

Koninklijke Nederlandse Voetbalbond

College van Arbiters


ARBITRAAL VONNIS

nr. 1590

d.d. 8 november 2023

in de zaak van:

[X],

wonende te 

verzoeker,

gemachtigde: mr. N.D.R. Toirkens,

tegen:

De naamloze vennootschap

Feyenoord Rotterdam N.V.,

statutair gevestigd en kantoorhoudende te

Rotterdam,

verweerster,

gemachtigden: mr. J.Y. van Benthem en

mr. E.H. de Joode,

ARBITRAAL VONNIS NR. 1590

De Arbitragecommissie van de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond (KNVB) bestaande uit prof. mr. S.F. Sagel, voorzitter, wonende te Leiden, mr. A.G.W. Verstraten, wonende te Goirle, arbiter, mr. F.A.A.C. Traa, wonende te Utrecht, arbiter, en mr. drs. G. Barendregt, secretaris, heeft vonnis gewezen in de navolgende zaak:

[X],

wonende te ██████████,

verzoeker,

gemachtigde: mr. N.D.R. Toirkens,

tegen:

De naamloze vennootschap

Feyenoord Rotterdam N.V.,

statutair gevestigd en kantoorhoudende te Rotterdam,

verweerster,

gemachtigden: mr. J.Y. van Benthem en mr. E.H. de Joode,

Het verloop van de procedure

1. Verzoeker, hierna te noemen: "**[X]**", heeft op 21 augustus 2023 een verzoekschrift met 8 producties bij de KNVB ingediend, gericht tegen verweerster, hierna te noemen: "**Feyenoord**", strekkende tot:
 - I. vaststelling door de Arbitragecommissie dat Feyenoord jegens **[X]** onrechtmatig heeft gehandeld, althans te bepalen dat Feyenoord heeft gehandeld in strijd met de op haar rustende verplichtingen in het kader van zorgvuldig werkgeverschap en dat zij daardoor schadelijch jegens **[X]** is geworden;

- II. veroordeling van Feyenoord om de door [X] geleden schade ter hoogte van (het netto equivalent van) € 75.500,-- bruto, voor gemaakte kosten € 7.000,-- en een door de Arbitragecommissie vast te stellen bedrag voor geleden psychische schade aan [X] te vergoeden, dan wel om Feyenoord te veroordelen om [X] een schadevergoeding te betalen die naar het oordeel van de Arbitragecommissie passend is.
2. Feyenoord heeft op 11 september 2023 een verweerschrift met 16 producties ingediend met het verzoek aan de Arbitragecommissie om alle vorderingen van [X] af te wijzen met veroordeling van [X] in de kosten van de procedure.
3. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 16 oktober 2023. [X] is in persoon verschenen, vergezeld door zijn vader en bijgestaan door mr. N.D.R. Toirkens. Namens Feyenoord is verschenen de heer [REDACTED], bijgestaan door mr. J.Y. van Benthem en mr. E.H. de Joode.
4. [X] heeft tijdens de mondelinge behandeling zijn standpunt mondeling toegelicht. Feyenoord heeft gepleit aan de hand van een schriftelijke pleitnota. Vervolgens hebben partijen gebruik gemaakt van de mogelijkheid te re- en dupliceren, waarbij zij over en weer hebben kunnen reageren op hetgeen door de wederpartij en de leden van de arbitragecommissie tijdens de mondelinge behandeling naar voren is gebracht.
5. Na het sluiten van de behandeling ter zitting is uitspraak gevraagd. [X] heeft na het sluiten van de behandeling, op 25 oktober 2023, verzocht nadere stukken in het geding te mogen brengen. Feyenoord heeft op 2 november 2023 aan de Arbitragecommissie verzocht dat verzoek af te wijzen. Het verzoek is volgens Feyenoord tardief en in strijd met de eisen van een goede procesorde.

Bevoegdheid

6. Beide partijen zijn lid van de KNVB. Ingevolge artikel 8 van de Statuten van de KNVB juncto artikel 1 van het Arbitragereglement is de Arbitragecommissie bevoegd van het onderhavige geschil kennis te nemen.

Voorts is in artikel 14 lid 2 van de arbeidsovereenkomst tussen partijen bepaald dat alle geschillen die naar aanleiding of in verband met de arbeidsovereenkomst ontstaan met uitsluiting van de gewone burgerlijke rechter ter beslissing zullen worden onderworpen aan de Arbitragecommissie. De bevoegdheid van de Arbitragecommissie is door partijen niet betwist.

Kern van het geschil

7. Het geschil van partijen spitst zich toe op de vraag of Feyenoord in verband met haar handelwijze met betrekking tot het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst met [X] aan [X] een (schade)vergoeding verschuldigd is. [X] meent dat Feyenoord bij het niet verlengen van zijn arbeidsovereenkomst heeft gehandeld in strijd met het vertrouwensbeginsel en dat zij aldus haar verplichting om zich te gedragen zoals een goed werkgever betaamt (art. 7:611 BW) heeft geschonden, althans onrechtmatig heeft gehandeld.

Feiten en omstandigheden

8. De Arbitragecommissie gaat bij de beoordeling uit van de onderstaande feiten en omstandigheden, die naar het oordeel van de Arbitragecommissie, als enerzijds gesteld en anderzijds niet of niet voldoende betwist, tussen partijen vaststaan op basis van de stukken die partijen voorafgaand aan de mondelinge behandeling hebben gewisseld en waarop zij ter zitting over en weer hebben kunnen reageren.

De Arbitragecommissie ziet, mede in het licht van de eisen van een goede procesorde, in dit geval geen ruimte voor het in het geding brengen van nadere stukken, te meer niet omdat tijdens [X] niet is gesteld dat het daarbij ging om stukken waarover hij ten tijde van de mondelinge behandeling nog niet de beschikking had.

9. [X] is op basis van een arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2019 in dienst getreden bij Feyenoord als contractspeler betaald voetbal. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is aangegaan voor bepaalde tijd voor de periode van drie jaar tot en met 30 juni 2022.
10. Op 25 april 2022 heeft de heer ██████████, hoofd Feyenoord Academy, namens Feyenoord een brief verzonden aan [X], waarin onder meer het navolgende is opgenomen:

“Beste [...],

Het voetbalseizoen 2021-2022 is nu bijna klaar.

Met deze brief willen wij jou laten weten dat we nadrukkelijk willen dat jij bij Feyenoord in de jeugdopleiding blijft voetballen en wij jou dus in seizoen 2022-2023 graag weer terugzien. Met andere woorden: Feyenoord wil jou behouden voor haar jeugdopleiding/Feyenoord Academy. We hopen er een mooi seizoen van te maken, waarin we met veel plezier mooie resultaten behalen.”

11. Feyenoord heeft als productie 13 een aantal vergelijkbare brieven overgelegd uit de periode 2019-2022. [X] heeft betwist alle door Feyenoord in het geding gebrachte brieven te hebben ontvangen, maar heeft ter zitting in elk geval erkend dat hij de eerste van die brieven wel heeft ontvangen.

12. Ongeveer een week nadat [X] de hiervoor onder 10. bedoelde brief van 25 april 2022 had ontvangen, heeft een bespreking plaatsgevonden op het kantoor bij Feyenoord met de trainer en assistent-trainer van het elftal van [X]. De trainer heeft in deze bespreking [X] geïnformeerd dat de brief ten onrechte aan hem is verzonden en dat Feyenoord de arbeidsovereenkomst met [X] niet wilde voortzetten.
13. Op 23 mei 2022 heeft mr. Van Benthem, namens Feyenoord een brief verzonden aan [X], waarin onder meer het navolgende is opgenomen:

“Beste [...],

Wij hopen dat alles goed met je gaat.

Jouw spelerscontract eindigt op 30 juni 2022. Op Feyenoord rust de wettelijke verplichting om dit aan jou kenbaar te maken per brief.

Bij deze bevestigen wij daarom formeel dat jouw arbeidsovereenkomst eindigt op 30 juni 2022.

Vergeef ons deze formele taal die wij nu eenmaal moeten gebruiken. De brief die overigens eerder door de Academy is verzonden in het kader van het POOL reglement kun je als niet verzonden beschouwen. Wij zullen geen aanspraak maken op een vergoeding in het kader van dit POOL reglement.

Uiteraard danken wij je voor de getoonde inzet voor de Feyenoord Academy. Wij wensen je daarnaast heel veel succes in je verdere carrière.”

14. Op 17 juni 2022 heeft mr. C.H.A. van de Wiel namens [X] aan Feyenoord een e-mail verzonden, waarin onder meer het navolgende is opgenomen:

“Cliënt was dan ook verslagen en vol onbegrip toen hij uw bericht van 23 mei jl.

ontving. Hierin geeft u, anders dan het bericht van de heer ██████, aan dat het contract met cliënt niet zou worden verlengd. Dit terwijl we op dat moment tegen het einde van het contract aanliepen en veel clubs voor volgend seizoen ook vol zitten. Bij de clubs waarmee cliënt eerder (vrij concreet) heeft gesproken was geen plaats meer.

Cliënt meent dat Feyenoord met de hiervoor geschetste handelswijze onrechtmatig jegens hem heeft gehandeld. Feyenoord heeft als werkgever een expliciete, ondubbelzinnige en niet mis te verstane toezegging gedaan (“we willen nadrukkelijk dat je bij Feyenoord blijft voetballen”) waarop cliënt ook mocht vertrouwen. Gesterkt in dit door Feyenoord uitgesproken vertrouwen heeft hij clubs waar hij zowel financieel als sportief wellicht sneller een stap kon zetten afgewezen. Door op deze belofte op een laat moment terug te komen – waardoor een overstap in voornoemde zin niet meer mogelijk is – handelt Feyenoord volgens cliënt in strijd met haar verplichting te handelen als goed werkgever. Uit dit beginsel van goed werkgeverschap worden onder meer procedurele beginselen gedestilleerd, zoals het zorgvuldigheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel. Het behoeft nauwelijks nadere toelichting dat beide beginselen zijn geschonden.”

15. Bij e-mail van 12 juli 2022 heeft mr. Van Benthem namens Feyenoord aan [X] onder meer het navolgende bericht:

“In de periode voorafgaand aan de aanzegging is tussen uw cliënt en Feyenoord geen overleg gevoerd over de voortzetting en/of de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst, direct noch door middel van een door uw cliënt ingeschakelde zaakwaarnemer. Er is dan ook op geen enkele wijze aanleiding om aan te nemen dat Feyenoord de intentie had om de arbeidsovereenkomst te verlengen.

De omstandigheden die u aanhaalt in uw brief, zoals de interesse van andere topclubs en het afzeggen daarvan door uw cliënt vanwege deze POOL brief van de heer ██████ (her)kent Feyenoord niet. Van onrechtmatig handelen is wat Feyenoord betreft geen sprake en zij wijst iedere aansprakelijkheid voor eventueel door uw

cliënt geleden schade dan ook resoluut van de hand.”

16. Bij e-mail van 24 mei 2023 heeft de (huidige) gemachtigde van [X] Feyenoord een concept van een verzoekschrift tot arbitrage toegestuurd met het verzoek om de zaak in onderling overleg op te lossen. Mr. De Joode heeft namens Feyenoord bij e-mail d.d. 16 juni 2023 de gemachtigde van [X] geïnformeerd dat Feyenoord zich, kort samengevat, niet aansprakelijk acht voor enige schade van [X] en heeft een voorstel gedaan voor een minnelijke regeling. Dit voorstel is door [X] afgewezen.

Beoordeling van het geschil

17. Partijen twisten over de vraag of Feyenoord in verband met haar handelwijze met betrekking tot het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst met [X] of de gevolgen daarvan aan [X] een (schade)vergoeding verschuldigd is.
18. De Arbitragecommissie stelt voorop dat uit artikel 7:673 lid 9 onder a. BW volgt dat de Arbitragecommissie, na een einde van rechtswege van de arbeidsovereenkomst, aan een werknemer een billijke vergoeding kan toekennen, indien het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
Artikel 7:673 lid 9 onder a. BW voorziet derhalve in een speciale regeling voor toekenning van aanspraken, op grond van de handelwijze van de werkgever in verband met het niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege is geëindigd. De wetgever heeft blijkens die bepaling beoogd dat voor toekenning van een vergoeding wegens het niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts plaats is in uitzonderlijke gevallen, te weten wanneer dat niet voortzetten zijn oorzaak vindt in *ernstig* verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Er moet dus sprake zijn van een gekwalificeerde schending van de normen van goed werkgeverschap, wil de lat van deze bepaling gehaald worden; "gewoon verwijtbaar" gedrag is daarvoor niet voldoende.

19. Op grond van artikel 7:686a lid 4 onder b. BW vervalt de bevoegdheid (van een werknemer) om een verzoekschrift in te dienen bij de Arbitragecommissie tot toewijzing van een vergoeding op grond van artikel 7:673 BW, drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd.
- Een werknemer heeft derhalve na het einde van de arbeidsovereenkomst drie maanden de tijd om een verzoekschrift in te dienen. Zoals volgt uit de wet, betreft de termijn van drie maanden een vervaltermijn. Dat betekent (onder meer) dat het verzoekschrift binnen de periode van drie maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst moet zijn ingediend bij de Arbitragecommissie. Deze vervaltermijn kan niet worden verlengd. Evenmin kan een vervaltermijn worden gestuit, zoals bij verjaring wel het geval is. Onder zeer uitzonderlijke omstandigheden kan een vervaltermijn als deze op grond van de derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid terzijde worden geschoven (HR 20 juni 2012, NJ 2012/396).
20. De Arbitragecommissie gaat uit van de hoofdregel dat het ontslagstelsel van afdeling 7.10.9 BW, zoals dat door de Wet werk en zekerheid is komen te luiden – mede gezien de korte vervaltermijnen die gelden voor het instellen van verzoeken en het specifieke en gedetailleerde karakter van de betreffende bepalingen, waarin tevens de redelijkheid en billijkheid zijn verdisconteerd in (onder meer) de billijke vergoedingen die de rechter kan toekennen –, een in beginsel gesloten stelsel is. Dit brengt naar het oordeel van de Arbitragecommissie ook mee dat de billijke vergoeding van artikel 7:673 lid 9 onder a. BW wegens het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever in beginsel exclusief is, in die zin dat er naast deze (specifieke) vergoeding geen ruimte is voor een andere vergoeding wegens schending van de eisen van redelijkheid en billijkheid / de norm van goed werkgeverschap in verband met het niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zulks ongeacht of de werknemer zich ter verkrijging van die vergoeding baseert op artikel 7:611 BW of artikel 6:162 BW. Het zou zich niet met de hiervoor beschreven wettelijke systematiek verdragen als een werknemer, na het verstrijken van de vervaltermijn van art. 7:686a lid 4 onder b BW, nog via de band van art. 7:611 BW en/of via de band van art. 6:162 BW, schadevergoeding zou kunnen verkrijgen voor

verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever dat heeft geleid tot het niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Aldus zou immers zowel de hiervoor bedoelde vervaltermijn als het wettelijke vereiste dat pas bij *ernstig* verwijtbaar handelen of nalaten dat heeft geleid tot het niet voortzetten van een contract voor bepaalde tijd ruimte bestaat voor een vergoeding, worden doorbroken.

21. De hiervoor vermelde "exclusiviteit" van de billijke vergoeding van art. 7:673 lid 9 onder a. BW is echter niet absoluut. Zo geldt die exclusiviteit niet voor aanspraken die geen verband houden met het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en de gevolgen daarvan, zoals – bijvoorbeeld – een vordering tot (na)betaling van loon die ziet op de periode voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege, een vordering ex art. 7:658 BW, of – mogelijk – een vordering wegens schending van de norm van goed werkgeverschap die geheel losstaat van (de beslissing inzake) het al dan niet voortzetten van een contract voor bepaalde tijd.
22. De Arbitragecommissie heeft de werking van artikel 7:673 lid 9 onder a. BW en artikel 7:686a lid 4 onder b BW tijdens de mondelinge behandeling uitdrukkelijk aan partijen voorgehouden en hen in de gelegenheid gesteld hun zienswijze daarop met de Arbitragecommissie te delen. Zij hebben daarvan gebruik gemaakt.
23. [X] stelt ten aanzien van zijn vordering, kort samengevat, niet meer dan dat Feyenoord in strijd met artikel 7:611 BW of artikel 6:162 BW heeft gehandeld door niet overeenkomstig haar toezegging van 25 april 2022 te handelen en de arbeidsovereenkomst met [X] niet voort te zetten. Feyenoord heeft aldus het vertrouwensbeginsel geschonden en niet zorgvuldig gehandeld. Ter zitting is daaraan zijdens [X] nog toegevoegd dat hij geen billijke vergoeding op grond van artikel 7:673 lid 9 onder a. BW gevorderd heeft, omdat de weg van de billijke vergoeding blijkens die wetsbepaling alleen bij de kantonrechter open zou staan en niet bij de Arbitragecommissie.
24. Feyenoord heeft, naar aanleiding van vragen van de Arbitragecommissie, ter zitting gesteld dat de vergoeding die [X] vordert in verband met het niet voortzetten van de

arbeidsovereenkomst op basis van de (vermeende) toezegging van 25 april 2022, neerkomt op een verzoek tot het vaststellen van een billijke vergoeding op grond artikel 7:673 lid 9 onder a. BW in verband met het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. De vervaltermijn als bedoeld in artikel 7:686a lid 4 onder b. BW is verstreken.

25. De Arbitragecommissie is van oordeel dat de vorderingen van [X] niet anders geduid kunnen worden dan als vorderingen die verband houden met het niet voortzetten van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (en de gevolgen daarvan). [X] vordert in deze procedure immers vergoeding van schade, omdat Feyenoord in strijd met door middel van de brief van 25 april 2022 opgewekt vertrouwen dat een verlenging zou worden overeengekomen, de arbeidsovereenkomst met [X] toch niet heeft verlengd, waardoor de arbeidsovereenkomst is geëindigd van rechtswege op 30 juni 2022. Daarmee vallen de vorderingen van [X] dus binnen het exclusieve domein van de billijke vergoeding van art. 7:673 lid 9 onder a. BW.
26. Dat betekent, gegeven het hiervoor onder 18 tot en met 21 geschetste beoordelingskader, dat voor toewijzing van de door [X] ingestelde vorderingen op grond van art. 7:611 BW, respectievelijk art. 6:162 BW, geen ruimte bestaat. Dat geldt, voor wat betreft de op art. 6:162 BW gebaseerde vordering nog eens te meer, nu [X] die vordering ten gronde niet anders heeft onderbouwd dan met dezelfde argumenten die hem hebben gebracht tot zijn stelling dat Feyenoord ten aanzien van het niet verlengen van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft gehandeld in strijd met de norm van goed werkgeverschap, respectievelijk de eisen van redelijkheid en billijkheid. De Arbitragecommissie ziet dan ook geen ruimte voor een schadevergoeding gebaseerd op artikel 7:611 BW en/of artikel 6:162 BW als door [X] gevorderd, noch voor toewijzing van de gevraagde verklaring voor recht.
27. [X] had zijn in deze procedure ingestelde vorderingen, anders gezegd, moeten inkleden als verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding ex art. 7:673 lid 9 onder a. BW en dat verzoek, gelet op het bepaalde in artikel 7:686a lid 4 onder b. BW, binnen drie maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst moeten

indienen bij de Arbitragecommissie om de werking van de vervaltermijn te voorkomen. Een vervaltermijn kan niet worden gestuit, zodat de schriftelijke sommatie van 17 juni 2022 geen verlenging of stuiting van de vervaltermijn heeft kunnen bewerkstelligen. Gesteld noch gebleken is dat toepassing van de vervaltermijn in dit geval een naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar gevolg te zien geeft, zodat de vervaltermijn ook om die reden niet buiten toepassing kan blijven. Voor zover het verzoek tot toekenning van schadevergoeding al kan worden gelezen als verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding ex art. 7:673 lid 9 sub a. BW, kan dat [X] dus ook niet baten.

28. De Arbitragecommissie zal de vorderingen van [X] afwijzen.

Overweging ten overvloede

29. De Arbitragecommissie overweegt ten overvloede dat onder de in deze procedure vaststaande feiten en omstandigheden geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten die toekenning van een billijke vergoeding zou hebben gerechtvaardigd, indien tijdig een daartoe strekkend verzoek zou zijn ingediend.
30. De Arbitragecommissie is van oordeel dat het niet van zorgvuldigheid getuigt dat Feyenoord de brief van 25 april 2022 heeft verstuurd. Feyenoord heeft ter zitting ook erkend dat de brief niet verzonden had moeten worden en dat dat abusievelijk is gebeurd in het kader van – kort gezegd – een administratieve vergissing. De Arbitragecommissie acht dat onzorgvuldig, zeker in het licht van de evident grote belangen die voor een jonge speler als [X] op het spel stonden ten aanzien van zijn toekomst bij Feyenoord. Van een betaald voetbalorganisatie van de omvang van Feyenoord mag op dit punt meer zorgvuldigheid worden verwacht en in zoverre is de gang van zaken ook zeker enigszins verwijtbaar te noemen.
31. Dat laat onverlet dat de Arbitragecommissie er niet van overtuigd is geraakt dat [X] aan de brief van 25 april 2022 de gerechtvaardigde verwachting mocht ontleenen dat Feyenoord zijn arbeidsovereenkomst zou verlengen. Feyenoord heeft ter zitting toegelicht dat vergelijkbare brieven ook in voorafgaande jaren jaarlijks aan [X] zijn verstuurd, dat wil zeggen: ook op momenten waarop van verlenging van de

arbeidsovereenkomst geen sprake was. [X] heeft erkend in elk geval één van die brieven te hebben ontvangen. Dat draagt bij aan het oordeel dat [X] bij ontvangst van de brief van 25 april 2022 daaruit niet het gerechtvaardigde vertrouwen heeft kunnen ontlenu dat met die brief werd beoogd een verlenging van zijn arbeidsovereenkomst aan te kondigen. Uit de eerdere verzending van de brief, op een moment dat contractverlenging niet aan de orde was, kon immers worden afgeleid dat die brief vermoedelijk een ander doel had, dan een dergelijk arbeidsrechtelijk gevolg te realiseren. Aan het zojuist genoemde oordeel draagt voorts bij dat [X], naar hij bij de mondelinge behandeling heeft erkend, bekend was met het ter zitting door Feyenoord toegelichte uitvoerige proces dat bij Feyenoord wordt doorlopen ten aanzien van de verlenging van arbeidscontracten. Met dat proces was bij [X] nog geen begin gemaakt. Bovendien heeft [X] ter zitting erkend dat een contractverlenging door Feyenoord in de zomer van 2022 voor hem, gelet op signalen die hij in het seizoen 2021-2022 van de staf had gekregen en de (beperkte) wijze waarop hij werd ingezet, twijfelachtig was. Ook die omstandigheid weegt mee bij het oordeel dat [X] uit de brief van 25 april 2022 niet het gerechtvaardigde vertrouwen mocht ontlenu dat een verlenging van zijn arbeidsovereenkomst werd toegezegd of beoogd.

32. Daar komt nog bij dat Feyenoord binnen een week na het bericht van 25 april 2022 [X] heeft uitgenodigd voor een gesprek. In dit gesprek is door Feyenoord aan de orde gesteld dat de brief niet aan [X] had moeten worden verzonden. Feyenoord heeft toegelicht dat zij niet de intentie had om de arbeidsovereenkomst met [X] te verlengen. Feyenoord heeft vervolgens bij brief van 23 mei 2022 schriftelijk bevestigd dat de arbeidsovereenkomst met [X] eindigde op 30 juni 2022. In de brief herhaalde Feyenoord dat het bericht van 25 april 2022 als niet verzonden kon worden beschouwd door [X] en dat Feyenoord geen aanspraak zou maken op een vergoeding in het kader van het POOL reglement.
33. Samenvattend beoordeelt de Arbitragecommissie de handelwijze van Feyenoord, al het voorgaande in aanmerking genomen, als enigszins onzorgvuldig, als slordig wellicht, maar evident niet als ernstig verwijtbaar in de zin van artikel 7:673 lid 9 onder a. BW.

Feyenoord heeft binnen bekwame tijd na het bericht van 25 april 2022 in een bespreking aan [X] duidelijk gemaakt dat de brief als niet verzonden moest worden beschouwd en dat zij de arbeidsovereenkomst met [X] niet wilde voortzetten. Zulks terwijl [X] op basis van zowel (i) (ten minste) één eerdere brief met een vergelijkbare strekking, verzonden op een moment waarop contractverlenging helemaal niet aan de orde was, (ii) zijn bekendheid met de gang van zaken rond contractverlengingen bij Feyenoord en (iii) zijn prestaties en inzet in het seizoen 2021/2022, aan de brief van 25 april 2022 wellicht wel de hoop, maar niet een gerechtvaardigd vertrouwen heeft kunnen ontleen dat Feyenoord hem een contractverlenging zou aanbieden.

Proceskosten

34. De Arbitragecommissie ziet, gelet op de onder 33, eerste volzin, gedane vaststelling aanleiding [X] wel te veroordelen in de kosten van de KNVB, maar niet in de kosten van Feyenoord.

De beslissing

Rechtdoende als goede personen naar billijkheid

- A. De Arbitragecommissie wijst de verzoeken van [X] af.
- B. De Arbitragecommissie veroordeelt [X] in de kosten van de procedure, aan de zijde van de KNVB begroot op € 450,-- en compenseert de kosten voor het overige in die voege dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Wijst af het meer of anders gevorderde.

Aldus gewezen te Zeist op 8 november 2023