gestipuleerd wordt in het voetbalcontract dan wel hier zo nauw mee samenhangt. Dit heeft als gevolg dat het eenzijdig optiebeding aan dezelfde wetgeving als het voetbalcontract onderhevig is. We dienen hierbij op te merken dat we niet alle toepasselijke wetgeving behandelen, maar enkel de voor ons belangrijke wetgeving. In volgorde van behandeling gaat het om de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de wet van 24 februari 1978 betreffende de

---

<sup>13</sup> Hierna afgekort als *FIFA*.

<sup>14</sup> Art. 2 *FIFA Statutes* 25 juli 2012, <http://www.fifa.com/mm/document/affederation/generic/01/66/54/21/fifastatutes2012e.pdf>; H. T. VAN STAVEREN, *Het voetbalcontract: op de grens van sportregel en rechtsregel*, Deventer, Kluwer, 1981, 29.

<sup>15</sup> Art. 10 en art. 13 *FIFA Statutes* 25 juli 2012, <http://www.fifa.com/mm/document/affederation/generic/01/66/54/21/fifastatutes2012e.pdf>.

<sup>16</sup> Art. 13 *FIFA Statutes* 25 juli 2012, <http://www.fifa.com/mm/document/affederation/generic/01/66/54/21/fifastatutes2012e.pdf>.

arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2012 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer, het bondsreglement van de Koninklijke Belgische voetbalbond en de *FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players*.

## **B. De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten<sup>17</sup>**

### **1. Inleiding**

7. De eerste wetgeving waaraan het voetbalcontract onderworpen kan zijn, is de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Om onder deze wet te vallen, dient het voetbalcontract gekwalificeerd te worden als een arbeidsovereenkomst. Of die kwalificatie mogelijk is, gaan we na in hetgeen volgt.

### **2. De kwalificatie van het voetbalcontract als arbeidsovereenkomst**

8. De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten definieert de arbeidsovereenkomst als de overeenkomst waarbij een werknemer zich, tegen loon en onder gezag van een werkgever, verbindt arbeid te verrichten. Er dienen dus vier essentiële bestanddelen aanwezig te zijn, eer we kunnen spreken van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. In volgorde van behandeling, gaat het om een overeenkomst, arbeid, loon en gezag.<sup>18</sup> Bij elk van deze bestanddelen, onderzoeken we of deze ook voorkomen bij het voetbalcontract.

#### **a. Overeenkomst**

9. Ten eerste moet er een geldige overeenkomst bestaan. Dit impliceert dat er voldaan moet zijn aan de vier vereisten van artikel 1108 BW: de toestemming van de partij die zich verbindt, haar bekwaamheid om contracten aan te gaan, een bepaald voorwerp als inhoud van de verbintenissen en een geoorloofde oorzaak van de verbintenis.

---

<sup>17</sup> BS 22 augustus 1978, err. BS 30 augustus 1978.

<sup>18</sup> M. COPPENS, *Handboek Sociaal Recht*, Gent, Story Publishers, 2010, 3-4; P. HUMBLET, M. RIGAUX, R. JANVIER, J. PEETERS, W. RAUWS, K. VAN LANGENBERGH en A. VAN REGENMORTEL, *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 39; W. VAN EECKHOUTTE, *Handboek Belgisch Arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2008, 212-217.

10. Over de overeenkomst kunnen we kort zijn. In principe zal er tussen een voetballer en zijn voetbalclub een overeenkomst bestaan die voldoet aan de vereisten van artikel 1108 BW.

### **b. Arbeid**

11. Ten tweede moet de overeenkomst het verrichten van arbeid als voorwerp hebben.

12. We kunnen stellen dat het voetbalcontract het verrichten van arbeid als voorwerp heeft. Die arbeid bestaat uit de voorbereiding of deelname aan een sportcompetitie of –exhibitie.<sup>19</sup>

### **c. Loon**

13. Ten derde dienen de partijen in de overeenkomst een vergelijk te hebben gevonden over een loon, dat de tegenprestatie moet vormen van de verrichte arbeid. Het loon moet bovendien bepaald of bepaalbaar zijn.<sup>20</sup>

14. Iedere bezoldiging die de voetballer ontvangt als tegenprestatie voor zijn voorbereiding of deelname aan een sportcompetitie of –exhibitie, dient gekwalificeerd te worden als loon. Deze bezoldiging kan de vorm aannemen van een vast loon dat maandelijks door de voetbalclub wordt uitbetaald, maar dit is geen vereiste. Ook indien de voetballer enkel met variabele premies of *in natura* betaald wordt, ontvangt hij een loon. Uitzondering hierop vormen de werkelijke kostenvergoedingen en de premies die betaald worden bij gelijkspel en/of winst. Bij de werkelijke kostenvergoeding gaat het immers niet om een tegenprestatie voor de verrichte arbeid, maar enkel, zoals het woord het zelf zegt, om een vergoeding voor gemaakte kosten. Bij de winst- en gelijkspelpremie van hun kant gaat het dan weer niet om loon, aangezien ze niet uitgekeerd worden bij verlies. Dit terwijl de arbeidsovereenkomst geen resultaatsverbintenis, maar slechts een middelenverbintenis inhoudt<sup>21</sup>, zodat de voetballer ook bij verlies een vergoeding zou moeten ontvangen, wil er sprake zijn van een loon. Dit alles impliceert dat de voetballer die geen enkele bezoldiging of enkel een

---

<sup>19</sup> R. BOES, “De vergoedingen aan de voetballers uitgekeerd: loon voor de sociale zekerheid?”, *Soc.Kron.* 1989, (33) 38.

<sup>20</sup> Cass. 20 april 1977, *Arr.Cass.* 1977, 862 en *Pas.* 1977, 854; Cass. 6 maart 2000, *Arr.Cass.* 2000, 516, *Pas.* 2000, 509 en *JTT* 2000, 227; Cass. 22 november 2004, *RW* 2005-06, 259.

<sup>21</sup> W. VAN EECKHOUTTE, *Handboek Belgisch Arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2008, 215.

werkelijke kostenvergoeding en/of winst- en gelijkspelremie betaald krijgt, geen loon ontvangt en dus niet verbonden is met een arbeidsovereenkomst.<sup>22 23</sup>

#### **d. Gezag**

15. Ten vierde moet er tussen de partijen een band van ondergeschiktheid bestaan. De omstandigheid dat de werknemer een zekere speelruimte heeft bij het verrichten van zijn werkzaamheid, impliceert niet dat er geen band van ondergeschiktheid zou kunnen bestaan.<sup>24</sup> Bovendien moet het niet gaan om een werkelijke en voortdurende uitoefening van het gezag: het volstaat dat de werkgever over het juridisch recht beschikt om het gezag uit te oefenen.<sup>25</sup>

16. De voetballer heeft de verplichting om de richtlijnen van de trainer en de clubleiding na te leven, zodat we kunnen stellen dat de voetballer aan gezag onderworpen is.

### **3. Conclusie**

17. In het bovenstaande hebben we onderzocht of het voetbalcontract onderworpen is aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en meer specifiek of we het voetbalcontract kunnen kwalificeren als een arbeidsovereenkomst. Het resultaat van dit onderzoek toont aan dat dit het geval is. Het voetbalcontract bezit immers alle essentiële bestanddelen van een arbeidsovereenkomst: er is sprake van een overeenkomst, arbeid, loon en gezag. Het gevolg hiervan is dat het voetbalcontract de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moet naleven<sup>26</sup>, tenzij er sprake zou zijn van een *lex specialis*. De wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars is zo een *lex specialis*.

---

<sup>22</sup> Tenzij de som van de werkelijke kostenvergoedingen en de winst- en gelijkspelremies meer bedragen dan het jaarbedrag dat bepaald is de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.

<sup>23</sup> R. BOES, "De vergoedingen aan de voetballers uitgekeerd: loon voor de sociale zekerheid?", *Soc.Kron.* 1989, (33) 38-39; K. VAN DEN EECKHOUT, "Arbeidsovereenkomst of niet", *SportR.* 2007, (1252) 1252-1253.

<sup>24</sup> Cass. 25 februari 1965, *Pas.* 1965, 652.

<sup>25</sup> Cass. 13 juni 1968, *Arr.Cass.* 1968, 1239 en *Pas.* 1968, 1169; Cass. 18 mei 1981, *Arr.Cass.* 1980-81, 1080 en *Pas.* 1981, 1079.

<sup>26</sup> Meer specifiek de bepalingen die betrekking hebben op de bedienden. Een voetballer dient namelijk beschouwd te worden als een bediende (R. BLANPAIN, *Het juridisch statuut van de voetballer*, Leuven, s.n., 1963, 17; D. SIMOENS, "De sociale zekerheid van de sportbeoefenaar" in R. BLANPAIN, C. DE CLERCQ, L. DHOORE, D. SIMOENS en O. VANACHTER (eds.), *Het sociaalrechtelijk statuut van de sportbeoefenaar*, Antwerpen, Kluwer, 1979, (61) 79).

## C. De wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars<sup>27</sup>

### 1. Inleiding

18. De tweede wetgeving waaraan het voetbalcontract onderworpen kan zijn, betreft de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. In hetgeen volgt, schetsen we het toepassingsgebied van deze wet en de belangrijkste bepalingen ervan.

### 2. Toepassingsgebied

19. De wet van 24 februari 1978 is van toepassing op de betaalde sportbeoefenaar en zijn werkgever.<sup>28</sup> Het begrip betaalde sportbeoefenaar wordt gedefinieerd als zijnde iedere persoon *“die de verplichting aangaat 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.”*<sup>29</sup> Om als een betaalde sportbeoefenaar te worden beschouwd, dient er dus sprake te zijn van drie elementen: arbeid, gezag en loon.

20. De arbeid die men dient te leveren om als een betaalde sportbeoefenaar te worden aanzien, omvat de voorbereiding of deelname aan een sportcompetitie of –exhibitie. Het begrip sportcompetitie omvat elk sportevenement dat de samenkomst van verschillende deelnemers inhoudt, met het oog op het in de wacht slepen van de overwinning of een voordelige rangschikking. Onder het begrip sportexhibitie verstaat men dan weer elke sportieve bezigheid waarbij de participant(en) voor toeschouwers zijn/hun talent in een welbepaalde sporttak tentoonspreid(t)(en), zonder de intentie om een overwinning of voordelige rangschikking in de wacht te slepen.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> BS 9 maart 1978.

<sup>28</sup> Art. 1 wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, BS 9 maart 1978.

<sup>29</sup> Art. 2 wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, BS 9 maart 1978.

<sup>30</sup> R. BOES, “De vergoedingen aan de voetballers uitgekeerd: loon voor de sociale zekerheid?”, *Soc.Kron.* 1989, (33) 39; B. LIETAERT, “Het statuut van betaalde en niet-betaalde sportbeoefenaars. Van homo ludens naar homo economicus” in WERKGROEP SPORTRECHT IN BEWEGING (ed.), *Handboek voor sportrecht*, Brugge, Die Keure, 1995, (111) 115-116.

21. De betaalde sportbeoefenaar moet zijn arbeid leveren onder het gezag van een ander persoon. Er dient dus een band van ondergeschiktheid te bestaan, hetgeen betekent dat de betaalde sportbeoefenaar een verplichting moet hebben om de richtlijnen van de gezagdragende persoon te eerbiedigen.<sup>31</sup> De omstandigheid dat de sportbeoefenaar een zekere speelruimte heeft bij het verrichten van zijn werkzaamheid, impliceert niet dat er geen band van ondergeschiktheid zou kunnen bestaan.<sup>32</sup>

22. Het laatste, en tevens belangrijkste, element dat aanwezig dient te zijn eer we van een betaald sportbeoefenaar kunnen spreken, is het loon. Het loon dient namelijk een bepaald bedrag te overstijgen. Dit jaarbedrag is voor de periode van 1 juli 2012 tot en met 30 juni 2013 vastgesteld op 9027 €.<sup>33</sup> Bij de berekening van het jaarbedrag wordt er enkel rekening gehouden met die bestanddelen die volgens de Loonbeschermingswet<sup>34</sup> gekwalificeerd worden als loon.<sup>35</sup> Bovendien wordt enkel het loon dat zeker vaststaat bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst in aanmerking genomen.<sup>36</sup> Verdient men jaarlijks minder dan het vooropgestelde bedrag, dan valt men onder het decreet van 24 juli 1996 tot vaststelling van het statuut van de niet-professionele sportbeoefenaar.<sup>37</sup> Daarnaast bestaat er nog een derde categorie van sportbeoefenaars, namelijk diegenen die minder verdienen dan het jaarbedrag, doch echter meer dan een loutere onkostenvergoeding ontvangen op grond van een overeenkomst waarbij zij zich verbonden hebben om hun sport te beoefenen tegen een loon en onder gezag. Deze derde categorie van sportbeoefenaars valt zowel onder het

---

<sup>31</sup> D. DEDECKER, *Overeenkomsten in het sportrecht. De arbeidsovereenkomsten, de sportmakelaarsovereenkomsten*, Gent, Story publishers, 2009, 12; B. LIETAERT, "Het statuut van betaalde en niet-betaalde sportbeoefenaars. Van homo ludens naar homo economicus" in WERKGROEP SPORTRECHT IN BEWEGING (ed.), *Handboek voor sportrecht*, Brugge, Die Keure, 1995, (111) 127.

<sup>32</sup> Cass. 25 februari 1965, *Pas.* 1965, 652.

<sup>33</sup> Art. 1 KB 18 juni 2012 tot vaststelling van het minimumbedrag van het loon dat men moet genieten om als een betaalde sportbeoefenaar te worden beschouwd, *BS* 29 juni 2012.

<sup>34</sup> Wet 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers, *BS* 30 april 1965.

<sup>35</sup> Art. 2 wet 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers, *BS* 30 april 1965 (Deze wet verstaat onder "loon": 1° het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever; 2° de fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik; 3° de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.).

<sup>36</sup> L. NELIS en W. RAUWS, "Enkele beschouwingen over de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars" in J. VAN DEN HEUVEL (ed.), *Liber Amicorum Jozef Van Den Heuvel*, Antwerpen, Kluwer, 1999, (345) 348.

<sup>37</sup> *BS* 12 september 1996.

decreet van 24 juli 1996 als onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.<sup>38</sup>

23. Opgemerkt dient te worden dat er uiteraard ook sprake moet zijn van een overeenkomst. Deze overeenkomst behoort te voldoen aan de vier vereisten van artikel 1108 BW, namelijk de toestemming van de partij die zich verbindt, haar bekwaamheid om contracten aan te gaan, een bepaald voorwerp als inhoud van de verbintenissen en een geoorloofde oorzaak van de verbintenis.

24. We kunnen stellen dat een voetballer kan vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. Een voetballer is namelijk verbonden door een overeenkomst, zijn arbeid bestaat uit de voorbereiding en deelname aan een sportcompetitie en hij levert zijn arbeid onder het gezag van de trainer en de clubleiding.<sup>39</sup> De beslissende factor of de voetballer beschouwd kan worden als een betaalde sportbeoefenaar, zal dan afhangen van het feit of zijn loon het jaarbedrag van 9027 € overstijgt. Is dit het geval, dan dient het voetbalcontract de bepalingen van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars na te leven. In wat volgt, gaan we op deze bepalingen even dieper in.

### **3. Wettelijk vermoeden**

25. De wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars stelt, in artikel drie, een wettelijk vermoeden in dat de overeenkomst tussen een betaalde sportbeoefenaar en een werkgever beschouwd moet worden als een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Het gaat hier om een onweerlegbaar vermoeden dat het bestaan van een bediendestatuut instelt, hetgeen betekent dat de sportbeoefenaar het voorhanden zijn van een arbeidsovereenkomst zal moeten bewijzen, alvorens het vermoeden uitwerking zal krijgen. Slaagt de betaalde sportbeoefenaar in dit bewijs, door

---

<sup>38</sup> R. BLANPAIN, *The Legal Status of Sportsmen and Sportswomen under International, European and Belgian National and Regional Law*, Den Haag, Kluwer, 2003, 75; J. MOERMAN, "Het vermoeden van artikel 3 van de wet betaalde sportbeoefenaars: Het enigma ontcijferd?", *Or.* 2012, afl. 1, (28) 28.

<sup>39</sup> Zie randnummers 10-16.

middel van het aantonen van het bestaan van een overeenkomst, arbeid, gezag en een welbepaald loon, dan wordt hij onweerlegbaar geacht een bediende te zijn.<sup>40</sup>

26. Het gevolg van het wettelijk vermoeden is dat, indien de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars een bepaalde kwestie niet regelt, er teruggerepen dient te worden naar de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die betrekking hebben op bedienden.

#### **4. Duur van de arbeidsovereenkomst**

27. De betaalde sportbeoefenaar kan zowel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde als voor onbepaalde duur aangaan. Gaat het om een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, dan moet deze schriftelijk worden opgetekend in evenveel exemplaren als er betrokkenen zijn. Wordt deze voorwaarde niet nageleefd, dan wordt de overeenkomst geherkwalificeerd in een overeenkomst van onbepaalde duur. De arbeidsovereenkomst van bepaalde duur kan bovendien slechts worden aangegaan voor een maximumduur van vijf jaar, maar is wel ongelimiteerd hernieuwbaar.<sup>41</sup>

#### **5. Verbreking van de arbeidsovereenkomst**

28. Wordt de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur zonder geldige reden beëindigd voordat de contractduur afgelopen is, dan moet de verbrekende partij een vergoeding betalen die overeenstemt met het bedrag van het tot het verstrijken van die termijn verschuldigd loon. Deze vergoeding mag evenwel niet meer zijn dan het dubbel van de vergoeding die bepaald is voor de ongeldige verbreking van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.<sup>42</sup>

29. De arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van zijn kant, kan door elke partij geldig verbroken worden middels een ter post aangetekend schrijven, dat effect sorteert de derde

---

<sup>40</sup> Arbrb. Gent 14 december 1993, *RW* 1993-94, 1036, *JTT* 1994, 149 en *TGR* 1994, 59; J. MOERMAN, "Het vermoeden van artikel 3 van de wet betaalde sportbeoefenaars: Het enigma ontcijferd?", *Or.* 2012, afl. 1, (28) 30-34; L. NELIS en W. RAUWS, "Enkele beschouwingen over de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars" in J. VAN DEN HEUVEL (ed.), *Liber Amicorum Jozef Van Den Heuvel*, Antwerpen, Kluwer, 1999, (345) 351-352.

<sup>41</sup> Art. 4 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 9 maart 1978.

<sup>42</sup> Art. 4 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 9 maart 1978.



werkdag na de dag van verzending. Wordt deze vereiste niet nageleefd of wordt de arbeidsovereenkomst verbroken zonder geldige reden, dan moet de verbrekende partij een vergoeding betalen die vastgelegd is in een Koninklijk Besluit<sup>43</sup>.<sup>44</sup>

## 6. Leeftijdsvoorwaarde

30. De betaalde sportbeoefenaar kan pas een arbeidsovereenkomst sluiten vanaf het einde van de voltijdse leerplicht.<sup>45</sup> Dit betekent dat hij dient te wachten tot de leeftijd van vijftien jaar, mits hij de eerste twee studiejaren van het voltijds secundair onderwijs heeft gevolgd, of tot de leeftijd van zestien jaar in de andere gevallen.<sup>46</sup> Deze minimumleeftijd werd bij Koninklijk Besluit<sup>47</sup> voor de beoefenaars van basketbal, voetbal, volleybal en wielrennen echter verhoogd tot een leeftijd van zestien jaar, indien het gaat om een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid waarbij de sportbeoefenaar maximum tachtig uur per maand ter beschikking staat, en tot een leeftijd van achttien jaar, indien het gaat om een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid waarbij de sportbeoefenaar meer dan tachtig uur per maand ter beschikking staat of indien het gaat om een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid.<sup>48</sup>

## 7. Bedingen

31. Ten slotte worden er nog een aantal contractuele bedingen geregeld. Zo wordt elk beding dat strijdig is met de artikelen vier en vijf van deze wet van rechtswege nietig geacht, voor zover zij ertoe strekken de rechten van de sportbeoefenaar in te krimpen of zijn

---

<sup>43</sup> KB 13 juli 2004 tot vaststelling van het bedrag van de vergoeding bedoeld in artikel 5, tweede lid van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voor sportbeoefenaars, *BS* 3 augustus 2004.

<sup>44</sup> Art. 5 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 9 maart 1978.

<sup>45</sup> Art. 6 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 9 maart 1978.

<sup>46</sup> Art. 1, § 1, tweede lid wet 29 juni 1983 betreffende de leerplicht, *BS* 6 juli 1983, *err. BS* 2 april 1985.

<sup>47</sup> 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.

<sup>48</sup> 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.

verplichtingen te verzwaren.<sup>49</sup> En worden zowel het concurrentiebeding<sup>50</sup> evenals het arbitragebeding<sup>51</sup> verboden.

## **D. De collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2012 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer<sup>52</sup>**

### **1. Inleiding**

32. De derde wetgeving waaraan het voetbalcontract onderworpen is, betreft de CAO van 13 juni 2012 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer. In wat volgt, geven we het toepassingsgebied van deze CAO weer, behandelen we de hierin gestipuleerde regeling van het eenzijdig optiebeding en bespreken we de ondergeschiktheid van een CAO.

### **2. Toepassingsgebied**

33. De CAO van 13 juni 2012 geldt enkel voor de deeltijds of voltijds betaalde voetballer die verbonden is door een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.<sup>53</sup>

### **3. Geldigheidsduur**

34. De geldigheidsduur van de CAO bestrijkt de periode van 1 juli 2012 tot en met 30 juni 2013.<sup>54</sup>

### **4. Het eenzijdig optiebeding**

35. Het eenzijdig optiebeding wordt in artikel 15 van de CAO geregeld. Het uitgangspunt is dat het beding niet rechtsgeldig is, tenzij er aan welbepaalde voorwaarden is voldaan.

---

<sup>49</sup> Art. 7 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 9 maart 1978.

<sup>50</sup> Art. 8 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 9 maart 1978.

<sup>51</sup> Art. 9 wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 9 maart 1978.

<sup>52</sup> CAO 13 juni 2012, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de sport, betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer, geregistreerd op 2 januari 2013 onder het nummer 1126231/CO/223.

<sup>53</sup> Art. 1 CAO 13 juni 2012, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de sport, betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer.

<sup>54</sup> Art. 2 CAO 13 juni 2012, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de sport, betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer.

36. De eerste voorwaarde is dat de voetbalclub deel moet uitmaken van het betaald voetbal en dat de voetballer verbonden moet zijn door een deeltijdse of voltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.

37. De tweede voorwaarde is dat de optie schriftelijk dient te zijn gestipuleerd en integraal moet behoren tot het contract. Dit moet gebeuren voor iedere voetballer afzonderlijk en ten laatste op het tijdstip van indiensttreding. Daarnaast moet het contract de duurtijd, de toepasselijke loonsverhoging en de uiterste datum van optielichting aangeven.

38. De derde voorwaarde slaat op de duurtijd van de optie. Deze mag niet meer bedragen dan de contractuele duurtijd. Daarnaast mag de duurtijd van het contract, inclusief de duurtijd van de optie, niet meer dan vijf jaar behelzen voor spelers vanaf achttien jaar en niet meer dan drie jaar voor spelers jonger dan achttien jaar die minder dan 20.000 € op jaarbasis verdienen. Voor zelf opgeleide jeugdspelers, die jonger dan achttien jaar zijn bij de start van het seizoen, geldt er een bijzondere regeling. Voor hen mag de maximale duurtijd van de optie niet meer dan twee jaar bedragen, maar deze duurtijd kan wel langer zijn dan de contractsduur.

39. De vierde voorwaarde is dat de voetbalclub door het lichten van de optie aan de speler een loonsverhoging verschuldigd is. Voor deze loonsverhoging heeft de club de keuze tussen een verhoging van vijftien procent van het vaste loon en vijf procent van de wedstrijd- en/of selectiepremies of een verhoging van twintig procent van het vaste loon, zonder dat de verhoging meer dan 20.000 € dient te omvatten. Hoe dan ook, heeft de speler bij de optielichting recht op het gewaarborgd inkomen voor voltijds betaalde sportbeoefenaars, behalve indien dit in tweede klasse een verhoging betekent van meer dan 2000 €. In die situatie kan de verhoging gelimiteerd worden tot 2000 €, voor zover dit gestipuleerd werd in het contract.

40. De vijfde voorwaarde is dat de optie dient te worden gelicht door middel van een aangetekend schrijven ten laatste op 31 maart van het seizoen waarin het contract normaal verstrijkt. De optielichting moet bovendien in zijn geheel gebeuren. Verder dient de speler de optielichting niet te aanvaarden indien de club op 15 maart van het lopende seizoen een loonachterstand van twee maanden of meer heeft. De niet-aanvaarding moet voor 16 april van het lopende seizoen via een aangetekend schrijven bevestigd worden.

41. Worden deze voorwaarden niet nageleefd, dan beschikt de speler over de keuze om ofwel de nietigheid in te roepen en het contract als beëindigd te beschouwen ofwel de duur van de optie te bevestigen.

## 5. Ondergeschiktheid

42. Een collectieve arbeidsovereenkomst is ondergeschikt aan de dwingende bepalingen van een wet.<sup>55</sup> Dit houdt in dat indien een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst strijdig is met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of met de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, deze bepaling geen uitwerking zal hebben.

## E. De reglementen

### 1. Inleiding

43. Tot slot is het voetbalcontract ook onderworpen aan het bondsreglement van de Koninklijke Belgische voetbalbond en aan de *FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players*. Naast het beschrijven van het toepassingsgebied van deze reglementen, gaan we ook na of zij een bepaling met betrekking tot het eenzijdig optiebeding bevatten.

### 2. Het bondsreglement van de Koninklijke Belgische voetbalbond<sup>56</sup>

44. Een voetballer die in België actief is, valt onder het Belgische bondsreglement. Eer hij kan meespelen in een officiële of vriendschappelijke wedstrijd, moet hij aangesloten zijn bij de Belgische Voetbalbond en aan een club toegewezen of uitgeleend zijn.<sup>57</sup> Deze aansluiting impliceert dat de voetballer instemt met het bondsreglement.<sup>58</sup> Een interessante bepaling voor ons in het bondsreglement is artikel 1101. Dit artikel stelt namelijk: “*een contractuele clause nopens een optie tot contractverlenging is enkel rechtsgeldig voor clubs*

---

<sup>55</sup> Art. 9 wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, BS 15 januari 1969; D. DEDECKER, *Overeenkomsten in het sportrecht. De arbeidsovereenkomsten, de sportmakelaarsovereenkomsten*, Gent, Story publishers, 2009, 38.

<sup>56</sup> Bondsreglement Koninklijke Belgische Voetbalbond 11 februari 2013, [http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement\\_nl.pdf](http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement_nl.pdf).

<sup>57</sup> Art. 1006 en 1007 bondsreglement Koninklijke Belgische Voetbalbond 11 februari 2013, [http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement\\_nl.pdf](http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement_nl.pdf).

<sup>58</sup> Art. 504 bondsreglement Koninklijke Belgische Voetbalbond 11 februari 2013, [http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement\\_nl.pdf](http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement_nl.pdf).

*behorende tot het Betaald Voetbal en voor spelers die een deeltijdse of voltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar hebben ondertekend. Ze moet zowel de modaliteiten van optielichting als de financiële voorwaarden, die in dat geval zullen gelden, bevatten en moet voldoen aan de wettelijke vereisten nopens de arbeidsvoorwaarden voor betaalde voetballers.”*

45. Opgemerkt dient te worden dat de dwingende bepalingen van het arbeidsrecht voorgaan op het bondsreglement, zodat een met het arbeidsrecht strijdige bepaling van het bondsreglement geen uitwerking zal hebben.<sup>59</sup>

### **3. De FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players<sup>60</sup>**

46. De voetballer en de voetbalclub dienen ook de reglementen van de FIFA na te leven, weliswaar op een indirecte wijze. Iedere voetbalbond die aangesloten is bij de FIFA, heeft namelijk de verplichting om de statuten, reglementen en beslissingen van de FIFA na te leven<sup>61</sup>, terwijl de voetballer en de voetbalclub dan weer de verplichting hebben om de reglementen van de nationale voetbalbond na te leven.

47. Het voor ons belangrijkste reglement van de FIFA is de *FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players*. Dit reglement regelt de toestand van voetballers, hun bevoegdheid om deel te nemen aan het georganiseerde voetbal en hun transfer tussen clubs die ressorteren onder verschillende voetbalbonden.<sup>62</sup> Het merkwaardige is nu dat dit reglement geen enkele regeling omvat met betrekking tot het eenzijdig optiebeding. Het enige relevante artikel in dit verband is artikel 18 dat stipuleert dat de duur van een contract maximum 5 jaar mag bedragen. Een afwijking hiervan is mogelijk indien de nationale wet dit toestaat. Voor spelers onder 18 jaar daarentegen, bedraagt de maximumduur 3 jaar, zonder mogelijkheid tot afwijking.

---

<sup>59</sup> R. BLANPAIN, “Enkele algemene beschouwingen – een sportparagraaf voor de Europese Unie” in F. HENDRICKX (ed.), *Fundamentele rechten van de sportbeoefenaar*, Leuven, Peeters, 1996, (1) 4; H. T. VAN STAVEREN, *Het voetbalcontract: op de grens van sportregel en rechtsregel*, Deventer, Kluwer, 1981, 221.

<sup>60</sup> *FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players* 1 december 2012, [http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85//regulationsstatusandtransfer\\_e.pdf](http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85//regulationsstatusandtransfer_e.pdf).

<sup>61</sup> Art. 10 *FIFA Statutes* 25 juli 2012, <http://www.fifa.com/mm/document/affederation/generic/01/66/54/21/fifastatutes2012e.pdf>.

<sup>62</sup> Art. 1 *FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players* 1 december 2012, [http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85//regulationsstatusandtransfer\\_e.pdf](http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85//regulationsstatusandtransfer_e.pdf).

## **F. Syntheseconclusie**

48. In bovenstaand deel hebben we een uiteenzetting gemaakt van de wetgeving waaraan het voetbalcontract onderworpen is of kan zijn. We zijn daarbij ten eerste tot de conclusie gekomen dat het voetbalcontract gekwalificeerd dient te worden als een arbeidsovereenkomst, zodat de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten hierop van toepassing is. Ten tweede hebben we aangetoond dat het voetbalcontract ook de bepalingen van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars moet naleven, althans voor zover het voetbalcontract voldoet aan de toepassingsvoorwaarden van deze wet, waarbij de voorwaarde van de overschrijding van het jaarbedrag de beslissende factor zal zijn. Ten derde hebben we het toepassingsgebied, de inhoud en de draagwijdte van de CAO van 13 juni 2012 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer ontleed, waarbij we de focus hebben gelegd op de regeling van het eenzijdig optiebeding enerzijds en de ondergeschiktheid van een CAO aan de dwingende bepalingen van een wet anderzijds. Ten vierde en ten laatste hebben we het toepassingsgebied van het bondsreglement van de Koninklijke Belgische voetbalbond en de *FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players* besproken en nagegaan of zij een regeling met betrekking tot het eenzijdig optiebeding bevatten. Het merkwaardige hier, was dat de *FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players* het stilzwijgen bewaart over het eenzijdig optiebeding. Dit is vergelijkbaar met de huidige stand van zaken in het Belgische arbeidsrecht, waar er, de CAO van 13 juni 2012 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer buiten beschouwing gelaten, ook geen wettelijke regeling bestaat met betrekking tot het eenzijdig optiebeding. Het lijkt ons dan ook interessant om, vooraleer we ons gaan focussen op het Belgische recht, eerst eens te kijken naar hoe de internationale sportrechtspraak, met name de *FIFA Dispute Resolution Chamber* en het *Tribunal Arbitral du Sport*, de rechtsfiguur van het eenzijdig optiebeding beoordeelt. De elementen die deze internationale sportrechtspraak naar voren schuift, kunnen we dan gebruiken bij de beoordeling van het eenzijdig optiebeding naar Belgisch recht.

## **III. HET EENZIJDIG OPTIEBEDING**

## **A. Het eenzijdig optiebeding in de rechtspraak van de *FIFA Dispute Resolution Chamber* en het *Tribunal Arbitral du Sport***

### **1. Inleiding**

49. Een voetballer in België heeft de keuze tussen verschillende juridische organen, wanneer er tussen hem en de club een geschil gerezen is. Zo kan hij zijn zaak voorleggen aan de Commissie voor het Statuut van de Speler of aan de Arbitragecommissie voor het Betaald Voetbal, hetgeen organen van de Belgische voetbalbond zijn.<sup>63</sup> Hij kan echter ook beslissen om de zaak te brengen voor de arbeidsrechtbank.<sup>64</sup> Wenst de speler echter dat een orgaan van de *FIFA* een oordeel velt over het geschil, dan kan hij naar de *FIFA Dispute Resolution Chamber*<sup>65</sup> stappen.<sup>66</sup> Daarnaast bestaat er ook nog de mogelijkheid om, via het aantekenen van beroep tegen de beslissing van de *DRC*<sup>67</sup> of op grond van een reglementaire bepaling<sup>68</sup>, de zaak te brengen voor het *Tribunal Arbitral du Sport*<sup>69</sup>.

### **2. De rechtspraak van de *FIFA Dispute Resolution Chamber***

#### **a. Inleiding**

50. De *FIFA Dispute Resolution Chamber* werd door de *FIFA* in 2001 opgericht en is onder meer bevoegd om te oordelen over arbeidsrechtelijke geschillen met een internationale dimensie.<sup>70</sup> De uitspraken die ze doet zijn bindend voor de partijen, aangezien de niet-

---

<sup>63</sup> Art. 1107 bondsreglement Koninklijke Belgische Voetbalbond 11 februari 2013, [http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement\\_nl.pdf](http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement_nl.pdf).

<sup>64</sup> C. ENGELS, "De toegang tot de rechtbank" in F. HENDRICKX (ed.), *Fundamentele rechten van de sportbeoefenaar*, Leuven, Peeters, 1996, (73) 79.

<sup>65</sup> Hierna afgekort als *DRC*.

<sup>66</sup> Art. 22 *FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players* 1 december 2012, [http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85//regulationsstatusandtransfer\\_e.pdf](http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85//regulationsstatusandtransfer_e.pdf).

<sup>67</sup> Art. 24 *FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players* 1 december 2012, [http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85//regulationsstatusandtransfer\\_e.pdf](http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85//regulationsstatusandtransfer_e.pdf).

<sup>68</sup> R27 *Statutes of the Bodies Working for the Settlement of Sports-Related Disputes* 1 maart 2013, <http://www.tas-cas.org/d2wfiles/document/4962/5048/0/Code20201320corrections20finales20%28en%29.pdf>.

<sup>69</sup> Hierna afgekort als *TAS*.

<sup>70</sup> Art. 22 *FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players* 1 december 2012, [http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85//regulationsstatusandtransfer\\_e.pdf](http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85//regulationsstatusandtransfer_e.pdf).

naleving ervan gesanctioneerd kan worden door het *FIFA Disciplinary Committee*.<sup>71</sup> Beroep tegen de beslissingen van de *DRC* is mogelijk bij het *TAS*.<sup>72</sup> In wat volgt, bespreken we in chronologische volgorde de verschillende zaken waarin de *DRC* een standpunt heeft ingenomen met betrekking tot het eenzijdig optiebeding.

**b. *DRC* 22 juli 2004, nr. 74508<sup>73</sup>**

51. In deze eerste zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om, gedurende een periode van vier jaar, de arbeidsovereenkomst van de speler telkens met één jaar te verlengen, zonder de verplichting om de verloning aan te passen.

52. De *DRC* oordeelt eerst in het algemeen dat eenzijdige optiebedingen problematisch zijn, omdat ze de vrijheid van de partij die er geen gebruik van kan maken op een excessieve manier beperken. Aansluitend beschouwt de *DRC* dat het eenzijdig optiebeding *in casu* slechts voordelen bood ten gunste van de voetbalclub, zijnde de sterkste partij in de arbeidsrelatie. Daarbij komt nog dat de speler er ogenschijnlijk geen enkel voordeel uit haalde, omdat de arbeidsvoorwaarden hetzelfde bleven. De *DRC* besluit dat het eenzijdig optiebeding *in casu* niet in overeenstemming was met de algemene principes van het arbeidsrecht.

**c. *DRC* 13 mei 2005, nr. 55161<sup>74</sup>**

53. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst voor drie jaar te verlengen, echter telkens met één jaar per keer. De speler weigerde de eenzijdige verlenging van zijn arbeidsovereenkomst, maar wou wel onderhandelen over een nieuw, voor beide partijen aanvaardbare, overeenkomst. Gedurende de onsuccesvolle onderhandelingen bleef de speler meedoen met het team tot hij de club uiteindelijk verliet.

---

<sup>71</sup> F. DE WEGER, *The jurisprudence of the FIFA dispute resolution chamber*, Den Haag, TMC Asser press, 2008, 39.

<sup>72</sup> Art. 24 *FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players* 1 december 2012, [http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85/regulationsstatusandtransfer\\_e.pdf](http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85/regulationsstatusandtransfer_e.pdf).

<sup>73</sup> *DRC* 22 juli 2004, nr. 74508, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

<sup>74</sup> *DRC* 13 mei 2005, nr. 55161, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.



54. Ook hier oordeelt de *DRC* dat het eenzijdig optiebeding een clause is met een discutabele geldigheid. *In casu* was het problematisch dat er geen nieuwe financiële voorwaarden in de eenzijdig verlengde arbeidsovereenkomst inbegrepen waren en dat er ook geen akkoord hierover tussen partijen bereikt werd. Dit leidde er volgens de *DRC* toe dat het eenzijdig optiebeding een potestatieve aard had. Daarnaast was de *DRC* van oordeel dat het feit dat de speler bleef meedoen met het team niet ter zake deed, aangezien dit gezien kon worden als een uiting van goede trouw met het oog op een succesvolle onderhandeling. De *DRC* besluit dat de eenzijdige verlenging ongeldig was en de arbeidsovereenkomst een einde had genomen.

**d. *DRC* 24 oktober 2005, nr. 105874 (2)<sup>75</sup>**

55. In deze zaak beschikte de club over de mogelijkheid om, op grond van het '*Estatuto del Jugador del Fútbol Uruguayo*', de aflopende arbeidsovereenkomst voor twee jaar te verlengen. Wanneer de club beslist om gebruik te maken van deze mogelijkheid, neemt de verloning van de speler toe volgens de stijging van de index der consumptieprijsen.

56. De *DRC* stelt vast dat dergelijke bedingen potestatief, abusief en onverenigbaar zijn met de beginselen van contractvrijheid en vrijheid van arbeid, zijnde principes die erkend worden door het internationaal privaatrecht. Daarenboven zijn deze bedingen strijdig met artikel 13 van de '*FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players*'<sup>76</sup>. De *DRC* besluit dat het geen rekening kan houden met het '*Estatuto del Jugador del Fútbol Uruguayo*' met betrekking tot het eenzijdig optiebeding en dat dit beding geen gevolgen heeft in een context met buitenlandse elementen.

**e. *DRC* 21 februari 2006, nr. 261245<sup>77</sup>**

57. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst telkens voor één jaar te verlengen, voor een totaal van vier opeenvolgende jaren. Na een eerste verlenging van zijn arbeidsovereenkomst

---

<sup>75</sup> *DRC* 13 mei 2005, nr. 55161, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

<sup>76</sup> *FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players* 1 juli 2005, [http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/50/02/49/status\\_transfer\\_en\\_25.pdf](http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/50/02/49/status_transfer_en_25.pdf).

<sup>77</sup> *DRC* 21 februari 2006, nr. 261245, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

te hebben aanvaard, weigerde de speler een tweede verlenging, voornamelijk omdat hij al twee maanden geen salaris meer had ontvangen.

58. De *DRC* oordeelt dat een beding dat een partij het recht geeft om eenzijdig een overeenkomst te beëindigen of te verlengen, zonder dat die mogelijkheid ook gegeven wordt aan de wederpartij, een beding is met een betwifelbare geldigheid. Meer specifiek kan er geen rekening worden gehouden met het eenzijdig optiebeding, omdat het de vrijheid van de speler op een excessieve manier belemmerd en leidt tot een ongerechtvaardigde benadeling van de rechten van de speler ten aanzien van de club. De *DRC* wijst er ook op dat indien de club van het eenzijdig optiebeding gebruik wenst te maken, ze door onderhandelingen met de speler tot nieuwe financiële voorwaarden moet komen. Doet ze dit niet, dan is het eenzijdig optiebeding ongeldig wegens zijn potestatieve aard. *In casu* hadden er geen onderhandelingen plaatsgevonden, bood het beding enkel voordelen voor de club en haalde de speler er geen enkel voordeel uit. De *DRC* besluit dat het eenzijdig optiebeding *in casu* niet in overeenstemming is met de algemene principes van het arbeidsrecht en dus in principe niet bindend is voor de speler. Maar doordat de speler de *FIFA* slechts gecontacteerd heeft vijf maanden na de tweede verlenging van de overeenkomst en, na de verlenging, zowel nog getraind als gespeeld heeft, hij de eenzijdige verlenging impliciet aanvaard heeft, met als gevolg dat het eenzijdig optiebeding bindend is.

**f. *DRC* 23 maart 2006, nr. 36858<sup>78</sup>**

59. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst voor twee jaar te verlengen.

60. De *DRC* stelt vast dat de speler geen overeenkomst, onderscheiden van de originele arbeidsovereenkomst, getekend heeft, waarin hij het eenzijdig optiebeding erkent en expliciet aanvaardt. Daarna herhaalt de *DRC* dat een beding dat een partij het recht geeft om eenzijdig een overeenkomst te beëindigen of te verlengen, zonder dat die mogelijkheid ook gegeven wordt aan de wederpartij, een beding is met een betwifelbare geldigheid. *In casu* is het bovendien zo dat het beding, doordat de uitoefening ervan tot een verlenging van twee jaar leidt, een ongelijke onderhandelingsmacht geeft aan de club, terwijl er voor de speler geen aanwijsbaar voordeel is, ook al worden de arbeidsvoorwaarden verbeterd. Die

---

<sup>78</sup> *DRC* 21 februari 2006, nr. 261245, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

verbetering dient immers aanzienlijk te zijn, hetgeen *in casu* niet het geval is. De *DRC* besluit dat het eenzijdig optiebeding de vrijheid van de speler op een excessieve manier belemmert en tot een ongerechtvaardigde benadeling leidt, met als gevolg dat het niet bindend is.

**g. *DRC* 12 januari 2007, niet gepubliceerd<sup>79</sup>**

61. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om de aflopende arbeidsovereenkomst telkens voor één jaar te verlengen, voor een totaal van twee opeenvolgende jaren. De speler en de club ondertekenden ook een standaardovereenkomst, onderscheiden van de individuele arbeidsovereenkomst.

62. De *DRC* oordeelt dat het eenzijdig optiebeding in het algemeen niet verenigbaar is met de verordeningen van de *FIFA*. Maar de *DRC* constateert dat volgens de rechtspraak van het *TAS*<sup>80</sup> een eenzijdig optiebeding geldig kan zijn wanneer er voldaan is aan vijf voorwaarden, namelijk: (1) de potentiële maximale duur van de arbeidsrelatie mag niet excessief zijn, (2) het beding moet gelicht worden voor een redelijke deadline, die zich moet situeren voordat de arbeidsovereenkomst een einde neemt, (3) het salaris dat de speler als beloning voor het lichten van het beding ontvangt, moet gestipuleerd zijn in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, (4) een partij zal niet overgelaten worden aan de genade van de andere partij met betrekking tot de inhoud van de arbeidsovereenkomst en (5) het beding moet duidelijk gestipuleerd en benadrukt worden in de originele overeenkomst, zodat de speler er zich bewust van is bij het ondertekenen van de overeenkomst. Hierna past de *DRC* deze voorwaarden *in casu* toe, waarna het tot de conclusie komt dat het eenzijdig optiebeding niet geldig is. Dit omdat het niet voldeed aan de tweede (de deadline voor het lichten van de optie was vijf dagen voor de opening van de transferperiode), de vierde (de salarisverhoging na het lichten van de optie was niet voldoende hoog) en de vijfde (het beding was niet voldoende benadrukt in beide overeenkomsten) voorwaarde.

**h. *FIFA* 07/00789, niet gepubliceerd<sup>81</sup>**

---

<sup>79</sup> *DRC* 12 januari 2007, onuitg., aangehaald door F. DE WEGER, *The jurisprudence of the FIFA dispute resolution chamber*, Den Haag, TMC Asser press, 2008, 694.

<sup>80</sup> *TAS* 12 juli 2006, nr. 2005/A/983&984, Club Atlético Peñarol/Carlos Heber Bueno Suárez, Christian Gabriel Rodríguez Barrotti & Paris Saint-Germain, <http://jurisprudence.tas-cas.org/sites/caselaw/help/home.aspx>.

<sup>81</sup> *FIFA* 07/00789, onuitg., aangehaald door A. BILIC, "Contractual stability versus players mobility", [http://www.pravst.hr/dokumenti/zbornik/2011102/zbornik201104\\_875.pdf](http://www.pravst.hr/dokumenti/zbornik/2011102/zbornik201104_875.pdf), (875) 887.

63. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om de eenjarige arbeidsovereenkomst voor twee jaar te verlengen. Indien de club van deze mogelijkheid zou gebruikmaken, zou de speler een salarisverhoging van vijftien procent per jaar krijgen. Daarnaast ondertekenden de club en de speler een aparte overeenkomst, waarin de club er zich toe verbond om een som geld te betalen aan de speler, in ruil voor het verkrijgen van het eenzijdig optiebeding.

64. De *DRC* oordeelt dat zowel het eenzijdig optiebeding in de arbeidsovereenkomst evenals de aparte overeenkomst geldig zijn. De *DRC* is immers van oordeel dat de speler volkomen op de hoogte is van het recht dat hij de club toegekend heeft.

**i. *DRC* 23 november 2007, nr. 117707<sup>82</sup>**

65. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om de aflopende arbeidsovereenkomst voor twee jaar te verlengen.

66. De *DRC* stelt vast dat zowel de *DRC* zelf als het *TAS* al verschillende malen uitspraak hebben moeten doen over contractuele clausules die een club de mogelijkheid geven om een contract eenzijdig te verlengen en dat de algemene conclusie van deze rechtspraak is dat dergelijke bedingen in de meeste omstandigheden als ongeldig moeten worden beschouwd. De *DRC* verwijst hierbij naar een overweging van het *TAS* in de zaak 2005/A/983 en 984: *“het systeem van eenzijdige vernieuwing van het contract is niet verenigbaar met het juridisch kader dat de nieuwe regels van de FIFA als doel hadden te stichten”*<sup>83</sup>. Maar de *DRC* besluit dat het *in casu* niet moet oordelen over de geldigheid van het eenzijdig optiebeding, aangezien de optie te laat gelicht is geweest door de club.

**j. *DRC* 7 mei 2008, nr. 58860<sup>84</sup>**

67. In deze zaak sloot de club een arbeidsovereenkomst met de speler voor een duur van drie jaar (31/01/2007 – 31/12/2009). Tezelfdertijd werd een supplementaire overeenkomst gesloten, waarin werd gestipuleerd dat de daadwerkelijke duur van de arbeidsovereenkomst

---

<sup>82</sup> *DRC* 23 november 2007, nr. 117707, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

<sup>83</sup> *TAS* 12 juli 2006, nr. 2005/A/983&984, Club Atlético Peñarol/Carlos Heber Bueno Suárez, Christian Gabriel Rodríguez Barrotti en Paris Saint-Germain, <http://jurisprudence.tas-cas.org/sites/CaseLaw/Shared%20Documents/983,%20984.pdf>, 23.

<sup>84</sup> *DRC* 7 mei 2008, nr. 58860, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

zes maanden bedroeg (31/01/2007 – 30/06/2007) en de club de arbeidsovereenkomst voor één jaar kon verlengen (tot 31/12/2009 (sic)).

68. De *DRC* herhaalt dat een beding dat een partij het recht geeft om eenzijdig een overeenkomst te beëindigen of te verlengen, zonder dat die mogelijkheid ook gegeven wordt aan de wederpartij, een beding is met een betwifelbare geldigheid. *In casu* strekt het eenzijdig optiebeding enkel tot voordeel van de club, zijnde de sterkere partij in de arbeidsrelatie. De *DRC* besluit dat het eenzijdig optiebeding niet rechtsgeldig is.

**k. *DRC* 7 mei 2008, nr. 58996<sup>85</sup>**

69. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding.

70. De *DRC* herneemt het standpunt dat een beding dat een partij het recht geeft om eenzijdig een overeenkomst te beëindigen of te verlengen, zonder dat die mogelijkheid ook gegeven wordt aan de wederpartij, een beding is met een betwifelbare geldigheid. Bovendien strekt het eenzijdig optiebeding enkel tot voordeel van de club, zijnde de sterkere partij in de arbeidsrelatie. Dit geeft de club een ongelijke onderhandelingsmacht, terwijl er voor de speler geen aanwijsbaar voordeel is. De *DRC* besluit dat een dergelijke positie voor de werknemer inconsistent is met de algemene beginselen van het arbeidsrecht.

**l. *DRC* 9 januari 2009, nr. 19174<sup>86</sup>**

71. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om de aflopende arbeidsovereenkomst voor één jaar te verlengen.

72. De *DRC* oordeelt dat, in overeenstemming met zijn rechtspraak tot dusver, er, als een algemene regel en zonder dat het de geldigheid van de initiële duur van de overeenkomst in het gedrang brengt, geen rekening kan worden gehouden met een eenzijdig optiebeding ten gunste van de club. Dit omdat het de vrijheid van de speler op een excessieve manier belemmert en leidt tot een ongerechtvaardigde benadeling van de rechten van de speler ten aanzien van de club, meer bepaald indien er geen loonsverhoging na het lichten van de optie wordt doorgevoerd. De *DRC* voegt hier nog aan toe dat het feit dat de optie gelicht werd, zestien maanden voor het verstrijken van de arbeidsovereenkomst en 13 dagen voordat de

---

<sup>85</sup> *DRC* 7 mei 2008, nr. 58996, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

<sup>86</sup> *DRC* 9 januari 2009, nr. 19174, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

club een officiële klacht indiende bij de *FIFA*, het vermoeden wekt dat dit enkel gebeurde om een grotere financiële compensatie te bekomen.

**m. *DRC* 9 januari 2009, nr. 19789<sup>87</sup>**

73. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om de aflopende arbeidsovereenkomst telkens voor één jaar te verlengen, voor een totaal van twee opeenvolgende jaren. Daarnaast ondertekenden de club en de speler een aparte overeenkomst, waarin de club er zich toe verbond om een som geld te betalen aan de speler, in ruil voor het verkrijgen van het eenzijdig optiebeding.

74. De *DRC* merkt eerst op dat het rapport van professor PORTMANN aangaande eenzijdige optiebedingen<sup>88</sup> niet bindend is voor de *DRC*. Daarna verwijst de *DRC* naar zijn rechtspraak, welke het *TAS* bevestigd heeft in de zaak 2005/A/983&984. Deze beslissing poneerde dat een eenzijdig optiebeding voor de club in beginsel niet kan worden toegestaan, omdat ze de vrijheid van de speler op een excessieve manier belemmert en leidt tot een ongerechtvaardigde benadeling van de rechten van de speler ten aanzien van de club. Meer in het bijzonder kan als een algemene regel gesteld worden dat het systeem van eenzijdige contractsverlenging niet verenigbaar is met de *FIFA*-verordeningen en ook niet strookt met de beginselen van contractsvrijheid en vrijheid van werk. *In casu* stelt de *DRC* vast dat het eenzijdig optiebeding niet aanvaard kan worden als een wettelijke grond om de arbeidsovereenkomst te verlengen. De *DRC* voegt hier aan toe dat zulk beding het beginsel van rechtszekerheid schendt, aangezien de einddatum van de overeenkomst niet met zekerheid kan vastgesteld worden. Maar aangezien de speler een aparte overeenkomst getekend heeft, waarin de club er zich toe verbond om een som geld te betalen aan de speler, besluit de *DRC* dat het eenzijdig optiebeding geldig is. Dit omdat het van de wil van beide partijen, die op gelijke voet met elkaar stonden, afhing of ze de overeenkomst zouden sluiten.

---

<sup>87</sup> *DRC* 9 januari 2009, nr. 19789, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

<sup>88</sup> W. PORTMANN, "Einseitige Optionsklauseln in Arbeitsverträgen von Fussballspielern - Eine Beurteilung aus der Sicht der internationalen Schiedsgerichtsbarkeit im Sport", *CaS* 2006, <https://www.swisslex.ch/AssetDetail.mvc/Show?assetGuid=c63b80ad-86f2-4dd6-87b2-97ec52c6be02&source=hitlist&setOrigin=true>.

**n. DRC 12 maart 2009, nr. 39199<sup>89</sup>**

75. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om de aflopende arbeidsovereenkomst voor twee jaar te verlengen. Dit beding werd opgenomen in een algemeen contract en in een 'regelgevend contract'. Uit dit 'regelgevend contract' bleek echter dat het eenzijdig optiebeding de mogelijkheid gaf om de afgelopen arbeidsovereenkomst telkens voor één jaar te verlengen, voor een totaal van twee opeenvolgende jaren.

76. De DRC merkt op dat de speler, nadat hem een kennisgeving van de verlenging is gegeven, gedurende de maanden juli tot december loon en huurkosten heeft ontvangen. De DRC besluit hieruit dat de speler impliciet de verlenging van zijn arbeidsovereenkomst voor één jaar aanvaard heeft.

**o. DRC 15 mei 2009, nr. 59369<sup>90</sup>**

77. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om de aflopende arbeidsovereenkomst voor twee jaar te verlengen.

78. De DRC besluit dat, als een algemeen beginsel, eenzijdige optiebedingen die de duur van de arbeidsovereenkomst ten voordele van de club verlengen, niet toegelaten kunnen worden, omdat ze de vrijheid van de speler op een excessieve manier belemmeren en leiden tot een ongerechtvaardigde benadeling van de rechten van de speler ten aanzien van de club.

**p. DRC 18 maart 2010, nr. 310607<sup>91</sup>**

79. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om de aflopende arbeidsovereenkomst voor twee jaar te verlengen, echter telkens met één jaar per keer. Het is bij de tweede verlenging dat de speler de geldigheid van het eenzijdig optiebeding betwist.

---

<sup>89</sup> DRC 12 maart 2009, nr. 39199, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

<sup>90</sup> DRC 15 mei 2009, nr. 59369, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

<sup>91</sup> DRC 18 maart 2010, nr. 310607, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

80. De *DRC* verwijst naar zijn rechtspraak, welke het *TAS* bevestigd heeft in de zaak 2005/A/983&984. Deze beslissing poneerde dat een eenzijdig optiebeding voor de club in beginsel niet kan worden toegestaan, omdat ze de vrijheid van de speler op een excessieve manier belemmert en leidt tot een ongerechtvaardigde benadeling van de rechten van de speler ten aanzien van de club. Meer in het bijzonder kan als een algemene regel gesteld worden dat het systeem van eenzijdige contractsverlenging niet verenigbaar is met de *FIFA*-verordeningen en ook niet strookt met de beginselen van contractsvrijheid en vrijheid van werk. De *DRC* vermeldt ook dat het rapport van professor PORTMANN aangaande eenzijdige optiebedingen<sup>92</sup> slechts richtlijnen en suggesties aangeeft en niet bindend is voor de *DRC*. *In casu* stelt de *DRC* vast dat het eenzijdig optiebeding niet aanvaard kan worden als een wettelijke grond om de arbeidsovereenkomst te verlengen. De *DRC* voegt hier aan toe dat zulk beding het beginsel van rechtszekerheid schendt, aangezien de einddatum van de overeenkomst niet met zekerheid kan worden vastgesteld. Hierbij komt nog dat de speler zich tijdig verzet heeft tegen de tweede verlenging van zijn arbeidsovereenkomst. De *DRC* benadrukt dat de aanvaarding van een eerste verlenging niet inhoudt dat men zich niet zou kunnen verzetten tegen een tweede verlenging. De *DRC* besluit dat de tweede verlenging ongeldig is zodat de speler vrij is om voor eender welke club te tekenen.

**q. *DRC* 6 mei 2010, nr. 510635<sup>93</sup>**

81. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om de aflopende arbeidsovereenkomst voor één jaar te verlengen.

82. De *DRC* oordeelt dat een beding dat een partij het recht geeft om eenzijdig een overeenkomst te beëindigen of te verlengen, zonder dat die mogelijkheid ook gegeven wordt aan de wederpartij, een beding is met een betwifelbare geldigheid en een potestatief karakter. Dit beding beperkt de vrijheid van beweging of keuze van professionele spelers en zadelt hen op met een onrechtvaardig nadeel. Zulk een onderhandelingsmacht van de werkgever is inconsistent met de algemene beginselen van het arbeidsrecht. De *DRC* besluit dat het beding *in casu* ongeldig is en geen wettelijke grond kan vormen om de overeenkomst

---

<sup>92</sup> W. PORTMANN, "Einseitige Optionsklauseln in Arbeitsverträgen von Fussballspielern - Eine Beurteilung aus der Sicht der internationalen Schiedsgerichtsbarkeit im Sport", *CaS* 2006, <https://www.swisslex.ch/AssetDetail.mvc/Show?assetGuid=c63b80ad-86f2-4dd6-87b2-97ec52c6be02&source=hitlist&setOrigin=true>.

<sup>93</sup> *DRC* 6 mei 2010, nr. 510635, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.



te verlengen. De *DRC* merkt terloops nog op dat het beding op zijn minst een deadline moet hebben, hetgeen niet het geval is.

#### **r. Conclusie**

83. Uit deze rechtspraak van de *FIFA Dispute Resolution Chamber* kunnen we afleiden dat, over het algemeen bekeken, de *DRC* uiterst twijfelachtig staat tegenover de geldigheid van het eenzijdig optiebeding. In bijna alle zaken waarin ze hierover uitspraak heeft moeten doen, kwam ze immers tot het besluit dat de eenzijdige optiebedingen *in casu* ongeldig waren. De toevoeging *in casu* vormt hier echter een belangrijke nuancering, aangezien de *DRC* nooit is overgaan tot de absolute nietigverklaring van het eenzijdig optiebeding. Dit impliceert dat het beding, wegens specifieke omstandigheden, uitzonderlijk toch als rechtsgeldig kan worden beschouwd. Voorbeelden van zulke specifieke omstandigheden zijn de laattijdige aanvechting van de verlenging, het blijven spelen voor de club, het blijven ontvangen van loon en het expliciet toekennen van een eenzijdig optiebeding tegen betaling. Een laatste opmerking die we bij de rechtspraak van de *FIFA Dispute Resolution Chamber* moeten maken, is dat de *DRC* slechts eenmaal<sup>94</sup> is overgegaan tot de toetsing van het eenzijdig optiebeding aan de geldigheidsvoorwaarden die genoemd worden in het rapport van PORTMANN<sup>95</sup>. Meer zelfs, in latere beslissingen stelt de *DRC* zelfs uitdrukkelijk dat ze niet gebonden is door dit rapport. Dit impliceert dat zelfs die eenzijdige optiebedingen die voldoen aan PORTMANN's geldigheidsvoorwaarden, in beginsel niet op de goedkeuring van de *DRC* moeten rekenen.

### **3. De rechtspraak van het *Tribunal Arbitral du Sport***

#### **a. Inleiding**

84. Ook het *Tribunal Arbitral du Sport* heeft al diverse malen moeten oordelen over de geldigheid van het eenzijdig optiebeding. In wat volgt, geven we deze zaken in chronologische volgorde weer.

---

<sup>94</sup> *DRC* 12 januari 2007.

<sup>95</sup> W. PORTMANN, "Einseitige Optionsklauseln in Arbeitsverträgen von Fussballspielern - Eine Beurteilung aus der Sicht der internationalen Schiedsgerichtsbarkeit im Sport", *CaS* 2006, <https://www.swisslex.ch/AssetDetail.mvc/Show?assetGuid=c63b80ad-86f2-4dd6-87b2-97ec52c6be02&source=hitlist&setOrigin=true>.

**b. TAS 2004/A/678, niet gepubliceerd<sup>96</sup>**

85. Deze zaak handelt over het beroep dat door de club werd ingesteld tegen de beslissing van de DRC van 22 juli 2004.

86. Het TAS begint met te stellen dat de speler op de hoogte was van de inhoud van het contract evenals dat het eenzijdig optiebeding vermeld stond in dit contract, zodat de speler niet geloofwaardig kan beweren dat hij niets afwist van het bestaan van dit beding. Niettemin oordeelt het TAS dat het eenzijdig optiebeding *in casu* zuiver eenzijdig was ten gunste van de club. Daarbij komt nog dat het feit dat de club het contract tot vijf dagen voor de start van de transferperiode kon verlengen, onbillijk is ten aanzien van de speler. Dit aangezien, indien de club zou besluiten om het contract niet te verlengen, de speler niet genoeg tijd zou hebben om een nieuwe club te vinden. Het TAS besluit dat het eenzijdig optiebeding ongeldig is.

**c. TAS 2005/A/973<sup>97</sup>**

87. In deze zaak beschikte de club over twee eenzijdige optiebedingen. Het eerste beding voorzag in de mogelijkheid om de aflopende arbeidsovereenkomst voor twee jaar te verlengen. Het tweede beding gaf de club dan weer de mogelijkheid om, na de eerste verlenging, de arbeidsovereenkomst nogmaals voor één jaar te prolongeren. Na de eerste verlenging aanvaard te hebben, vocht de speler de geldigheid van het tweede beding aan.

88. Het TAS begint met te stellen dat de rechtspraak van zowel het TAS als de DRC twijfelachtig staan tegenover de geldigheid van het eenzijdig optiebeding. Maar hier staat tegenover dat geen enkele rechtspraak het eenzijdig optiebeding in alle omstandigheden absoluut nietig verklaart. In elke zaak dient de individuele situatie tussen de club en speler onderzocht te worden om uit te kunnen maken of het eenzijdig optiebeding geldig is of niet. *In casu* onderzoekt het TAS eerst of een vijfjarige contractduur aanvaardbaar is. Het TAS besluit dat dit het geval is, aangezien dit expliciet wordt toegelaten door de FIFA-regels en de speler hiervan op de hoogte was. Ten tweede kijkt het TAS naar de

---

<sup>96</sup> TAS 20 mei 2005, nr. 2004/A/678, Apollon Kalamarias F.C./Oliveira Morais, onuitg., aangehaald door F. DE WEGER en T. KROESE, "The unilateral extension option through the eyes of FIFA DRC and CAS", <http://sportslaw.ru/data/files/publicationunilateralextensionoptionisli2011%5B1%5D.pdf>.

<sup>97</sup> TAS 10 oktober 2006, nr. 2005/A/973, Panathinaikos Football Club/S., <http://jurisprudence.tas-cas.org/sites/caselaw/help/home.aspx>.

contractsvoorwaarden. Het *TAS* merkt hier op dat de contractsvoorwaarden, die vooraf vastlagen, na iedere verlenging substantieel verbeterden en dat de club bij de uitoefening van het beding geen andere voorwaarden kon opleggen. Het *TAS* besluit dat de arbeidsvoorwaarden redelijk en billijk zijn en de club dus geen ongelijke onderhandelingsmacht geven. Ten derde stelt het *TAS* dat de speler de eerste verlenging van zijn arbeidsovereenkomst expliciet aanvaard heeft, zodat hij ook impliciet het recht voor de club om de arbeidsovereenkomst nogmaals te kunnen verlengen, erkend heeft. Het *TAS* concludeert dat het eenzijdig optiebeding geldig is.

**d. *TAS* 2005/A/983&984<sup>98</sup>**

89. Deze zaak handelt over het beroep dat door de club werd ingesteld tegen de beslissing van de *DRC* van 24 oktober 2005.

90. Het *TAS* oordeelt dat een systeem, dat enkel de club toelaat om het contract van de speler te verlengen met een minieme aanpassing van het loon, in beginsel niet verenigbaar is met de maximumduur van vijf jaar die de *FIFA*-verordening voorschrijft met betrekking tot de duur van de arbeidsovereenkomst. Dit systeem heeft ook als gevolg dat de speler overgeleverd is aan de willekeur van de club, die de mogelijkheid heeft om het contract al dan niet te verlengen, waarbij die verlenging slechts gepaard dient te gaan met een minieme aanpassing van het loon gebaseerd op de stijging van de index der consumptieprijzen. Een dergelijke aanpassing van het loon reflecteert bovendien niet de waarde van de speler. Dit alles leidt er toe dat een speler die niet genoeg vooruitgang maakt, ieder jaar het risico loopt om doorgestuurd te worden, terwijl een goede speler het risico loopt om voor een groot deel van zijn carrière gebonden te blijven aan een club tegen ongunstige financiële voorwaarden. Het *TAS* besluit dat een systeem dat de eenzijdige verlenging van contracten mogelijk maakt, ingaat tegen de geest van de *FIFA*-verordeningen. Immers, ze maakt het mogelijk om de basisbeginselen van de *FIFA*-verordeningen, meer in het bijzonder het beginsel van contractstabiliteit, te omzeilen. Het is niet toelaatbaar dat deze bescherming omzeild kan worden, enkel om de belangen van één partij, de club, te dienen, terwijl zij zelf geen enkele verbintenis dient aan te gaan. Het *TAS* rondt af door te stellen dat het systeem

---

<sup>98</sup> *TAS* 12 juli 2006, nr. 2005/A/983&984, Club Atlético Peñarol/Carlos Heber Bueno Suárez, Christian Gabriel Rodríguez Barrotti & Paris Saint-Germain, <http://jurisprudence.tas-cas.org/sites/caselaw/help/home.aspx>.

van eenzijdige vernieuwing van het contract niet verenigbaar is met het juridisch kader dat de nieuwe regels van de *FIFA* als doel hadden te stichten.

**e. TAS 2006/A/1082-1104, niet gepubliceerd<sup>99</sup>**

91. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst voor twee jaar te verlengen.

92. Het *TAS* oordeelt dat het eenzijdig optiebeding ongeldig is, omdat het beding onverenigbaar is met de *FIFA*-verordeningen.

**f. TAS 2006/A/1157, niet gepubliceerd<sup>100</sup>**

93. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om de aflopende arbeidsovereenkomst voor twee jaar te verlengen, echter telkens met één jaar per keer.

94. Het *TAS* oordeelt hier slechts zijdelings over het eenzijdig optiebeding. Het gaat akkoord met de beslissing van het *FIFA Players' Status Committee*, dat stelde dat het eenzijdig optiebeding ongeldig was. Wel voegt het *TAS* er aan toe dat dit *Committee* te veel waarde hechtte aan de opinie van PORTMANN bij het nemen van zijn beslissing. Het *TAS* stelt dat het niet bereid is om eenzelfde gewicht te geven aan deze opinie en benadrukt dat het moeite heeft om de redenering van PORTMANN te volgen in het aanvaarden van de geldigheid en de afdwingbaarheid van het eenzijdig optiebeding.

**g. TAS 2009/A/1856<sup>101</sup>**

---

<sup>99</sup> TAS 19 januari 2007, nr. 2006/A/1082-1104, Real Valladolid CF SAD/Diego Barretto Cáceres & Club Cerre Porteno, onuitg., aangehaald door J.-S. LEUBA, R. FOX, J. DE DIOS CRESPO PÉREZ, G. LUIS ACOSTA PEREZ en F. M. DE WEGER, "Contractual Stability: Unilateral Options" in A. WILD (ed.), *Cas and football: landmark cases*, Den Haag, TMC Asser Press, 2012, [http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-6704-808-8\\_5/fulltext.html](http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-6704-808-8_5/fulltext.html), 136.

<sup>100</sup> TAS 31 januari 2007, nr. 2006/A/1157, Club Atlético Boca Juniors/Genoa Cricket and Football Club S.p.A, onuitg., aangehaald door J.-S. LEUBA, R. FOX, J. DE DIOS CRESPO PÉREZ, G. LUIS ACOSTA PEREZ en F. M. DE WEGER, "Contractual Stability: Unilateral Options" in A. WILD (ed.), *Cas and football: landmark cases*, Den Haag, TMC Asser Press, 2012, [http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-6704-808-8\\_5/fulltext.html](http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-6704-808-8_5/fulltext.html), 131-133.

<sup>101</sup> TAS 7 juni 2010, nr. 2009/A/1856, Club X./A, <http://www.tas-cas.org/d2wfiles/document/4337/5048/0/Award2018562020185720FINAL20-20caviard%C3%A920-20version20internet20%C3%A020distribuer.pdf>.

95. In deze zaak beschikte de club over een eenzijdig optiebeding dat voorzag in de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst voor één jaar te verlengen.

96. Het TAS stelt dat de geldigheid en de afdwingbaarheid van het eenzijdig optiebeding niet aanvaard wordt door het Zwitserse recht. Verder merkt het TAS op dat de optie uitgeoefend werd toen het dispuut tussen speler en club al bestond. Daarbij komt nog dat iedere redelijke club, in het geval de speler geblesseerd zou zijn, zou wachten met het uitoefenen van de optie totdat de speler terug hersteld is. Het TAS besluit dat de uitoefening van de optie artificieel was en enkel gedaan werd met de bedoeling om een hogere schadevergoeding te kunnen krijgen, zodat het recht van de club om het contract te kunnen verlengen, afgewezen moet worden.

#### **h. Conclusie**

97. Na deze analyse van de rechtspraak van het *Tribunal Arbitral du Sport* kunnen we besluiten dat het TAS negatief staat tegenover de geldigheid van het eenzijdig optiebeding. Het TAS gaat echter niet zo ver dat het besluit tot een absolute ongeldigheid. Het zal steeds van de concrete omstandigheden eigen aan een zaak afhangen of het eenzijdig optiebeding als rechtsgeldig kan worden beschouwd.<sup>102</sup> Niettemin is de kans, dat het TAS tot de geldigheid van het eenzijdig optiebeding in een concreet geval zou beslissen, klein, aangezien het TAS slechts in één zaak geoordeeld heeft dat het eenzijdig optiebeding geldig was. Een laatste opmerking die we bij de rechtspraak van het *Tribunal Arbitral du Sport* maken, heeft betrekking op het rapport van PORTMANN. Alhoewel het TAS in één zaak<sup>103</sup> naar dit artikel verwezen heeft, doet het dit in latere zaken niet meer. Het TAS neemt er zelfs afstand van, hetgeen inhoudt dat men er best niet te veel waarde meer aan hecht.

#### **4. Syntheseconclusie**

98. We kunnen besluiten dat zowel de *FIFA Dispute Resolution Chamber* als het *Tribunal Arbitral du Sport* twijfelachtig staan tegenover de geldigheid van het eenzijdig optiebeding,

---

<sup>102</sup> Dit vloeit natuurlijk ook voort uit het feit dat het TAS niet gebonden is door het *stare-decisis* beginsel en iedere zaak dus individueel beoordeelt (F. DE WEGER en T. KROESE, "The unilateral extension option through the eyes of FIFA DRC and CAS", <http://sportslaw.ru/data/files/publicationunilateralextensionoptionislj2011%5B1%5D.pdf>, 24).

<sup>103</sup> TAS 12 juli 2006, nr. 2005/A/983&984, Club Atlético Peñarol/Carlos Heber Bueno Suárez, Christian Gabriel Rodríguez Barrotti & Paris Saint-Germain, <http://jurisprudence.tas-cas.org/sites/caselaw/help/home.aspx>.

voornamelijk vanuit de redenering dat dit beding strijdig is met de algemene beginselen van het internationale arbeidsrecht evenals met de *FIFA*-verordeningen. Bij het begin van dit deel, hebben we gesteld dat we de elementen, die de rechtspraak van de *FIFA Dispute Resolution Chamber* en het *Tribunal Arbitral du Sport* naar voren schuiven, zouden kunnen gebruiken bij de beoordeling van het eenzijdig optiebeding naar Belgisch recht. Het meest interessante element dat deze rechtspraak nu aandraagt, is dat het eenzijdig optiebeding getoetst wordt aan de algemene beginselen van het internationale arbeidsrecht en hiermee strijdig bevonden wordt. Die idee van toetsing aan de algemene beginselen van het arbeidsrecht gaan we later ook aanwenden bij de beoordeling van de geldigheid van het eenzijdig optiebeding in het Belgische arbeidsrecht. Maar vooraleer we kunnen overgaan tot een dergelijke beoordeling, moeten we eerst weten wat de kenmerken van het eenzijdig optiebeding zijn en hoe deze rechtsfiguur gekwalificeerd wordt in het Belgische recht.

## **B. De omschrijving van het eenzijdig optiebeding**

99. Zowel in de rechtspraak als in de rechtsleer vinden we geen definitie terug van het eenzijdig optiebeding. Zelf opteren we ervoor om het eenzijdig optiebeding te omschrijven vanuit het gevolg dat het sorteert. Als zodanig kan het eenzijdig optiebeding gedefinieerd worden als: het beding dat aan een voetbalclub de mogelijkheid verleent om eenzijdig te beslissen over de duur van de voetbalovereenkomst. Vertrekkend vanuit dit gevolg, kan het eenzijdig optiebeding dan verschillende vormen aannemen. In de praktijk gaat het voornamelijk over de volgende twee vormen. In het ene geval gaat het om een beding dat aan een voetbalclub de mogelijkheid verleent om eenzijdig de bestaande voetbalovereenkomst te verlengen. In het andere geval gaat het om een overeenkomst waarin de speler aan de voetbalclub de mogelijkheid geeft om zelf te beslissen of het overgaat tot het sluiten van een nieuwe voetbalovereenkomst, waarvan de essentiële elementen al op voorhand zijn vastgesteld en goedgekeurd door zowel de voetbalclub als de speler. Deze nieuwe voetbalovereenkomst zal dan de oude vervangen.

100. Wanneer we in het vervolg van deze masterscriptie het woord eenzijdig optiebeding gebruiken, dan zal dit steeds slaan op één of beide vormen van het eenzijdig optiebeding die in het vorige randnummer besproken zijn. Nu we een omschrijving hebben gegeven van het eenzijdig optiebeding en de twee verschillende vormen die het voornamelijk in de praktijk

aanneemt, gaan we onderzoeken hoe de rechtsfiguur van het eenzijdig optiebeding gekwalificeerd dient te worden in het overeenkomstenrecht.

## **C. Toetsing van de kenmerken van het eenzijdig optiebeding aan verschillende verbintenismatige figuren**

### **1. Inleiding**

101. In hetgeen volgt, gaan we onderzoeken of het eenzijdig optiebeding, in zijn verschillende vormen, gekwalificeerd kan worden als een bestaande verbintenismatige figuur dan wel dat het gaat om een rechtsfiguur *sui generis*. Dit onderzoek doen we door de kenmerken van de twee vormen van het eenzijdig optiebeding af te toetsen aan meerdere verbintenismatige figuren. In volgorde van behandeling gaat het om de rechtsfiguren van de voorwaarde, de partijbeslissing, het aanbod en de contractbelofte.

### **2. De voorwaarde**

#### **a. Begrip**

102. De voorwaardelijke verbintenissen vinden we in het Burgerlijk Wetboek terug in de artikelen 1168 tot en met 1184. De voorwaarde wordt er gedefinieerd als zijnde een toekomstige en onzekere gebeurtenis die, indien ze zich realiseert, als gevolg heeft dat de verbintenis ontstaat of tenietgaat. De voorwaardelijke verbintenis mag niet verward worden met een verbintenis met tijdsbepaling<sup>104</sup>. Bij de verbintenis met tijdsbepaling wordt het ontstaan of tenietgaan van de verbintenis immers afhankelijk gemaakt van een toekomstige en zekere gebeurtenis. De vraag die hier gesteld moet worden is dus niet of de gebeurtenis zich voordoet, maar wanneer ze zich voordoet.

103. Met betrekking tot de voorwaarde zelf wordt er een onderscheid gemaakt tussen de toevallige<sup>105</sup>, de potestatieve<sup>106</sup> en de gemengde voorwaarde<sup>107</sup>. Op de toevallige voorwaarde hebben zowel de schuldeiser als de schuldenaar geen enkel vat. De totstandkoming ervan hangt volledig van het lot af. Andersom is het bij de potestatieve

---

<sup>104</sup> Art. 1185 BW tot en met art. 1188 BW.

<sup>105</sup> Art. 1169 BW.

<sup>106</sup> Art. 1170 BW.

<sup>107</sup> Art. 1171 BW.

voorwaarde. Hier is de realisering van de voorwaarde afhankelijk van de schuldeiser of schuldenaar. De potestatieve voorwaarde kan nog verder onderverdeeld worden in de gewone potestatieve voorwaarde en de zuiver potestatieve voorwaarde. Het verschil tussen beide is dat de gewone potestatieve voorwaarde, hoewel zij afhangt van een van de partijen, niettemin nog afhankelijk is van andere factoren waarop de partijen geen invloed hebben. Dit in tegenstelling tot de zuiver potestatieve voorwaarde, waar deze factoren geen rol spelen en de realisering van de voorwaarde volledig in handen ligt van de schuldeiser of schuldenaar.<sup>108</sup> Het onderscheid is van belang aangezien artikel 1174 Burgerlijk Wetboek bepaalt dat enkel de zuiver potestatieve voorwaarde nietig is.<sup>109</sup> Tenslotte is er nog de gemengde voorwaarde, zijnde de voorwaarde die afhankelijk is van zowel de wil van een van de partijen als van de wil van een derde.<sup>110</sup>

## **b. Kenmerken**

### **i. Onzekere gebeurtenis**

104. De voorwaarde moet betrekking hebben op een onzekere gebeurtenis. Dit houdt in dat de partijen bij het poneren van de voorwaarde niet weten of ze zich ooit zal realiseren.<sup>111</sup>

### **ii. Toekomstige gebeurtenis**

105. De voorwaarde dient een toekomstige gebeurtenis te zijn. Dit betekent dat indien de gebeurtenis, waarvan de partijen het ontstaan van hun rechten en plichten laten afhangen, zich al heeft voorgedaan zonder dat zij dit wisten, het niet gaat om een voorwaardelijk recht.<sup>112</sup>

### **iii. Mogelijke gebeurtenis**

106. De voorwaarde moet betrekking hebben op een materiële en/of juridisch mogelijke gebeurtenis, hetgeen betekent dat ze op basis van de natuurwetten evenals op basis van de

---

<sup>108</sup> P. MAERTEN, "De voorwaarde als modaliteit van een arbeidsrechtelijke verbintenis", *Or.* 2000, (12) 13.

<sup>109</sup> Cass. 13 oktober 1983, *Arr.Cass.* 1983-84, 163 en *Pas.* 1984, 151; Cass. 18 januari 1993, *Arr.Cass.* 1993, 54, *Pas.* 1993, 52, *RW* 1993-94, 919, *RCJB* 1995, 37, noot J. CLESSE, *R. Cass.* 1993, 77, *Soc.Kron.* 1993, 232 en *JTT* 1993, 141. Over de verdere interpretatie van dit artikel: zie de bespreking van de opschortende voorwaarde.

<sup>110</sup> P. MAERTEN, "De voorwaarde als modaliteit van een arbeidsrechtelijke verbintenis", *Or.* 2000, (12) 12-13.

<sup>111</sup> S. STIJNS, "Schorsing van verbintenissen door opschortende voorwaarden en termijnen" in A. DE BOECK, S. STIJNS en R. VAN RANSBEECK (eds.), *schorsing van verbintenissen en overeenkomsten*, Brugge, Die Keure, 2010, (89) 93.

<sup>112</sup> M. VAN QUICKENBORNE, *Voorwaardelijke verbintenissen*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2006, 5.



wijsheid en ervaring van een redelijke persoon kan plaatsvinden.<sup>113</sup> Dit dient geëvalueerd te worden op het ogenblik waarop de voorwaardelijke rechtshandeling gesloten wordt.<sup>114</sup> Of de partijen zelf weet hebben van de al dan niet haalbaarheid is zonder belang.<sup>115</sup>

#### iv. Geoorloofde gebeurtenis

107. De voorwaarde dient te slaan op een geoorloofde gebeurtenis.<sup>116</sup> Is ongeoorloofd, de gebeurtenis die in strijd is met een regel van openbare orde, goede zeden of een regel van dwingend recht.<sup>117</sup> De ongeoorloofde gebeurtenis zal meestal een menselijke verrichting of onthouding zijn.<sup>118</sup>

#### v. Accessoir karakter

108. De voorwaarde heeft een accessoir karakter, wat inhoudt dat de verbintenis *an sich* al geldig bestaat.<sup>119</sup> Het gevolg hiervan is dat de voorwaarde nooit kan slaan op de verwezenlijking van een van de noodzakelijke of constitutieve bestanddelen van de overeenkomst of van de rechtshandeling, evenals dat de overeenkomst of de rechtshandeling zelf bij het aangaan van de voorwaarde aan alle rechtsgeldigheidsvoorwaarden moet voldoen.<sup>120</sup>

#### vi. Extern karakter

---

<sup>113</sup> Art. 1172 BW; B. CLAESSENS en N. PEETERS, "Verbintenissen onder voorwaarde" in J. ROODHOOF (ed.), *Bestendig handboek verbintenissenrecht*, II, Mechelen, Kluwer, 2010, (1) 4; F. B., noot onder Antwerpen 22 juni 2004, *NJW* 2005, (379) 379.

<sup>114</sup> M. VAN QUICKENBORNE, *Voorwaardelijke verbintenissen*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2006, 11; S. STIJNS, "Schorsing van verbintenissen door opschortende voorwaarden en termijnen" in A. DE BOECK, S. STIJNS en R. VAN RANSBEECK (eds.), *Schorsing van verbintenissen en overeenkomsten*, Brugge, Die Keure, 2010, (89) 113.

<sup>115</sup> M. VAN QUICKENBORNE, *Voorwaardelijke verbintenissen*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2006, 10.

<sup>116</sup> Art. 1172 BW.

<sup>117</sup> B. CLAESSENS en N. PEETERS, "Verbintenissen onder voorwaarde" in J. ROODHOOF (ed.), *Bestendig handboek verbintenissenrecht*, II, Mechelen, Kluwer, 2010, (1) 4; L. CORNELIS, *Algemene theorie van de verbintenis*, Antwerpen, Intersentia, 2000, 200.

<sup>118</sup> S. STIJNS, *Leerboek Verbintenissenrecht*, II, Brugge, Die Keure, 2009, 9.

<sup>119</sup> S. STIJNS, "Schorsing van verbintenissen door opschortende voorwaarden en termijnen" in A. DE BOECK, S. STIJNS en R. VAN RANSBEECK (eds.), *Schorsing van verbintenissen en overeenkomsten*, Brugge, Die Keure, 2010, (89) 107.

<sup>120</sup> Brussel 13 februari 2003, *Rec.Gen.Enr.Not.* 2004, 118 en *T. Not.* 2003, 591; S. STIJNS, B. TILLEMANS, W. GOOSSENS, B. KOHL, E. SWAENEPOEL en K. WILLEMS, "Overzicht van rechtspraak. Bijzondere overeenkomsten: Koop en aanneming 1999-2006", *TPR* 2008, (1411) 1434-1435; P. VAN DEN EYNDE, "La vente sous condition suspensive", *Rec.Gen.Enr.Not.* 2007, (205) 206; P. VAN OMMESLAGHE, "De opschortende voorwaarde: goede en slechte gebruiken in de praktijk", *Not.Fisc.M.* 2012, afl. 4, (106) 108.

109. De voorwaarde geniet ook een extern karakter ten opzichte van de verbintenis waarvan ze een modaliteit is.<sup>121</sup> Dit brengt twee gevolgen met zich mee. Ten eerste dat de verbintenis *an sich* geldig moet kunnen bestaan, los van de voorwaarde die door de partijen geponeerd wordt, hetgeen ook voortvloeit uit het accessoir karakter.<sup>122</sup> Ten tweede dat de voorwaarde geen betrekking kan hebben op de uitvoering of niet-uitvoering van een van de verbintenissen van de overeenkomst.<sup>123</sup>

## **vii. Vormvrij karakter**

110. De voorwaarde is in beginsel niet onderworpen aan enige vormvereiste. Dit houdt in dat, alhoewel de partijen een onbetwistbare en zekere intentie moeten hebben om een voorwaarde in te lassen, de voorwaarde ook stilzwijgend kan overeengekomen worden.<sup>124</sup>

## **c. De opschortende voorwaarde**

### **i. Begrip**

111. Artikel 1181 BW definieert de verbintenis onder opschortende voorwaarde als een verbintenis die afhangt hetzij van een toekomstige en onzekere gebeurtenis hetzij van een gebeurtenis die reeds heeft plaatsgehad, maar aan partijen nog onbekend is. Dit betekent dat in het eerste geval de uitvoering van de verbintenis wordt uitgesteld tot de gebeurtenis zich heeft voorgedaan, terwijl in het tweede geval de verbintenis reeds gevolgen bekommt vanaf de dag waarop zij is aangegaan.

### **ii. Gevolgen**

112. De gevolgen die de opschortende voorwaarde ressorteert, kunnen we onderverdelen in drie perioden: de periode waarin de voorwaarde hangende is (*pendente conditione*), de

---

<sup>121</sup> P. VAN OMMESLAGHE, "Examen de jurisprudence (1974 à 1982). Les obligations", *RCJB* 1988, (33) 72.

<sup>122</sup> S. STIJNS, "Schorsing van verbintenissen door opschortende voorwaarden en termijnen" in A. DE BOECK, S. STIJNS en R. VAN RANSBEECK (eds.), *Schorsing van verbintenissen en overeenkomsten*, Brugge, Die Keure, 2010, (89) 110.

<sup>123</sup> Cass. 8 september 2005, AR C040407N; A. VAN OEVELEN, "Kroniek van het verbintenissenrecht (1993-2004)", *RW* 2004-05, (1641) 1664.

<sup>124</sup> I. DURANT en M. CLAVIE, "La vente conditionnelle, bien plus qu'une abréviation de langage" in B. DUBUISSON en P. WÉRY (eds.), *La mise en vente d'un immeuble: Hommage au professeur Nicole Verheyden-Jeanmart*, Brussel, Larcier, 2005, (75) 101-102; S. STIJNS, "De opschortende voorwaarde in de onroerende koop: de notariële praktijk tegen het licht gehouden van de recente rechtspraak en rechtsleer", *Not.Fisc.M.* 2008, (77) 84-85.

periode waarin de voorwaarde zich realiseert (*eveniente conditione*) en de periode waarin de voorwaarde zich niet verwezenlijkt (*deficiente conditione*).<sup>125</sup>

#### **(a) De gevolgen *pendente conditione***

113. De opschortende voorwaarde heeft als gevolg dat de uitvoering van de verbintenis wordt geschorst. Op het bestaan van de overeenkomst of de verbintenis zelf heeft de opschortende voorwaarde geen invloed.<sup>126</sup> De implicaties hiervan zijn dat de verbintenis of overeenkomst bij het sluiten ervan aan alle rechtsgeldigheidvoorwaarden moet beantwoorden en dat de schuldeiser bewarende maatregelen kan nemen.<sup>127</sup>

114. Met betrekking tot de duurtijd van de periode *pendente conditione* stelt artikel 1177 BW dat “wanneer een verbintenis is aangegaan onder voorwaarde dat een gebeurtenis binnen een bepaalde tijd niet zal plaatshebben, die voorwaarde vervuld is wanneer de tijd verlopen is zonder dat de gebeurtenis heeft plaatsgehad. Zij is eveneens vervuld, wanneer het, voor het verloop van die tijd, zeker is dat de gebeurtenis niet zal plaatshebben. Indien geen tijd is bepaald, is zij eerst vervuld, wanneer het zeker is dat de gebeurtenis niet zal plaatshebben.” De contractspartijen hebben dus zelf de mogelijkheid om de periode *pendente conditione* af te bakenen. Laten zij dit na, dan kan de voorwaarde zich in een eindeloze periode realiseren, behalve indien vaststaat dat de gebeurtenis zeker niet meer zal plaatsvinden. Volgens het Hof van Cassatie echter kan de feitenrechter beslissen dat “de voorwaarde voor onvervuld kan worden gehouden wanneer redelijkerwijze vaststaat dat de bedoelde gebeurtenis niet meer zal plaatshebben.”<sup>128</sup> Het Hof hanteert dus een soepeler criterium (redelijkerwijze) dan hetgeen we in artikel 1177 BW terugvinden (zeker).

---

<sup>125</sup> M. VAN QUICKENBORNE, *Voorwaardelijke verbintenissen*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2006, 123.

<sup>126</sup> Cass. 5 juni 1981, *Arr.Cass.* 1980-81, 1157, *Pas.* 1981, 1149, *RW* 1981-82, 246, concl. Adv. Gen. LEENAERTS en *RCJB* 1983, 199, noot HERBOTS; Cass. 15 mei 1986, *Arr.Cass.* 1985-86, 1248, *Pas.* 1986, 1123, *RCJB* 1990, 106, noot P. GERARD; Cass. 8 december 2003, *Pas.* 2003, 1984, *RW* 2004-05, 1501 en *TBBR* 2004, 515; Cass. 21 april 2008, AR S070038F; Cass. 27 juni 2008, AR C060413F; S. STIJNS, B. TILLEMANN, W. GOOSSENS, B. KOHL, E. SWAENEPOEL en K. WILLEMS, “Overzicht van rechtspraak. Bijzondere overeenkomsten: Koop en aanneming 1999-2006”, *TPR* 2008, (1411) 1443.

<sup>127</sup> Art. 1180 BW; L. CORNELIS, *Algemene theorie van de verbintenis*, Antwerpen, Intersentia, 2000, 24; P. VAN OMMESLAGHE, “De opschortende voorwaarde: goede en slechte gebruiken in de praktijk”, *Not.Fisc.M.* 2012, afl. 4, (106) 108-109.

<sup>128</sup> Cass. 25 mei 2007, *Arr.Cass.* 2007, 1121, concl. Adv. Gen. THUIS, *Pas.* 2007, 1008, *RCJB* 2009, 285, noot M. VAN QUICKENBORNE, *RW* 2007-08, 1034, *T. Not.* 2008, 387 en *TBO* 2007-08, 183.

115. Tijdens de periode *pendente conditione* moet de schuldenaar zich ervan onthouden de realisering van de voorwaarde te beletten. Indien hij dit niet doet, wordt de voorwaarde geacht vervuld te zijn en wordt de verbintenis of overeenkomst opeisbaar.<sup>129</sup> Voorwaarde is evenwel dat de schuldenaar foutief heeft opgetreden in die zin dat hij niet gehandeld heeft zoals van een *bonus pater familias* verwacht mag worden en dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen zijn fout en de belemmering van de voorwaarde.<sup>130</sup> Het bewijs van de fout dient door de schuldeiser geleverd te worden. Indien hij daarin slaagt, wordt het oorzakelijk verband vermoed en komt het aan de schuldenaar toe om dit te weerleggen.<sup>131</sup>

### **(b) De gevolgen *eveniente conditione***

116. Indien de opschortende voorwaarde zich realiseert, zal de verbintenis of overeenkomst, waarop de opschortende voorwaarde betrekking had, van rechtswege uitvoerbaar en opeisbaar worden. De schuldeiser dient zijn schuldenaar dus niet in gebreke te stellen of een rechterlijke beslissing te bekomen.<sup>132</sup>

117. Bovendien zal de vervulde voorwaarde terugwerkende kracht hebben tot op de dag waarop de verbintenis of overeenkomst is aangegaan, tenminste indien partijen niets anders bedongen hebben.<sup>133</sup> Het gevolg hiervan is enerzijds dat de beschikkingsdaden die de voorwaardelijke schuldeiser heeft gesteld gedurende de periode *pendente conditione* komen vast te staan vanaf de vervulling van de voorwaarde en anderzijds dat de beschikkingsdaden die de voorwaardelijke schuldenaar heeft gesteld gedurende die periode tenietgaan.<sup>134</sup>

---

<sup>129</sup> Art. 1178 BW.

<sup>130</sup> Cass. 8 september 1989, *Arr.Cass.* 1989-90, 24, *Pas.* 1990, 22, *RW* 1989-90, 1220 en *Rec.Gen.Enr.Not.* 1991, 66; Cass. 18 mei 1998, *Arr.Cass.* 1998, 574, *Pas.* 1998, 608, *RW* 1999-2000, 464, *JTT* 1998, 426 en *TBBR* 1999, 412; I. DURANT en M. CLAVIE, "La vente conditionnelle, bien plus qu'une abréviation de langage" in B. DUBUISSON en P. WÉRY (eds.), *La mise en vente d'un immeuble: Hommage au professeur Nicole Verheyden-Jeanmart*, Brussel, Larcier, 2005, (75) 103-104; S. STIJS, "Schorsing van verbintenissen door opschortende voorwaarden en termijnen" in A. DE BOECK, S. STIJS en R. VAN RANSBEECK (eds.), *Schorsing van verbintenissen en overeenkomsten*, Brugge, Die Keure, 2010, (89) 123.

<sup>131</sup> M. VAN QUICKENBORNE, *Voorwaardelijke verbintenissen*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2006, 115.

<sup>132</sup> S. STIJS, *Leerboek Verbintenissenrecht*, II, Brugge, Die Keure, 2009, 17.

<sup>133</sup> Art. 1179 BW; Cass. 9 november 1956, *Arr.Cass.* 1957, 167, *Pas.* 1957, 254 en *JT* 1957, 417; Cass. 27 april 1992, *Arr.Cass.* 1991-92, 813, *Pas.* 1992, 758, *RW* 1992-93, 60, *JLMB* 1993, 146 en *Rec.Gen.Enr.Not.* 1995, 167.

<sup>134</sup> H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge: principes, doctrine, jurisprudence*, I, Brussel, Bruylant, 1961, 242; P. VAN DEN EYNDE, "Les conditions suspensives et résolutoires en droit civil", in P. DE PAGE en A. CULOT (eds.), *Le compromis de vente. Effets civils et fiscaux*, Louvain-La-Neuve, Anthemis, 2006, (31) 35.

118. Er bestaan evenwel uitzonderingen op de terugwerkende kracht van de vervulde voorwaarde: zo zal de voorwaardelijke schuldenaar gedurende de periode *pendente conditione* daden van bewaring en beheer kunnen stellen evenals de vruchten van het goed kunnen ontvangen. Tevens blijft het risico voor het tenietgaan van de nog niet-geleverde zaak bij de voorwaardelijke schuldenaar liggen.<sup>135</sup>

### **(c) De gevolgen *deficiente conditione***

119. Ingeval de opschortende voorwaarde zich niet realiseert, zal de verbintenis of overeenkomst, die afhankelijk was gemaakt van de vervulling van de voorwaarde, komen te vervallen.<sup>136</sup> Dit verval heeft geen terugwerkende kracht en geldt enkel voor de toekomst.<sup>137</sup> Wel is het zo dat bij gedeeltelijke uitvoering van de overeenkomst, de schuldenaar hetgeen hij reeds gepresteerd heeft, kan terugvorderen.<sup>138</sup>

### **iii. Verbod op de postestatieve opschortende voorwaarde**

120. Artikel 1174 BW poneert een verbod op de verbintenis die gesloten is onder een potestatieve voorwaarde van de zijde van degene die zich verbindt. Wat een potestatieve voorwaarde is, wordt door artikel 1170 BW gedefinieerd als zijnde een voorwaarde waarvan de realisering afhankelijk is van de schuldeiser of van de schuldenaar. Daarnaast maakt men nog een onderscheid tussen de gewone en de zuiver potestatieve voorwaarde. Het verschil tussen beide is dat de gewone potestatieve voorwaarde, hoewel zij afhangt van een van de partijen, niettemin nog afhankelijk is van andere factoren waarop de partijen geen invloed hebben. Dit in tegenstelling tot de zuiver potestatieve voorwaarde, waar deze factoren geen

---

<sup>135</sup> Art. 1182 BW; A. KLUYSKENS, *Beginselen van burgerlijk Recht, De verbintenissen*, Antwerpen, Standaard, 1938, 154-155; M. VAN QUICKENBORNE, *Voorwaardelijke verbintenissen*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2006, 139-145.

<sup>136</sup> Cass. 25 mei 2007, *Arr.Cass.* 2007, 1121, concl. Adv. Gen. THUIS, *Pas.* 2007, 1008, *RCJB* 2009, 285, noot M. VAN QUICKENBORNE, *RW* 2007-08, 1034, *T. Not.* 2008, 387 en *TBO* 2007-08, 183; Cass. 27 juni 2008, AR C060413F; L. CORNELIS, *Algemene theorie van de verbintenis*, Antwerpen, Intersentia, 2000, 196; J. DE CONINCK, *De voorwaarde in het contractenrecht*, Brugge, Die Keure, 2007, 296 en 300; S. STIJNS, B. TILLEMANN, W. GOOSSENS, B. KOHL, E. SWAENPOEL en K. WILLEMS, "Overzicht van rechtspraak. Bijzondere overeenkomsten: Koop en aanneming 1999-2006", *TPR* 2008, (1411) 1445-1446.

<sup>137</sup> Cass. 27 juni 2008, AR C060413F; R. KRUIHOF, H. BOCKEN, F. DE LY en B. DE TEMMERMAN, "Overzicht van rechtspraak (1981-1992). Verbintenissen", *TPR* 1994, (171) 217.

<sup>138</sup> Cass. 7 oktober 1982, *Arr.Cass.* 1982-83, 215 en *Res.Jur.Imm.* 1983, 95.

rol spelen en de realisering van de voorwaarde volledig in handen ligt van de schuldeiser of schuldenaar.<sup>139</sup>

121. Alhoewel de tekst van artikel 1174 BW de potestatieve voorwaarde *tout court* vermeldt, slaat het verbod van dat artikel enkel op de zuiver potestatieve opschortende voorwaarde die aangegaan wordt aan de zijde van de schuldenaar.<sup>140</sup> De sanctie toepasselijk op zo'n voorwaarde is de relatieve nietigheid, niet enkel van de voorwaarde, maar ook van de verbintenis of overeenkomst die van de vervulling van de voorwaarde afhankelijk is.<sup>141</sup>

#### **d. De ontbindende voorwaarde**

##### **i. Begrip**

122. De verbintenis onder ontbindende voorwaarde is een verbintenis die afhangt van een toekomstige en onzekere gebeurtenis en waarbij de realisering van de voorwaarde als gevolg heeft dat die verbintenis tenietgaat.<sup>142</sup>

##### **ii. Gevolgen**

123. Net zoals bij de opschortende voorwaarde kunnen we de gevolgen die de ontbindende voorwaarde resorteert, onderverdelen in drie perioden: de periode waarin de voorwaarde hangende is (*pendente conditione*), de periode waarin de voorwaarde zich realiseert (*eveniente conditione*) en de periode waarin de voorwaarde zich niet verwezenlijkt (*deficiente conditione*).<sup>143</sup>

##### **(a) De gevolgen *pendente conditione***

124. Tijdens de periode *pendente conditione* scheidt de verbintenis onder ontbindende voorwaarde dezelfde rechten en verplichtingen als een gewone verbintenis. De schuldeiser kan dan ook de tenuitvoerlegging eisen en alle rechtshandelingen stellen die een gewone

---

<sup>139</sup> P. MAERTEN, "De voorwaarde als modaliteit van een arbeidsrechtelijke verbintenis", *Or.* 2000, (12) 13.

<sup>140</sup> Cass. 16 december 1960, *Pas.* 1961, 421; Cass. 18 juni 1970, *Arr.Cass.* 1970, 981 en *Pas.* 1970, 925; Cass. 13 oktober 1983, *Arr.Cass.* 1983-84, 163 en *Pas.* 1984, 151; Cass. 25 november 1988, *Arr.Cass.* 1988-89, 373, *Pas.* 1989, 339 en *RW* 1989-90, 1290; R. KRUIHOF, H. BOCKEN, F. DE LY en B. DE TEMMERMAN, "Overzicht van rechtspraak (1981-1992). Verbintenissen", *TPR* 1994, (171) 219; A. VAN OEVELEN, "Kroniek van het verbintenissenrecht (1993-2004)", *RW* 2004-05, (1641) 1665.

<sup>141</sup> M. VAN QUICKENBORNE, *Voorwaardelijke verbintenissen*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2006, 53.

<sup>142</sup> Art. 1183 BW.

<sup>143</sup> M. VAN QUICKENBORNE, *Voorwaardelijke verbintenissen*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2006, 123.

schuldeiser kan stellen.<sup>144</sup> Hier staat wel tegenover dat de schuldeiser enige terughoudendheid aan de dag moet leggen, aangezien hij de realisering van de voorwaarde niet mag beletten.<sup>145</sup>

### **(b) De gevolgen *eveniente conditione***

125. Indien de ontbindende voorwaarde zich realiseert, wordt de verbintenis of overeenkomst, waarop de ontbindende voorwaarde betrekking had, van rechtswege beëindigt.<sup>146</sup> Deze beëindiging heeft bovendien terugwerkende kracht tot op de dag waarop de verbintenis of overeenkomst is aangegaan, zodat de schuldenaar en de schuldeiser terug in hun oorspronkelijke toestand gebracht moeten worden.<sup>147</sup> Net als bij de opschortende voorwaarde, zijn er ook hier bepaalde uitzonderingen op de retroactieve werking: partijen kunnen anders overeengekomen zijn<sup>148</sup>, daden van beheer en bewaring gesteld door de schuldeiser onder ontbindende voorwaarde dienen erkend te worden<sup>149</sup>, de vruchten ontvangen tijdens de periode *pendente conditione* moeten niet worden teruggegeven<sup>150</sup> en het risico voor het tenietgaan van de zaak blijft liggen bij de schuldeiser onder ontbindende voorwaarde<sup>151</sup>. Daarbij komt nog dat de retroactiviteit bij overeenkomsten met

---

<sup>144</sup> B. CLAESSENS en N. PEETERS, "Verbintenissen onder voorwaarde" in J. ROODHOOF (ed.), *Bestendig handboek verbintenissenrecht*, II, Mechelen, Kluwer, 2010, (1) 15; R. VANDEPUTTE, *De overeenkomst: haar ontstaan, haar uitvoering en verdwijning, haar bewijs*, Brussel, Larcier, 1977, 147.

<sup>145</sup> M. VAN QUICKENBORNE, *Voorwaardelijke verbintenissen*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2006, 158.

<sup>146</sup> I. DURANT en M. CLAVIE, "La vente conditionnelle, bien plus qu'une abréviation de langage" in B. DUBUISSON en P. WÉRY (eds.), *La mise en vente d'un immeuble: Hommage au professeur Nicole Verheyden-Jeanmart*, Brussel, Larcier, 2005, (75) 121-122; S. STIJNS, "Uitdrukkelijk ontbindende bedingen, ontbindende voorwaarden en vervangingsbedingen" in S. STIJNS en K. VANDERSCHOT (eds.), *Contractuele clausules rond de (niet-) uitvoering en de beëindiging van contracten*, Antwerpen, Intersentia, 2006 (77) 106.

<sup>147</sup> Art. 1183 BW; Cass. 19 januari 1995, *Arr.Cass.* 1995, 46, *Pas.* 1995, 47, en *R. Cass.* 1995, 154.

<sup>148</sup> Cass. 9 november 1956, *Arr.Cass.* 1957, 167, *Pas.* 1957, 254 en *JT* 1957, 417; Cass. 27 april 1992, *Arr.Cass.* 1991-92, 813, *Pas.* 1992, 758, *RW* 1992-93, 60, *Rec.Gen.Enr.Not.* 1995, 167 en *JLMB* 1993, 146.

<sup>149</sup> M. VAN QUICKENBORNE, *Voorwaardelijke verbintenissen*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2006, 162.

<sup>150</sup> J. DE KONINCK, "De terugwerkende kracht van de vervulde ontbindende voorwaarde. (Aspecten van) de retroactiviteit als traditionele dogmatische fundering van de zaken- c.q. goederenrechtelijke werking van de rechtsgevolgen *eveniente conditione* van de ontbindende voorwaarde-modaliteit", *TPR* 2005, (9) 39; A. KLUYSKENS, *Beginselen van burgerlijk Recht, De verbintenissen*, Antwerpen, Standaard, 1938, 160.

<sup>151</sup> J. DE KONINCK, "De terugwerkende kracht van de vervulde ontbindende voorwaarde. (Aspecten van) de retroactiviteit als traditionele dogmatische fundering van de zaken- c.q. goederenrechtelijke werking van de rechtsgevolgen *eveniente conditione* van de ontbindende voorwaarde-modaliteit", *TPR* 2005, (9) 38; H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge: principes, doctrine, jurisprudence*, I, Brussel, Bruylant, 1961, 250.

opeenvolgende prestaties slechts terugwerkt tot op het moment dat de voorwaarde zich verwezenlijkt.<sup>152</sup>

### **(c) De gevolgen *deficiente conditione***

126. Indien de ontbindende voorwaarde zich niet verwezenlijkt, komt de verbintenis onder ontbindende voorwaarde onherroepelijk vast te staan.<sup>153</sup>

### **iii. Geldigheid van de potestatieve ontbindende voorwaarde**

127. Zoals we hierboven hebben gezien, slaat het verbod van artikel 1174 BW enkel op de zuiver potestatieve opschortende voorwaarde die aangegaan wordt aan de zijde van de schuldenaar. Dit houdt in dat de potestatieve ontbindende voorwaarde geldig is.<sup>154</sup> In beginsel althans, want de wetgever kan ze altijd verbieden of zelf op dwingende wijze vaststellen hoe een bepaalde overeenkomst beëindigd dient te worden.<sup>155156</sup>

### **e. Kwalificatie van het eenzijdig optiebeding als een voorwaardelijke overeenkomst?**

128. Kunnen we nu, gelet op het voorgaande, het eenzijdig optiebeding kwalificeren als een voorwaardelijke overeenkomst? Vergelijken we met de kenmerken van de voorwaarde, dan zien we dat het feit dat een voetbalclub al dan niet gebruik maakt van het eenzijdig optiebeding, een onzekere, toekomstige, mogelijke en (in beginsel) geoorloofde gebeurtenis is. Men zou dus kunnen stellen dat het eenzijdig optiebeding inderdaad een voorwaardelijke

---

<sup>152</sup> R. VANDEPUTTE, *De overeenkomst: haar ontstaan, haar uitvoering en verdwijning, haar bewijs*, Brussel, Larcier, 1977, 152.

<sup>153</sup> B. CLAESSENS en N. PEETERS, "Verbintenissen onder voorwaarde" in J. ROODHOOF (ed.), *Bestendig handboek verbintenissenrecht*, II, Mechelen, Kluwer, 2010, (1) 16; I. DURANT en M. CLAVIE, "La vente conditionnelle, bien plus qu'une abréviation de langage" in B. DUBUISSON en P. WÉRY (eds.), *La mise en vente d'un immeuble: Hommage au professeur Nicole Verheyden-Jeanmart*, Brussel, Larcier, 2005, (75) 126.

<sup>154</sup> Luik 11 februari 2003, *TBBR* 2004, 586; Rb. Dendermonde 16 januari 2004, *TBBR* 2006, 234; S. BEYAERT, "Koop onder opschortende voorwaarde", *Not.Fisc.M.* 2004, (154) 160; L. CORNELIS, *Algemene theorie van de verbintenis*, Antwerpen, Intersentia, 2000, 199; R. KRUIHOF, H. BOCKEN, F. DE LY en B. DE TEMMERMAN, "Overzicht van rechtspraak (1981-1992). Verbintenissen", *TPR* 1994, (171) 219; S. STIJNS, D. VAN GERVEN en P. WERY, "Chronique de jurisprudence. Les obligations: le régime général de l'obligation (1985-1995)", *JT* 1999, (821) 826.

<sup>155</sup> Zie bijvoorbeeld het ontslagrecht in de Wet Arbeidsovereenkomsten (Cass. 18 januari 1993, *Arr.Cass.* 1993, 54, *Pas.* 1993, 52, *RW* 1993-94, 919, *JTT* 1993, 141, *RCJB* 1995, 37, noot J. CLESSE, *Soc.Kron.* 1993, 232 en *R. Cass.* 1993, 77).

<sup>156</sup> S. STIJNS, "Schorsing van verbintenissen door opschortende voorwaarden en termijnen" in A. DE BOECK, S. STIJNS en R. VAN RANSBEECK (eds.), *Schorsing van verbintenissen en overeenkomsten*, Brugge, Die Keure, 2010, (89) 119-120.



overeenkomst is, meer bepaald een onder opschortende voorwaarde.<sup>157</sup> Dit zou ertoe leiden dat de nietigheid van artikel 1174 BW in het spel komt, aangezien het hier zou gaan om een zuiver potestatieve opschortende voorwaarde. Partijen kunnen dit verhinderen door het eenzijdig optiebeding te omschrijven als een overeenkomst onder ontbindende voorwaarde, die aan de nietigheid van artikel 1174 BW ontsnapt.

129. Maar, in tegenstelling tot de hoger genoemde rechtsleer, kwalificeren wij het eenzijdig optiebeding niet als een voorwaardelijke overeenkomst. Nemen we de eerste vorm die het eenzijdig optiebeding kan aannemen. Wanneer de voetbalclub gebruikt maakt van de haar toegekende bevoegdheid om de voetbalovereenkomst te verlengen, ressorteert die beslissing slechts gevolgen vanaf de dag waarop ze uitgeoefend wordt. Dit terwijl de realisering van de voorwaarde terugwerkende kracht heeft tot op de dag waarop de overeenkomst is gesloten.<sup>158</sup> Het gaat dus niet om dezelfde rechtsfiguur, aangezien ze beide andere rechtsgevolgen teweegbrengen. Kijken we naar de tweede vorm die het eenzijdig optiebeding kan aannemen, dan zien we dat ook deze vorm verschilt van de voorwaarde. De voorwaarde heeft immers een accessoir karakter, hetgeen impliceert dat de voorwaarde nooit kan slaan op de verwezenlijking van een van de noodzakelijke of constitutieve bestanddelen van de overeenkomst of van de rechtshandeling, evenals dat de overeenkomst of de rechtshandeling zelf bij het aangaan van de voorwaarde aan alle rechtsgeldigheidvoorwaarden moet voldoen. De voorwaardelijke overeenkomst bestaat dus al, enkel haar uitvoering is onzeker. Dit terwijl het eenzijdig optiebeding<sup>159</sup> juist betrekking heeft op een van de constitutieve bestanddelen van de overeenkomst, namelijk de toestemming. De overeenkomst bestaat dus nog niet. Bovendien is het bij deze tweede vorm ook zo dat beide rechtsfiguren andere gevolgen hebben.

### **3. De partijbeslissing**

#### **a. Begrip**

---

<sup>157</sup> B. CLAESSENS en N. PEETERS, "Verbintenissen onder voorwaarde" in J. ROODHOOF (ed.), *Bestendig handboek verbintenissenrecht*, II, Mechelen, Kluwer, 2010, (1) 17; L. CORNELIS, *Algemene theorie van de verbintenis*, Antwerpen, Intersentia, 2000, 199; W. VAN GERVEN en S. COVEMAECKER, *Verbintenissenrecht*, Leuven, Acco, 2001, 313-314.

<sup>158</sup> H. DE WAELE, "Optieclausule in contract betaalde sportbeoefenaar", *NJW* 2004, (646) 651; H. DE WAELE, "De optieclausule: een paard van Troje voor het overeenkomstenrecht?" (noot onder arbeidshof Antwerpen 9 februari 2005), *RW* 2006-07, (1320) 1325.

<sup>159</sup> In zijn tweede vorm.

130. De partijbeslissing kan omschreven worden als de rechtsfiguur die het mogelijk maakt dat één van de partijen in een meerpartijenverhouding, op wettelijke of op consensuele basis, de mogelijkheid geniet om op bindende wijze eenzijdig de inhoud van die meerpartijenverhouding vast te stellen of te wijzigen.<sup>160</sup>

131. Uit deze definitie zou afgeleid kunnen worden dat het hier zou gaan om een zuivere potestatieve voorwaarde die door artikel 1174 BW verboden wordt. Dit is echter niet het geval, aangezien de partijbeslissing meestal betrekking zal hebben op de constitutieve elementen van een overeenkomst, terwijl de voorwaarde een accessoir karakter heeft en dus nooit kan slaan op de verwezenlijking van een van de constitutieve bestanddelen van de overeenkomst.<sup>161</sup>

## **b. Wettelijk geregeld?**

132. Niettegenstaande de wetgever in een aantal wettelijke bepalingen gebruikmaakt van de partijbeslissing<sup>162</sup> of haar in andere wetsbepalingen zelfs verbiedt<sup>163</sup>, wordt de rechtsfiguur van de partijbeslissing niet wettelijk geregeld.<sup>164</sup>

## **c. Geldigheidsvoorwaarden**

### **i. Met betrekking tot het beding**

133. Indien het beding op consensuele basis in een overeenkomst opgenomen wordt, moet het voldoen aan de algemene vereisten van het verbintenissenrecht.<sup>165</sup> Het belangrijkste is

---

<sup>160</sup> G. BAERT en S. DE COSTER, "Aspecten van procesrechtelijk bouwrecht – De nood aan (zeer) dringende vaststellingen en onderzoeken op de bouwplaats", *T. Aan.* 1995, (223) 243; K. VANDERSCHOT, "De bindende derdenbeslissing en de partijbeslissing in België en Nederland" in J. SMITS en S. STIJS (eds.), *Inhoud en werking van de overeenkomst naar Belgisch en Nederlands recht*, Antwerpen, Intersentia, 2005, (425) 442; J. RONSE, "Marginale toetsing in het privaatrecht", *TPR* 1977, (207) 212; I. SAMOY en A. MAES, "Over het beding dat bevoegdheid verleent om een partijbeslissing te nemen en de vraag of de opname van objectieve criteria noodzakelijk is voor de rechtsgeldigheid ervan" (noot onder Gent 13 oktober 2008), *TBBR* 2010, (309) 310; P. WERY, "Partijbeslissing et règlement d'un concours" (noot onder Luik 11 juni 1996), *JLMB* 1997, (1525) 1525.

<sup>161</sup> I. SAMOY en A. MAES, "Over het beding dat bevoegdheid verleent om een partijbeslissing te nemen en de vraag of de opname van objectieve criteria noodzakelijk is voor de rechtsgeldigheid ervan" (noot onder Gent 13 oktober 2008), *TBBR* 2010, (309) 311.

<sup>162</sup> Voorbeelden van een wettelijke partijbeslissing vinden we onder meer in artikel 31 Wetboek Vennootschappen en in artikel 446ter Gerechtelijk Wetboek.

<sup>163</sup> Artikel 74, 2°-6° wet 6 april 2010 betreffende marktpraktijken en consumentenbescherming, *BS* 12 april 2010 en artikel 30 wet 12 juni 1991 op het consumentenkrediet, *BS* 9 juli 1991.

<sup>164</sup> K. VANDERSCHOT, "De sanctionering van abusieve partijbeslissingen genomen bij contractuele wanprestatie: de verschillende gedaantes van de matigende werking van de goede trouw", *TBBR* 2005, (87) 88.

dat partijen daadwerkelijk aan een van hen de mogelijkheid tot het nemen van een bindende partijbeslissing hebben willen geven. Indien die (uitdrukkelijke of stilzwijgende) wilsovereenstemming niet kan worden vastgesteld of gebrekkig is, zal de partijbeslissing geen uitwerking hebben.<sup>166</sup>

134. In bepaalde gevallen heeft de wetgever echter verboden dat er een beding tot partijbeslissing wordt opgenomen.<sup>167</sup> Daarnaast wordt artikel 1591 BW zo geïnterpreteerd dat het verboden is voor partijen om in een koopovereenkomst de vaststelling van de koopprijs het voorwerp van een partijbeslissing te laten uitmaken.<sup>168</sup>

## **ii. Met betrekking tot de partijbeslissing**

135. De partijbeslissing dient genomen te worden door de hiertoe bevoegde partij. Wat die partij kan beslissen, zal in grote mate afhangen van hetgeen partijen gestipuleerd hebben bij het opstellen van het beding. Zij kunnen namelijk overeengekomen zijn dat de bevoegde partij slechts onder bepaalde voorwaarden zijn partijbeslissing mag uitoefenen. Zijn zij daarentegen niets overeengekomen, dan beschikt de bevoegde partij over een ruime beslissingsbevoegdheid, met die nuance dat hij deze bevoegdheid te goeder trouw moet uitoefenen.<sup>169</sup>

## **d. Objectieve criteria vereist?**

136. Artikel 1108 BW stelt dat iedere geldige overeenkomst aan vier vereisten moet voldoen: de toestemming van de partij die zich verbindt, haar bekwaamheid om contracten aan te gaan, een bepaald voorwerp als inhoud van de verbintenissen en een geoorloofde oorzaak van de verbintenis.

---

<sup>165</sup> W. GOOSSENS, *Aanneming van werk: het gemeenrechtelijk dienstencontract*, Brugge, Die Keure, 2003, 300.

<sup>166</sup> K. VANDERSCHOT, "De sanctionering van abusieve partijbeslissingen genomen bij contractuele wanprestatie: de verschillende gedaantes van de matigende werking van de goede trouw", *TBBR* 2005, (87) 90.

<sup>167</sup> Zie bv. Artikel 74, 2<sup>o</sup>-6<sup>o</sup> WMPC en artikel 30 Consumentenkrediet.

<sup>168</sup> I. SAMOY en A. MAES, "Over het beding dat bevoegdheid verleent om een partijbeslissing te nemen en de vraag of de opname van objectieve criteria noodzakelijk is voor de rechtsgeldigheid ervan" (noot onder Gent 13 oktober 2008), *TBBR* 2010, (309) 311; M. E. STORME, "De bepaling van het voorwerp van een verbintenis bij partijbeslissing", *TPR* 1988, (1259) 1271.

<sup>169</sup> Voorz. Kh. Antwerpen 24 juli 2002, *Bank.Fin.R.* 2002, 298; H. DE WAELE, "Optieclausule in contract betaalde sportbeoefenaar", *NJW* 2004, (646) 652; K. VANDERSCHOT, "De bindende derdenbeslissing en de partijbeslissing in België en Nederland" in J. SMITS en S. STUJNS (eds.), *Inhoud en werking van de overeenkomst naar Belgisch en Nederlands recht*, Antwerpen, Intersentia, 2005, (425) 445.

137. Het probleem bij de partijbeslissing situeert zich bij de vereiste van een bepaald of bepaalbaar voorwerp. Men kan immers stellen dat de zuivere partijbeslissing tot gevolg heeft dat het voorwerp niet bepaald of bepaalbaar is, zodat de geldigheid van de overeenkomst in het gedrang komt. Om dit te verhinderen, zouden er objectieve criteria moeten opgenomen worden waarbinnen de bevoegde partij haar partijbeslissing kan uitoefenen.<sup>170</sup> Dit houdt in dat de partijen bij het opstellen van de partijbeslissing, de mogelijke concrete invulling(en) ervan door de bevoegde partij voor ogen moeten houden. Alleen op die manier kan men de gepaste criteria opnemen, op basis waarvan de bevoegde partij het voorwerp van de overeenkomst kan vaststellen. Daarnaast moet het gaan om objectieve criteria, in die zin dat de niet-bevoegde partij genoegzaam weet waaraan hij zich kan verwachten. De criteria mogen dus niet subjectief door de bevoegde partij ingevuld worden.<sup>171</sup>

138. Deze opvatting dient echter afgewezen te worden. De figuur van de partijbeslissing erkent namelijk dat partijen op basis van de wilsautonomie kunnen overeenkomen dat aan één van hen de mogelijkheid wordt toegekend om eenzijdig het voorwerp van de overeenkomst te kunnen bepalen, zonder hierbij onderworpen te zijn aan bepaalde voorwaarden.<sup>172</sup> Anders oordelen, zou onrecht aandoen aan die wilsautonomie en leiden tot een verdere verkleutering van het overeenkomstenrecht, waarbij contractspartijen al te beschermend aan het handje worden gehouden. Bovendien is het zo dat de bevoegde partij binnen de grenzen van de goede trouw moet blijven, zodat een controle *a posteriori* van zijn beslissing mogelijk is.<sup>173</sup>

---

<sup>170</sup> Gent 13 oktober 2008, *TBBR* 2010, 307; Gent 21 september 2009, *NJW* 2010, 798; L. CORNELIS, "Het mijnenveld rond de bindende derden- of partijbeslissing", *TPR* 2004, (69) 79; P.-A. FORIERS, "L'objet et la cause du contrat" in X. DIEUX, M. FONTAINE, P.-A. FORIERS, F. 'T KINT, C. PARMENTIER en P. VAN OMMESLAGHE (eds.), *Les obligations contractuelles*, Brussel, Bruylant, 1984, (99) 136-137.

<sup>171</sup> L. CORNELIS, "Het mijnenveld rond de bindende derden- of partijbeslissing", *TPR* 2004, (69) 81-82.

<sup>172</sup> E. DIRIX en A. VAN OEVELEN, "Kroniek van het verbintenissenrecht (1985-1992)", *RW* 1992-93, (1209) 1219; R. KRUIHOF, H. BOCKEN, F. DE LY en B. DE TEMMERMAN, "Overzicht van rechtspraak (1981-1992). Verbintenissen", *TPR* 1994, (171) 365; ; S. STIJNS, *Leerboek Verbintenissenrecht*, I, Brugge, Die Keure, 2005, 99; A. VAN OEVELEN, "Overmachts- en herzieningsbedingen in het gemene recht en in overeenkomsten met consumenten" in S. STIJNS en K. VANDERSCHOT (eds.), *Contractuele clausules rond de (niet-)uitvoering en de beëindiging van contracten*, Antwerpen, Intersentia, 2006, (267) 279; P. VAN OMMESLAGHE, "Actualité du droit des obligations. L'objet et la cause des contrats" in P.-A. FORIERS (ed.), *Actualité du droit des obligations*, Brussel, Bruylant, 2005, (39) 46-47.

<sup>173</sup> E. DIRIX en A. VAN OEVELEN, "Kroniek van het verbintenissenrecht (1985-1992)", *RW* 1992-93, (1209) 1219; M. E. STORME, "De bepaling van het voorwerp van een verbintenis bij partijbeslissing", *TPR* 1988, (1259) 1263-1264.

#### e. Controle *a posteriori*

139. Zoals hierboven al aangehaald, kan de partijbeslissing aan een controle *a posteriori* onderworpen worden. De bedoeling van deze controle is onderzoeken of de partijbeslissing te goeder trouw werd genomen en of de bevoegde partij bij het nemen van de partijbeslissing geen rechtsmisbruik beging.<sup>174</sup>

140. Bij deze controle *a posteriori* beoordeelt de rechter of voldaan is aan zowel de formele als de inhoudelijke geldigheidsvoorwaarden van de partijbeslissing. Bij het nagaan van de formele geldigheid van de partijbeslissing wordt er onder andere onderzocht of de partijbeslissing uitging van de bevoegde partij, of de partijen daadwerkelijk overeenstemming hadden bereikt met betrekking tot het verlenen van de partijbeslissing, of de wetgever het opnemen van een partijbeslissing in die materie niet verboden had en of er voldaan was aan de voorwaarden die partijen eventueel zelf nog ingelast hadden in het beding. Bij het controleren van de inhoudelijke geldigheid van de partijbeslissing volgt er de eigenlijke toetsing aan de goede trouw en zal de rechter verifiëren of de bevoegde partij zijn beslissing op een kennelijk redelijke of billijke manier genomen heeft.<sup>175</sup> Het gaat dus slechts om een marginale controle.<sup>176</sup>

141. Indien bij de controle *a posteriori* blijkt dat de genomen partijbeslissing ingaat tegen de formele geldigheidvoorwaarden kan de rechter haar zonder gevolgen verklaren.<sup>177</sup> Indien ze ingaat tegen het beginsel van de goede trouw, kan de rechter deze matigen. Dit is echter enkel het geval wanneer de bevoegde partij misbruik heeft gemaakt van zijn bevoegdheid

---

<sup>174</sup> Gent 21 september 2009, *NJW* 2010, 798; Voorz. Kh. Antwerpen 24 juli 2002, *Bank.Fin.R.* 2002, 298; P.-A. FORIERS, "Pacta sunt servanda (portée et limites)" in P.-A. FORIERS, A. DE SCHOUTHEETE en D. D'HOOGHE (eds.), *Tendensen in het bedrijfsrecht: de eenzijdige wijziging van het contract*, Brussel, Bruylant, 2003, (3) 36; J. GERMAIN, "La fixation unilatérale du prix dans les contrats d'activité, une application particulière de la partijbeslissing", *TBBR* 2009, (24) 28.

<sup>175</sup> K. VANDERSCHOT, "De sanctionering van abusieve partijbeslissingen genomen bij contractuele wanprestatie: de verschillende gedaantes van de matigende werking van de goede trouw", *TBBR* 2005, (87) 92; I. SAMOY en A. MAES, "Over het beding dat bevoegdheid verleent om een partijbeslissing te nemen en de vraag of de opname van objectieve criteria noodzakelijk is voor de rechtsgeldigheid ervan" (noot onder Gent 13 oktober 2008), *TBBR* 2010, (309) 313.

<sup>176</sup> W. GOOSSENS, *Aanneming van werk: het gemeenrechtelijk dienstencontract*, Brugge, Die Keure, 2003, 508; P. WERY, "Partijbeslissing et règlement d'un concours" (noot onder Luik 11 juni 1996), *JLMB* 1997, (1525) 1526.

<sup>177</sup> K. VANDERSCHOT, "De bindende derdenbeslissing en de partijbeslissing in België en Nederland" in J. SMITS en S. STIJNS (eds.), *Inhoud en werking van de overeenkomst naar Belgisch en Nederlands recht*, Antwerpen, Intersentia, 2005, (425) 447.

tot het nemen van een partijbeslissing.<sup>178</sup> Met andere woorden, slechts wanneer de partijbeslissing genomen werd “op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van een normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en bezorgd persoon.”<sup>179</sup> De rechter kan zijn matigingsbevoegdheid op verschillende manieren invullen: hij kan de abusieve partijbeslissing terugbrengen tot een normale partijbeslissing of hij kan aan de bevoegde partij het recht ontzeggen om een beroep te doen op de partijbeslissing.<sup>180</sup>

#### **f. Kwalificatie van het eenzijdig optiebeding als een partijbeslissing?**

142. Kunnen we nu, gelet op het voorgaande, het eenzijdig optiebeding kwalificeren als een partijbeslissing? Hierbij dienen we een onderscheid te maken naargelang de vorm die het eenzijdig optiebeding heeft aangenomen. In zijn eerste vorm gaat het ontegensprekelijk om een partijbeslissing, aangezien aan één partij, op consensuele basis, de bevoegdheid wordt toegekend om op bindende wijze eenzijdig de duur van de bestaande voetbalovereenkomst te wijzigen. In zijn tweede vorm daarentegen, kunnen we de kwalificatie als partijbeslissing niet aannemen. Hier wordt er immers niet aan één van de partijen de mogelijkheid verleend om op bindende wijze eenzijdig de inhoud van de bestaande voetbalovereenkomst vast te stellen of te wijzigen. Integendeel, bij deze tweede vorm zijn beide partijen overeengekomen dat de voetbalclub de keuze heeft om zelf te beslissen of het overgaat tot het sluiten van een nieuwe voetbalovereenkomst, waarvan de essentiële elementen al op voorhand zijn vastgesteld en goedgekeurd door zowel voetbalclub als speler.

### **4. Het aanbod**

#### **a. Begrip**

143. Het aanbod kan gedefinieerd worden als een contractvoorstel dat uitgaat van één contractpartij en alle bestanddelen bevat die noodzakelijk zijn voor het doen tot stand

---

<sup>178</sup> Cass. 17 mei 1990, *Arr.Cass.* 1989-90, 1188, *Pas.* 1990, 1061, *RW* 1990-91, 1085, *RCJB* 1990, 595, noot HEENEN en *TBH* 1991, 207, noot CNUUDE.

<sup>179</sup> Cass. 10 september 1971, *Arr.Cass.* 1972, 31, concl. W. GANSHOF VAN DER MEERSCH, *Pas.* 1972, 28, noot W.G., *RCJB* 1976, 300, noot P. VAN OMMESLAGHE.

<sup>180</sup> Cass. 16 december 1982, *Arr.Cass.* 1982-83, 518 en *Pas.* 1983, 472; Cass. 11 juni 1992, *Arr.Cass.* 1991-92, 965, *Pas.* 1992, 898 en *RW* 1992-93, 373; Cass. 8 februari 2001, *Arr.Cass.* 2001, 245, *Pas.* 2001, 244 en *RW* 2001-02, 778, noot A. VAN OEVELEN.

komen van een overeenkomst, zodat de loutere aanvaarding van de wederpartij het ontstaan van de overeenkomst met zich meebrengt.<sup>181</sup>

## **b. Kenmerken**

144. Het aanbod omvat zowel een objectief als een subjectief aspect. Beide aspecten moeten cumulatief aanwezig zijn, eer we kunnen spreken van een geldig aanbod.

### **i. Objectief aspect**

145. Het objectieve aspect van het aanbod slaat op de aanwezigheid van de essentiële en substantiële bestanddelen van de te sluiten overeenkomst. De essentiële bestanddelen zijn die zonder dewelke de beoogde overeenkomst niet rechtsgeldig gesloten kan worden.<sup>182</sup> Bij een benoemde overeenkomst zijn de essentiële bestanddelen wettelijk bepaald, terwijl ze bij een onbenoemde overeenkomst slaan op die bestanddelen die onontbeerlijk zijn voor de realisering van het economische doel van het contract.<sup>183</sup> De substantiële bestanddelen zijn dan weer die bestanddelen die, alhoewel niet essentieel, voor (één van) de contractpartijen toch van cruciaal belang zijn. Partijen kunnen de substantiële bestanddelen, binnen de grenzen van de wilsautonomie, vrij bepalen.<sup>184</sup>

### **ii. Subjectief aspect**

146. Het subjectieve aspect van het aanbod slaat op het feit dat de aanbieder de intentie moet hebben om een bindende rechtsverhouding te doen ontstaan. Of dit het geval is, dient afgeleid te worden uit de feitelijke omstandigheden.<sup>185</sup>

## **c. Duur**

---

<sup>181</sup> Cass. 23 september 1969, *Arr.Cass.* 1970, 84, *Pas.* 1970, 73, *RW* 1969-70, 713 en *RCJB* 1971, 216, noot Y. SCHOENTJES-MERCHERS; Cass. 16 juni 2005, *Pas.* 2005, 1339, *Res.Jur.Imm.* 2006, 64 en *Rev.Not.B.* 2005, 608; R. KRUIHOF, H. BOCKEN, F. DE LY en B. DE TEMMERMAN, "Overzicht van rechtspraak (1981-1992). Verbintenissen", *TPR* 1994, (171) 305.

<sup>182</sup> L. CORNELIS, "Het aanbod bij het tot stand komen van overeenkomsten", *TBH* 1983, (6) 18.

<sup>183</sup> B. WYLLEMAN, "Kanttekeningen bij de leer van de bindende kracht van het aanbod", *TBBR* 1994, (463) 468-472.

<sup>184</sup> C. CAUFFMAN, *De verbindende eenzijdige belofte*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 251.

<sup>185</sup> A. DE BOECK, "Totstandkoming van overeenkomsten. Aanbod en aanvaarding" in E. DIRIX en A. VAN OEVLEN (eds.), *Bijzondere overeenkomsten. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Mechelen, Kluwer, 2008, [www.jura.be](http://www.jura.be), 11-12.

147. Met betrekking tot de duur van het aanbod kunnen er zich twee situaties voordoen. In het eerste geval heeft de aanbieder zelf een termijn aangegeven gedurende dewelke zijn aanbod van kracht blijft. De aanbieder beschikt immers, op grond van de wilsautonomie, over de mogelijkheid om zowel de aanvangs- als de einddatum van het aanbod te bepalen.<sup>186</sup> Hierbij dient evenwel opgemerkt te worden dat de aanvangsdatum zich niet mag situeren voor het daadwerkelijk ontstaan van het aanbod, aangezien men anders in de paradoxale toestand terechtkomt waar de aanvaarding zich kan voordoen vooraleer er een aanbod is gedaan.<sup>187</sup> Kijken we nu naar het tweede geval, waar de aanbieder geen termijn heeft bepaald. Het aanbod neemt hier een aanvang vanaf het moment waarop ze door de wederpartij is ontvangen en neemt een einde wanneer een redelijke termijn verstreken is. Deze redelijke termijn wordt, op grond van concrete omstandigheden, vastgesteld door de rechter.<sup>188</sup>

148. De duur van het aanbod hangt ook af van andere factoren. Zo zal het aanbod ophouden te bestaan indien het afgewezen wordt door de wederpartij, indien het voorwerp van het aanbod tenietgaat door overmacht en indien het aanbod aangetast is door wilsgebreken.<sup>189</sup> Daarentegen hebben het overlijden evenals de onbekwaamheid van zowel de aanbieder als de wederpartij geen effect op de duur van het aanbod, tenzij het aanbod *intuitu personae* gedaan werd.<sup>190</sup>

## **d. Gevolgen**

### **i. Inleiding**

---

<sup>186</sup> M. VANWIJCK-ALEXANDRE en A. MAHY-LECLERCQ, "Le processus de la formation du contrat: aspects juridiques" in KONINKLIJKE FEDERATIE VAN BELGISCHE NOTARISSEN (ed.), *Vastgoedbemiddeling: de inbreng van het notariaat*, Brussel, Bruylant, 1998, (103) 168.

<sup>187</sup> C. CAUFFMAN, *De verbindende eenzijdige belofte*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 261-262.

<sup>188</sup> Art. 2281 BW; L. CORNELIS, "Het aanbod bij het tot stand komen van overeenkomsten", *TBH* 1983, (6) 31; R. KRUIHOF, H. BOCKEN, F. DE LY en B. DE TEMMERMAN, "Overzicht van rechtspraak (1981-1992). Verbintenissen", *TPR* 1994, (171) 311.

<sup>189</sup> A. DE BOECK, "Totstandkoming van overeenkomsten. Aanbod en aanvaarding" in E. DIRIX en A. VAN OEVELEN (eds.), *Bijzondere overeenkomsten. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Mechelen, Kluwer, 2008, [www.jura.be](http://www.jura.be), 19-20.

<sup>190</sup> L. CORNELIS, "Het aanbod bij het tot stand komen van overeenkomsten", *TBH* 1983, (6) 41-42; A. VAN OEVELEN, "Juridische verhoudingen en aansprakelijkheid bij onderhandelingen over (commerciële) contracten", *DAOR* 1990, (43) 47; M. VANWIJCK-ALEXANDRE en A. MAHY-LECLERCQ, "Le processus de la formation du contrat: aspects juridiques" in KONINKLIJKE FEDERATIE VAN BELGISCHE NOTARISSEN (ed.), *Vastgoedbemiddeling: de inbreng van het notariaat*, Brussel, Bruylant, 1998, (103) 167-168.



149. Het aanbod brengt twee rechtsgevolgen met zich mee: enerzijds creëert het voor de wederpartij de mogelijkheid om door zijn loutere aanvaarding een bindende overeenkomst te doen ontstaan, anderzijds is de aanbieder gebonden door zijn aanbod en kan hij het in principe niet meer herroepen.<sup>191</sup>

### **ii. De mogelijkheid om door aanvaarding een bindende overeenkomst te doen ontstaan**

150. Zoals hierboven al werd betoogd, leidt de loutere aanvaarding van de wederpartij tot het ontstaan van een bindende overeenkomst. Deze stelling dient evenwel verfijnd te worden. Zo zorgt enkel een veruitwendigde aanvaarding, d.i. een aanvaarding die door de aanbieder ontvangen wordt, voor het ontstaan van een bindende overeenkomst.<sup>192</sup> Daarnaast dient de aanvaarding ook tijdig door de wederpartij te zijn gegeven. Dit houdt in dat ze de aanbieder moet bereiken vóór de einddatum van de door hem aangegeven aanvaardingstermijn of, indien hieromtrent niets bepaald is, voordat een redelijke termijn verstreken is.<sup>193</sup>

### **iii. De onherroepelijkheid**

151. De aanbieder is gebonden door zijn aanbod en hij kan het in principe niet meer herroepen. De duur van de onherroepelijkheid van het aanbod is afhankelijk van de door de aanbieder aangegeven termijn of, indien hieromtrent niets is bepaald, van een redelijke termijn.<sup>194</sup> Een belangrijke kanttekening hierbij is dat de onherroepelijkheid slechts intreedt vanaf het moment dat de wederpartij op de hoogte is van het aanbod. Zolang dit nog niet het geval is, staat het de aanbieder vrij om zijn aanbod in te trekken.<sup>195</sup>

---

<sup>191</sup> C. CAUFFMAN, *De verbindende eenzijdige belofte*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 253; R. KRUIHOF, H. BOCKEN, F. DE LY en B. DE TEMMERMAN, "Overzicht van rechtspraak (1981-1992). Verbintenissen", *TPR* 1994, (171) 309.

<sup>192</sup> Cass. 16 juni 1960, *Pas.* 1960, 1190 en *RCJB* 1962, 301, noot J. HEENEN; Cass. 19 juni 1990, *Arr.Cass.* 1989-90, 1332, *Pas.* 1990, 1182, *RW* 1990-91, 750 en *Verkeersrecht* 1991, 5.

<sup>193</sup> Bergen 10 december 1985, *TBH* 1986, 670, noot C. PARMENTIER; W. VAN GERVEN en S. COVEMAECCKER, *Verbintenissenrecht*, Leuven, Acco, 2006, 157; B. WYLLEMAN, "Kanttekeningen bij de leer van de bindende kracht van het aanbod", *TBBR* 1994, (463) 479.

<sup>194</sup> C. CAUFFMAN, *De verbindende eenzijdige belofte*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 273; A. VAN OEVELEN, "Juridische verhoudingen en aansprakelijkheid bij onderhandelingen over (commerciële) contracten", *DAOR* 1990, (43) 46.

<sup>195</sup> Kh. Luik 9 juni 1967, *TBH* 1968, 313; A. DE BOECK, "Totstandkoming van overeenkomsten. Aanbod en aanvaarding" in E. DIRIX en A. VAN OEVELEN (eds.), *Bijzondere overeenkomsten. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Mechelen, Kluwer, 2008, [www.jura.be](http://www.jura.be), 18.

152. Met betrekking tot de vraag welke sanctie van toepassing is ingeval van schending van de onherroepelijkheid, bestaat discussie. Volgens een eerste strekking geeft de schending enkel aanleiding tot een schadevergoeding bij equivalent.<sup>196</sup> Een tweede strekking daarentegen pleit voor de totstandkoming van de overeenkomst, al zijn de meningen verdeeld of dit plaatsvindt op grond van de aanvaarding door de wederpartij of op grond van het herstel in natura.<sup>197</sup> Wij pleiten echter voor een gulden middenweg, die erin bestaat dat een tijdige aanvaarding in beginsel leidt tot de totstandkoming van de overeenkomst, tenzij de rechter van oordeel is dat deze sanctie onredelijk is.<sup>198</sup> Het zal dus steeds aan de rechter toekomen om te beslissen welke sanctie in een concreet geval van toepassing is, maar waarbij de voorkeur dient uit te gaan van de totstandkoming van de overeenkomst.

#### **e. Kwalificatie van het eenzijdig optiebeding als een aanbod?**

153. Kunnen we nu, gelet op het voorgaande, het eenzijdig optiebeding kwalificeren als een aanbod? Ook hier dienen we een onderscheid te maken tussen de twee verschillende vormen die het eenzijdig optiebeding kan aannemen. Kijken we naar de eerste vorm, dan kunnen we alleen maar tot het besluit komen dat het hier niet gaat over een aanbod. Er is immers geen sprake van een contractvoorstel dat uitgaat van een van beide partijen. Integendeel, de voetbalclub beschikt over de contractuele mogelijkheid om eenzijdig in te grijpen in de duur van de bestaande voetbalovereenkomst, zonder dat hierover een voorstel moet worden geformuleerd. Met betrekking tot de tweede vorm van het eenzijdig optiebeding is het beeld genuanceerder, maar ook hier komen we tot het besluit dat het niet gaat om een aanbod. De reden hiervoor ligt in het feit dat het aanbod een eenzijdige rechtshandeling is, terwijl het bij de tweede vorm van het eenzijdig optiebeding gaat om een overeenkomst. Het aanbod situeert zich hier voor het ontstaan van het eenzijdig optiebeding en slaat dus niet op het eenzijdig optiebeding zelf.

---

<sup>196</sup> L. CORNELIS, "Het aanbod bij het tot stand komen van overeenkomsten", *TBH* 1983, (6) 34-35; R. VANDEPUTTE, *De overeenkomst: haar ontstaan, haar uitvoering en verdwijning, haar bewijs*, Brussel, Larcier, 1977, 49.

<sup>197</sup> A. DE BOECK, "Totstandkoming van overeenkomsten. Aanbod en aanvaarding" in E. DIRIX en A. VAN OEVELEN (eds.), *Bijzondere overeenkomsten. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Mechelen, Kluwer, 2008, [www.jura.be](http://www.jura.be), 20-21; B. WYLLEMAN, "Kanttekeningen bij de leer van de bindende kracht van het aanbod", *TBBR* 1994, (463) 485-486.

<sup>198</sup> M. COIPEL, "La théorie de l'engagement par volonté unilatérale" (noot onder Cass. 18 december 1974), *RCJB* 1980, (65) 85; A. DE BOECK, "Totstandkoming van overeenkomsten. Aanbod en aanvaarding" in E. DIRIX en A. VAN OEVELEN (eds.), *Bijzondere overeenkomsten. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Mechelen, Kluwer, 2008, [www.jura.be](http://www.jura.be), 20-21.

## 5. De contractbelofte

### a. Begrip

154. De contractbelofte kan omschreven worden als een contract waarin de partijen overeenkomen dat aan één/meerdere/ieder van hen de mogelijkheid wordt verleend om, op basis van de wilsuiting en bindend voor de andere partijen, een nieuw contract tot stand te doen komen, waarvan de essentiële elementen bij het sluiten van de contractbelofte zijn vastgesteld.<sup>199</sup>

### b. Kenmerken

#### i. Eenzijdige consensuele overeenkomst

155. De contractbelofte is een eenzijdige consensuele overeenkomst, waarbij de eenzijdigheid slaat op het feit dat zij slechts verbintenissen inhoudt voor de belover ervan. Dit is slechts anders indien de belover van de contractbelofte een tegenprestatie verkrijgt.<sup>200</sup>

#### ii. Persoonlijk recht

156. De contractbelofte verstrekt de begunstigde ervan slechts een persoonlijk recht.<sup>201</sup>

#### iii. Accessorium van de hoofdovereenkomst?

157. De contractbelofte kan ingelast worden in een andere overeenkomst. Hieruit zou men kunnen besluiten dat de contractbelofte slechts een accessorium van de hoofdovereenkomst is en als zodanig beheerst wordt door de regels die hierop van

---

<sup>199</sup> Kh. Tongeren 18 mei 1978, *Limb.Rechts.* 1979, 28; H. DE WAELE, "De optieclausule: een paard van Troje voor het arbeidsovereenkomstenrecht?" (noot onder Arbh. Antwerpen 9 februari 2005), *RW* 2006-07, (1318) 1322; R. KRUIHOF, H. BOCKEN, F. DE LY en B. DE TEMMERMAN, "Overzicht van rechtspraak (1981-1992). Verbintenissen", *TPR* 1994, (171) 296; A. VAN OEVELEN, "Juridische verhoudingen en aansprakelijkheid bij onderhandelingen over (commerciële) contracten", *DAOR* 1990, (43) 60.

<sup>200</sup> Scheidsrechtelijke Uitspraak 30 juni 1980, *Rev.Not.B.* 1980, 478; A. CHRISTIAENS, "Art. 1589 BW" in E. DIRIX en A. VAN OEVELEN (eds.), *Bijzondere overeenkomsten. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Antwerpen, Kluwer, 1996, [www.jura.be](http://www.jura.be).

<sup>201</sup> Cass. 12 december 1991, *Arr.Cass.* 1991-92, 336, *Pas.* 1992, 284, *RW* 1992-93, 217 en *JLMB* 1993, 1320.

toepassing zijn. Niettemin oordeelt de rechtspraak en rechtsleer dat het in beginsel gaat om verschillende overeenkomsten waarop afzonderlijke regels van toepassing zijn.<sup>202</sup>

#### **iv. Eenzijdig of wederkerig**

158. De contractbelofte kan eenzijdig of wederkerig zijn. Het verschil ligt erin dat bij de eenzijdige contractbelofte slechts aan één partij de mogelijkheid wordt verleend om, op basis van zijn wilsuiking en bindend voor de andere partijen, een nieuw contract tot stand te doen komen, terwijl bij de wederkerige contractbelofte deze mogelijkheid aan alle partijen wordt toegekend.<sup>203</sup>

#### **c. Geldigheidsvoorwaarden**

##### **i. Algemeen**

159. Zoals iedere overeenkomst, dient ook de contractbelofte te voldoen aan de geldigheidsvoorwaarden die opgesomd worden in artikel 1108 BW: de toestemming van de partij die zich verbindt, haar bekwaamheid om contracten aan te gaan, een bepaald voorwerp als inhoud van de verbintenissen en een geoorloofde oorzaak van de verbintenis.

##### **(a) De wilsovereenstemming**

160. De geldigheidsvoorwaarde van de wilsovereenstemming houdt in dat de belover daadwerkelijk en vrij van wilsgebreken toegestemd heeft om een contractbelofte aan de wederpartij toe te kennen. Gaat het aanbod tot het verlenen van een contractbelofte echter uit van de belover ervan, dan zal de contractbelofte slechts tot stand komen na de aanvaarding door de wederpartij.<sup>204</sup>

##### **(b) De bekwaamheid**

---

<sup>202</sup> H. DE WAELE, "Optieclausule in contract betaalde sportbeoefenaar", *NJW* 2004, (646) 649; B. TILLEMANN, *Overeenkomsten. Deel 2. Bijzondere overeenkomsten. A. Verkoop. Deel I Totstandkoming en kwalificatie van de koop in Beginselen van Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, E. Story-Scientia, 2001, 210.

<sup>203</sup> R. KRUIHOF, H. BOCKEN, F. DE LY en B. DE TEMMERMAN, "Overzicht van rechtspraak (1981-1992). Verbintenissen", *TPR* 1994, (171) 296-297; A. VAN OEVELEN, "Juridische verhoudingen en aansprakelijkheid bij onderhandelingen over (commerciële) contracten", *DAOR* 1990, (43) 61.

<sup>204</sup> Scheidsrechtelijke Uitspraak 30 juni 1980, *Rev.Not.B.* 1980, 478; W. VAN GERVEN en S. COVEMAECCKER, *Verbintenissenrecht*, Leuven, Acco, 2006, 111.

161. De partijen moeten de bekwaamheid hebben om een contractbelofte aan te gaan. Deze bekwaamheid dient aanwezig te zijn bij het sluiten van de contractbelofte. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat er een andere oplossing geldt met betrekking tot het nieuwe contract dat ontstaat wanneer de begunstigde gebruikt maakt van de contractbelofte. In dat geval moet de bekwaamheid van de belover nog steeds beoordeeld worden op het tijdstip waarop de contractbelofte gesloten wordt, terwijl de bekwaamheid van de begunstigde slechts moet vaststaan op het ogenblik waarop hij de contractbelofte uitoefent.<sup>205</sup>

### **(c) Het voorwerp**

162. Het voorwerp van de contractbelofte is het nieuwe contract dat de begunstigde op basis van zijn wilsuiking tot stand kan doen komen. Dit voorwerp moet bestaan of kunnen bestaan, in de handel zijn, geoorloofd zijn en bepaald of bepaalbaar zijn.<sup>206</sup> Het bepaald of bepaalbaar zijn impliceert dat de essentiële elementen van het nieuwe contract bij het sluiten van de contractbelofte moeten zijn vastgesteld.<sup>207</sup>

### **(d) De oorzaak**

163. Als laatste geldigheidsvoorwaarde moet de contractbelofte ook een geoorloofde oorzaak hebben. Deze oorzaak kan liggen in een *animus donandi* of in het feit dat de belover van de contractbelofte er een belang bij heeft dat het nieuwe contract aangegaan wordt. Ze wordt getoetst bij het tot stand komen van de contractbelofte.<sup>208</sup>

## **ii. Bijzonder**

164. Naast de algemene geldigheidsvoorwaarden, gelden er voor de contractbelofte nog twee bijzondere geldigheidsvoorwaarden, een aangaande het type contract dat zij als voorwerp heeft en een aangaande de formaliteiten die door de partijen zelf bepaald zijn.

### **(a) Het type contract**

---

<sup>205</sup> Rb. Brugge 3 februari 1926, *Pas.* 1926, 96; B. TILLEMANS, *Overeenkomsten. Deel 2. Bijzondere overeenkomsten. A. Verkoop. Deel I Totstandkoming en kwalificatie van de koop in Beginselen van Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, E. Story-Scientia, 2001, 226-228.

<sup>206</sup> Art. 1126-1130 BW.

<sup>207</sup> A. CHRISTIAENS, "Art. 1589 BW" in E. DIRIX en A. VAN OEVEREN (eds.), *Bijzondere overeenkomsten. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Antwerpen, Kluwer, 1996, [www.jura.be](http://www.jura.be).

<sup>208</sup> B. TILLEMANS, *Overeenkomsten. Deel 2. Bijzondere overeenkomsten. A. Verkoop. Deel I Totstandkoming en kwalificatie van de koop in Beginselen van Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, E. Story-Scientia, 2001, 234.

165. De contractbelofte is nietig wanneer zij een contract als voorwerp heeft dat pas gesloten kan worden op voorwaarde dat er wettelijke formaliteiten, ter bescherming van een welbepaalde partij, in acht worden genomen.<sup>209</sup>

#### **(b) Door de partijen overeengekomen formaliteiten**

166. Zoals hierboven al geschreven is, is de contractbelofte een consensuele overeenkomst. Niettemin kunnen partijen overeenkomen dat de begunstigde van de contractbelofte, deze slechts geldig kan uitoefenen indien hij aan bepaalde formaliteiten heeft voldaan.<sup>210</sup>

#### **d. Duur**

167. Met betrekking tot de duur van de contractbelofte zijn er twee situaties denkbaar. Ofwel is er een termijn bepaald dan wel bepaalbaar gedurende dewelke de contractbelofte kan worden uitgeoefend, ofwel is er geen termijn bepaald. In het eerste geval is de belover, na het verstrijken van de termijn, van rechtswege niet meer gebonden aan zijn belofte.<sup>211</sup> In het tweede geval, waarbij dient opgemerkt te worden dat dit geen invloed heeft op de rechtsgeldigheid van de contractbelofte, zijn de meningen verdeeld.<sup>212</sup> Volgens een eerste strekking zal de contractbelofte slechts een einde nemen na een 'ingebrekestelling' waarin de belover een termijn stipuleert gedurende dewelke de contractbelofte dient uitgeoefend te worden. Indien de begunstigde niet akkoord gaat met de opgegeven termijn, kan hij de zaak voor de rechter brengen.<sup>213</sup> Volgens een tweede strekking zal de contractbelofte verstrijken na de, in artikel 2662bis vermelde, tienjarige verjaringstermijn.<sup>214215</sup> Een derde

---

<sup>209</sup> R. DEKKERS, *Handboek van burgerlijk recht*, II, Brussel, Bruylant, 1957, 57; H. DE WAELE, "Optieclausule in contract betaalde sportbeoefenaar", *NJW* 2004, (646) 648; R. VANDEPUTTE, *De overeenkomst: haar ontstaan, haar uitvoering en verdwijning, haar bewijs*, Brussel, Larcier, 1977, 44.

<sup>210</sup> R. KRUIHOF, H. BOCKEN, F. DE LY en B. DE TEMMERMAN, "Overzicht van rechtspraak (1981-1992). Verbintenissen", *TPR* 1994, (171) 301.

<sup>211</sup> D. DEVOS, "Chronique de jurisprudence. Les contrats (1980-1987). La vente", *JT* 1991, (161) 165.

<sup>212</sup> H. DE WAELE, "Optieclausule in contract betaalde sportbeoefenaar", *NJW* 2004, (646) 650; B. TILLEMANS, *Overeenkomsten. Deel 2. Bijzondere overeenkomsten. A. Verkoop. Deel I Totstandkoming en kwalificatie van de koop in Beginselen van Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, E. Story-Scientia, 2001, 261.

<sup>213</sup> Kh. Brussel 26 januari 1977, *TBH* 1977, 549.

<sup>214</sup> Hierbij dient opgemerkt te worden dat de tienjarige verjaringstermijn is ingesteld door de wet van 10 juni 1998 tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de verjaring, *BS* 17 juli 1998. Hiervoor gold er een gemeenrechtelijke verjaringstermijn van dertig jaar.

<sup>215</sup> H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge: principes, doctrine, jurisprudence*, II, Brussel, Bruylant, 1940, 479; P. VAN OMMESLAGHE, "Examen de jurisprudence (1974 à 1982). Les obligations", *RCJB* 1986, (33) 165.

strekking tenslotte stelt dat de contractbelofte een einde kan nemen via een eenzijdige opzegging die gepaard gaat met een redelijke opzeggingstermijn.<sup>216</sup>

168. De duur van de contractbelofte hangt ook af van andere factoren. Zo zal de contractbelofte ophouden te bestaan indien de begunstigde eraan verzaakt en indien het voorwerp van het nieuwe contract, dat tot stand zou komen door de uitoefening van de contractbelofte, tenietgaat. Daarentegen zorgen het faillissement van de belover evenals het overlijden en onbekwaam worden van zowel de belover als de begunstigde er niet voor dat de contractbelofte een einde neemt.<sup>217</sup>

## **e. Gevolgen**

### **i. Voor het uitoefenen van de contractbelofte**

169. Het verlenen van een contractbelofte houdt voor de belover ervan de verplichting in om, eens de contractbelofte uitgeoefend wordt, deze na te komen. Om dit te kunnen doen, zal hij er zorg voor moeten dragen dat hij geen daden stelt die de voltrekking van de nieuwe overeenkomst onmogelijk of onwenselijk maken. Om de begunstigde hiertegen te beschermen, beschikt deze over de mogelijkheid om bewarende maatregelen te nemen.<sup>218</sup>

### **ii. Na het uitoefenen van de contractbelofte**

170. Het uitoefenen van de contractbelofte leidt, zonder terugwerkende kracht, tot de totstandkoming van het nieuwe contract. De belover van de contractbelofte kan zich hiertegen niet verzetten. Indien hij dit toch doet, dan zal de begunstigde de gedwongen uitvoering ervan kunnen vorderen. Indien de belover de totstandkoming van het nieuwe

---

<sup>216</sup> B. TILLEMANS, *Overeenkomsten. Deel 2. Bijzondere overeenkomsten. A. Verkoop. Deel I Totstandkoming en kwalificatie van de koop in Beginselen van Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, E. Story-Scientia, 2001, 262.

<sup>217</sup> B. TILLEMANS, *Overeenkomsten. Deel 2. Bijzondere overeenkomsten. A. Verkoop. Deel I Totstandkoming en kwalificatie van de koop in Beginselen van Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, E. Story-Scientia, 2001, 263-266.

<sup>218</sup> R. DEKKERS, *Handboek van burgerlijk recht*, II, Brussel, Bruylant, 1957, 58; L. SIMONT, J. DE GAVERE en P.-A. FORIERS, "Examen de jurisprudence (1981 à 1991). Les contrats spéciaux", *RCJB* 1995, (107) 141; B. TILLEMANS, *Overeenkomsten. Deel 2. Bijzondere overeenkomsten. A. Verkoop. Deel I Totstandkoming en kwalificatie van de koop in Beginselen van Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, E. Story-Scientia, 2001, 242.

contract echter onmogelijk heeft gemaakt, zal de begunstigde enkel een schadevergoeding kunnen vorderen.<sup>219</sup>

#### **f. Kwalificatie van het eenzijdig optiebeding als een contractbelofte?**

171. Kunnen we nu, gelet op het voorgaande, het eenzijdig optiebeding kwalificeren als een contractbelofte? Zoals bij de vorige delen, dienen we een onderscheid te maken tussen de twee verschillende vormen die het eenzijdig optiebeding kan aannemen. Nemen we de eerste vorm, dan zien we dat deze vorm niet gekwalificeerd kan worden als een contractbelofte. Er is immers geen sprake van een contract waarin de partijen overeenkomen dat aan één/meerdere/ieder van hen de mogelijkheid wordt verleend om, op basis van de wilsuiting en bindend voor de andere partijen, een nieuw contract tot stand te doen komen. Integendeel, de voetbalclub beschikt over de contractuele mogelijkheid om eenzijdig in te grijpen in de duur van de bestaande voetbalovereenkomst, zonder dat er een nieuwe overeenkomst ontstaat. Voor de tweede vorm liggen de zaken echter anders. Hier kunnen we kort besluiten dat de tweede vorm die het eenzijdig optiebeding kan aannemen een contractbelofte uitmaakt. Dit omdat de tweede vorm volkomen beantwoordt aan de hierboven weergegeven definitie van de contractbelofte.

#### **6. Conclusie**

172. Na de toetsing van de kenmerken van de twee vormen van het eenzijdig optiebeding aan verschillende verbintenisrechtelijke figuren, zijn we tot de conclusie gekomen dat zowel de rechtsfiguur van de partijbeslissing als de rechtsfiguur van de contractbelofte beantwoorden aan de geschetste profielen van het eenzijdig optiebeding. De twee vormen die het eenzijdig optiebeding in de praktijk voornamelijk aanneemt, zijn dus geen rechtsfiguren *sui generis*. Dit impliceert dat we voor het beantwoorden van onze onderzoeksvraag<sup>220</sup> niet moeten nagaan of het eenzijdig optiebeding als rechtsfiguur *sui generis* onverenigbaar is met het arbeidsrecht, maar wel of de verbintenisrechtelijk geldige rechtsfiguren van de partijbeslissing en de contractbelofte verenigbaar zijn met het

---

<sup>219</sup> Cass. 9 januari 1975, *Arr.Cass.* 1975, 522 en *Pas.* 1975, 482; R. KRUIHOF, H. BOCKEN, F. DE LY en B. DE TEMMERMAN, "Overzicht van rechtspraak (1981-1992). Verbintenissen", *TPR* 1994, (171) 299; R. VANDEPUTTE, *De overeenkomst: haar ontstaan, haar uitvoering en verdwijning, haar bewijs*, Brussel, Larcier, 1977, 45-46.

<sup>220</sup> Is het eenzijdig optiebeding in voetbalcontracten verenigbaar met het Belgische arbeidsrecht?



arbeidsrecht. Vinden we het antwoord op deze vraag, dan hebben we meteen ook het antwoord op de vraag of het eenzijdig optiebeding verenigbaar is met het arbeidsrecht.

## **D. Toetsing van het eenzijdig optiebeding aan het Belgische arbeidsrecht**

### **1. Inleiding**

173. We zijn aanbeland bij het voornaamste deel van deze masterscriptie. Immers, het antwoord op onze onderzoeksvraag zal bepaald worden door het resultaat van de toetsing van het eenzijdig optiebeding aan het Belgische arbeidsrecht. Deze toetsing is nodig, vermits we in het begin van deze masterscriptie hebben gezien dat het eenzijdig optiebeding gestipuleerd wordt in het voetbalcontract dan wel hier zo nauw mee samenhangt, hetgeen als gevolg heeft dat het beding aan dezelfde wetgeving als het voetbalcontract onderhevig is. Dit betekent dat we moeten onderzoeken of het eenzijdig optiebeding verenigbaar is met het arbeidsrecht in het algemeen en met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars in het bijzonder.<sup>221</sup>

174. In het vorige deel hebben we gezien dat de twee vormen die het eenzijdig optiebeding in de praktijk aanneemt, gekwalificeerd kunnen worden als enerzijds een partijbeslissing en anderzijds een contractbelofte. In hetgeen volgt, gaan we na of beide rechtsfiguren verenigbaar zijn met het Belgische arbeidsrecht.

### **2. De toetsing van het eenzijdig optiebeding in zijn vorm als partijbeslissing aan het Belgische arbeidsrecht**

#### **a. Inleiding**

175. De geldigheid van de partijbeslissing wordt in het overeenkomstenrecht erkend. Hetgeen we nu gaan onderzoeken is of de rechtsfiguur van de partijbeslissing ook geldig gestipuleerd kan worden in het arbeidsrecht, en meer specifiek in de arbeidsovereenkomst.

---

<sup>221</sup> Hierbij dient nog opgemerkt te worden dat volgens de cao van 13 juni 2012 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer en het bondsreglement van de KBVB, het eenzijdig optiebeding slechts kan worden opgenomen in het contract van een voetballer die verbonden is door een deeltijdse of voltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. Dit bevestigt onze stelling dat het eenzijdig optiebeding onderworpen is aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.

Bij het oplossen van deze vraag, zijn er twee mogelijke redeneringen die gehanteerd kunnen worden, elk met verschillende gevolgen. De eerste redenering werd opgebouwd door bepaalde rechtsleer<sup>222</sup>, terwijl de tweede redenering van onze hand is. In wat volgt, bespreken we elk van deze redeneringen, evenals de gevolgen die ze inhouden. Eindigen doen we met het verantwoorden van onze keuze voor de tweede redenering. Bij dit alles dienen we op te merken dat we de term ‘partijbeslissing’ in dit deel vervangen door de term ‘wijzigingsbeding’, zoals voorgestaan door de rechtsleer.<sup>223</sup>

## **b. Eerste redenering: arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd?**

### **i. Inleiding**

176. De eerste redenering vertrekt vanuit de vraag of een arbeidsovereenkomst waarin een eenzijdig optiebeding, in de vorm van een wijzigingsbeding, is opgenomen, gekwalificeerd dient te worden als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Uit het antwoord op deze vraag, worden dan de gevolgen voor het eenzijdig optiebeding en de partijen bij de arbeidsovereenkomst afgeleid.

### **ii. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd?**

177. De arbeidsovereenkomst van de voetballer zal in de meeste gevallen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt gekenmerkt door de opname in de overeenkomst van een welomschreven dag of gebeurtenis, die op een vastgestelde datum dient te geschieden en waarna de partijen, onder voorbehoud van stilzwijgende verlenging, van hun wederkerige verbintenissen bevrijd zijn.<sup>224</sup> Met andere woorden, de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient met zekerheid te kunnen worden vastgesteld bij het aangaan van de overeenkomst.

---

<sup>222</sup> H. DE WAELE, “De optieclausule: een paard van Troje voor het arbeidsovereenkomstenrecht?” (noot onder Arbh. Antwerpen 9 februari 2005), *RW* 2006-07, (1320) 1324; H. VANDEKERCKHOVE, “Opletten met optieclausules”, *SportR.* 2008, (1382) 1383.

<sup>223</sup> D. CUYPERS, “De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden”, *Or.* 1990, (97) 99; K. DE GEYTER, “De eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst”, *Or.* 1985, (214) 215; F. HENDRICKX, “De inhoud van de arbeidsovereenkomst”, *TSR* 1998, bijzonder nummer, (77) 92; P. HUMBLET, M. RIGAUX, R. JANVIER, W. RAUWS en A. VAN REGENMORTEL, *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 91; O. VANACHTER, *Arbeidsrecht*, Leuven, Acco, 2008, 82; W. VAN EECHEOUTTE, “De ondraaglijke onveranderlijkheid van de arbeidsovereenkomst” in W. VAN EECHEOUTTE en M. RIGAUX (eds.), *Sociaal Recht: niets dan uitdagingen*, Gent, Mys en Breesch, 1996, (11) 24.

<sup>224</sup> Cass. 22 november 1957, *JT* 1960, 190; Cass. 21 maart 1988, *Arr.Cass.* 1987-88, 944, *Pas.* 1988, 869 en *RW* 1988-89, 122.

Daarbij komt nog dat het verstrijken van de einddatum niet mag afhangen van de wil van de partijen.<sup>225</sup>

178. Door het stipuleren van een wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst, kan de einddatum van de arbeidsovereenkomst echter niet met zekerheid worden vastgesteld bij het aangaan ervan. Immers, de einddatum zal verschillend zijn al naargelang de werkgever al dan niet gebruikt maakt van de mogelijkheid, die het wijzigingsbeding hem toekent, om de duur van de arbeidsovereenkomst te verlengen. Het gevolg hiervan is dan ook dat de arbeidsovereenkomst niet gekwalificeerd kan worden als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.<sup>226</sup> Het feit dat de arbeidsovereenkomst hier voor een maximumduur wordt aangegaan, zijnde de duur van de arbeidsovereenkomst na uitoefening van het wijzigingsbeding, doet geen afbreuk aan deze kwalificatie. Zowel een meerderheid van de rechtsleer als het Hof van Cassatie aanvaarden immers de geldigheid van een ontbindende tijdsbepaling in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en stellen dat de opname van een ontbindende tijdsbepaling de kwalificatie van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet wijzigt.<sup>227</sup>

### iii. Gevolgen van de kwalificatie

179. Het eerste gevolg van de kwalificatie van de voetbalovereenkomst met een eenzijdig optiebeding, in de vorm van een wijzigingsbeding, als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is dat het eenzijdig optiebeding rechtsgeldig kan worden bedongen in een voetbalovereenkomst. Althans, voor zover men via het inlassen van het eenzijdig optiebeding niet de bedoeling zou hebben om de dwingende regels van de opzeg te ontduiken. Dit is niet het geval wanneer de duur van de termijn, die ligt tussen de uiterste datum waarop de werkgever zich op de optie kan beroepen en de laatste dag van de initiële duur van de voetbalovereenkomst, minstens correspondeert aan de in de wet gestipuleerde

---

<sup>225</sup> Cass. 22 november 1957, *JT* 1960, 190; Arbh. Antwerpen 18 april 1991, *RW* 1991-92, 472.

<sup>226</sup> Cass. 23 september 1991, *Arr.Cass.* 1991-92, 83 en *Pas.* 1992, 69.

<sup>227</sup> Cass. 19 november 1964, *Pas.* 1965, 277 en *TSR* 1965, 40; Cass. 6 april 1998, *Arr.Cass.* 1998, 420, *Pas.* 1998, 443, *JTT* 1999, 340 en *RW* 1998-99, 846; Cass. 8 december 2003, *RW* 2004-05, 1501; H. LENAERTS en B. DUBOIS, "Overzicht van rechtspraak (1961-65). Arbeidsovereenkomsten", *TPR* 1967, (503) 519; W. RAUWS, *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, Antwerpen, Kluwer, 1987, 471.

opzegtermijn.<sup>228</sup> Aangezien voetballers moeten worden beschouwd als bedienden<sup>229</sup>, vinden we deze opzegtermijnen terug in artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.<sup>230</sup>

180. Het tweede gevolg van de kwalificatie van de voetbalovereenkomst met een eenzijdig optiebeding, in de vorm van een wijzigingsbeding, als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is dat de voetbalovereenkomst door zowel werknemer als werkgever eenzijdig kan worden beëindigd mits naleving van een opzegtermijn. Ook deze opzegtermijnen vinden we terug in artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

### **c. Tweede redenering: artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**

#### **i. Inleiding**

181. De tweede redenering toetst het eenzijdig optiebeding, in de vorm van een wijzigingsbeding, aan artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Uit het resultaat van deze toetsing worden dan de gevolgen voor het eenzijdig optiebeding afgeleid.

#### **ii. Artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten<sup>231</sup>**

##### **(a) Algemeen: de bindende kracht van de arbeidsovereenkomst**

182. Aangezien het overeenkomstenrecht doorwerkt in het arbeidsrecht, is het beginsel van de bindende kracht van de overeenkomst uit artikel 1134, lid 1 BW in principe ook van toepassing op de arbeidsovereenkomst.<sup>232</sup> Dit belet echter niet dat partijen, op grond van

---

<sup>228</sup> H. DE WAELE, "De optieclausule: een paard van Troje voor het arbeidsovereenkomstenrecht?" (noot onder Arbh. Antwerpen 9 februari 2005), *RW* 2006-07, (1320) 1324; L. NELIS en W. RAUWS, "Enkele beschouwingen over de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars" in J. VAN DEN HEUVEL (ed.), *Liber Amicorum Jozef Van Den Heuvel*, Antwerpen, Kluwer, 1999, (345) 355-356; H. VANDEKERCKHOVE, "Opletten met optieclausules", *SportR.* 2008, (1382) 1383.

<sup>229</sup> Zie voetnoot 26.

<sup>230</sup> Artikel 5 wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars kan niet worden gebruikt, aangezien er nog geen Koninklijk Besluit is dat de in dit artikel bedoelde termijn vaststelt.

<sup>231</sup> Hierna afgekort als Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>232</sup> Cass. 20 december 1993, *Arr.Cass.* 1993, 1085, *Pas.* 1993, 1087, *RW* 1995-96, 41, *Soc.Kron.* 1994, 105 en *JTT* 1994, 437; N. GUNDT en W. RAUWS, "De wijziging van arbeidsovereenkomsten volgens Frans, Belgisch en Nederlands recht", *TSR* 2010, (205) 239.

artikel 1134, lid 2 BW en voor zover aan welbepaalde voorwaarden wordt voldaan, een wijzigingsbeding kunnen inlassen in hun arbeidsovereenkomst.

### **(b) Bijzonder: het recht om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen**

183. Artikel 25 van de Arbeidsovereenkomstenwet stipuleert dat *“het beding waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt om de voorwaarden van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen, nietig is.”* Uit deze bewoordingen zou men kunnen afleiden dat het gebruik van het wijzigingsbeding uitgesloten is. Dit was echter buiten het Hof van Cassatie gerekend, dat in zijn arrest van 14 oktober 1991 oordeelde dat het verbod van artikel 25 Arbeidsovereenkomstenwet slechts slaat op bedingen die de werkgever toelaten om een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst te wijzigen.<sup>233</sup> Het gevolg hiervan is dat een wijzigingsbeding, waarbij de partijen overeenkomen dat de werkgever de niet-essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst kan veranderen, toegelaten is.<sup>234</sup>

184. Voor de geldigheid van het wijzigingsbeding is het dus van fundamenteel belang om te weten welke bestanddelen van een arbeidsovereenkomst als essentieel worden beschouwd. In de rechtspraak en rechtsleer worden volgende bestanddelen als essentieel gezien: het loon, de arbeid en de arbeidstijd.<sup>235</sup> Ook de plaats waar men de arbeid dient uit te oefenen, wordt beschouwd als een essentieel bestanddeel, tenzij de partijen anders overeengekomen zijn.<sup>236</sup> Daarnaast kunnen de partijen ook zelf overeenkomen of zij een bestanddeel van de arbeidsovereenkomst als essentieel wensen te kwalificeren.<sup>237</sup>

185. Als het wijzigingsbeding geldig is en de werkgever van zijn recht gebruik wenst te maken om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen, dan kan hij dit niet onverkort doen.

---

<sup>233</sup> Cass. 14 oktober 1991, *Arr.Cass.* 1991-92, 145, *Pas.* 1992, 120, *JTT* 1991, 464, *TSR* 1991, 423 en *RW* 1991-92, 809.

<sup>234</sup> Cass. 14 oktober 1991, *Arr.Cass.* 1991-92, 145, *Pas.* 1992, 120, *JTT* 1991, 464, *TSR* 1991, 423 en *RW* 1991-92, 809; H. FUNCK en J. DEGRAUWE, “Modification unilatérale du contrat de travail et convention-loi” (noot onder Cass. 20 december 1993), *Soc.Kron.* 1994, (106) 106.

<sup>235</sup> Cass. 17 mei 1993, *Arr.Cass.* 1993, 504, *Pas.* 1993, 490 en *RW* 1993-94, 402; Arbh. Antwerpen 7 december 2005, *Soc.Kron.* 2006, 332; D. CUYPERS, “De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden”, *Or.* 1990, (97) 105-107; K. DE GEYTER, “De eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst”, *Or.* 1985, (214) 216-217.

<sup>236</sup> Cass. 27 juni 1988, *Arr.Cass.* 1987-88, 1423, *Pas.* 1988, 1311, *JTT* 1988, 492 en *RW* 1988-89, 846.

<sup>237</sup> Arbh. Antwerpen 12 april 2002, *JTT* 2003, 68; M. DE VOS, “Het loon als essentieel of substantieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst” (noot onder Cass. 23 december 1996), *RW* 1997-98, (150) 151-152; N. GUNDT en W. RAUWS, “De wijziging van arbeidsovereenkomsten volgens Frans, Belgisch en Nederlands recht”, *TSR* 2010, (205) 248.

Uit de beperkende werking van de goede trouw volgt immers dat de werkgever geen misbruik mag maken van zijn wijzigingsrecht.<sup>238</sup>

### (c) Gevolgen van schending artikel 25 Arbeidsovereenkomstenwet

186. Een verboden wijzigingsbeding, d.i. een beding dat de werkgever toelaat om een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst te wijzigen, is nietig.<sup>239</sup> Dit houdt in dat de werkgever geen gebruik meer kan maken van het wijzigingsbeding. Volhardt de werkgever echter en verandert hij de arbeidsovereenkomst toch, waarbij die verandering vanzelfsprekend zal slaan op een essentieel element, dan zal dit kunnen leiden tot een impliciet ontslag evenals een recht voor de werknemer op de schadevergoeding van artikel 39 dan wel artikel 40 Arbeidsovereenkomstenwet.<sup>240241</sup> Kunnen, aangezien we hier nog twee opmerkingen dienen te maken. Ten eerste komt het uiteindelijk aan de werknemer toe om zich te beroepen op het impliciet ontslag. Laat de werknemer dit na te doen binnen een korte termijn, dan wordt hij verondersteld om de verandering te hebben geaccepteerd.<sup>242</sup> Ten tweede heeft het Hof van Cassatie geponeerd dat slechts een belangrijke, eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, zorgt voor een onregelmatige beëindiging ervan.<sup>243</sup> Dit impliceert dus dat een onbelangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel, geen impliciet ontslag zal teweegbrengen.

### iii. Gevolgen voor het eenzijdig optiebeding

---

<sup>238</sup> P. HUMBLET, "Ius dominandi of ius variandi: what's in a name?", *RW* 1994-95, (241) 243; W. VAN EECHEOUTTE, "De ondraaglijke onveranderlijkheid van de arbeidsovereenkomst" in W. VAN EECHEOUTTE en M. RIGAUX (eds.), *Sociaal Recht: niets dan uitdagingen*, Gent, Mys en Breesch, 1996, (11) 29; W. VAN GERVEN en S. COVEMAKER, *Verbintenissenrecht*, Leuven, Acco, 2006, 100-101.

<sup>239</sup> Art. 25 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, err. *BS* 30 augustus 1978.

<sup>240</sup> D. CUYPERS, "De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden", *Or.* 1990, (97) 98; K. DE GEYTER, "De eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst", *Or.* 1985, (214) 214; F. HENDRICKX, "De inhoud van de arbeidsovereenkomst", *TSR* 1998, bijzonder nummer, (77) 99; W. VAN EECHEOUTTE, A. TAGHON en M. DEPREZ, *Sociaal Compendium 2012-2013. Arbeidsrecht met fiscale notities*, Mechelen, Kluwer, 2012, 2302.

<sup>241</sup> Hierbij dient wel nog opgemerkt te worden dat, om tot een impliciet ontslag te kunnen komen, de wil van de werkgever bij het doorvoeren van de verandering in de arbeidsovereenkomst, definitief en zeker moet zijn (Cass. 13 september 1972, *Arr.Cass.* 1973, 55, *Pas.* 1973, 51, *RW* 1972-73, 2011 en *JTT* 1974, 57; Cass. 17 december 1979, *Arr.Cass.* 1979-80, 475, *Pas.* 1980, 475 en *JLMB* 1980, 121).

<sup>242</sup> Cass. 7 januari 1980, *Arr.Cass.* 1979-80, 526, *Pas.* 1980, 520, *JTT* 1981, 13 en *RW* 1980-81, 1214; Cass. 28 juni 1982, *Arr.Cass.* 1981-82, 1367, *Pas.* 1982, 1286, *RW* 1984-85, 684 en *JTT* 1983, 220; D. CUYPERS, "De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden", *Or.* 1990, (97) 103-104.

<sup>243</sup> Cass. 4 februari 2002, AR S.01.0103.N; B. CROIMANS en J. DE LAAT, "Eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden op grond van het instructierecht", *TSR* 2008, (501) 514.

187. We hebben gezien dat het wijzigingsbeding niet onder het verbod van artikel 25 Arbeidsovereenkomstenwet valt wanneer het betrekking heeft op een niet-essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst. Volgens ons kan het eenzijdig optiebeding, in de vorm van een wijzigingsbeding, niet van deze vrijstelling genieten. Wij zijn immers van oordeel dat de duur van een arbeidsovereenkomst een essentieel bestanddeel ervan is. We zijn tot dit besluit gekomen na het lezen van de conclusie van procureur-generaal LENAERTS bij het cassatie-arrest van 14 oktober 1991. Volgens hem slaan de in artikel 25 Arbeidsovereenkomstenwet neergeschreven 'voorwaarden van de overeenkomst' "*veeleer op de bepalingen die voor partijen essentieel zijn om de overeenkomst aan te gaan, zonder welke zij zich niet zouden hebben verbonden.*"<sup>244</sup> Dit betekent dat een essentieel bestanddeel, een bestanddeel is zonder dewelke een partij de arbeidsovereenkomst niet zou gesloten hebben. Volgens ons is dit het geval met betrekking tot de duur van de arbeidsovereenkomst, aangezien zowel een werknemer als een werkgever geen arbeidsovereenkomst zal sluiten zonder enig idee te hebben voor hoelang men zich verbindt. Dit geldt zowel in het algemeen (in de zin van niet weten of men een arbeidsovereenkomst voor bepaalde dan wel onbepaalde duur sluit), als in het bijzonder (in de zin van niet weten voor welke duur men een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur heeft gesloten).<sup>245</sup>

188. Dit alles heeft als gevolg dat het eenzijdig optiebeding, in zijn eerste vorm als wijzigingsbeding, nietig is en voor niet-geschreven dient te worden gehouden. Wat dit betekent voor de voetbalovereenkomst, zal afhangen van het feit of het eenzijdig optiebeding al gelicht is door de voetbalclub of niet. Is het eenzijdig optiebeding nog niet gelicht, dan zal de voetbalovereenkomst ten laatste een einde nemen na het verstrijken van de optieloze duur die overeengekomen was. Wenst de voetbalclub zich toch te beroepen op het eenzijdig optiebeding, dan zal dit in principe leiden tot een impliciet ontslag evenals een recht voor de voetballer op de schadevergoeding van artikel 4 wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. Is het eenzijdig optiebeding daarentegen al gelicht, dan is de situatie verschillend al naargelang de tijd die verstreken is, voordat de voetballer de eenzijdige verlenging aanvecht. Gebeurt die

---

<sup>244</sup> Cass. 14 oktober 1991, *Arr.Cass.* 1991-92, 145, *Pas.* 1992, 120, *JTT* 1991, 464, *TSR* 1991, 423 en *RW* 1991-92, 809.

<sup>245</sup> Het arbeidshof van Bergen komt tot hetzelfde besluit (*Arbh. Bergen* 8 februari 2012, *JTT* 2012, 214).

aanvechting binnen een korte termijn, dan is de voetbalclub, door zich te beroepen op het eenzijdig optiebeding, overgegaan tot een impliciet ontslag en heeft de voetballer recht op de schadevergoeding van artikel 4 wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. Gebeurt de aanvechting echter niet binnen een korte termijn, dan wordt de voetballer geacht om de verlenging te hebben aanvaard en zodoende te hebben verzaakt aan zijn recht om de verlenging te betwisten.

#### **d. De weg naar Rome: via de tweede redenering**

189. We hebben er voor gekozen om de eerste redenering te verwerpen en om zelf een redenering op te bouwen. De verklaring hiervoor is dat wij de mening zijn toegedaan dat indien er een wettelijke regeling voorhanden is, deze regeling toegepast moet worden. In het geval van het eenzijdig optiebeding, in de vorm van een wijzigingsbeding, vinden we de wettelijke regeling in artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Dit artikel viseert immers het wijzigingsbeding dat betrekking heeft op een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst en stelt onomwonden dat dit beding nietig is en zodoende voor niet-geschreven dient te worden gehouden.

190. Op grond van onze redenering kunnen we ook aantonen dat de eerste redenering vanuit een foutieve premisse vertrekt. De eerste redenering vertrekt namelijk vanuit het feit dat door het stipuleren van een wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst, de arbeidsovereenkomst gekwalificeerd dient te worden als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit terwijl het wijzigingsbeding, op grond van artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, voor niet-geschreven dient te worden gehouden, zodat het ook geen invloed meer kan hebben op de kwalificatie van de duurtijd van de arbeidsovereenkomst. Bovendien moet men voor ogen houden dat de eerste redenering perverse gevolgen kan sorteren voor de werknemer. Immers, de werknemer met een eenzijdig optiebeding, in de vorm van een wijzigingsbeding, in zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, denkt dat hij werkzekerheid heeft voor de duur ervan. Echter, door de herkwalificatie in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst vóór het verstrijken van die bepaalde duur opzeggen, mits naleving van een opzeggingstermijn. Dit terwijl het arbeidsrecht toch steunt op de idee van



bescherming van de werknemer. Op grond van dit alles, dienen we dan ook de eerste redenering af te wijzen.

#### **e. Conclusie**

191. De conclusie die we kunnen trekken uit de toetsing van het eenzijdig optiebeding, in zijn vorm als wijzigingsbeding, aan het Belgische arbeidsrecht, is dat het eenzijdig optiebeding in deze vorm onverenigbaar is met het Belgische arbeidsrecht. En dit omwille van zijn strijdigheid met artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. We gaan nu nagaan of dezelfde onverenigbaarheid ook geldt voor het eenzijdig optiebeding in zijn vorm als contractbelofte.

### **3. De toetsing van het eenzijdig optiebeding in zijn vorm als contractbelofte aan het Belgisch arbeidsrecht**

#### **a. Inleiding**

192. Zoals we hebben gezien, wordt de geldigheid van de contractbelofte in het overeenkomstenrecht aanvaard. De vraag die we ons nu echter stellen, is of de rechtsfiguur van de contractbelofte geldig kan worden bedongen in een overeenkomst waarop het arbeidsrecht van toepassing is. In het arbeidsrecht zelf, bestaat er geen wettelijke regeling met betrekking tot de contractbelofte.<sup>246</sup> In beginsel dient men dan terug te grijpen naar het overeenkomstenrecht, als gemeen recht, om deze leemte te vullen.<sup>247</sup> Het gevolg hiervan zou zijn dat het antwoord op de door ons geformuleerde vraag met een eenvoudige ja zou kunnen worden beantwoord. Wij zijn echter van mening dat het niet zo simpel ligt. Het arbeidsrecht is immers gestoeld op andere beginselen dan het verbintenissenrecht, zodat niet met zekerheid gesteld kan worden dat een verbintenissenrechtelijk geldige rechtsfiguur eveneens arbeidsrechtelijk geldig is, zelfs niet wanneer er geen specifieke arbeidsrechtelijke regeling in voege is. Bovendien hebben we in het deel waarin we de rechtspraak van de *FIFA Dispute Resolution Chamber* en het *Tribunal Arbitral du Sport* hebben besproken, gezien dat deze instanties twijfelachtig staan tegenover de geldigheid van het eenzijdig optiebeding,

---

<sup>246</sup> Met uitzondering van de CAO's, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de sport, betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer, die we hier even buiten beschouwing laten.

<sup>247</sup> L. NELIS en W. RAUWS, "Enkele beschouwingen over de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars" in J. VAN DEN HEUVEL (ed.), *Liber Amicorum Jozef Van Den Heuvel*, Antwerpen, Kluwer, 1999, (345) 354.

voornamelijk vanuit de redenering dat dit beding strijdig is met de algemene beginselen van het internationale arbeidsrecht. We hebben bovendien gesteld dat we die idee van toetsing aan de algemene beginselen van het arbeidsrecht ook gingen aanwenden bij de beoordeling van de geldigheid van het eenzijdig optiebeding in het Belgische arbeidsrecht. Aangezien een bekend spreekwoord 'een man een man, een woord een woord' voorop stelt, gaan we deze belofte nakomen in deze titel. In wat volgt, gaan we op drie verschillende arbeidsrechtelijke niveaus na, of er op ieder van deze niveaus bezwaren zouden bestaan tegen de geldigheid van de contractbelofte. Het eerste niveau betreft het arbeidsrecht in het algemeen, het tweede niveau slaat op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het derde niveau ten slotte is de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. Op grond hiervan kunnen we dan een antwoord formuleren op de vraag of de rechtsfiguur van de contractbelofte geldig kan worden bedongen in een overeenkomst waarop het arbeidsrecht van toepassing is.

#### **b. Het eerste niveau: het arbeidsrecht in het algemeen**

193. Om na te gaan of er op dit eerste niveau een bezwaar bestaat tegen de geldigheid van de contractbelofte, lijkt het ons gepast om eerst het basisprincipe van het arbeidsrecht te ontcijferen. Dit doen we aan de hand van de ontstaansgeschiedenis van het arbeidsrecht en de afbakening ervan met het overeenkomstenrecht. Uitgaande van dit basisprincipe, kunnen we dan een analyse maken of de contractbelofte hiermee verzoenbaar is.

#### **i. De ontwikkeling van het arbeidsrecht**

194. Ten tijde van de *Code Napoléon* werd er geen onderscheid gemaakt tussen het overeenkomstenrecht en het arbeidsrecht. De arbeidsovereenkomst werd er immers gekwalificeerd als een vorm van huur en had dus een gemeenrechtelijke aard. De gedachte hierachter was dat werknemer en werkgever juridisch op gelijke voet stonden en, op grond van de wilsautonomie, praktisch vrij waren om de inhoud van hun arbeidsovereenkomst naar eigen goeddunken te regelen. In de praktijk was er echter geen sprake van gelijkheid, met als gevolg dat de economische sterkere werkgever misbruik maakte van deze contractvrijheid. Dit alles resulteerde in zware uitwassen en leidde uiteindelijk tot de

totstandkoming van een 'autonoom' arbeidsrecht, dat losgekoppeld werd van het Burgerlijk Wetboek.<sup>248</sup>

## ii. De autonomie van het arbeidsrecht

195. De autonomie van het arbeidsrecht slaat op het feit dat het arbeidsrecht wordt gezien als een aparte rechtstak, die gedistingeerd dient te worden van andere rechtstakken.<sup>249</sup> Het gevolg hiervan is dat het arbeidsrecht een eigen logica bezit, met beginselen en regels die verschillend (kunnen) zijn van deze van het overeenkomstenrecht. De autonomie van het arbeidsrecht is echter niet absoluut.<sup>250</sup> De arbeidsovereenkomst blijft, ongeacht zijn speciale aard, immers een overeenkomst, zodat het overeenkomstenrecht daarop in beginsel van toepassing blijft.<sup>251</sup> De vraag die we ons nu echter moeten stellen, is in welke mate de rechtsfiguren van het overeenkomstenrecht, als gemeen recht, van toepassing kunnen zijn in een arbeidsrechtelijke situatie, waarvoor nog geen specifieke arbeidsrechtelijke wetsbepaling geldt.<sup>252</sup> De oplossing op deze vraag luidt dat men moet nagaan of de toepassing van deze rechtsfiguur verzoenbaar is met het basisprincipe en de hieruit voortvloeiende normen van het arbeidsrecht.<sup>253</sup> Wat dit basisprincipe van het arbeidsrecht is, komt hierna aan bod.

## iii. Het basisprincipe van het arbeidsrecht

---

<sup>248</sup> W. RAUWS, *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, Antwerpen, Kluwer, 1987, 22.

<sup>249</sup> M. DE VOS, *Loon naar Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht: rechtspositie, recht op loon, loonbegrip*, Antwerpen, Maklu, 2001, 3; W. VAN EECKHOUTTE, "De goede trouw in het arbeidsovereenkomstenrecht: een aanzet tot herbronning en reïntegratie", *TPR* 1990, (971) 972.

<sup>250</sup> M. VAN PUTTEN, *Het arbeidsrecht en de onderneming: proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 156.

<sup>251</sup> Cass. 18 december 1997, *Arr.Cass.* 1997, 1400, *Pas.* 1997, 1474, *RCJB* 1999, 691, noot J. JACQMAIN en *RW* 1998-99, 86, noot W. RAUWS; D. CUYPERS, *Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag*, Brugge, Die Keure, 1990, 140-141; F. HENDRICKX, "De arbeidsovereenkomst: een burgerlijke en sociale verbintenis" in M. STROOBANT en O. VANACHTER (eds.), *Honderd jaar arbeidsovereenkomstenwet*, Antwerpen, Intersentia, 2002, (63) 63.

<sup>252</sup> M. DE VOS, *Loon naar Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht: rechtspositie, recht op loon, loonbegrip*, Antwerpen, Maklu, 2001, 12.

<sup>253</sup> *Arbh.* Bergen 1 oktober 1979, *JTT* 1980, 33; D. CUYPERS, *Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag*, Brugge, Die Keure, 1990, 141-142; W. RAUWS, *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, Antwerpen, Kluwer, 1987, 26; W. VAN EECKHOUTTE, "De goede trouw in het arbeidsovereenkomstenrecht: een aanzet tot herbronning en reïntegratie", *TPR* 1990, (971) 972; M. VAN PUTTEN, *Het arbeidsrecht en de onderneming: proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 156.

196. Het arbeidsrecht wordt traditioneel gestoeld op de gedachte dat werknemer en werkgever niet op voet van gelijkheid staan, zodat de zwakkere werknemer bescherming heeft.<sup>254</sup> Het arbeidsrecht moet, volgens deze opvatting, dan gebruikt worden als middel om, via dwingendrechtelijke regels, de wilsautonomie te beteugelen, om zodoende de zwakkere werknemer tegen deze ongelijkheid te beschermen.<sup>255</sup> Een modernere opvatting gaat er echter van uit dat het basisprincipe van het arbeidsrecht gezocht moet worden in de nood aan bescherming van de waardigheid van de werknemer.<sup>256</sup> De moderne opvatting verwerpt dus de traditionele idee dat het arbeidsrecht gegrond zou zijn op de economische ongelijkheid tussen werknemer en werkgever. De redenering die hierachter zit, is dat, indien economische ongelijkheid daadwerkelijk het basisprincipe van het arbeidsrecht zou zijn, het arbeidsrecht, met zijn van het gemeenrecht afwijkende regels, zijn bestaansrecht zou verliezen indien die economische ongelijkheid zou verdwijnen.<sup>257</sup> Dit gevaar bestaat niet indien men als basisprincipe de bescherming van de waardigheid van de werknemer neemt, aangezien dit principe tijdlozer is.<sup>258</sup> Het gevolg van het aannemen van de bescherming van de waardigheid van de werknemer als basisprincipe, is dat het arbeidsrecht dan gebruikt moet worden om het recht van de werknemer op menselijke waardigheid, meer specifiek om het recht van de werknemer op (waardige) arbeid, te verwezenlijken.<sup>259</sup>

#### iv. Het gevolg voor de contractbelofte

---

<sup>254</sup> “De werkgever, die kan steunen op zijn sociale autoriteit, beschikt over een meer uitgebreide kennis, over kapitaal en hij is in staat om voorbijgaande opofferingen te doen om uiteindelijk de voorwaarden van het contract af te dwingen. Aan de andere kant staat de werknemer, die normaal over geen andere inkomsten beschikt dan zijn dagelijks loon en die niet anders kan dan een contract sluiten.” (R. BLANPAIN, *De wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*, Antwerpen, Kluwer, 1978, 60).

<sup>255</sup> M. RIGAUX, “De nieuwe flexibiliteit: mogelijkheid en gevaren van nieuwsoortige bronvorming” in W. VAN EECKHOUTTE en M. RIGAUX (eds.), *Sociaal Recht: niets dan uitdagingen*, Gent, Mys en Breesch, 1996, (431) 432; W. VAN EECKHOUTTE, “Het belang van de werkgever”, *TSR* 1994, (9) 13.

<sup>256</sup> F. HENDRICKX, “Arbeidsrecht voor de spiegel”, *TSR* 2010, (3) 35-36; A. VAN BEVER, “Goede trouw en belangenafwegingen in het arbeidsrecht. Toepassing op de wijziging van arbeidsvoorwaarden”, *TSR* 2010, (469) 490; M. VAN PUTTEN, *Het arbeidsrecht en de onderneming: proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 152.

<sup>257</sup> F. HENDRICKX, “De arbeidsovereenkomst: een burgerlijke en sociale verbintenis” in M. STROOBANT en O. VANACHTER (eds.), *Honderd jaar arbeidsovereenkomstenwet*, Antwerpen, Intersentia, 2002, (63) 82.

<sup>258</sup> M. VAN PUTTEN, *Het arbeidsrecht en de onderneming: proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 148.

<sup>259</sup> M. PALUMBO, “La dignité de la personne humaine en droit social ou la relativité d’un concept absolu”, *Soc.Kron.* 2003, (1) 1; A. VAN BEVER, “Goede trouw en belangenafwegingen in het arbeidsrecht. Toepassing op de wijziging van arbeidsvoorwaarden”, *TSR* 2010, (469) 491.

197. De contractbelofte is een verbintenisrechtelijk geldige rechtsfiguur. Als zodanig wordt zij, in de vorm van een eenzijdig optiebeding, gebruikt in een arbeidsrechtelijke situatie. Of dit rechtsgeldig kan, zal afhangen van het antwoord op de vraag of zij verzoenbaar is met het basisprincipe van het arbeidsrecht.

198. Dat basisprincipe is, zoals hierboven neergeschreven, de bescherming van de waardigheid van de werknemer. Toch focussen wij ons hier eerder op de traditionele idee dat het arbeidsrecht gefundeerd is op de idee van economische ongelijkheid tussen werknemer en werkgever, zodat de zwakkere werknemer bescherming behoeft. Dit omwille van twee redenen. Een eerste reden is dat, zelfs wanneer men, als basisprincipe voor het arbeidsrecht, opteert voor de bescherming van de waardigheid van de werknemer, de traditionele idee van economische ongelijkheid hiervan een deelaspect uitmaakt.<sup>260</sup> Een tweede reden heeft dan weer te maken met de specifieke arbeidssituatie waarmee we hier geconfronteerd worden, namelijk die van de professionele voetballer. De verhouding tussen voetballer en voetbalclub is namelijk een (negatief) toonvoorbeeld van hoe er heden ten dage nog steeds een arbeidsverhouding bestaat die gekenmerkt wordt door een hoge mate van ongelijkheid tussen werknemer en werkgever. Zo maken voetbalclubs al wel eens gebruik van de maatregel waarbij ze een speler verwijzen naar de B- dan wel C-kern, om de speler hun wil op te dringen. De reden die hierachter zit, verschilt van geval tot geval: zo kan het onder meer zijn dat de club de speler zo wil dwingen om zijn contract te verlengen (al dan niet tegen de bescheiden voorwaarden die zij oplegt)<sup>261</sup> of de speler wil doen instemmen met een transfer, zodat de club van zijn zware contract verlost is<sup>262</sup>. Daarnaast is er ook nog de situatie van jonge spelers die de kans krijgen om hun droom waar te maken, namelijk profvoetballer worden. Hiermee vergelijkbaar is de situatie van niet-Europese, voornamelijk Afrikaanse, voetballers, die de kans krijgen om in Europa te gaan voetballen en also geld kunnen verdienen om hun familie te onderhouden of op deze manier kunnen

---

<sup>260</sup> M. VAN PUTTEN, *Het arbeidsrecht en de onderneming: proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 148.

<sup>261</sup> De zaak DE BEULE (G. GEUDENS, "Hof van beroep maakt transfer De Beule mogelijk", *Juristenkrant* 2005, afl. 102, 13).

<sup>262</sup> Het geval SNEIJDER (<http://www.voetbalcentraal.nl/nieuws/91433/sneijder-vertelt-openlijk-over-de-soapserie-bij-inter-milaan>).

ontsnappen aan de Afrikaanse realiteit. Deze categorieën van voetballers zijn kwetsbaar op de voetbalmarkt en staan dus in een slechte onderhandelingspositie.

199. Welke rol speelt de contractbelofte nu in dit verhaal van ongelijkheid tussen voetballer en voetbalclub. We beginnen ons betoog met het arrest-BOSMAN. Dankzij het arrest-BOSMAN werd de arbeidsverhouding tussen spelers en clubs gewijzigd, zodat ze meer op voet van gelijkheid kwamen te staan.<sup>263</sup> Met de invoering van de contractbelofte werd die gelijkschakeling echter weer doorbroken. De contractbelofte was namelijk het antwoord van de voetbalclubs op hun tanende macht ingevolge het arrest-BOSMAN. Dankzij de contractbelofte komt het aan de club, en aan de club alleen, om te beslissen over de duur van de arbeidsovereenkomst. Presteert de speler, dan zal de club gebruikmaken van de contractbelofte, met als gevolg dat de speler vermoedelijk een lucratief contract misloopt. Presteert de speler niet, dan zal de club de contractbelofte niet benutten en eindigt het verhaal van de speler bij de club. Bovendien moet men voor ogen houden dat de duur van een voetbalcarrière niet lang is. De mogelijkheid voor de club om dan eenzijdig te kunnen beslissen over de duur die een speler bij een club moet blijven, kent dan een (te) grote macht toe aan die voetbalclub. Daarnaast dienen we ook rekening te houden met de, in de vorige alinea vermelde, situatie waarin jonge en/of niet-Europese spelers zich bevinden. Zij zitten in een slechte onderhandelingspositie, waar de voetbalclub gebruik van kan maken om de contractbelofte op te dringen. Van een weldoordachte aanvaarding van de contractbelofte door de speler is dan geen sprake meer. Uit dit alles volgt dat de contractbelofte een rechtsfiguur is die een grove ongelijkheid tussen werknemer en werkgever creëert en zodoende onverzoenbaar is met het basisprincipe van het arbeidsrecht.

## **v. Conclusie**

200. In randnummer 195 hebben we gesteld dat een rechtsfiguur van het overeenkomstenrecht slechts geldig van toepassing kan zijn in een arbeidsrechtelijke situatie, waarvoor nog geen specifieke arbeidsrechtelijke regeling geldt, indien deze rechtsfiguur verzoenbaar is met het basisprincipe van het arbeidsrecht. In het bovenstaande hebben we aangetoond dat de contractbelofte niet verzoenbaar is met het basisprincipe van

---

<sup>263</sup> R. BLANPAIN, *De Bosman case: einde van het transfertijdperk?*, Leuven, Peeters, 1996, 27.

het arbeidsrecht. Dit betekent dat er op het eerste niveau dan ook al een eerste bezwaar bestaat tegen de geldigheid van de contractbelofte. In de volgende titel gaan we na of een dergelijk bezwaar ook zou bestaan op het tweede niveau, dat van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

**c. Het tweede niveau: de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten<sup>264</sup>**

201. Volgens ons zijn er ook op het tweede niveau verschillende bezwaren te vinden die pleiten tegen de geldigheid van de contractbelofte. Een eerste bezwaar heeft te maken met de *ratio legis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, terwijl een tweede bezwaar afgeleid wordt uit enkele bedingen die geregeld worden in deze wet, meer bepaald uit het wijzigingsbeding, het proeftijdbeding en het concurrentiebeding.

**i. Eerste bezwaar: de *ratio legis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**

**(a) De *ratio legis***

202. Een van de redenen voor de wetgever om over te gaan tot het opstellen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, was het feit dat werknemer en werkgever niet op gelijke voet stonden. De wetgever diende dus tussen te komen om de werknemer te beschermen en besloot dit te doen door middel van een wet die de inhoud van de arbeidsovereenkomst op een dwingende wijze moest regelen. Het gevolg is dat de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dan ook de autonomie van het arbeidsrecht benadrukt. Uit deze wet blijkt immers duidelijk, door middel van het opnemen van allerlei dwingende bepalingen die betrekking hebben op de inhoud van de arbeidsovereenkomst, dat deze overeenkomst zich niet meer uitsluitend situeert in het domein van de burgerrechtelijke contractsvrijheid.<sup>265</sup>

203. De *ratio legis* achter de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten speelt een grote rol bij de interpretatie van een arbeidsovereenkomst. Een niet door deze

---

<sup>264</sup> BS 22 augustus 1978, err. BS 30 augustus 1978.

<sup>265</sup> R. BLANPAIN, *De wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*, Antwerpen, Kluwer, 1978, 18-19.

wet geregeld beding dat gestipuleerd staat in een arbeidsovereenkomst, dient namelijk vanuit de *ratio legis*, van bescherming van de werknemer, geïnterpreteerd te worden.<sup>266</sup>

### **(b) Het gevolg voor de contractbelofte**

204. De achterliggende reden waarom de wetgever overging tot het opstellen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, was dus het feit dat werknemer en werkgever niet op gelijke voet stonden. We kunnen bijgevolg stellen dat de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, net zoals het algemeen arbeidsrecht, gefundeerd is op de gedachte dat werknemer en werkgever economisch ongelijk zijn, zodat de zwakkere werknemer bescherming behoeft. We mogen hier dan ook dezelfde redenering als in randnummer 199 toepassen, hetgeen er toe leidt dat we tot de conclusie komen dat de contractbelofte een rechtsfiguur is die een grove ongelijkheid tussen werknemer en werkgever creëert en als zodoende onverzoenbaar is met de *ratio legis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze onverzoenbaarheid met de *ratio legis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vormt een eerste bezwaar, op het tweede niveau, tegen de geldigheid van de contractbelofte. Immers, zoals hierboven neergeschreven, dient een niet door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten geregeld beding, dat gestipuleerd staat in een arbeidsovereenkomst, vanuit de *ratio legis*, van bescherming van de werknemer, geïnterpreteerd te worden.

### **ii. Tweede bezwaar: het wijzigingsbeding, het proeftijdbeding en het concurrentiebeding**

205. We leiden een tweede bezwaar af uit drie bedingen die geregeld worden in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: het wijzigingsbeding, het proeftijdbeding en het concurrentiebeding. We beginnen met het kort weergeven wat deze drie bedingen inhouden en geven de reden aan waarom ze door de wetgever geregeld zijn geworden, waarna we analyseren wat dit betekent voor de contractbelofte.

#### **(a) Het wijzigingsbeding**

##### **1e. *Ratio legis***

---

<sup>266</sup> R. BLANPAIN, *De wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*, Antwerpen, Kluwer, 1978, 19-20.



206. De reden voor de wetgever om het wijzigingsbeding te verbieden, was het feit dat dit beding de werknemer van alle zekerheid beroofde.<sup>267</sup> Met het verbod wou de wetgever “*misbruiken of eigengerechte handelingen van de werkgever voorkomen.*”<sup>268</sup>

## **2e. Begrip**

207. Artikel 25 van de Arbeidsovereenkomstenwet stipuleert dat “*het beding waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt om de voorwaarden van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen, nietig is.*” Het Hof van Cassatie heeft geoordeeld dat het verbod van artikel 25 Arbeidsovereenkomstenwet slechts slaat op bedingen die de werkgever toelaten om een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst te wijzigen.<sup>269</sup>

### **(b) Het proeftijdbeding<sup>270</sup>**

#### **1e. Ratio legis**

208. Het proeftijdbeding was, omwille van zijn werkgeversvriendelijk karakter en het algemene gebruik ervan in de praktijk, het voorwerp van heel wat geschillen in de rechtspraak en rechtsleer. Dit bracht de wetgever ertoe om dit beding aan dwingende voorwaarden te onderwerpen, vanuit de achterliggende gedachte om de werknemer tegen mogelijke misbruiken te beschermen.<sup>271</sup>

## **2e. Begrip**

209. Het inlassen van een beding van proeftijd in de arbeidsovereenkomst houdt in dat de arbeidsovereenkomst gedurende de proeftijd eenvoudiger kan worden beëindigd. Dit kan zowel voor de werkgever als voor de werknemer een voordeel bieden: de werkgever kan

---

<sup>267</sup> R. BLANPAIN, *De wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*, Antwerpen, Kluwer, 1978, 169.

<sup>268</sup> R. BLANPAIN, *De wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*, Antwerpen, Kluwer, 1978, 170.

<sup>269</sup> Cass. 14 oktober 1991, *Arr.Cass.* 1991-92, 145, *Pas.* 1992, 120, *JTT* 1991, 464, *TSR* 1991, 423 en *RW* 1991-92, 809.

<sup>270</sup> Art. 67 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, err. *BS* 30 augustus 1978 (We bestuderen enkel de regeling met betrekking tot de bedienden, aangezien een professionele voetballer gelijkgesteld wordt met een bediende).

<sup>271</sup> R. BLANPAIN, “Proefbeding” in W. BEIRNAERT, R. BLANPAIN, G. DE BROECK, M. DELHUVENNE, D. DUYSSENS, H. GOETHALS, E. LÉBOUCQ, M. MEERSCHAUT, A. NAESSENS en O. VANACHTER (eds.), *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: analyse en commentaar*, Antwerpen, Kluwer, 1979, (31) 33.

nagaan of de werknemer daadwerkelijk geschikt is voor de job, terwijl de werknemer van zijn kant beter kan oordelen of de job hem ligt.<sup>272</sup>

### **3e. Voorwaarden**

#### **(I) Geschrift**

210. Het proeftijdbeding moet, op straffe van nietigheid, in een afzonderlijk geschrift worden gestipuleerd. Dit dient te gebeuren ten laatste op het moment waarop de werknemer in dienst treedt. Het geschrift moet ondertekend worden door zowel werknemer als werkgever.<sup>273</sup>

#### **(II) Duur**

211. De proefperiode bedraagt minimaal één maand en maximaal, al naargelang het jaarloon niet of wel hoger is dan 38.665 € (geïndexeerd), zes of twaalf maanden. Wanneer er hieromtrent niets is bepaald, dan behelst de proeftijd één maand. Indien de partijen een proeftijdbeding stipuleren met een duur die korter is dan de minimumduur, dan wordt de duur verhoogd tot de minimumduur.<sup>274</sup> Ingeval de maximumduur met de voeten wordt getreden, dan wordt de proeftijd herleid tot de minimumduur.<sup>275</sup>

212. Het beding kan zowel in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur als in een van bepaalde duur worden gestipuleerd.<sup>276</sup> Indien het in een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur wordt opgenomen, dan moet de lengte van de proeftijd korter zijn dan de duur van de arbeidsovereenkomst.<sup>277</sup>

---

<sup>272</sup> F. HENDRICKX, "De inhoud van de arbeidsovereenkomst", *TSR* 1998, bijzonder nummer, (77) 88-89; P. HUMBLET, M. RIGAUX, R. JANVIER, J. PEETERS, W. RAUWS, K. VAN LANGENBERGH en A. VAN REGENMORTEL, *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 93.

<sup>273</sup> Cass. 19 december 1969, *Arr.Cass.* 1970, 383 en *RW* 1970-71, 562.

<sup>274</sup> P. HUMBLET, M. RIGAUX, R. JANVIER, J. PEETERS, W. RAUWS, K. VAN LANGENBERGH en A. VAN REGENMORTEL, *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 94.

<sup>275</sup> Cass. 5 juni 1978, *Arr.Cass.* 1978, 1179, *Pas.* 1978, 1146 en *TSR* 1979, 43.

<sup>276</sup> W. VAN EECKHOUTTE, A. TAGHON en M. DEPREZ, *Sociaal Compendium 2012-2013. Arbeidsrecht met fiscale notities*, Mechelen, Kluwer, 2012, 701.

<sup>277</sup> Cass. 7 februari 1994, *JTT* 1994, 207.

213. Indien de partijen overeenstemming hebben bereikt met betrekking tot de duur van de arbeidsovereenkomst en deze hebben vastgelegd, dan kan de proefperiode niet verlengd worden eens de werknemer in dienst is getreden.<sup>278</sup>

#### **4e. Beëindiging**

214. De arbeidsovereenkomst kan tijdens de duur van de proefperiode slechts beëindigd worden mits naleving van een opzeggingstermijn van zeven dagen, tenzij er dringende redenen zijn. Geschiedt de opzegging tijdens de eerste maand, dan zal de arbeidsovereenkomst slechts een einde nemen op de laatste dag van deze maand. Leeft de werkgever de opzeggingstermijn niet na en is er geen dringende reden aanwezig, dan zal de werkgever een opzeggingsvergoeding moeten betalen.

#### **(c) Het concurrentiebeding<sup>279</sup>**

##### **1e. Ratio legis**

215. Door een regeling met betrekking tot het concurrentiebeding uit te werken trachtte de wetgever om een evenwicht te vinden tussen aan de ene kant de vrijheid van arbeid en aan de andere kant het belang van de onderneming. Maar, vanuit de algemene *ratio legis* gedachte van bescherming van de werknemer, is de weegschaal uiteindelijk overgehield naar de bescherming van de vrijheid van arbeid, waarbij er zelfs overwogen werd om het concurrentiebeding te verbieden.<sup>280</sup>

##### **2e. Begrip**

216. Het concurrentiebeding is *“het beding waarbij de werkman de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming, die hij heeft verlaten, nadeel te berokkenen door de kennis, die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op*

---

<sup>278</sup> Cass. 29 oktober 1979, *Arr.Cass.* 1979-80, 270, *Pas.* 1980, 273, *RW* 1979-80, 1434, *JTT* 1980, 77 en *TSR* 1980, 26.

<sup>279</sup> Art. 86 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, err. *BS* 30 augustus 1978.

<sup>280</sup> R. BLANPAIN, *De wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*, Antwerpen, Kluwer, 1978, 326-327; H. GOETHALS, “Het niet-concurrentiebeding” in W. BEIRNAERT, R. BLANPAIN, G. DE BROECK, M. DELHUVENNE, D. DUYSSENS, H. GOETHALS, E. LÉBOUCQ, M. MEERSSCHAUT, A. NAESSENS en O. VANACHTER (eds.), *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: analyse en commentaar*, Antwerpen, Kluwer, 1979, (137) 140-141.

*handelsgebied in die onderneming heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden.”<sup>281</sup>*

### **3e. Voorwaarden**

#### **(I) Minimumloon**

217. Het concurrentiebeding kan slechts geldig worden bedongen voor zover de werknemer een jaarloon heeft dat hoger is dan 32.254 € (geïndexeerd). Ligt het jaarloon tussen de 32.254 € en de 64.508 € (geïndexeerd), dan mag het beding enkel worden gebruikt bij categorieën van functies of bij functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn bepaald. Bedraagt het jaarloon meer dan 64.508 € (geïndexeerd), dan kan het concurrentiebeding geldig worden gestipuleerd in de arbeidsovereenkomst, behalve voor de categorieën van functies of voor de functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn uitgesloten.<sup>282</sup>

#### **(II) Soortgelijke activiteiten**

218. Het concurrentiebeding moet slaan op soortgelijke activiteiten.

#### **(III) Geografische beperking**

219. Het concurrentiebeding dient afgebakend te worden tot de plaatsen waar de werkmans de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius. Het mag niet verder reiken dan de nationale grenzen.

#### **(IV) Duur**

220. Het concurrentiebeding mag slechts een looptijd hebben van twaalf maanden, die ingaat vanaf het ogenblik waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

#### **(V) Vergoeding**

---

<sup>281</sup> Art. 65, §1 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, err. *BS* 30 augustus 1978.

<sup>282</sup> Art. 65, §2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, err. *BS* 30 augustus 1978.

221. De werknemer dient een forfaitaire vergoeding te ontvangen, tenzij de werkgever binnen de vijftien dagen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst beslist om afstand te doen van de toepassing van het concurrentiebeding.

#### **(VI) Geschrift**

222. Het concurrentiebeding moet, op straffe van nietigheid, in een geschrift worden gestipuleerd. In dat geschrift moeten de toepassingsmodaliteiten worden vastgelegd.

#### **4e. Werking**

223. Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever zonder dringende reden of door de werknemer om dringende reden beëindigd wordt, tijdens of na de proefperiode, heeft het concurrentiebeding geen uitwerking.

#### **(d) Het gevolg voor de contractbelofte**

224. De reden waarom de wetgever deze drie bedingen aan dwingende voorwaarden onderworpen heeft, was om de werknemer te beschermen. Deze bedingen hebben namelijk gemeen dat, indien ze vrijblijvend op grond van de wilsautonomie konden worden opgesteld, ze de economische ongelijkheid tussen werknemer en werkgever (kunnen) versterken. Frappant nu, is dat de contractbelofte iets vergelijkbaar heeft met elk van deze bedingen.

225. Ten eerste vertoont de contractbelofte een gelijkenis met het wijzigingsbeding, meer bepaald op het vlak van de macht die aan één partij gegeven wordt om eenzijdig te kunnen beslissen over het lot van de andere partij. Immers, terwijl het wijzigingsbeding de werkgever de mogelijkheid biedt om eenzijdig de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst te wijzigen, geeft de contractbelofte aan de werkgever het recht om, op basis van zijn eenzijdige wilsuiting, een nieuw contract tot stand te laten komen. Het verschil ligt er nu in dat het wijzigingsbeding wettelijk verboden wordt, vanwege de onzekerheid die er voor de werknemer uit voortvloeit. Kunnen we niet stellen dat die onzekerheid ook speelt bij de contractbelofte? De werknemer weet immers niet of de contractbelofte uitgeoefend zal worden en is dus volledig afhankelijk van de (good)wil(l) van de werkgever. We zouden dan ook de gedachtegang van de wetgever met betrekking tot het wijzigingsbeding kunnen

doortrekken naar de contractbelofte, hetgeen als resultaat de ongeldigheid van de contractbelofte oplevert.

226. Ten tweede bestaat er ook een gelijkenis met het proeftijdbeding. Beide bedingen hebben namelijk gemeen dat ze gebruikt kunnen worden om te testen of de werknemer daadwerkelijk geschikt is voor de uitoefening van zijn functie. Het verschil tussen beide bedingen ligt er nu in dat het proeftijdbeding aan strikte voorwaarden onderworpen is, vanuit een gedachte om de werknemer tegen mogelijke misbruiken te beschermen. Het kan dan toch niet de bedoeling zijn dat de werkgever deze dwingende regels zou kunnen omzeilen door gebruik te maken van een contractbelofte.

227. Ten derde vertoont de contractbelofte een gelijkenis met het concurrentiebeding. Zowel de contractbelofte als het concurrentiebeding hebben immers als gevolg dat de vrijheid van arbeid van de werknemer beperkt wordt, met dit verschil dat het concurrentiebeding slechts in een arbeidsovereenkomst opgenomen kan worden mits naleving van stringente voorwaarden. We kunnen hier dan ook de bedenking maken waarom het voor de werkgever wel mogelijk zou moeten zijn om de vrijheid van arbeid te beperken door middel van een contractbelofte, terwijl dit slechts onder specifieke voorwaarden kan door middel van een concurrentiebeding.

228. Afrondend kunnen we postuleren dat het feit dat de contractbelofte vergelijkbaar is met het wijzigingsbeding, het proeftijdbeding en het concurrentiebeding en het feit dat deze bedingen door de wetgever verboden dan wel aan strenge voorwaarden onderworpen worden, het tweede bezwaar vormen tegen de geldigheid van de contractbelofte.

### **iii. Conclusie**

229. In het bovenstaande hebben we aangetoond dat er op het tweede niveau, dat van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, twee bezwaren bestaan tegen de geldigheid van de contractbelofte. Het eerste bezwaar was de onverzoenbaarheid van de contractbelofte met de *ratio legis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het tweede bezwaar was dan weer het feit dat de contractbelofte vergelijkbaar is met het wijzigingsbeding, het proeftijdbeding en het concurrentiebeding en dat deze bedingen door de wetgever verboden dan wel aan strenge voorwaarden

onderworpen worden. In de volgende titel gaan we na of er ook bezwaren zouden bestaan op het derde niveau, dat van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.

**d. Het derde niveau: de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars<sup>283</sup>**

230. Volgens ons zijn er op het derde en tevens laatste niveau eveneens verschillende bezwaren te vinden die pleiten tegen de geldigheid van de contractbelofte. Het eerste bezwaar heeft te maken met de *ratio legis* van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, het tweede bezwaar wordt afgeleid uit artikel zeven van deze wet en het derde bezwaar ten slotte heeft betrekking op artikel acht van diezelfde wet.

**i. Eerste bezwaar: de *ratio legis* van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars**

**(a) De *ratio legis***

231. De beweegreden van de wetgever om over te gaan tot de totstandbrenging van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, was het feit dat de sportbeoefenaar nog geen passend statuut had. Het gevolg hiervan was dat de sportbeoefenaar weinig tot geen rechtszekerheid evenals een bedrieglijke vrijheid had. De wetgever achtte het noodzakelijk om hier verandering in te brengen.<sup>284</sup> Bij het opstellen van de wet werd er getracht een evenwicht te bereiken tussen enerzijds een bescherming voor de sportbeoefenaar en anderzijds de belangen van de sportclubs.<sup>285</sup> Niettemin kan men stellen dat de bescherming van de sportbeoefenaar het belangrijkste doel van de wetgever was.<sup>286</sup> Belangrijk voor ons onderzoek is de in de Senaat gemaakte opmerking dat de huidige toestand, "*levenslange binding met mogelijkheid tot afremming*

---

<sup>283</sup> BS 9 maart 1978.

<sup>284</sup> R. BLANPAIN, C. DE CLERCQ, L. DHOORE, D. SIMOENS en O. VANACHTER (eds.), *Het sociaalrechtelijk statuut van de sportbeoefenaar*, Antwerpen, Kluwer, 1979, 132 en 252.

<sup>285</sup> R. BLANPAIN, C. DE CLERCQ, L. DHOORE, D. SIMOENS en O. VANACHTER (eds.), *Het sociaalrechtelijk statuut van de sportbeoefenaar*, Antwerpen, Kluwer, 1979, 165.

<sup>286</sup> R. BLANPAIN, C. DE CLERCQ, L. DHOORE, D. SIMOENS en O. VANACHTER (eds.), *Het sociaalrechtelijk statuut van de sportbeoefenaar*, Antwerpen, Kluwer, 1979, 375.

van een lonende carrière, tot de grofste willekeur en onwil bij een clubbestuur”, onhoudbaar is.

### **(b) Het gevolg voor de contractbelofte**

232. Het doel van de wetgever bij het opstellen van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars was dus de bescherming van de sportbeoefenaar. Meer specifiek dienen we onze aandacht te vestigen op de uitspraak die in de Senaat werd gedaan. Deze uitspraak illustreert treffend, met uitzondering van de levenslange binding, de toestand die zich voordoet bij de contractbelofte. We kunnen dus beweren dat de contractbelofte ingaat tegen de geest van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, hetgeen een eerste bezwaar oplevert tegen de geldigheid van de contractbelofte.

### **ii. Tweede bezwaar: artikel zeven van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars**

#### **(a) Artikel zeven**

233. Artikel zeven van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars luidt als volgt: *“Alle met de artikelen 4 en 5 en met de uitvoeringsbesluiten daarvan strijdige bedingen zijn van rechtswege nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de sportbeoefenaar in te krimpen of zijn verplichtingen te verzwaren.”* Het hier vermelde artikel vier reguleert de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en bevat de regel dat de arbeidsovereenkomst slechts een maximumduur van vijf jaar mag hebben en hernieuwbaar is.

#### **(b) Het gevolg voor de contractbelofte**

234. Artikel zeven en artikel vier dienen in samenhang met het arrest-BOSMAN te worden gelezen. Uit het arrest-BOSMAN volgt dat sportbeoefenaars met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, de vrijheid hebben om, eens deze overeenkomst een einde genomen heeft, met een werkgever naar keuze te contracteren.<sup>287</sup> Door het stipuleren van een contractbelofte in de arbeidsovereenkomst, beperkt de werkgever echter die mogelijkheid

---

<sup>287</sup> HvJ C-415/93, *Union royale belge des sociétés de football association e.a. v. Bosman e.a.*, 1993.



voor de werknemer. Immers, dankzij de contractbelofte komt er een nieuw contract tot stand, zodat de werknemer ook na het verstrijken van zijn oorspronkelijke contract verbonden blijft aan de werkgever. Dit impliceert dat de contractbelofte een beding is dat strijdig is met artikel vier en ertoe strekt om de rechten van de sportbeoefenaar in te krimpen of zijn verplichtingen te bezwaren. Het gevolg hiervan is dat de contractbelofte, op grond van artikel zeven, nietig is, wat een tweede bezwaar is tegen de geldigheid van deze rechtsfiguur.<sup>288</sup>

### **iii. Derde bezwaar: artikel acht van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars**

#### **(a) Artikel acht**

235. Artikel acht van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars stelt dat *“elk concurrentiebeding als niet bestaande wordt beschouwd.”*

#### **(b) Het gevolg voor de contractbelofte**

236. We hebben op het tweede niveau, dat van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gezien dat de contractbelofte vergelijkbaar is met het concurrentiebeding en daarbij de bedenking gemaakt waarom het voor de werkgever wel mogelijk zou zijn om de vrijheid van arbeid te beperken door middel van een contractbelofte, terwijl dit slechts onder specifieke voorwaarden kan door middel van een concurrentiebeding. Frappant is nu dat het concurrentiebeding niet, zelfs niet onder bepaalde voorwaarden, mag worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst van een betaalde sportbeoefenaar. Dit gegeven versterkt dan ook onze argumentatie dat het voor de werkgever niet mogelijk zou moeten zijn om de vrijheid van arbeid te beperken door middel van een contractbelofte en vormt het derde, en tevens laatste, bezwaar tegen de geldigheid van de contractbelofte.

### **iv. Conclusie**

---

<sup>288</sup> Een stelling die gevolgd wordt door HANS DE WAELE (H. DE WAELE, “Optieclausule in contract betaalde sportbeoefenaar”, *NJW* 2004, (646) 655).

237. In het bovenstaande hebben we aangetoond dat er op het derde niveau, dat van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, drie bezwaren bestaan tegen de geldigheid van de contractbelofte. Het eerste bezwaar was dat de contractbelofte ingaat tegen de geest van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. Het tweede bezwaar was dat de contractbelofte strijdig is met artikel zeven en op grond hiervan nietig is. Het derde bezwaar ten slotte was het feit dat de contractbelofte vergelijkbaar is met het concurrentiebeding en dat dit beding verboden wordt in de wet.

#### **e. Conclusie**

238. De conclusie die we kunnen trekken uit de toetsing van het eenzijdig optiebeding, in zijn vorm als contractbelofte, aan het Belgische arbeidsrecht, is dat het eenzijdig optiebeding in deze vorm onverenigbaar is met het Belgische arbeidsrecht. En dit omwille van diverse bezwaren die bestaan op drie verschillende arbeidsrechtelijke niveaus, te weten het niveau van het arbeidsrecht in het algemeen, het niveau van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en ten slotte het niveau van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.

239. Het gevolg hiervan is dat het eenzijdig optiebeding, in zijn vorm als contractbelofte, relatief nietig is. Beslist de voetballer om de geldigheid van het eenzijdig optiebeding aan te vechten, dan zijn er verschillende scenario's denkbaar. Gebeurt de aanvechting vooraleer het beding gelicht wordt, dan zal de voetbalovereenkomst ten laatste een einde nemen na het verstrijken van de optieloze duur die overeengekomen was. Is het eenzijdig optiebeding daarentegen al gelicht, dan is de situatie verschillend al naargelang de tijd die verstreken is, voordat de voetballer de eenzijdige verlenging aanvecht. Gebeurt de aanvechting binnen een redelijke termijn, dan wordt het eenzijdig optiebeding als nietig beschouwd en zal de optielichting geen gevolgen sorteren. Gebeurt de aanvechting echter niet binnen een redelijke termijn, dan wordt de voetballer geacht om de optielichting te hebben aanvaard en zodoende te hebben verzaakt aan zijn recht om de optielichting te betwisten.

## BESLUIT

Het doel van deze masterscriptie bestond erin om te onderzoeken of het eenzijdig optiebeding in voetbalcontracten verenigbaar is met het Belgische arbeidsrecht. Om een antwoord op deze vraag te kunnen formuleren, hebben we volgende stappen doorlopen.

We begonnen met het weergeven van de belangrijkste organisaties in het profvoetbal. Op nationaal niveau ging het om de Koninklijke Belgische Voetbalbond, op Europees niveau om de *Union Européenne de Football Association* en op internationaal niveau om de *Fédération Internationale de Football Association*. Het voornaamste gevolg van het bestaan van deze organisaties, is dat de rechtsverhouding tussen speler en club moet voldoen aan de door deze organisaties uitgevaardigde regels.

Vervolgens bespraken we de wetgeving waaraan het voetbalcontract onderworpen kan zijn. In volgorde van behandeling ging het om de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2012 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer, het bondsreglement van de Koninklijke Belgische voetbalbond en de *FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players*. We zijn daarbij ten eerste tot de conclusie gekomen dat het voetbalcontract gekwalificeerd dient te worden als een arbeidsovereenkomst, zodat de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten hierop van toepassing is. Ten tweede hebben we aangetoond dat het voetbalcontract ook de bepalingen van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars moet naleven, althans voor zover het voetbalcontract voldoet aan de toepassingsvoorwaarden van deze wet, waarbij de voorwaarde van de overschrijding van het jaarbedrag de beslissende factor zal zijn.

Daarna hebben we gekeken naar hoe de internationale sportrechtspraak, met name de *FIFA Dispute Resolution Chamber* en het *Tribunal Arbitral du Sport*, de rechtsfiguur van het eenzijdig optiebeding beoordeelt. Hierbij zijn we tot de conclusie gekomen dat zowel de *FIFA Dispute Resolution Chamber* als het *Tribunal Arbitral du Sport* twijfelachtig staan tegenover de geldigheid van het eenzijdig optiebeding, voornamelijk vanuit de redenering dat dit

beding strijdig is met de algemene beginselen van het internationale arbeidsrecht evenals met de *FIFA*-verordeningen.

De volgende stap was het omschrijven van het eenzijdig optiebeding. Zowel in de rechtspraak als in de rechtsleer vonden we geen definitie terug van het eenzijdig optiebeding. Daarom opteerden we ervoor om het eenzijdig optiebeding te omschrijven vanuit het gevolg dat het sorteert. Als zodanig kan het eenzijdig optiebeding gedefinieerd worden als: het beding dat aan een voetbalclub de mogelijkheid verleent om eenzijdig te beslissen over de duur van de voetbalovereenkomst. Vertrekkend vanuit dit gevolg, kan het eenzijdig optiebeding dan verschillende vormen aannemen. In de praktijk gaat het voornamelijk over de volgende twee vormen. In het ene geval gaat het om een beding dat aan een voetbalclub de mogelijkheid verleent om eenzijdig de bestaande voetbalovereenkomst te verlengen. In het andere geval gaat het om een overeenkomst waarin de speler aan de voetbalclub de mogelijkheid geeft om zelf te beslissen of het overgaat tot het sluiten van een nieuwe voetbalovereenkomst, waarvan de essentiële elementen al op voorhand zijn vastgesteld en goedgekeurd door zowel de voetbalclub als de speler. Deze nieuwe voetbalovereenkomst zal dan de oude vervangen.

Aansluitend hebben we onderzocht of het eenzijdig optiebeding, in zijn verschillende vormen, gekwalificeerd kan worden als een bestaande verbintenisrechtelijke figuur dan wel dat het gaat om een rechtsfiguur *sui generis*. Dit onderzoek deden we door de kenmerken van de twee vormen van het eenzijdig optiebeding af te toetsen aan meerdere verbintenisrechtelijke figuren. In volgorde van behandeling ging het om de rechtsfiguren van de voorwaarde, de partijbeslissing, het aanbod en de contractbelofte. Hier zijn we tot de conclusie gekomen dat zowel de rechtsfiguur van de partijbeslissing als de rechtsfiguur van de contractbelofte beantwoorden aan de geschetste profielen van het eenzijdig optiebeding. De twee vormen die het eenzijdig optiebeding in de praktijk voornamelijk aanneemt, zijn dus geen rechtsfiguren *sui generis*.

Afsluitend zijn we overgegaan tot de toetsing van de verschillende vormen van het eenzijdig optiebeding aan het Belgische arbeidsrecht. Deze toetsing was nodig, omdat het eenzijdig optiebeding gestipuleerd wordt in het voetbalcontract dan wel hier zo nauw mee samenhangt, hetgeen als gevolg heeft dat het beding aan dezelfde wetgeving als het

voetbalcontract onderhevig is. Dit betekende dat we moesten onderzoeken of het eenzijdig optiebeding verenigbaar is met het arbeidsrecht in het algemeen en met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars in het bijzonder.

Eerst hebben we onderzocht of het eenzijdig optiebeding, in zijn vorm als partijbeslissing, geldig gestipuleerd kan worden in het arbeidsrecht, en meer specifiek in de voetbalovereenkomst. Bij het oplossen van deze vraag, waren er twee mogelijke redeneringen die gehanteerd konden worden, elk met verschillende gevolgen. De eerste redenering vertrok vanuit het standpunt dat een voetbalovereenkomst waarin een eenzijdig optiebeding, in de vorm van een partijbeslissing, stond gestipuleerd, gekwalificeerd diende te worden als een voetbalovereenkomst voor onbepaalde duur. Het eerste gevolg hiervan is dat het eenzijdig optiebeding rechtsgeldig kan worden bedongen in een voetbalovereenkomst. Althans, voor zover men via het inlassen van het eenzijdig optiebeding niet de bedoeling zou hebben om de dwingende regels van de opzeg te ontduiken. Het tweede gevolg van de kwalificatie van de voetbalovereenkomst met een eenzijdig optiebeding, in de vorm van een partijbeslissing, als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is dat de voetbalovereenkomst door zowel werknemer als werkgever eenzijdig kan worden beëindigd, mits naleving van een opzegtermijn. Deze eerste redenering diende echter verworpen te worden ten voordele van een andere redenering. Deze andere redenering vertrok vanuit het standpunt dat het eenzijdig optiebeding, in de vorm van een partijbeslissing, aan artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten getoetst moet worden. Het resultaat van deze toetsing is dat het eenzijdig optiebeding, in zijn eerste vorm als partijbeslissing, nietig is en voor niet-geschreven dient te worden gehouden. Wat dit betekent voor de voetbalovereenkomst, zal afhangen van het feit of het eenzijdig optiebeding al gelicht is door de voetbalclub of niet. Is het eenzijdig optiebeding nog niet gelicht, dan zal de voetbalovereenkomst ten laatste een einde nemen na het verstrijken van de optieloze duur die overeengekomen was. Wenst de voetbalclub zich toch te beroepen op het eenzijdig optiebeding, dan zal dit in principe leiden tot een impliciet ontslag evenals een recht voor de voetballer op de schadevergoeding van artikel 4 wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. Is het eenzijdig optiebeding daarentegen al gelicht, dan is de situatie verschillend al naargelang de tijd die verstreken is, voordat de voetballer de eenzijdige

verlenging aanvecht. Gebeurt die aanvechting binnen een korte termijn, dan is de voetbalclub, door zich ter beroepen op het eenzijdig optiebeding, overgegaan tot een impliciet ontslag en heeft de voetballer recht op de schadevergoeding van artikel 4 wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. Gebeurt de aanvechting echter niet binnen een korte termijn, dan wordt de voetballer geacht om de verlenging te hebben aanvaard en zodoende te hebben verzaakt aan zijn recht om de verlenging te betwisten.

Daarna hebben we onderzocht of het eenzijdig optiebeding, in zijn vorm als contractbelofte, verenigbaar is met het arbeidsrecht. Dit hebben we gedaan door op drie verschillende arbeidsrechtelijke niveaus na te gaan, of er op ieder van deze niveaus bezwaren zouden bestaan tegen de geldigheid van de contractbelofte. Het eerste niveau betrof het arbeidsrecht in het algemeen, het tweede niveau sloeg op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het derde niveau ten slotte was de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. Het resultaat van dit onderzoek was dat er op elk van deze niveaus bezwaren bestaan tegen de geldigheid van de contractbelofte. De conclusie die we hieruit trokken, was dat het eenzijdig optiebeding, in zijn vorm als contractbelofte, onverenigbaar is met het Belgische arbeidsrecht. Het gevolg hiervan is dat het eenzijdig optiebeding, in zijn vorm als contractbelofte, relatief nietig is. Beslist de voetballer om de geldigheid van het eenzijdig optiebeding aan te vechten, vooraleer het beding gelicht wordt, dan zal de voetbalovereenkomst ten laatste een einde nemen na het verstrijken van de optieloze duur die overeengekomen was. Is het eenzijdig optiebeding daarentegen al gelicht, dan is de situatie verschillend al naargelang de tijd die verstreken is, voordat de voetballer de eenzijdige verlenging aanvecht. Gebeurt de aanvechting binnen een redelijke termijn, dan wordt het eenzijdig optiebeding als nietig beschouwd en zal de optielichting geen gevolgen sorteren. Gebeurt de aanvechting echter niet binnen een redelijke termijn, dan wordt de voetballer geacht om de optielichting te hebben aanvaard en zodoende te hebben verzaakt aan zijn recht om de optielichting te betwisten.

De conclusie is dat de vraag of het eenzijdig optiebeding in voetbalcontracten verenigbaar is met het Belgische arbeidsrecht, negatief moet worden beantwoord. Het vraagteken in de titel van deze masterscriptie moet dus worden weggelaten.

## **BIBLIOGRAFIE**

### **Wetgeving**

Burgerlijk Wetboek 21 maart 1804, *BS* 3 september 1807.

Wetboek van Vennootschappen 7 mei 1999, *BS* 6 augustus 1999

Gerechtelijk Wetboek 10 oktober 1967, *BS* 31 oktober 1967.

Wet 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers, *BS* 30 april 1965.

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

Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, err. *BS* 30 augustus 1978.

Wet 29 juni 1983 betreffende de leerplicht, *BS* 6 juli 1983, err. *BS* 2 april 1985.

Wet 12 juni 1991 op het consumentenkrediet, *BS* 9 juli 1991.

Wet 10 juni 1998 tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de verjaring, *BS* 17 juli 1998.

Wet 6 april 2010 betreffende marktpraktijken en consumentenbescherming, *BS* 12 april 2010.

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.

KB 13 juli 2004 tot vaststelling van het bedrag van de vergoeding bedoeld in artikel 5, tweede lid van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voor sportbeoefenaars, *BS* 3 augustus 2004.

KB 18 juni 2012 tot vaststelling van het minimumbedrag van het loon dat men moet genieten om als een betaalde sportbeoefenaar te worden beschouwd, *BS* 29 juni 2012.

CAO 13 juni 2012, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de sport, betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer, geregistreerd op 2 januari 2013 onder het nummer 1126231/C0/223.

### **Reglementen**

*Statutes of the Bodies Working for the Settlement of Sports-Related Disputes* 1 maart 2013,

<http://www.tas->

[cas.org/d2wfiles/document/4962/5048/0/Code20201320corrections20finales20%28en%29.pdf](http://cas.org/d2wfiles/document/4962/5048/0/Code20201320corrections20finales20%28en%29.pdf).

FIFA Statutes 25 juli 2012,  
<http://www.fifa.com/mm/document/affederation/generic/01/66/54/21/fifastatutes2012e.pdf>.

FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players 1 juli 2005,  
[http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/50/02/49/status\\_transfer\\_en\\_25.pdf](http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/50/02/49/status_transfer_en_25.pdf).

FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players 1 december 2012,  
[http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85//regulations\\_statusandtransfer\\_e.pdf](http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85//regulations_statusandtransfer_e.pdf).

Bondsreglement Koninklijke Belgische Voetbalbond 11 februari 2013,  
[http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement\\_nl.pdf](http://static.belgianfootball.be/project/publiek/reglement/reglement_nl.pdf).

## **Rechtspraak**

### **Rechtspraak van de Europese Unie**

HvJ C-415/93, *Union royale belge des sociétés de football association e.a. v. Bosman e.a.*, 1993.

### **Belgische rechtspraak**

Cass. 9 november 1956, *Arr.Cass.* 1957, 167, *Pas.* 1957, 254 en *JT* 1957, 417.

Cass. 22 november 1957, *JT* 1960, 190.

Cass. 16 juni 1960, *Pas.* 1960, 1190 en *RCJB* 1962, 301, noot J. HEENEN.

Cass. 16 december 1960, *Pas.* 1961, 421.

Cass. 19 november 1964, *Pas.* 1965, 277 en *TSR* 1965, 40.

Cass. 25 februari 1965, *Pas.* 1965, 652.

Cass. 13 juni 1968, *Arr.Cass.* 1968, 1239 en *Pas.* 1968, 1169.

Cass. 23 september 1969, *Arr.Cass.* 1970, 84, *Pas.* 1970, 73, *RW* 1969-70, 713 en *RCJB* 1971, 216, noot Y. SCHOENTJES-MERCHIERS; Cass. 16 juni 2005, *Pas.* 2005, 1339, *Res. Jur. Imm.* 2006, 64 en *Rev.Not.B.* 2005, 608.

Cass. 19 december 1969, *Arr.Cass.* 1970, 383 en *RW* 1970-71, 562.

Cass. 18 juni 1970, *Arr.Cass.* 1970, 981 en *Pas.* 1970, 925.

Cass. 10 september 1971, *Arr.Cass.* 1972, 31, concl. W. GANSHOF VAN DER MEERSCH, *Pas.* 1972, 28, noot W.G., *RCJB* 1976, 300, noot P. VAN OMMESLAGHE.



Cass. 13 september 1972, *Arr.Cass.* 1973, 55, *Pas.* 1973, 51, *RW* 1972-73, 2011 en *JTT* 1974, 57.

Cass. 9 januari 1975, *Arr.Cass.* 1975, 522 en *Pas.* 1975, 482.

Cass. 20 april 1977, *Arr.Cass.* 1977, 862 en *Pas.* 1977, 854.

Cass. 5 juni 1978, *Arr.Cass.* 1978, 1179, *Pas.* 1978, 1146 en *TSR* 1979, 43.

Cass. 29 oktober 1979, *Arr.Cass.* 1979-80, 270, *Pas.* 1980, 273, *RW* 1979-80, 1434, *JTT* 1980, 77 en *TSR* 1980, 26.

Cass. 17 december 1979, *Arr.Cass.* 1979-80, 475, *Pas.* 1980, 475 en *JLMB* 1980, 121.

Cass. 7 januari 1980, *Arr.Cass.* 1979-80, 526, *Pas.* 1980, 520, *JTT* 1981, 13 en *RW* 1980-81, 1214.

Cass. 18 mei 1981, *Arr.Cass.* 1980-81, 1080 en *Pas.* 1981, 1079.

Cass. 5 juni 1981, *Arr.Cass.* 1980-81, 1157, *Pas.* 1981, 1149, *RW* 1981-82, 246 concl. Adv. Gen. LEENAERTS, en *RCJB* 1983, 199, noot HERBOTS.

Cass. 28 juni 1982, *Arr.Cass.* 1981-82, 1367, *Pas.* 1982, 1286, *RW* 1984-85, 684 en *JTT* 1983, 220.

Cass. 7 oktober 1982, *Arr Cass.* 1982-83, 215 en *Res. Jur. Imm.* 1983, 95.

Cass. 16 december 1982, *Arr.Cass.* 1982-83, 518 en *Pas.* 1983, 472.

Cass. 13 oktober 1983, *Arr.Cass.* 1983-84, 163 en *Pas.* 1984, 151.

Cass. 15 mei 1986, *Arr.Cass.* 1985-86, 1248, *Pas.* 1986, 1123, *RCJB* 1990, 106, noot P. Gérard.

Cass. 21 maart 1988, *Arr.Cass.* 1987-88, 944, *Pas.* 1988, 869 en *RW* 1988-89, 122.

Cass. 27 juni 1988, *Arr.Cass.* 1987-88, 1423, *Pas.* 1988, 1311, *JTT* 1988, 492 en *RW* 1988-89, 846.

Cass. 25 november 1988, *Arr.Cass.* 1988-89, 373, *Pas.* 1989, 339 en *RW* 1989-90, 1290.

Cass. 8 september 1989, *Arr.Cass.* 1989-90, 24, *Pas.* 1990, 22, *RW* 1989-90, 1220 en *Rec.Gen.Enr.Not.* 1991, 66.

Cass. 17 mei 1990, *Arr.Cass.* 1989-90, 1188, *Pas.* 1990, 1061, *RW* 1990-91, 1085, *RCJB* 1990, 595, noot HEENEN en *TBH* 1991, 207, noot CNUUDE.

Cass. 19 juni 1990, *Arr.Cass.* 1989-90, 1332, *Pas.* 1990, 1182, *RW* 1990-91, 750 en *Verkeersrecht* 1991, 5.

Cass. 23 september 1991, *Arr.Cass.* 1991-92, 83 en *Pas.* 1992, 69.

Cass. 14 oktober 1991, *Arr.Cass.* 1991-92, 145, *Pas.* 1992, 120, *JTT* 1991, 464, *TSR* 1991, 423 en *RW* 1991-92, 809.

Cass. 12 december 1991, *Arr.Cass.* 1991-92, 336, *Pas.* 1992, 284, *RW* 1992-93, 217 en *JLMB* 1993, 1320.

Cass. 27 april 1992, *Arr.Cass.* 1991-92, 813, *Pas.* 1992, 758, *RW* 1992-93, 60, *JLMB* 1993, 146 en *Rec.Gen.Enr.Not.* 1995, 167.

Cass. 11 juni 1992, *Arr.Cass.* 1991-92, 965, *Pas.* 1992, 898 en *RW* 1992-93, 373.

Cass. 18 januari 1993, *Arr.Cass.* 1993, 54, *Pas.* 1993, 52, *RW* 1993-94, 919, *JTT* 1993, 141, *RCJB* 1995, 37, noot J. Clesse, *Soc.Kron.* 1993, 232 en *R. Cass.* 1993, 77.

Cass. 17 mei 1993, *Arr.Cass.* 1993, 504, *Pas.* 1993, 490 en *RW* 1993-94, 402.

Cass. 20 december 1993, *Arr.Cass.* 1993, 1085, *Pas.* 1993, 1087, *RW* 1995-96, 41, *Soc.Kron.* 1994, 105 en *JTT* 1994, 437.

Cass. 7 februari 1994, *JTT* 1994, 207.

Cass. 19 januari 1995, *Arr.Cass.* 1995, 46, *Pas.* 1995, 47, en *R. Cass.* 1995, 154.

Cass. 18 december 1997, *Arr.Cass.* 1997, 1400, *Pas.* 1997, 1474, *RCJB* 1999, 691, noot J. JACQMAIN en *RW* 1998-99, 86, noot W. RAUWS.

Cass. 6 april 1998, *Arr.Cass.* 1998, 420, *Pas.* 1998, 443, *JTT* 1999, 340 en *RW* 1998-99, 846.

Cass. 18 mei 1998, *Arr.Cass.* 1998, 574, *Pas.* 1998, 608, *RW* 1999-2000, 464, *JTT* 1998, 426 en *TBBR* 1999, 412.

Cass. 6 maart 2000, *Arr.Cass.* 2000, 516, *Pas.* 2000, 509 en *JTT* 2000, 227.

Cass. 8 februari 2001, *Arr.Cass.* 2001, 245, *Pas.* 2001, 244 en *RW* 2001-02, 778, noot A. VAN OEVELEN.

Cass. 4 februari 2002, AR S.01.0103.N.

Cass. 8 december 2003, *Pas.* 2003, 1984, *RW* 2004-05, 1501 en *TBBR* 2004, 515.

Cass. 22 november 2004, *RW* 2005-06, 259.

Cass. 8 september 2005, AR C040407N.

Cass. 25 mei 2007, *Arr.Cass.* 2007, 1121, concl. Adv. Gen. THUIS, *Pas.* 2007, 1008, *RCJB* 2009, 285, noot M. VAN QUICKENBORNE, *RW* 2007-08, 1034, *T. Not.* 2008, 387 en *TBO* 2007-08, 183.

Cass. 21 april 2008, AR S070038F.

Cass. 27 juni 2008, AR C060413F.

Bergen 10 december 1985, *TBH* 1986, 670, noot C. PARMENTIER.

Luik 11 februari 2003, *TBBR* 2004, 586.

Brussel 13 februari 2003, *Rec.Gen.Enr.Not.* 2004, 118 en *T. Not.* 2003, 591.

Gent 13 oktober 2008, *TBBR* 2010, 307.

Gent 21 september 2009, *NJW* 2010, 798.  
Arbh. Bergen 1 oktober 1979, *JTT* 1980, 33.  
Arbh. Antwerpen 18 april 1991, *RW* 1991-92, 472.  
Arbh. Antwerpen 12 april 2002, *JTT* 2003, 68.  
Arbh. Antwerpen 7 december 2005, *Soc.Kron.* 2006, 332.  
Arbh. Bergen 8 februari 2012, *JTT* 2012, 214.  
Rb. Brugge 3 februari 1926, *Pas.* 1926, 96.  
Rb. Dendermonde 16 januari 2004, *TBBR* 2006, 234.  
Arbrb. Gent 14 december 1993, *RW* 1993-94, 1036, *JTT* 1994, 149 en *TGR* 1994, 59.  
Kh. Luik 9 juni 1967, *TBH* 1968, 313.  
Kh. Brussel 26 januari 1977, *TBH* 1977, 549.  
Kh. Tongeren 18 mei 1978, *Limb. Rechts.* 1979, 28.  
Voorz. Kh. Antwerpen 24 juli 2002, *Bank.Fin.R.* 2002, 298.  
Scheidsrechtelijke Uitspraak 30 juni 1980, *Rev.Not.B.* 1980, 478.  
Scheidsrechtelijke Uitspraak 30 juni 1980, *Rev.Not.B.* 1980, 478.

#### **Rechtspraak van het *Tribunal Arbitral du Sport***

*TAS* 20 mei 2005, nr. 2004/A/678, Apollon Kalamarias F.C./Oliveira Morais, onuitg., aangehaald door F. DE WEGER en T. KROESE, "The unilateral extension option through the eyes of FIFA DRC and CAS", <http://sportslaw.ru/data/files/publicationunilateralextensionoptionisj2011%5B1%5D.pdf>.  
*TAS* 10 oktober 2006, nr. 2005/A/973, Panathinaikos Football Club/S., <http://jurisprudence.tas-cas.org/sites/caselaw/help/home.aspx>.  
*TAS* 12 juli 2006, nr. 2005/A/983&984, Club Atlético Peñarol/Carlos Heber Bueno Suárez, Christian Gabriel Rodríguez Barrotti & Paris Saint-Germain, <http://jurisprudence.tas-cas.org/sites/caselaw/help/home.aspx>.  
*TAS* 19 januari 2007, nr. 2006/A/1082-1104, Real Valladolid CF SAD/Diego Barretto Cáceres & Club Cerre Porteno, onuitg., aangehaald door J.-S. LEUBA, R. FOX, J. DE DIOS CRESPO PÉREZ, G. LUIS ACOSTA PEREZ en F. M. DE WEGER, "Contractual Stability: Unilateral Options" in A. WILD (ed.), *Cas and football: landmark cases*, Den Haag, TMC Asser Press, 2012, [http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-6704-808-8\\_5/fulltext.html](http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-6704-808-8_5/fulltext.html), 136.  
*TAS* 31 januari 2007, nr. 2006/A/1157, Club Atlético Boca Juniors/Genoa Cricket and Football Club S.p.A, onuitg., aangehaald door J.-S. LEUBA, R. FOX, J. DE DIOS CRESPO PÉREZ,

G. LUIS ACOSTA PEREZ en F. M. DE WEGER, "Contractual Stability: Unilateral Options" in A. WILD (ed.), *Cas and football: landmark cases*, Den Haag, TMC Asser Press, 2012, [http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-6704-808-8\\_5/fulltext.html](http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-6704-808-8_5/fulltext.html), 131-133.

TAS 7 juni 2010, nr. 2009/A/1856, Club X./A, <http://www.tas-cas.org/d2wfiles/document/4337/5048/0/Award2018562020185720FINAL20-20caviard%C3%A920-20version20internet20%C3%A020distribuer.pdf>.

#### **Rechtspraak van de FIFA Dispute Resolution Chamber**

DRC 22 juli 2004, nr. 74508, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

DRC 13 mei 2005, nr. 55161, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

DRC 21 februari 2006, nr. 261245, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

DRC 23 november 2007, nr. 117707, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

DRC 7 mei 2008, nr. 58860, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

DRC 7 mei 2008, nr. 58996, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

DRC 9 januari 2009, nr. 19174, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

DRC 9 januari 2009, nr. 19789, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

DRC 12 maart 2009, nr. 39199, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

DRC 15 mei 2009, nr. 59369, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

DRC 18 maart 2010, nr. 310607, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

DRC 6 mei 2010, nr. 510635, <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>.

DRC 12 januari 2007, onuitg., aangehaald door F. DE WEGER, *The jurisprudence of the FIFA dispute resolution chamber*, Den Haag, TMC Asser press, 2008, 694.

FIFA 07/00789, onuitg., aangehaald door A. BILIC, "Contractual stability versus players mobility", [http://www.pravst.hr/dokumenti/zbornik/2011102/zb201104\\_875.pdf](http://www.pravst.hr/dokumenti/zbornik/2011102/zb201104_875.pdf), 887.

## Rechtsleer

### (Bijdragen in) boeken

BLANPAIN, R., *De Bosman case: einde van het transfertijdperk?*, Leuven, Peeters, 1996, xvii+389 p.

BLANPAIN, R., *Het juridisch statuut van de voetballer*, Leuven, s.n., 1963, 33 p.

BLANPAIN, R., *The Legal Status of Sportsmen and Sportswomen under International, European and Belgian National and Regional Law*, Den Haag, Kluwer, 2003, xvii+287 p.

BLANPAIN, R., "Enkele algemene beschouwingen – een sportparagraaf voor de Europese Unie" in F. HENDRICKX (ed.), *Fundamentele rechten van de sportbeoefenaar*, Leuven, Peeters, 1996, 1-10.

BLANPAIN, R., "Proefbeding" in W. BEIRNAERT, R. BLANPAIN, G. DE BROECK, M. DELHUVENNE, D. DUYSSENS, H. GOETHALS, E. LÉBOUCQ, M. MEERSCHAUT, A. NAESSENS en O. VANACHTER (eds.), *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: analyse en commentaar*, Antwerpen, Kluwer, 1979, 31-56.

BLANPAIN, R., *De wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*, Antwerpen, Kluwer, 1978, vi+426 p.

BLANPAIN, R., DE CLERCQ, C., DHOORE, L., SIMOENS, D. en VANACHTER, O. (eds.), *Het sociaalrechtelijk statuut van de sportbeoefenaar*, Antwerpen, Kluwer, 1979, viii+488 p.

CAUFFMAN, C., *De verbindende eenzijdige belofte*, Antwerpen, Intersentia, 2005, xl+952 p.

CHRISTIAENS, A., "Art. 1589 BW" in E. DIRIX en A. VAN OEELEN (eds.), *Bijzondere overeenkomsten. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Antwerpen, Kluwer, 1996, [www.jura.be](http://www.jura.be).

CLAESSENS, B. en PEETERS, N., "Verbintenissen onder voorwaarde" in J. ROODHOOF (ed.), *Bestendig handboek verbintenissenrecht*, II, Mechelen, Kluwer, 2010, 1-20.

COPPENS, M., *Handboek Sociaal Recht*, Gent, Story Publishers, 2010, xl+735 p.

CORNELIS, L., *Algemene theorie van de verbintenis*, Antwerpen, Intersentia, 2000, xxxii+997 p.

CUYPERS, D., *Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag*, Brugge, Die Keure, 1990, xvi+419 p.

DE BOECK, A., "Totstandkoming van overeenkomsten. Aanbod en aanvaarding" in E. DIRIX en A. VAN OEVELEN (eds.), *Bijzondere overeenkomsten. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Mechelen, Kluwer, 2008, [www.jura.be](http://www.jura.be).

DE CONINCK, J., *De voorwaarde in het contractenrecht*, Brugge, Die Keure, 2007, xxxvi+620 p.

DEDECKER, D., *Overeenkomsten in het sportrecht. De arbeidsovereenkomsten, de sportmakelaarsovereenkomsten*, Gent, Story publishers, 2009, 92 p.

DEKKERS, R., *Handboek van burgerlijk recht*, II, Brussel, Bruylant, 1957, 1015 p.

DE PAGE, H., *Traité élémentaire de droit civil belge: principes, doctrine, jurisprudence*, I, Brussel, Bruylant, 1961, 1367 p.

DE PAGE, H., *Traité élémentaire de droit civil belge: principes, doctrine, jurisprudence*, II, Brussel, Bruylant, 1940, 1107.

DE VOS, M., *Loon naar Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht: rechtspositie, recht op loon, loonbegrip*, Antwerpen, Maklu, 2001, lvii+1603 p.

DE WEGER, F., *The jurisprudence of the FIFA dispute resolution chamber*, Den Haag, TMC Asser press, 2008, xiii+728 p.

DURANT, I. en CLAVIE, M., "La vente conditionnelle, bien plus qu'une abréviation de langage" in B. DUBUISSON en P. WERY (eds.), *La mise en vente d'un immeuble: Hommage au professeur Nicole Verheyden-Jeanmart*, Brussel, Larcier, 2005, 75-132.

ENGELS, C., "De toegang tot de rechtbank" in F. HENDRICKX (ed.), *Fundamentele rechten van de sportbeoefenaar*, Leuven, Peeters, 1996, 73-88.

FORIERS, P.-A., "L'objet et la cause du contrat" in X. DIEUX, M. FONTAINE, P.-A. FORIERS, F. 'T KINT, C. PARMENTIER en P. VAN OMMESLAGHE (eds.), *Les obligations contractuelles*, Brussel, Bruylant, 1984, 99-161.

FORIERS, P.-A., "Pacta sunt servanda (portée et limites)" in P.-A. FORIERS, A. DE SCHOUTHEETE en D. D'HOOGHE (eds.), *Tendensen in het bedrijfsrecht : de eenzijdige wijziging van het contract*, Brussel, Bruylant, 2003, 3-44.

GOETHALS, H., "Het niet-concurrentiebeding" in W. BEIRNAERT, R. BLANPAIN, G. DE BROECK, M. DELHUVENNE, D. DUYSSENS, H. GOETHALS, E. LÉBOUCQ, M. MEERSCHAUT, A. NAESSENS en O. VANACHTER (eds.), *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: analyse en commentaar*, Antwerpen, Kluwer, 1979, 137-148.

GOOSSENS, W., *Aanneming van werk: het gemeenrechtelijk dienstencontract*, Brugge, Die Keure, 2003, lx+1327 p.

HENDRICKX, F., “De arbeidsovereenkomst: een burgerlijke en sociale verbintenis” in M. STROOBANT en O. VANACHTER (eds.), *Honderd jaar arbeidsovereenkomstenwet*, Antwerpen, Intersentia, 2002, 63-83.

HUMBLET, P., RIGAUX, M., JANVIER, R., PEETERS, J., RAUWS, W., VAN DEN LANGENBERGH, K. en VAN REGENMORTEL, A., *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, xxxiii+500 p.

HUMBLET, P., RIGAUX, M., JANVIER, R., RAUWS, W. en VAN REGENMORTEL, A., *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, xxx+496 p.

KLUYSKENS, A., *Beginnelsen van burgerlijk Recht, De verbintenissen*, Antwerpen, Standaard, 1938, 548 p.

LEUBA, J.-S., FOX, R., DE DIOS CRESPO PÉREZ, J., LUIS ACOSTA PEREZ, G. en DE WEGER, F. M., “Contractual Stability: Unilateral Options” in A. Wild (ed.), *Cas and football: landmark cases*, Den Haag, TMC Asser Press, 2012, 107-142, [http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-6704-808-8\\_5/fulltext.html](http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-6704-808-8_5/fulltext.html).

LIETAERT, B., “Het statuut van betaalde en niet-betaalde sportbeoefenaars. Van homo ludens naar homo economicus” in WERKGROEP SPORTRECHT IN BEWEGING (ed.), *Handboek voor sportrecht*, Brugge, Die Keure, 1995, 111-153.

NELIS, L. en RAUWS, W., “Enkele beschouwingen over de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars” in J. VAN DEN HEUVEL (ed.), *Liber Amicorum Jozef Van Den Heuvel*, Antwerpen, Kluwer, 1999, 345-370.

VAN PUTTEN, M., *Het arbeidsrecht en de onderneming: proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, xxii+885 p.

RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, Antwerpen, Kluwer, 1987, 874 p.

RIGAUX, M., “De nieuwe flexibiliteit: mogelijkheid en gevaren van nieuwsoortige bronvorming” in W. VAN EECKHOUTTE en M. RIGAUX (eds.), *Sociaal Recht: niets dan uitdagingen*, Gent, Mys en Breesch, 1996, 431-475.

SIMOENS, D., “De sociale zekerheid van de sportbeoefenaar” in R. BLANPAIN, C. DE CLERCQ, L. DHOORE, D. SIMOENS en O. VANACHTER (eds.), *Het sociaalrechtelijk statuut van de sportbeoefenaar*, Antwerpen, Kluwer, 1979, 61-114.

STIJNS, S., “Schorsing van verbintenissen door opschortende voorwaarden en termijnen” in A. DE BOECK, S. STIJNS en R. VAN RANSBEECK (eds.), *schorsing van verbintenissen en overeenkomsten*, Brugge, Die Keure, 2010, 89-137.

STIJNS, S., “Uitdrukkelijk ontbindende bedingen, ontbindende voorwaarden en vervangingsbedingen” in S. STIJNS en K. VANDERSCHOT (eds.), *Contractuele clausules rond de (niet-) uitvoering en de beëindiging van contracten*, Antwerpen, Intersentia, 2006 77-131.

STIJNS, S., *Leerboek Verbintenissenrecht*, I, Brugge, Die Keure, 2005, 268 p.

STIJNS, S., *Leerboek Verbintenissenrecht*, II, Brugge, Die Keure, 2009, 186 p.

TILLEMANS, B., *Overeenkomsten. Deel 2. Bijzondere overeenkomsten. A. Verkoop. Deel I Totstandkoming en kwalificatie van de koop in Beginselen van Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, E. Story-Scientia, 2001, lxi+680 p.

VANACHTER, O., *Arbeidsrecht*, Leuven, Acco, 2008, 271 p.

VAN DEN EYNDE, P., “Les conditions suspensives et résolutoires en droit civil”, in P. DE PAGE en A. CULOT (eds.), *Le compromis de vente. Effets civils et fiscaux*, Louvain-La-Neuve, Anthemis, 2006, 31-38.

VANDEPUTTE, R., *De overeenkomst: haar ontstaan, haar uitvoering en verdwijning, haar bewijs*, Brussel, Larcier, 1977, 462 p.

VANDERSCHOT, K., “De bindende derdenbeslissing en de partijbeslissing in België en Nederland” in J. SMITS en S. STIJNS (eds.), *Inhoud en werking van de overeenkomst naar Belgisch en Nederlands recht*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 425-449.

VAN EECKHOUTTE, W., *Handboek Belgisch Arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2008, xlv+591 p.

VAN EECKHOUTTE, W., “De ondraaglijke onveranderlijkheid van de arbeidsovereenkomst” in W. VAN EECKHOUTTE en M. RIGAUX (eds.), *Sociaal Recht: niets dan uitdagingen*, Gent, Mys en Breesch, 1996, 11-70.

VAN EECKHOUTTE, W., TAGHON, A. en DEPREZ, M., *Sociaal Compendium 2012-2013. Arbeidsrecht met fiscale notities*, Mechelen, Kluwer, 2012, 3047 p.

VAN GERVEN, W. en COVEMAECHEK, S., *Verbintenissenrecht*, Leuven, Acco, 2001, 459 p.

VAN GERVEN, W. en COVEMAKER, S., *Verbintenissenrecht*, Leuven, Acco, 2006, 719 p.

VAN OEVELEN, A., “Overmachts- en herzieningsbedingen in het gemene recht en in overeenkomsten met consumenten” in S. STIJNS en K. VANDERSCHOT (eds.), *Contractuele clausules rond de (niet-)uitvoering en de beëindiging van contracten*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 267-289.



VAN OMMESLAGHE, P., "Actualité du droit des obligations. L'objet et la cause des contrats" in P.-A. FORIERS (ed.), *Actualité du droit des obligations*, Brussel, Bruylant, 2005, 39-123.

VAN QUICKENBORNE, M., *Voorwaardelijke verbintenissen*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2006, vi+184 p.

VAN STAVEREN, H. T., *Het voetbalcontract: op de grens van sportregel en rechtsregel*, Deventer, Kluwer, 1981, xv+412 p.

VANWIJCK-ALEXANDRE, M. en MAHY-LECLERCQ, A., "Le processus de la formation du contrat: aspects juridiques" in KONINKLIJKE FEDERATIE VAN BELGISCHE NOTARISSSEN (ed.), *Vastgoedbemiddeling: de inbreng van het notariaat*, Brussel, Bruylant, 1998, 103-194.

### **Tijdschriftartikelen**

BAERT, G. en DE COSTER, S., "Aspecten van procesrechtelijk bouwrecht – De nood aan (zeer) dringende vaststellingen en onderzoeken op de bouwplaats", *T. Aan.* 1995, 223-278.

BEYAERT, S., "Koop onder opschortende voorwaarde", *Not.Fisc.M.* 2004, 154-168.

BOES, R., "De vergoedingen aan de voetballers uitgekeerd: loon voor de sociale zekerheid?", *Soc.Kron.* 1989, 33-41.

COIPEL, M., "La théorie de l'engagement par volonté unilatérale" (noot onder Cass. 18 december 1974), *RCJB* 1980, 65-92.

CORNELIS, L., "Het aanbod bij het tot stand komen van overeenkomsten", *TBH* 1983, 6-47.

CORNELIS, L., "Het mijneveld rond de bindende derden- of partijbeslissing", *TPR* 2004, 69-87.

CROIMANS, B. en DE LAAT, J., "Eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden op grond van het instructierecht", *TSR* 2008, 501-523.

CUYPERS, D., "De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden", *Or.* 1990, 97-113.

DE GEYTER, K., "De eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst", *Or.* 1985, 214-220.

DE KONINCK, J., "De terugwerkende kracht van de vervulde ontbindende voorwaarde. (Aspecten van) de retroactiviteit als traditionele dogmatische fundering van de zaken- c.q. goederenrechtelijke werking van de rechtsgevolgen *eveniente conditione* van de ontbindende voorwaarde-modaliteit", *TPR* 2005, 9-42.

DEVOS, D., "Chronique de jurisprudence. Les contrats (1980-1987). La vente", *JT* 1991, 161-175.

DE VOS, M., "Het loon als essentieel of substantieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst" (noot onder Cass. 23 december 1996), *RW* 1997-98, 150-153.

DE WAELE, H., "Optieclausule in contract betaalde sportbeoefenaar", *NJW* 2004, 646-656.

DE WAELE, H., "De optieclausule: een paard van Troje voor het arbeidsovereenkomstenrecht?" (noot onder Arbh. Antwerpen 9 februari 2005), *RW* 2006-07, 1320-1327.

DIRIX, E. en VAN OEVELEN, A., "Kroniek van het verbintenissenrecht (1985-1992)", *RW* 1992-93, 1209-1237.

B., F., noot onder Antwerpen 22 juni 2004, *NJW* 2005, 379.

FUNCK, H. en DEGRAUWE, J., "Modification unilatérale du contrat de travail et convention-loi" (noot onder Cass. 20 december 1993), *Soc.Kron.* 1994, 106.

GERMAIN, J., "La fixation unilatérale du prix dans les contrats d'activité, une application particulière de la partijbeslissing", *TBBR* 2009, 24-29.

GEUDENS, G., "Hof van beroep maakt transfer DE BEULE mogelijk", *Juristenkrant* 2005, afl. 102, 13.

GUNDT, N. en RAUWS, W., "De wijziging van arbeidsovereenkomsten volgens Frans, Belgisch en Nederlands recht", *TSR* 2010, 205-263.

HENDRICKX, F., "Arbeidsrecht voor de spiegel", *TSR* 2010, 3-59.

HENDRICKX, F., "De inhoud van de arbeidsovereenkomst", *TSR* 1998, bijzonder nummer, 77-102.

HUMBLET, P., "Ius dominandi of ius variandi: what's in a name?", *RW* 1994-95, 241-247.

KOOLAARD, D. M., "Eenzijdige opzeggingsopties een alternatief voor eenzijdige verlengingsopties?", *TvS&R* 2012, afl. 2, 52-61, [http://www.uitgeverijparis.nl/scripts/read\\_article\\_pdf.php?editie=7075&id=6344](http://www.uitgeverijparis.nl/scripts/read_article_pdf.php?editie=7075&id=6344).

KRUIHOF, R., BOCKEN, H., DE LY, F. en DE TEMMERMAN, B., "Overzicht van rechtspraak (1981-1992). Verbintenissen", *TPR* 1994, 171-721.

LENAERTS, H. en DUBOIS, B., "Overzicht van rechtspraak (1961-65). Arbeidsovereenkomsten", *TPR* 1967, 503-556.

MAERTEN, P., "De voorwaarde als modaliteit van een arbeidsrechtelijke verbintenis", *Or.* 2000, 12-22.

MOERMAN, J., "Het vermoeden van artikel 3 van de wet betaalde sportbeoefenaars: Het enigma ontcijferd?", *Or.* 2012, afl. 1, 28-34.

PALUMBO, M., "La dignité de la personne humaine en droit social ou la relativité d'un concept absolu", *Soc.Kron.* 2003, 1-14.

PORTMANN, W., "Einseitige Optionsklauseln in Arbeitsverträgen von Fussballspielern - Eine Beurteilung aus der Sicht der internationalen Schiedsgerichtsbarkeit im Sport", *CaS* 2006, <https://www.swisslex.ch/AssetDetail.mvc/Show?assetGuid=c63b80ad-86f2-4dd6-87b2-97ec52c6be02&source=hitlist&setOrigin=true>.

RONSE, J., "Marginale toetsing in het privaatrecht", *TPR* 1977, 207-222.

SAMOY, I. en MAES, A., "Over het beding dat bevoegdheid verleent om een partijbeslissing te nemen en de vraag of de opname van objectieve criteria noodzakelijk is voor de rechtsgeldigheid ervan" (noot onder Gent 13 oktober 2008), *TBBR* 2010, 309-314.

SIMONT, L., DE GAVERE, J. en FORIERS, P.-A., "Examen de jurisprudence (1981 à 1991). Les contrats spéciaux", *RCJB* 1995, 107-228.

STIJNS, S., VAN GERVEN, D. en WERY, P., "Chronique de jurisprudence. Les obligations: le régime général de l'obligation (1985-1995)", *JT* 1999, 821-853.

STIJNS, S., TILLEMANS, B., GOOSSENS, W., KOHL, B., SWAENEPOEL, E. en WILLEMS, K., "Overzicht van rechtspraak. Bijzondere overeenkomsten: Koop en aanneming 1999-2006", *TPR* 2008, 1411-1742.

STIJNS, S., "De opschortende voorwaarde in de onroerende koop: de notariële praktijk tegen het licht gehouden van de recente rechtspraak en rechtsleer", *Not.Fisc.M.* 2008, 77-102.

STORME, M. E., "De bepaling van het voorwerp van een verbintenis bij partijbeslissing", *TPR* 1988, 1259-1297.

VAN BEVER, A., "Goede trouw en belangenafwegingen in het arbeidsrecht. Toepassing op de wijziging van arbeidsvoorwaarden", *TSR* 2010, 469-533.

VANDEKERCKHOVE, H., "Opletten met optieclausules", *SportR.* 2008, 1382-1383.

VANDERSCHOT, K., "De sanctionering van abusieve partijbeslissingen genomen bij contractuele wanprestatie: de verschillende gedaantes van de matigende werking van de goede trouw", *TBBR* 2005, 87-99.

VAN DEN ECKHOUT, K., "Arbeidsovereenkomst of niet", *SportR.* 2007, 1252-1253.

VAN ECKHOUTTE, W., "De goede trouw in het arbeidsovereenkomstenrecht: een aanzet tot herbronning en reïntegratie", *TPR* 1990, 971-1092.

VAN ECKHOUTTE, W., "Het belang van de werkgever", *TSR* 1994, 9-61.

VAN DEN EYNDE, P., "La vente sous condition suspensive", *Rec.Gen.Enr.Not.* 2007, 205-213.

VAN OEVELEN, A., "Kroniek van het verbintenissenrecht (1993-2004)", *RW* 2004-05, 1641-1670.

VAN OEVELEN, A., "Juridische verhoudingen en aansprakelijkheid bij onderhandelingen over (commerciële) contracten", *DAOR* 1990, 43-63.

VAN OMMESLAGHE, P., "De opschortende voorwaarde: goede en slechte gebruiken in de praktijk", *Not.Fisc.M.* 2012, afl. 4, 106-115.

VAN OMMESLAGHE, P., "Examen de jurisprudence (1974 à 1982). Les obligations", *RCJB* 1986, 33-259.

VAN OMMESLAGHE, P., "Examen de jurisprudence (1974 à 1982). Les obligations", *RCJB* 1988, 33-199.

WERY, P., "Partijbeslissing et règlement d'un concours" (noot onder Luik 11 juni 1996), *JLMB* 1997, 1525-1527.

WYLLEMAN, B., "Kanttekeningen bij de leer van de bindende kracht van het aanbod", *TBBR* 1994, 463-490.

#### **Andere**

ALGEMENE DIRECTIE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN, *Wegwijs in de collectieve arbeidsovereenkomst*, Brussel, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2011, A. BILIC, "Contractual stability versus players mobility", [http://www.pravst.hr/dokumenti/zbornik/2011102/zbornik201104\\_875.pdf](http://www.pravst.hr/dokumenti/zbornik/2011102/zbornik201104_875.pdf), 875-898.

F. DE WEGER en T. KROESE, "The unilateral extension option through the eyes of FIFA DRC and CAS",

<http://sportslaw.ru/data/files/publicationunilateralextensionoptionisli2011%5B1%5D.pdf>.

<http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=3660>, 14.

<http://www.uefa.com/news/newsid=19189.html#overview>.

<http://nl.wikipedia.org/wiki/Uefa>.

<http://www.belgianfootball.be/nl/historiek-kbvb>.

<http://www.voetbalcentraal.nl/nieuws/91433/sneijder-vertelt-openlijk-over-de-soapserie-bij-inter-milaan>.

## **BIJLAGEN**

### **I. E-mail**

Geachte heer/mevrouw,

Voor mijn masterscriptie, met als thema sportrecht, voer ik een onderzoek naar het eenzijdig optiebeding in voetbalovereenkomsten (artikel 13 CAO arbeidsvoorwaarden betaalde voetballer). Meer bepaald, naar het gebruik ervan door Belgische eersteklasseclubs in de overeenkomsten met hun spelers. In het bijzonder zou ik willen onderzoeken of het eenzijdig optiebeding gemeengoed is geworden bij de Belgische eersteklasseclub, of het beding gebruikt wordt bij alle leeftijdscategorieën dan wel alleen aangewend wordt bij specifieke leeftijdscategorieën en of het beding vaker voorkomt in overeenkomsten met buitenlandse spelers.

Ik zou u daarom graag willen verzoeken om de korte vragenlijst in te vullen. De ingevulde gegevens zullen vertrouwelijk behandeld worden, in die zin dat ze *in globo* geanalyseerd zullen worden. Er zal dus nooit verwezen worden naar een specifieke voetbalclub, noch zullen voetbalclubs bij naam genoemd worden.

Paredis Ruben

Student 2<sup>de</sup> Master Rechten KU Leuven

Cher/chère monsieur/madame,

Pour ma thèse, au sujet du droit du sport, j'examine l'option unilatérale dans les contrats de football (article 13 CCT conditions de travail du footballeur rémunéré). Plus précisément, je veux savoir si les clubs de football Belges utilisent l'option unilatérale, si l'option unilatérale est utilisé dans toutes les catégories d'âge et si l'option unilatérale est plus fréquent dans les contrats avec les footballeurs étrangers.

Je voudrais vous prier pour compléter la questionnaire. Les données resteront confidentielles. Le nom du club de football ne sera pas nommé.

Paredis Ruben

Etudiant 2<sup>e</sup> Master Faculté de droit KU Leuven

## II. Vragenlijst

### 1. Algemeen

Aantal voltijds betaalde voetbalspelers aangesloten bij de club:

Aantal voltijds betaalde voetbalspelers aangesloten bij de club met een eenzijdig optiebeding:

Aantal voltijds betaalde voetbalspelers aangesloten bij de club met een wederkerig optiebeding:

### 2. De voltijds betaalde voetbalspelers met een optiebeding in hun voetbalovereenkomst

#### Leeftijdscategorie<sup>289</sup>

16 tot 18 jaar:

18 tot 22 jaar:

22 tot 27 jaar:

27 tot 30 jaar:

30 tot 33 jaar:

33 tot ... jaar:

#### Nationaliteit

Aantal Belgen:

Aantal Europese buitenlanders:

Aantal niet-Europese buitenlanders:

### 1. Général

Nombre de footballeurs rémunérés à temps plein:

Nombre de footballeurs rémunérés à temps plein avec une option unilatérale:

Nombre de footballeurs rémunérés à temps plein avec une option réciproque:

### 2. Les footballeurs rémunérés à temps plein avec une clause d'option dans leur contrat

#### Catégorie d'âge

16 à 18 ans:

18 à 22 ans:

22 à 27 ans:

27 à 30 ans:

---

<sup>289</sup> Voor elke opgesomde leeftijdscategorie het aantal voetbalspelers met een optiebeding weergeven.

30 à 33 ans:

33 à ... ans:

Nationalité

Nombre de Belges:

Nombre d'étrangers Européens

Nombre d'étrangers non-Européens