

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid **De Nederlandse Federatie van Betaald voetbal Organisaties (FBO)**, statutair gevestigd te Utrecht en kantoorhoudende te Zeist als partij te ener zijde

en

De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid **Coaches Betaald Voetbal (CBV)**, statutair gevestigd te Vessem en kantoorhoudende te Zwolle als partij ter andere zijde

hierna gezamenlijk te noemen: "Partijen",

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever: De rechtspersoonlijkheid bezittende betaald voetbalorganisatie, lid van partij te ener zijde, die toegelaten is tot deelneming aan de competities van de sectie betaald voetbal van de KNVB.
2. Werknemer: De werknemer, in dienst bij de Werkgever in een voetbaltechnische functie.
3. Voetbaltechnische functie: De functies waarop deze CAO van toepassing is, te weten de functies van:
 - a Technisch Directeur/Technisch manager of een daarmee inhoudelijk vergelijkbare functie;
 - b Hoofd Scouting/Coördinator Scouting;
alsmede de navolgende functies waarbij de Werknemer tevens dient te beschikken over een geldige UEFA Trainerslicentie, zulks conform de licentie eisen in dezen zoals vastgelegd in de reglementen van de KNVB:
 - c Hoofd Jeugdopleidingen;
 - d Trainer Coach Eerste elftal / Assistent-Trainer Coach Eerste elftal;
 - e Trainer Coach Tweede elftal/Beloftenelftal;
 - f Jeugdcoaches Onder 12 tot en met Onder 21.
4. Andere jeugdcoaches: Jeugdcoaches niet zijnde de in lid 3 sub f genoemde jeugdcoaches.
5. Specialisten Trainer: De persoon die bij de Werkgever in dienst is en uit dien hoofde belast is met voetbaltechnische werkzaamheden van bijzondere aard en wiens functie niet is genoemd in lid 3 van dit artikel.
6. Maand: Een kalendermaand.

7. Normale arbeidsduur: Het aantal uren per week dat de Werknemer op basis van zijn arbeidsovereenkomst gemiddeld beschikbaar is voor de Werkgever.
8. Maandsalaris: Het vaste salaris per Maand inclusief de gegarandeerde premies voor competitie-, beker- en vriendschappelijke wedstrijden, een en ander met inachtneming van de bepalingen van de wet minimumloon.
9. Maandinkomen: Het Maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen.
10. Jaarsalaris: 12 x Maandsalaris.
11. Jaarinkomen: 12 x Maandinkomen.
12. Gehuwd/Echtgenoot/Echtgenote: met gehuwd of Echtgenoot/Echtgenote worden in deze CAO gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in eerste of tweede graad bestaat, een en ander vastgelegd bij notariële akte. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 2

WERKINGSSFEER

1. Deze overeenkomst is van toepassing op arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers als bedoeld in artikel 1 lid 1 en Werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 2 die bij de Werkgever in dienst zijn in een functie als genoemd in artikel 1 lid 3.
2. In de individuele overeenkomst met andere jeugdcoaches als bedoeld in artikel 1 lid 4 en specialistentrainers als bedoeld in artikel 1 lid 5 kan deze CAO van toepassing worden verklaard, waarna voor de Werkgever en de Werknemer alle rechten en verplichtingen uit deze CAO gelden.
3. Van de bepalingen in deze CAO kan in de individuele arbeidsovereenkomst uitsluitend ten gunste van de Werknemer worden afgeweken, met uitzondering van de bepalingen in artikel 6, van welk artikel door de partijen bij de individuele overeenkomst niet kan worden afgeweken.

Toelichting bij artikel 2:

De CAO is van toepassing op alle Werknemers in een functie als genoemd in lid 3 van artikel 1. Daarnaast kan de CAO via de individuele arbeidsovereenkomst van toepassing worden verklaard op (andere dan de in lid 3 sub f van artikel 1 genoemde) jeugdcoaches en specialistentrainers. Onder de laatsten worden bijvoorbeeld begrepen keeperstrainers, spitsentrainers, data/video-analisten, scouts, trainers vrouwenvoetbal (mits in dienst van Werkgever) en conditie/herstel/looptrainers.

Als de CAO hier van toepassing wordt verklaard, gelden alle rechten en verplichtingen uit de CAO voor beide partijen, uiteraard voor zover van de CAO in de individuele overeenkomst niet ten gunste van de Werknemer wordt afgeweken (artikel 2 lid 3). Het staat partijen bij de arbeidsovereenkomst niet vrij ten gunste van de Werknemer af te wijken van artikel 6 van de CAO.

Artikel 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE CAO PARTIJEN

1. Partijen zijn verplicht de CAO na te leven, tenzij zich zodanige omstandigheden voordoen dat dit in redelijkheid niet van hen kan worden verlangd.
2. Partijen verplichten zich nakoming van deze CAO door hun leden te bevorderen en zullen zich van activiteiten onthouden die de werking van deze CAO doorkruisen.
3. Partijen verplichten zich geschillen, verband houdend met de uitlegging, toepassing of inachtneming van de bepalingen van deze CAO in onderling overleg op te lossen. Indien Partijen niet via onderling overleg zijn gekomen tot een oplossing van het geschil, zullen Partijen het geschil voorleggen aan de bevoegde burgerlijke rechter.
4. Partijen zijn verplicht met alle hen ten dienste staande middelen de attractiviteit van het product betaald voetbal in het algemeen, en in het bijzonder de kwaliteit van de wedstrijden en van de competities te bevorderen.
5. Partijen zullen zich er maximaal voor inspannen om de maatschappelijke rol van het (betaald) voetbal te verbreden en te verdiepen en zich waar mogelijk (op hun eigen terrein) in te zetten om die maatschappelijke rol te versterken.
6. Partijen zullen bevorderen dat bij de totstandkoming, wijziging en beëindiging van arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers geen daartoe niet bevoegde personen betrokken zijn.
7. Partijen zullen deze CAO ter algemeen verbindend verklaring voorleggen, indien zij hierover overeenstemming bereiken.

Artikel 4

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De Werkgever is verplicht deze CAO in redelijkheid en billijkheid na te leven.
2. De Werkgever is verplicht de overeengekomen arbeidsvoorwaarden schriftelijk aan de Werknemer te bevestigen middels een individuele arbeidsovereenkomst.
3. De Werkgever zal bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aan de Werknemer een exemplaar van de CAO verstrekken.
4. De Werkgever stelt in de functie van Trainer Coach Eerste elftal een Werknemer aan, die deze functie bij de Werkgever vervult als hoofdberoep.
5. Behalve dat van Trainer Coach Eerste elftal zal de Werkgever binnen de organisatie tenminste nog één voltijd functie beschikbaar hebben (één fte) voor de functie van Assistent-Trainer Coach Eerste elftal. De Werkgever is gerechtigd deze functie in deeltijd door twee Werknemers te laten verrichten.

6. De Werkgever is bereid een bijdrage te betalen aan de vakvereniging CBV voor opleiding en training van leden van deze vakvereniging. Deze bijdrage zal per Werkgever per seizoen bedragen:
 - a. € 2.634,17,- indien de Werkgever uitkomt in de hoogste klasse van het betaald voetbal;
 - b. € 1.317,10 indien de Werkgever uitkomt in de op een na hoogste klasse van het betaald voetbal.

De in dit artikellid genoemde bedragen zullen jaarlijks per 1 januari, voor het eerst op 1 januari 2020 geïndexeerd worden met 5%. De bijdrage wordt door de FBO bij haar leden geïnd en zal – na ontvangst van een factuur - aan de vakvereniging CBV worden betaald.

7. De Werkgever is verplicht de Werknemer éénmaal per twee jaar aan een uitgebreid medisch onderzoek te doen onderwerpen. De Werknemer deelt de nieuwe Werkgever bij aanstelling mede wanneer zijn laatste keuring heeft plaatsgehad, zodat de Werkgever en de Werknemer tijdig een nieuwe keuring kunnen arrangeren. De verplichte keuring wordt bij voorkeur uitgevoerd door het Sport Medisch Centrum van de KNVB te Zeist. De kosten zijn voor rekening van de Werkgever.
8. De Werkgever dient zich te onthouden van handelingen die gericht zijn op het onrechtmatig beïnvloeden van uitslagen van wedstrijden of competities waaraan Werkgever deelneemt. Onder beïnvloeden wordt hierbij ook verstaan, het direct dan wel indirect opdragen, toestaan en/of iemand in de gelegenheid stellen om een wedstrijd/competitie te beïnvloeden.

Artikel 5

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De Werknemer is verplicht deze CAO in redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De Werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.
3. De Werknemer is verplicht de belangen van de Werkgever als goed Werknemer te behartigen.
4. De Werknemer is verplicht de door of namens de Werkgever opgedragen werkzaamheden naar behoren te verrichten en daarbij de verstrekte aanwijzingen en voorschriften ook ten aanzien van plaats en tijd waarop de werkzaamheden moeten worden verricht in acht te nemen, voor zover dit redelijkerwijze van hem kan worden verlangd.
5. De Werknemer is verplicht zich - indien door Werkgever gewenst - voor rekening van de Werkgever, periodiek volgens de ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een door de Werkgever aan te wijzen arts.
6. De Werknemer is verplicht, indien dit schriftelijk is overeengekomen, zich te onderwerpen aan enige verzekeringskeuring.
7. De Werknemer is verplicht de door de medische staf verstrekte instructies met betrekking tot de medische verzorging en hygiëne op te volgen.
8. De Werknemer is verplicht bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst aan de Werkgever kenbaar te maken door wie hij zich (in voorkomend geval) laat bijstaan. Het verstrekken van de informatie door de Werknemer als bedoeld in dit artikellid dient plaats te vinden tijdens het eerste gesprek betreffende de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst.
9. Indien de Werknemer bij de Werkgever werkzaam is als oefenmeester en/of trainer in de zin van het Algemeen Reglement van de KNVB, is hij verplicht te beschikken over een voor de

desbetreffende functie vereiste en geldige door de KNVB afgegeven trainerslicentie of een daaraan gelijk gestelde buitenlands licentie. Indien de Werknemer gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst(en) met een Werkgever een periode van drie opeenvolgende maanden door eigen toedoen niet in het bezit is van een geldige trainerslicentie vervalt de verplichting van Werkgever tot betaling van het Maandinkomen, totdat de Werknemer (weer) over voornoemde trainerslicentie beschikt.

10. De Werknemer dient zich te onthouden van handelingen die gericht zijn op het onrechtmatig beïnvloeden van uitslagen van wedstrijden of competities waaraan Werknemer deelneemt. Onder beïnvloeden wordt hierbij ook verstaan, het direct dan wel indirect opdragen, toestaan en/of iemand in de gelegenheid stellen om een wedstrijd/competitie te beïnvloeden.

Toelichting bij artikel 5 lid 9:

Op het moment van ondertekening van onderhavige CAO is in artikel 17 van het Algemeen Reglement van de KNVB opgenomen wie wordt verstaan onder een oefenmeester en/of trainer.

Artikel 6

AANSTELLING EN ONTSLAG

1. De dienstbetrekking wordt aangegaan:
 - a voor bepaalde tijd; of
 - b voor onbepaalde tijd.
2. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt aangegeven welke vorm van dienstbetrekking van toepassing is.
3. De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen periode.
4. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW blijven alle tussen dezelfde Werkgever en Werknemer aangegane arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd steeds gelden als aangegaan voor bepaalde tijd. Het bepaalde in dit lid geldt bij overeenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal zes maanden, ongeacht de duur van de arbeidsverhouding die door de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten ontstaat en ongeacht het aantal opeenvolgende overeenkomsten waaruit de arbeidsverhouding is samengesteld.
5. De verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt behalve op grond van het bepaalde in de artikelen 7: 677, 678, 679 en 7:671b BW, en in afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a BW door de mededeling van de Werkgever of de Werknemer dat de overeenkomst eindigt op de laatste dag van de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is gesloten. Deze mededeling dient uiterlijk op 31 maart van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt per aangetekend schrijven aan de wederpartij te worden gedaan. Indien de mededeling niet tijdig is gedaan wordt de overeenkomst voortgezet (onder dezelfde voorwaarden) voor de duur van een jaar. De datum op het bericht van aantekening is bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.
6. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door een bij de overeenkomst partij zijnde Werknemer of Werkgever. In afwijking van de terzake geldende wettelijke bepalingen bedraagt de opzegtermijn steeds tenminste drie maanden.

7. Partijen zijn van mening dat bij een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer overeenstemming dient te zijn bereikt over de afhandeling van de arbeidsovereenkomst met de voormalige Werknemer alvorens een nieuwe trainer/coach wordt gecontracteerd en hij tot het aanvangen van zijn werkzaamheden kan overgaan.

Artikel 7

ARBEIDSDUUR

De arbeidsduur wordt geregeld in de individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 8

SALARISBEPALINGEN

Aan de Werknemer wordt een Maandsalaris toegekend, dat uiterlijk aan het einde van de kalendermaand aan hem wordt uitbetaald. De hoogte van het Maandsalaris wordt geregeld in de individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 9

VAKANTIETOESLAG

De Werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8 procent van zijn Jaarinkomen, waarbij deze toeslag niet meer zal bedragen dan 8 procent van drie maal het wettelijk minimumloon dat voor desbetreffende Werknemer is vastgesteld. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand mei. Indien de Werknemer een Jaarsalaris ontvangt van minimaal drie maal het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA, wordt de vakantietoeslag geacht reeds te zijn inbegrepen bij het Jaarsalaris. Werknemer zal alsdan aldus geen separate aanspraak kunnen maken op vakantietoeslag.

Toelichting bij artikel 9

Onder volledig wettelijk minimumloon wordt in artikel 9 verstaan het wettelijk minimumloon zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantietoeslag wordt vastgesteld voor Werknemers van 23 jaar en ouder op 1 januari direct voorafgaand aan de desbetreffende maand mei.

Artikel 10

PENSIOEN

1. De Werkgever kent aan de Werknemer, die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt, pensioen toe. De pensioenregeling is ondergebracht bij Aegon PPI B.V. en vastgelegd in het pensioenreglement (www.aegonppi.nl).

2. De pensioenregeling biedt werknemers ouder dan 21 jaar een ouderdomspensioen, een partner- en wezenpensioen, een Anw-hiaatpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Werknemers jonger dan 21 jaar worden (nog) niet opgenomen in de pensioenregeling.
3. Het maximale salaris waarover pensioen wordt opgebouwd bedraagt voor 2019 € 55.923,-. De franchise is het deel van het pensioengevend salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd. Voor 2019 bedraagt de franchise € 14.075,-. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast per 1 januari.
4. De Werknemer draagt jaarlijks maximaal 9,41% van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris +/- franchise) bij in de kosten van de pensioenregeling. De Werkgever houdt de bijdragen van de Werknemer in op zijn/haar bruto salaris in dezelfde termijnen als waarin het salaris wordt uitbetaald. Voor parttimers worden de pensioenen en verschuldigde deelnemersbijdrage vastgesteld naar rato van het voor hen bij de Werkgever geldende parttime percentage.
5. Bovenstaande artikelen zijn onderdeel van de pensioenregeling zoals deze op moment van ondertekening van de CAO is vastgelegd in de Pensioenovereenkomst voor voetbaloefenmeesters. De bepalingen zoals opgenomen in de pensioenovereenkomst en het pensioenreglement zijn, evenals bepalingen uit relevante (pensioen)wetgeving, te allen tijde leidend.

Artikel 11

SALARISBEPALING BUITENLANDSE WERKNEMERS

De Werkgever gaat met een Werknemer uit een land van buiten de Europese Unie alleen een arbeidsovereenkomst aan op voltijdbasis, onverminderd de wettelijke verplichtingen inzake tewerkstelling en verblijf.

Artikel 12

GEOORLOOFD VERZUIM

Met uitsluiting van het andere en overige in artikel 7: 628 en 629 BW bepaalde, geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de Werknemer is, met inachtneming van het bepaalde in artikel 15 van deze CAO, het in de individuele arbeidsovereenkomst bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de Werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk van deze gevallen bepaalde termijnen van verlof het Maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de Echtgenote/Echtgenoot, de ouders of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de Werknemer.

- b gedurende één dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de Echtgenote/Echtgenoot, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, zwagers en schoonzusters. Voor zover de Werknemer is belast met het regelen van de uitvaart geldt het sub a gestelde.
 - c gedurende één dag bij ondertrouw van de Werknemer zelf en gedurende twee achtereenvolgende dagen bij zijn huwelijk.
 - d gedurende één dag bij huwelijk van een zijner kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters.
 - e gedurende twee dagen bij bevalling van de Echtgenote.
 - f gedurende één dag bij verhuizing van de Werknemer.
 - g gedurende een door de Werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de Werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen.
3. De Werkgever zal, mits naar zijn oordeel binnen redelijke grenzen, op verzoek van de CBV waarvan de betrokken Werknemer lid is aan een Werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
- a voor het bijwonen van een vergadering van de CBV indien de Werknemer deel uitmaakt van een besturend orgaan van de CBV;
 - b het deelnemen aan een door de CBV georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
4. Het verzoek om vrijaf voor een der onder a en b van het vorige lid bedoelde activiteiten zal door de CBV als regel schriftelijk en tijdig bij de Werkgever worden ingediend.
5. De Werkgever zal een Werknemer, die als afgevaardigde van de trainer/coaches is aangewezen en als zodanig aanwezig dient te zijn bij de Algemene Vergadering Betaald Voetbal en andere KNVB-bijeenkomsten, waarbij de leden van de CBV worden uitgenodigd eveneens verzuim met behoud van salaris toekennen.

Artikel 13

VAKANTIE

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni direct daaropvolgend.
2. De Werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantieperiode van 22 werkdagen met behoud van salaris.
3. De Werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de Werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 4.
4. De in lid 2 genoemde vakantiedagen zullen als regel in minimaal drie aaneengesloten kalenderweken worden verleend.
5. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de Werkgever vastgesteld na overleg met de Werknemer.
6. De Werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de periode waarin hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

7. Het in lid 6 bepaalde is niet van toepassing indien de Werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens ziekte of ongeval. In dit geval worden nog vakantierechten verworven over de eerste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbrekingen tezamen geteld wordt. Het bepaalde in dit artikellid is niet van toepassing indien de Werknemer zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten door een omstandigheid die is te wijten aan opzet van de Werknemer.
8. Indien een onderbreking der werkzaamheden, als hierboven bedoeld in lid 7 (eerste volzin), in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
9. De verworven vakantierechten in de onder lid 7 (eerste volzin) van dit artikel genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de Werknemer, wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

Artikel 14

ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

1. De Werkgever verplicht zich een maandelijks bedrag van € 11,- bruto aan de Werknemer te restitueren indien Werknemer een aanvullend pakket op de basisziektekostenverzekering afsluit.
2. Indien de Werkgever een collectieve ziektekostenverzekering voor het personeel heeft afgesloten en Werknemer niet deelneemt aan voornoemde collectieve regeling, heeft Werknemer geen recht op de restitutie als genoemd in lid 1 van dit artikel.

Artikel 15

ZIEKTE en ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid dient de Werknemer dit op de eerste ziektedag voor 09:00 uur te melden aan de Werkgever.
2. De Werknemer dient zich te houden aan de ter zake geldende voorschriften van de Bedrijfsvereniging en/of Arbodienst en zich beschikbaar te houden voor controles. In de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid zal de clubarts van de Werkgever zoveel als nodig overleg voeren met het UWV en/of de Arbodienst.
3. Indien de Werknemer een blessure heeft, moet hij zich laten behandelen door de clubarts en diens aanwijzingen opvolgen. In overleg met de clubarts kan de Werknemer tevens elders (erkende) medische hulp betrekken, doch de kosten hiervan zijn, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen, voor rekening van de werknemer.
4. In geval van ziekte van de Werknemer zal de Werkgever gedurende een periode van maximaal 52 weken, 100 % van het in artikel 1 lid 8 genoemde Maandsalaris aan de Werknemer doorbetalen. Indien in de bedoelde periode van 52 weken de arbeidsovereenkomst eindigt, eindigt per datum van deze beëindiging tevens voornoemde verplichting tot doorbetaling.
5. De Werkgever zal bij ziekte die voortduurt na verloop van de in lid 4 van dit artikel bedoelde periode van 52 weken, 100% van het in artikel 1 lid 8 genoemde Maandsalaris aan de

Werknemer doorbetalen, tenzij de Werknemer niet of niet voldoende meewerkt aan de re-integratie zoals bepaald bij de procedure van de Wet Verbetering Poortwachter, danwel vergelijkbare wetgeving terzake van latere datum. Slechts in dat geval geldt na verloop van de in lid 4 van dit artikel bedoelde periode van 52 weken een doorbetaling van 70% van het in artikel 1 lid 8 genoemde Maandsalaris van Werknemer.

Indien in de in lid 4 en 5 bedoelde periode van tezamen 104 weken de arbeidsovereenkomst eindigt, eindigt per datum van deze beëindiging tevens voornoemde verplichting tot doorbetaling.

6. Ingeval sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt de doorbetalingsverplichting na twee volledige jaren van ziekte/arbeidsongeschiktheid.
7. De verplichtingen als genoemd in dit artikel zullen voor Werkgevers uitkomende in de hoogste klasse van het betaalde voetbal (Eredivisie) berekend worden over een maximum bruto Jaarsalaris per Werknemer van € 240.000,- per jaar en voor Werkgevers uitkomende in de op een na hoogste klasse van het betaalde voetbal (Eerste divisie) over een maximum bruto Jaarinkomen per Werknemer van € 90.000,- per jaar. Op de doorbetalingsverplichting van de Werkgever worden wettelijke uitkeringen waarop de Werknemer recht heeft in mindering gebracht. De in dit artikel bedoelde bovenwettelijke suppleties behoeven door de Werkgever niet te worden uitbetaald:
 - a indien de Werknemer bij zijn indiensttreding opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt;
 - b indien de Werknemer door eigen toedoen geen wettelijke uitkering ontvangt, met dien verstande dat het bedrag waarop de Werknemer een wettelijke aanspraak zou hebben gehad op de doorbetalingsverplichting van de Werkgever in mindering wordt gebracht.

Artikel 16

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien de Werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gebaseerd op het gemiddelde bruto Maandinkomen van de laatste vier maanden, berekend over het resterend deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende maanden. Op dit bedrag wordt door de Werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de Werknemer toekomt ingevolge de Wet WIA.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a de Echtgenote van de Werknemer van wie hij niet duurzaam gescheiden leefde;
 - b indien deze niet meer in leven is of de Echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen, dan wel pleeg- en stiefkinderen.
3. Geen uitkering is verschuldigd, indien door het toedoen van de Werknemer geen aanspraak bestond op een uitkering krachtens de Wet WIA.

Artikel 17

VAKOPLEIDING EN MAATSCHAPPELIJKE BEGELEIDING

Werkgevers, Werknemers en Partijen zullen de (trainers)opleiding en -scholing bevorderen van degenen, die als trainer/coach werkzaam zijn, temeer daar permanente educatie/scholing/bijbscholing een eis vanuit de KNVB is voor behoud van de trainerslicentie.

Artikel 18

BENODIGDE KLEDING

De Werkgever zal zorg dragen voor de in het kader van de uitoefening van de functie van Werknemer benodigde (en eventueel door een sponsor van Werkgever geleverde) sportkleding en sportschoenen.

Artikel 19

REISKOSTEN

1. De Werknemer heeft -binnen de grenzen van redelijkheid- recht op vergoeding van reis- en verblijfskosten (niet zijnde kosten voor woon- werkverkeer), die voortvloeien uit het verrichten van zijn werkzaamheden.
2. De Werknemer heeft recht, tenzij hij het gebruik heeft van een door Werkgever beschikbaar gestelde (lease-)auto, op een vergoeding van de daadwerkelijk door hem zelf gemaakte kosten voor het woon-werkverkeer, overeenkomend met de geldende wettelijk fiscaal vrijgestelde vergoeding.
3. Een vergoeding zal niet aan de orde zijn indien en voor zover deze gezien de reisafstand zou leiden tot inhouding van loonbelasting en premies sociale wetten door de Werkgever.

Artikel 20

FUSIE, REORGANISATIE, OPHEFFING

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels zal de Werkgever die overweegt:

1. een fusie aan te gaan;
2. een ingrijpende reorganisatie door te voeren;
3. tot een opheffing van de betaald voetbal organisatie te besluiten.

zo spoedig mogelijk als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de CBV en de betrokken Werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal de Werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken Werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de CBV.

Artikel 21

ALGEMEEN

1. Voor zover tussen de Werkgevers en Werknemers arbeidsvoorwaarden zijn of worden overeengekomen, die in gunstige zin voor de Werknemers afwijken van de bepalingen in deze CAO, zijn die arbeidsvoorwaarden onverminderd van kracht, zulks met uitzondering van artikel 6.
2. In geval zich omstandigheden voordoen die dit noodzakelijk maken zullen Partijen gedurende de looptijd van de CAO in overleg treden om de CAO aan de gewijzigde omstandigheden aan te passen. De CAO blijft ondertussen van kracht. Tevens komen Partijen overeen de onderhandelingen betreffende deze CAO te heropenen indien de huidige Nederlandse competitiestructuur (vanuit de KNVB) wordt gewijzigd en aanpassing van deze CAO dientengevolge noodzakelijk blijkt of door (één van) Partijen wordt geacht.
3. Alle geschillen die naar aanleiding van of in verband met een arbeidsovereenkomst waarop onderhavige CAO van toepassing is tussen de Werkgever en de Werknemer ontstaan, zullen met uitsluiting van de gewone rechterlijke macht ter beslissing worden onderworpen aan de Arbitragecommissie van de KNVB, zoals voorgeschreven in de statuten en reglementen van de KNVB.

Artikel 22

Stichting CAO voor Trainer/coaches

1. Partijen bij deze CAO hebben een Stichting CAO voor Trainer/Coaches opgericht ten behoeve van de exploitatie van collectieve commerciële rechten.
Werknemers en Werkgevers verlenen aan de Stichting CAO voor Trainer/Coaches toestemming voor het gebruik van de aan ieder van hen individueel toekomende rechten ten behoeve van de exploitatie van de rechten als bedoeld in de vorige volzin, mits deze exploitatie geschiedt overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
2. Onder collectieve commerciële rechten wordt door Partijen verstaan: de gezamenlijke in het economisch verkeer verzilverbare aanspraken van de Werknemers en Werkgevers, waar onder in elk geval begrepen het evenredig en gelijkmatig gebruik van de logo's, namen en/of overige gedeponeerde merken toebehorend aan alle Werkgevers uit dezelfde divisie altijd en alleen in combinatie met het evenredig en gelijkmatig gebruik van afbeeldingen, namen en/of overige persoonlijkheidsrechten van tenminste een (1) Werknemer van elk van die Werkgevers uit vorenbedoelde divisie. Onder de commerciële rechten dienen in ieder geval niet de rechten te worden verstaan die op het moment van ingaan van deze CAO reeds worden geëxploiteerd binnen het kader van andere entiteiten in het betaald voetbal, waarmede onder meer de zogeheten mediarechten worden bedoeld.
3. De Stichting wordt bestuurd door de Partijen bij deze CAO. De naam van de stichting is Stichting CAO voor Trainer/Coaches. Partijen zullen ieder een zetel in het bestuur hebben.

Artikel 23

DUUR DER CAO

1. Deze CAO treedt in werking per 1 juli 2019 en eindigt op 30 juni 2022 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist.
2. Op arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers die worden gesloten binnen een jaar na expiratie van deze CAO zijn de bepalingen van deze CAO nog van toepassing, tenzij aansluitend op deze CAO of binnen de genoemde periode van een jaar een nieuwe CAO wordt afgesloten die op deze arbeidsovereenkomsten van toepassing is of zal worden verklaard.
3. Op arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers gesloten gedurende de looptijd van de CAO blijven de bepalingen van deze CAO ook na expiratie van de CAO van toepassing.
4. Op arbeidsovereenkomsten gesloten gedurende een jaar na expiratie van de CAO blijven de bepalingen van deze CAO tot 1 juli 2023 van toepassing.

Aldus overeengekomen en getekend op, te

Partij te ener zijde:

Nederlandse Federatie van
Betaald voetbal Organisaties
te Zeist

Directeur-bestuurder

Partij ter andere zijde:

Coaches Betaald Voetbal
te Zwolle

Voorzitter

Directeur