

CAO Sport



2019/2020

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST SPORT

01-01-2019 T/M 31-12-2020

Aldus overeengekomen en getekend, te Utrecht:

Partij ter ene zijde

Werkgeversorganisatie in de Sport Papendallaan 60, 6816 VD ARNHEM Telefoon: 026-4834450 E-mail: info@sportwerkgever.nl Website: www.sportwerkgever.nl

Partijen ter andere zijde

FNV Sport & Bewegen
Postbus 1555, 3500 BN UTRECHT
Telefoon: 079-3536789 E-mail: sportenbewegen@fnv.nl Website: www.fnvnsport.nl

De Unie

Postbus 400, 4100 AK CULEMBORG
Telefoon: 0345-851851 E-mail: john.kapteijn@unie.nl
Website: www.unie.nl

CNV Vakmensen

Postbus 2525, 3500 GM UTRECHT
Telefoon: 030-7511570
E-mail: secretariaatcollectief@cnavkmensen.nl
Website: www.cnavkmensen.nl

INHOUDSOPGAVE

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST SPORT

01-01-2019 T/M 31-12-2020

Preambule		5
Hoofdstuk I	Partijen	6
Hoofdstuk II	Definities en bereik	7
Artikel 1	Definities	7
Artikel 2	Bereik van de cao	8
Hoofdstuk III	Contracten	9
Artikel 3	De arbeidsovereenkomst	9
Artikel 4	Soorten arbeidsovereenkomsten en verlengingen	9
Artikel 5	Beëindiging arbeidsovereenkomst	10
Artikel 6	Nevenwerkzaamheden	10
Artikel 7	Schorsing	12
Artikel 8	Non-actiefstelling	12
Hoofdstuk IV	Inkomen en vergoedingen	13
Artikel 9	Funciewaardering	13
Artikel 10	Indeling en inpassing in schalen	13
Artikel 11	Functioneren en/of beoordelen	13
Artikel 12	Beloningssystematiek	13
Artikel 13	Promotie en herwaardering	14
Artikel 14	Waarneming	14
Artikel 15	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	14
Artikel 16	Salarissen	14
Artikel 17	Overwerkregeling	15
Artikel 18	Vakantietoeslag	15
Artikel 19	Reiskostenregeling	16
Artikel 20	Verhuiskostenregeling	16
Artikel 21	Dienstjubileumregeling	17
Artikel 22	Tegemoetkoming in de ziektekosten	17
Artikel 23	Jaarurensystematiek en ziekte/arbeidsongeschiktheid/verlof	17
Artikel 24	Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid	17
Artikel 25	Uitkering bij overlijden	18
Artikel 26	Pensioenen	18
Artikel 27	Verhaalsrecht WGA-premie	18
Hoofdstuk V	Werktijden	19
Artikel 28	Jaarurensystematiek en arbeidsduur	19
Artikel 29	Jaarurensystematiek en werktijden	19
Artikel 30	Vakantie	19
Artikel 31	Feestdagen	20
Artikel 32	Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	20

VERVOLG INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk VI	Sociaal Beleid	22
Artikel 33	Werving en selectie	22
Artikel 34	Opleidingen	22
Artikel 35	Reorganisaties	22
Artikel 36	Ongewenst gedrag	22
Artikel 37	Arbeid en gezondheid	22
Hoofdstuk VII	Arbeidsverhoudingen	23
Artikel 38	Beroepscommissie	23
Artikel 39	Interpretatiecommissie	23
Artikel 40	Werkgeversbijdrage	23
Artikel 41	Regeling vakbondscontributie	23
Artikel 42	Bewegingsregeling	23
Artikel 43	Samen Presteren, Arbeidsmarktfonds voor de Sport	23
Hoofdstuk VIII	Slotbepalingen	24
Artikel 44	Werkkostenregeling	24
Artikel 45	Reparatie derde jaar WW	24
Artikel 46	Participatie	24
Artikel 47	Studies en overige afspraken	24
Artikel 48	Nakoming en bekendmaking inhoud CAO Sport	24
Artikel 49	Duur van de CAO Sport	25
Bijlage I	Salarisschalen CAO Sport	26
Bijlage II	Salarisschalen KNVB	27
Bijlage III	Reglement Beroepscommissie	29
Bijlage IV	Reglement Interpretatiecommissie	31
Bijlage V	Addendum: Salderingsmogelijkheid bij reiskostenregeling	32
Bijlage VI	Afspraken ter zake van het functiewaarderingssysteem	33
Bijlage VII	Overzicht functies verkorte onderbreking	35
Bijlage VIII	Overzicht maatwerkafspraken in de CAO Sport	37
Bijlage IX	Toelichtingen	38

PREAMBULE

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST SPORT

01-01-2019 T/M 31-12-2020

De Werkgevers in de Sport (WOS) en de vakorganisaties betrokken bij de CAO Sport streven er gezamenlijk naar om vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid de werkgelegenheid, arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid in de gehele sportsector te ontwikkelen. Een belangrijk instrument hiervoor is een goede cao die een voorbeeld kan zijn voor de sector sport en verwante branches.

De tendens dat werkgevers hun arbeidsvoorwaarden maximaal willen laten aansluiten bij de behoeftes van de eigen organisatie en individuele werknemers zet door en wordt steeds sterker. Vandaar dat sociale partners het beleid van de afgelopen jaren zullen voortzetten, waarbij de focus nog nadrukkelijker op eigentijdse arbeidsvoorwaarden komt te liggen. Dit brengt meer zelfregie voor werknemer én werkgever met zich mee.

Zelfregie werknemers

Sociale partners hebben de wens dat werknemers meer sturing kunnen geven aan hun eigen (duurzame) inzetbaarheid. Deze cao biedt daartoe al mogelijkheden voor werknemers. Komende cao-periode wordt ten volle benut om een inzetbaarheidsbudget (voor opleiding en ontwikkeling) en persoonlijke keuzebudgetten voor werknemers te realiseren waardoor zelfregie van werknemers werkelijkheid wordt.

Zelfregie werkgevers

In de cao is meer ruimte voor maatwerk én de mogelijkheden voor maatwerk zijn beter inzichtelijk gemaakt in een bijlage. Sociale partners hebben oog voor de verschillende mate van ondersteuning die organisaties nodig hebben. Vandaar dat organisaties in verschillende cao- bepalingen de keuze hebben om de cao te volgen of om met de medezeggenschap maatwerk afspraken te maken.

Sociale partners vinden goede medezeggenschap dan ook cruciaal voor het realiseren van eigentijdse arbeidsvoorwaarden. Het is een belangrijk thema de komende jaren. Sociale partners zullen organisaties helpen met het implementeren, vormgeven en waar nodig optuigen van medezeggenschap.

Naast de dialoog met de medezeggenschap is in het kader van zelfregie ook een rol weggelegd voor leidinggevendenden, die veel als coachend zal gaan fungeren. Het gesprek tussen leidinggevende en individuele werknemer, onder andere in de gesprekscyclus, is van wezenlijk belang bij het succesvol invoeren van inzetbaarheids- en persoonlijke keuzebudgetten.

Inulling geven aan zelfregie van werknemers en werkgevers heeft tegelijkertijd een positief effect op de sector sport. Goed toegeruste, bevlogen en vitale werknemers vergroten de aantrekkelijkheid van de sector.

De CAO Sport is en blijft hiervoor een prachtig instrument.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST SPORT

01-01-2019 T/M 31-12-2020

Hoofdstuk I Partijen

De ondergetekenden,

I. De organisatie van werkgevers:

Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS) te

Arnhem en

II. De volgende organisaties van werknemers:

1. *FNV Sport & Bewegen* te Utrecht;
2. *CNV Vakmensen* te Utrecht;
3. *De Unie* te Culemborg,

hierna te noemen: 'cao-partijen', zijn een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) aangegaan.

Cao-partijen zijn het navolgende overeengekomen:

Hoofdstuk II Definities en bereik

Artikel 1 Definities

- a. Aow-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de Algemene Ouderdoms Wet.
- b. BW: Burgerlijk Wetboek.
- c. Deeltijd dienstverband: wanneer in de arbeidsovereenkomst minder dan 1930 uur op jaarbasis is overeengekomen. Indien de arbeidsvoorwaarde naar evenredigheid moet worden toegepast, dan wordt dit in het betreffende artikel aangegeven.
- d. Jaarsalaris: 12 maal het maandsalaris.
- e. Maandsalaris: het brutosalair dat de werknemer maandelijks ontvangt, op grond van de indeling in de schalen zoals opgenomen in bijlage I en II, exclusief toeslagen, vergoedingen en/of tegemoetkomingen en vakantietoeslag.
- f. Medezeggenschap: onder medezeggenschap wordt verstaan de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering in de zin van de Wet op de ondernemingsraden.
- g. Partner: de gehuwde/geregistreerde partner, of de partner waarmee de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, tenzij dit personen zijn tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
- h. PFZW: Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
- i. Sporter: iedere sporter die met een sportbond een arbeidsovereenkomst heeft gebaseerd op het BW.
- j. Uursalaris: het uursalaris wordt als volgt berekend:
(maandsalaris maal 3)/(13 x werkuren per week).
- k. Vakbond: één van de partijen aan werknemerszijde, te weten FNV Sport & Bewegen, De Unie en CNV Vakmensen.
- l. Voltijd dienstverband: 1930 uur per jaar.
- m. Week: een periode van 7 dagen, beginnend op maandag.
- n. Werkgever: elke afzonderlijke landelijke, regionale of provinciale privaatrechtelijke instelling of organisatie, die zich ten doel stelt, zonder winstoogmerk, faciliteiten aan te bieden voor sportbeoefening in de ruimste zin of om deze sportbeoefening te bevorderen.
- o. Werknemer: iedere werknemer in dienst van de werkgever, waaronder de werknemer die de Aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, met uitzondering van directeuren, de stagiair(e) en de scheidsrechter betaald voetbal.

Artikel 2 Bereik van de cao

1. De werkgever is verplicht de arbeidsvoorwaardenwaarden in deze cao toe te passen op alle werknemers die voldoen aan de in artikel 1 sub o genoemde definitie.
2. Het is voor een afzonderlijke werkgever en werknemer mogelijk om betere arbeidsvoorwaarden af te spreken dan in deze cao zijn opgenomen. De vakbonden zullen niet bij individuele werkgevers proberen betere arbeidsvoorwaarden af te spreken.
3. De werkgever kan bij de Interpretatiecommissie ontheffing vragen van de toepassing van deze cao. De ontheffing wordt verleend als de werkgever een eigen cao toepast en deze cao in totaal minimaal gelijkwaardig is aan deze cao.
4. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. Individuele aanspraken die niet uit een cao voortvloeien (en niet strijdig zijn met een standaardbepaling in deze cao) blijven van kracht.

Hoofdstuk III Contracten

Artikel 3 De arbeidsovereenkomst

1. De werkgever en werknemer gaan een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, ondertekenen deze in tweevoud en ontvangen ieder een exemplaar. De werknemer ontvangt daarnaast een exemplaar van deze cao.
2. In aanvulling op artikel 7:655 BW wordt in de arbeidsovereenkomst ook het maandsalaris en de salarisschaal vermeld en welke van de in artikel 4 lid 1 van deze cao genoemde dienstverbanden van toepassing is.

Artikel 4 Soorten arbeidsovereenkomsten en verlengingen

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, ontstaat in het geval van verlenging een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien aan de daarvoor geldende wettelijke vereisten van artikel 7:668a BW is voldaan, tenzij sprake is van een uitzondering genoemd in lid 3.
3. Op lid 2 bestaan de volgende uitzonderingen:
 - a. *Bondstrainers en technisch directeuren*

Met bondstrainers en technisch directeuren aangegane arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, blijven steeds gelden als aangegaan voor bepaalde tijd, tenzij in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat deze tussentijds opzegbaar is.
 - b. *Projectmedewerkers*

Met projectmedewerkers met taken van duidelijk tijdelijke aard kunnen maximaal vier arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor bepaalde tijd die steeds blijven gelden als aangegaan voor bepaalde tijd.

Er ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien een periode van 48 maanden is verstreken of op het moment dat de vijfde arbeidsovereenkomst aanvangt, onder de voorwaarde dat er geen onderbreking is geweest tussen de arbeidsovereenkomsten van meer dan zes maanden.
 - c. *Aow-gerechtigden*

Met werknemers die de Aow-gerechtigde leeftijd hebben bereikt kunnen maximaal zes arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor bepaalde tijd die steeds blijven gelden als aangegaan voor bepaalde tijd.

Er ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien een periode van 48 maanden is verstreken of bij aanvang van een zevende arbeidsovereenkomst, onder de voorwaarde dat er geen onderbreking is geweest tussen de arbeidsovereenkomsten van meer dan zes maanden.
 - d. *Sporters*

Met sporters kunnen maximaal zes arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor bepaalde tijd die steeds blijven gelden als aangegaan voor bepaalde tijd. Er ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien een periode van 48 maanden is verstreken of bij aanvang van een zevende arbeidsovereenkomst, onder de voorwaarde dat er geen onderbreking is geweest tussen de arbeidsovereenkomsten van meer dan zes maanden.
 - e. *Scheidsrechters*

Met scheidsrechters kunnen maximaal zes elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor bepaalde tijd die steeds blijven gelden als aangegaan voor bepaalde tijd.

Er ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien een periode

van 48 maanden is verstreken of bij aanvang van een zevende arbeidsovereenkomst, onder de voorwaarde dat er geen onderbreking is geweest tussen de arbeidsovereenkomsten van meer dan 6 maanden respectievelijk 3 maanden als tegelijkertijd sprake is van seizoensarbeid.

f. Oproepkrachten en functies verkorte onderbreking

Tot 1 januari 2020 geldt voor oproepkrachten die voor gemiddeld minder dan 10 uur per week arbeid verrichten gedurende uitsluitend het seizoen, bij opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een verkorte onderbrekingsperiode van meer dan drie maanden. Betreffende functies zijn limitatief opgesomd in *bijlage VII*.

Met ingang van 1 januari 2020 geldt voor werknemers die uitsluitend gedurende het seizoen gemiddeld minder dan 10 uur per week arbeid verrichten, het volgende. Bij opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt een verkorte onderbrekingsperiode van meer dan drie maanden. De betreffende functies zijn limitatief opgesomd in *bijlage VII*, Overzicht functies verkorte onderbreking

4. Oproepkrachten hebben het recht een oproep te weigeren als zij niet tenminste 24 uur van tevoren schriftelijk of elektronisch zijn opgeroepen door de werkgever.

Meer informatie over arbeidsovereenkomsten en de ketenbepaling is te vinden op www.sportwerkgever.nl.

Indien de Wet arbeidsmarkt in balans in werking treedt, en de inhoud van deze wet is strijdig met de bepalingen in deze cao, dan gelden de wettelijke bepalingen.

Artikel 5 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst eindigt:

1. overeenkomstig de daarvoor geldende wettelijke bepalingen;
2. op de eerste dag waarop de medewerker de Aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 6 Nevenwerkzaamheden

Elke werkgever heeft een regeling met betrekking tot nevenwerkzaamheden die met instemming van de medezeggenschap tot stand is gekomen. Als de werkgever geen eigen regeling heeft geldt het navolgende.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen betaalde en onbetaalde nevenfuncties.

1. *Betaalde nevenfuncties.*
 - a. Voordat de werknemer start met (uitbreiding van) betaalde nevenwerkzaamheden moet hij daarvoor schriftelijke toestemming hebben gekregen van zijn werkgever.
 - b. De werknemer doet het verzoek schriftelijk en tijdig voordat hij de werkzaamheden wil starten.
 - c. De werkgever kan toestemming weigeren indien de nevenwerkzaamheden strijdig zijn met of schadelijk zijn voor de vervulling van de functie van de werknemer en/of het organisatiebelang.
 - d. De werkgever moet binnen één maand na ontvangst van het verzoek schriftelijk motiveren of het uitvoeren van deze werkzaamheden al dan niet is toegestaan. Reageert de werkgever niet binnen een maand nadat de werknemer het schriftelijke verzoek heeft gedaan, dan mag de werknemer ervan uitgaan dat hij toestemming heeft gekregen.

2. *Onbetaalde nevenfuncties.*
 - a. Voordat de werknemer start met (uitbreiding van) onbetaalde nevenfuncties binnen de sector sport, moet hij zijn werkgever daarover tijdig en schriftelijk informeren.
 - b. De werkgever kan de werknemer het verrichten van onbetaalde nevenwerkzaamheden verbieden indien de nevenwerkzaamheden strijdig zijn met of schadelijk zijn voor de vervulling van de functie van de werknemer en/of het organisatiebelang.

Artikel 7 Schorsing

1. De werkgever mag een werknemer maximaal twee weken schorsen uitsluitend indien:
 - a. het vermoeden bestaat dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW aanwezig is om een werknemer op staande voet te ontslaan; en
 - b. schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk en/of de organisatie noodzakelijk is.
2. De termijn van twee weken kan één keer met maximaal twee weken worden verlengd.
3. Het besluit tot schorsing en een eventuele verlenging van de schorsing wordt door de werkgever terstond aan de werknemer meegedeeld. Hierbij vermeldt de werkgever de duur van de schorsing en de redenen. Vervolgens zal de werkgever het besluit zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee werkdagen, schriftelijk en gemotiveerd bevestigen.
4. Voordat de werkgever een besluit tot schorsing neemt, zal hij de werknemer horen. De werknemer kan zich hierbij (juridisch) laten bijstaan.
5. Tijdens de schorsing betaalt de werkgever het salaris van de werknemer door.
6. Als blijkt dat de schorsing ongegrond is, dan zal de werkgever dit schriftelijk aan de werknemer bevestigen. Ook zal de werkgever alsdan de eventuele kosten van de bijstand vergoeden.
7. De werknemer kan de werkgever verzoeken om ook derden die door de werkgever van de schorsing op de hoogte zijn gesteld, schriftelijk te bevestigen dat de schorsing ongegrond is geweest. De werkgever is verplicht om aan dit verzoek gehoor te geven.
8. Indien de werkgever niet voldoet aan het bepaalde in de leden van 5 en 6 van dit artikel, dan levert dit voor de werknemer een dringende reden op als bedoeld in artikel 7:679 BW.

Artikel 8 Non-actiefstelling

1. De werkgever mag een werknemer maximaal twee weken op non-actief stellen als:
 - het doorwerken van de werknemer de werkzaamheden grote schade toebrengt;
 - het doorwerken van de werknemer van de werkgever niet kan worden gevraagd omdat de werkgever andere zwaarwegende redenen heeft die zwaarder wegen dan de belangen van de werknemer.Deze termijn kan eenmaal met maximaal twee weken worden verlengd.
2. Het besluit tot op non-actiefstelling en een eventuele verlenging wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld. Hierbij vermeldt de werkgever de redenen van zijn beslissing. Vervolgens zal de werkgever het besluit zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee werkdagen, schriftelijk en gemotiveerd bevestigen.
3. Na de periode van twee of vier weken zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel mag de werknemer zijn werkzaamheden weer beginnen, tenzij de burgerlijke rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden dan wel er een ontslagvergunning is aangevraagd bij het UWV. In dit geval kan de werkgever, nadat hij de werknemer heeft gehoord, de op non-actiefstelling steeds met een door hem te bepalen termijn verlengen, totdat de arbeidsovereenkomst eindigt of de procedure daartoe is geëindigd.
4. Tijdens de op non-actiefstelling betaalt de werkgever het salaris van de werknemer door.
5. De werkgever is verplicht die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om ervoor te zorgen dat de werknemer aan het werk kan indien de op non-actiefstelling eindigt.

Hoofdstuk IV Inkomen en vergoedingen

Artikel 9 Functiewaardering

1. Onderdeel van deze cao is het IFA-functiewaarderingsstelsel (IFA-FWS) en de Functieniveaumatrix (FNM), die te vinden is op www.sportwerkgever.nl.
2. De werkgever deelt de functie van de werknemer aan de hand van het IFA-FWS en de FNM in, in een functiefamilie en het daarbij behorende functieniveau. Bij elk functieniveau hoort een salarisschaal met een begin- en een eindsalaris. De salarisschalen zijn opgenomen in *bijlage I en II* van deze cao.
3. De werknemer die beroep wil aantekenen tegen de indeling van de functie of de gevolgde procedure kan na intern overleg en bezwaar, gebruik maken van de beroepsprocedure, die is opgenomen in *bijlage III* van deze cao.

Artikel 10 Indeling en inpassing in schalen

1. De werknemer wordt bij indiensttreding ingedeeld in de salarisschaal die bij zijn functie hoort, tenzij in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat hij in de naastliggende lagere schaal is ingedeeld (voor maximaal 1 jaar).
2. De hoogte van het salaris van de werknemer wordt met inachtneming van het bepaalde in lid 1 in overleg door werkgever en werknemer vastgesteld.

Artikel 11 Functioneren en/of beoordelen

Werkgever en werknemer voeren minimaal 1 maal per jaar een gesprek over het functioneren en de ontwikkeling van de werknemer en de organisatie, waarbij een duidelijke koppeling tussen loopbaanafspraken en opleidings-/scholingsplan wordt gelegd.

Artikel 12 Beloningssystematiek

De werkgever hanteert 1 van onderstaande beloningssystematieken. Maakt hij geen keuze dan geldt de standaardregeling van lid 1.

1. *Standaardregeling: vaste periodieke beloning*
 - a. De werknemer ontvangt jaarlijks een periodiek van 2,5% als hij normaal functioneert.
 - b. Als de werknemer minder dan normaal functioneert, dan kan de werkgever besluiten om maximaal twee keer achter elkaar geen periodiek toe te kennen.
 - c. Gewoonlijk ontvangt de werknemer een periodiek per 1 januari van elk jaar.
 - d. Als de werknemer in dienst treedt na 30 juni, dan heeft hij géén recht op een periodiek per de eerstvolgende 1 januari.
2. *Afwijkende regeling na instemming van de medezeggenschap: prestatiegerichte of eigen beloningsregeling*
 De werkgever kan met schriftelijke instemming van de medezeggenschap in afwijking van lid 1 van dit artikel één van onderstaande regelingen overeenkomen:
 - de prestatiegerichte beloningsregeling zoals opgenomen onder sub a van dit lid; of
 - een eigen beloningsregeling zoals opgenomen onder sub b van dit lid.
 - a. De prestatiegerichte beloningsregeling is als volgt:
 - 0% verhoging bij prestatie en beoordeling onder de norm;
 - 2,5% verhoging bij prestatie en beoordeling op de norm;
 - 4% verhoging bij prestatie en beoordeling boven de norm.
 - b. Als een eigen beloningsregeling wordt overeengekomen dan informeren de werkgever en de medezeggenschap cao-partijen hier schriftelijk over.

Artikel 13 Promotie en herwaardering

De werkgever heeft met instemming van de medezeggenschap een regeling met betrekking tot promotie en herwaardering. Indien hij geen regeling heeft dan geldt dit artikel.

1. De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hogere functie, wordt met ingang van de maand van overplaatsing in de bijpassende hogere salarisschaal ingedeeld.
2. De werknemer ontvangt een salarisverhoging van 3,5% over het salaris dat hij verdiende in de lagere functie, onverminderd het bepaalde in lid 1.
3. Als de functie door herwaardering wordt ingedeeld in een hogere salarisschaal, dan wordt de werknemer ingedeeld in de hogere schaal met het salaris dat hij verdiende in de lagere salarisschaal. De salarisverhoging zoals opgenomen in het vorige lid is hierbij niet van toepassing.
4. Dit artikel is niet van toepassing als binnen een organisatie een eigen beloningssysteem geldt zoals opgenomen in artikel 12 lid 2 sub b van deze cao.

Artikel 14 Waarneming

De werkgever heeft met instemming van de medezeggenschap een regeling met betrekking tot waarneming. Indien hij geen regeling heeft dan geldt dit artikel tenzij binnen een organisatie een eigen beloningssysteem geldt zoals opgenomen in artikel 12 lid 2 sub b van deze cao.

Als een werknemer een functie waarneemt gelden de volgende bepalingen:

- a. waarneming voor een periode langer dan zes weken: de werknemer ontvangt tijdens waarneming een toeslag van 3,5% over het salaris.
- b. waarneming voor een periode langer dan zes maanden: de werknemer wordt tijdens de waarneming ingeschaald in de salarisschaal die hoort bij de functie die waargenomen wordt, met het salaris dat de werknemer verdiende in de eigen functie. Hij ontvangt tijdens de waarneming een salarisverhoging van 3,5% over zijn salaris. Dit gebeurt alleen voor het aantal werkdagen waarop de andere functie wordt waargenomen.

Artikel 15 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

1. De werkgever kan een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden aanbieden. Met dit systeem kan de werknemer arbeidsvoorwaarden in geld en tijd tegen elkaar uitruilen. De arbeidsvoorwaarden die worden ingeruild zijn de bronnen, de arbeidsvoorwaarden die de medewerker kan kiezen zijn de doelen.
2. De werkgever bepaalt in overleg met de medezeggenschap de invulling en inrichting van het meerkeuzesysteem, waaronder de bronnen en doelen.
3. De werkgever kan in overleg met de medezeggenschap het gebruik van doelen maximeren om te voorkomen dat er een overschrijding plaatsvindt van de forfaitaire ruimte die de werkkostenregeling biedt. Hierbij worden de belangen van werknemers zorgvuldig afgewogen.

Artikel 16 Salarissen

1. De salarisschalen worden per 1 januari 2019 en 1 januari 2020 structureel verhoogd met 2%.
2. Werknemers die op 1 december van het betreffende jaar in dienst zijn, ontvangen in december 2019 en in december 2020 een bruto eindejaarsuitkering van 0,3 % van het jaarsalaris inclusief vakantiegeld bovenop de € 900,- die werknemers in 2018

ontvingen. Deze eindejaarsuitkeringen worden naar evenredigheid van de omvang van het dienstverband en datum indiensttreding van de werknemer uitbetaald. De eindejaarsuitkering is niet van toepassing op werknemers die al een 13e maand van hun werkgever ontvangen.

Artikel 17 Overwerkregeling

De werkgever heeft met instemming van de medezeggenschap een eigen regeling met betrekking tot overwerk. Indien hij geen regeling heeft dan gelden de bepalingen in dit artikel.

1. Overwerk zijn de uren die een werknemer incidenteel méér werkt dan het overeengekomen arbeidspatroon én aan het einde van het jaar niet zijn gecompenseerd. Zie hiervoor ook artikel 28 lid 2.
2. Overwerk is in opdracht van de werkgever. Ook is sprake van overwerk als de werknemer redelijkerwijs mocht aannemen dat hij de opdracht tot overwerk zou hebben gekregen en de werkgever de noodzaak om over te werken achteraf vaststelt.
3. Als de werkgever van mening is dat compensatie in tijd binnen het refertejahr mogelijk is in verband met de bedrijfsomstandigheden, dan kan hij als volgt afwijken:
 - a. de overuren worden in tijd gecompenseerd binnen het eerste kwartaal in het daaropvolgende refertejahr;
 - b. als compensatie van deze uren binnen het eerste kwartaal niet mogelijk is worden de niet gecompenseerde uren uitbetaald. Voor deze uren geldt een toeslag op het uursalaris van 30%. Deze toeslag wordt samen met het maandsalaris, na vaststelling van het aantal uren, in de eerstvolgende maand uitbetaald. Over deze toeslag is vakantietoeslag verschuldigd (te weten 8% van deze overwerktoeslag).
4. Als het bruto maandsalaris hoger is dan het maximum schaalbedrag van de hoogste salarisschaal, dan ontvangt de werknemer geen overwerk compensatie in tijd of geld. Voor de deeltijd werknemer geldt deze regeling naar rato.
5. Als een deeltijdwerknemer structureel meer overwerkt dan 20% van zijn individueel overeengekomen arbeidspatroon en het kan niet gecorrigeerd worden in het arbeidspatroon, dan biedt de werkgever op verzoek van de werknemer een arbeidsovereenkomst voor de meerdere uren aan. De referteperiode is 1 kalenderjaar.
6. Er is geen sprake van structureel meer werken dan de contractuele arbeidsduur bij evenementen, projecten en vervanging wegens ziekte.
7. Werknemers jonger dan 18 jaar en ouder dan 60 jaar hoeven op hun verzoek niet over te werken.
8. Dit artikel is niet van toepassing op flexwerkers, oproepkrachten en vakantiekrachten of in het geval dat de werkgever en werknemer onderling afspraken hebben gemaakt over de tijdelijke uitbreiding van het aantal te werken uren.

Artikel 18 Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt jaarlijks in mei een vakantietoeslag van 8% van het bruto jaarsalaris. De referteperiode voor de vakantietoeslag loopt van 1 juni van het direct voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het jaar waarin het wordt uitgekeerd.
2. De vakantietoeslag voor 2019 is bij een voltijd dienstverband minimaal € 2.040,96 en voor 2020 € 2.082,24.
3. Wanneer de werknemer een deel van de referteperiode in dienst is geweest, of in die referteperiode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, dan heeft hij naar evenredigheid recht op de vakantietoeslag over de referteperiode. Dit geldt ook voor lid 2 van dit artikel.
4. De vakantietoeslag is inclusief de eventuele vakantie-uitkeringen op grond van de socialeverzekeringswetgeving.

Artikel 19 Reiskostenregeling

1. De werkgever heeft een regeling voor de vergoeding van reiskosten voor zakelijk en woon-werkverkeer.
2. De reiskostenvergoeding voor zakelijk verkeer is minimaal hetzelfde als de fiscaal vastgestelde maximale onbelaste vergoeding per kilometer.
3. De vergoeding van de reiskosten per maand voor woon-werkverkeer wordt tenminste vastgesteld volgens onderstaande staffel, gebaseerd op de fiscaal vastgestelde maximale onbelaste vergoeding per kilometer.
4. De werkgever kan aan de werknemer die met het openbaar vervoer reist ook de werkelijke reiskosten vergoeden op basis van de laagste klasse en het goedkoopste tarief van het openbaar vervoer. Onderstaande staffel geldt hierbij als basis.
5. Op verzoek van de werkgever zal de werknemer bewijzen aanleveren, op basis waarvan het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

Km enkele reis: afronding naar dichtstbijzijnde geheel getal

Km/dagen	1	2	3	4	5
11	€ 15,00	€ 30,00	€ 45,00	€ 60,00	€ 75,00
12	€ 16,00	€ 33,00	€ 49,00	€ 65,00	€ 81,00
13	€ 18,00	€ 35,00	€ 53,00	€ 70,00	€ 88,00
14	€ 19,00	€ 38,00	€ 57,00	€ 76,00	€ 95,00
15	€ 20,00	€ 41,00	€ 61,00	€ 81,00	€ 102,00
16	€ 22,00	€ 43,00	€ 65,00	€ 87,00	€ 108,00
17	€ 23,00	€ 46,00	€ 69,00	€ 92,00	€ 115,00
18	€ 24,00	€ 49,00	€ 73,00	€ 98,00	€ 122,00
19	€ 26,00	€ 52,00	€ 77,00	€ 103,00	€ 129,00
20	€ 27,00	€ 54,00	€ 81,00	€ 108,00	€ 136,00
21	€ 28,00	€ 57,00	€ 85,00	€ 114,00	€ 142,00



Let op

*Van 0 t/m 10 km geldt geen vergoeding
Km 21 geldt indien km enkele reis >20 km bedraagt*

Artikel 20 Verhuiskostenregeling

1. De tegemoetkoming in de verhuiskosten waarop een werknemer aanspraak kan maken in geval van een door werkgever verplicht gestelde verhuizing én waarbij is voldaan aan de fiscaal gestelde voorwaarden, bestaat uit:
 - a. de daadwerkelijke kosten voor het overbrengen van de boedel;
 - b. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten tot een maximum van € 7.750,-.
2. Onder lid 1 sub a wordt verstaan: een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken.
3. De hoogte van de vergoeding onder lid 1 sub b wordt als volgt bepaald: indien de werknemer op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het

bedrag gesteld op een tegemoetkoming van 3% van 12 maal het maandsalaris inclusief vakantietoeslag voor ieder woon- of slaapvertrek tot een maximum van 4 van deze vertrekken die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het bedrag niet meer mag zijn dan € 7.750,-. Indien de werknemer géén eigen huishouding voert, wordt géén tegemoetkoming verleend, tenzij bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven. Voor de bedoelde kosten kan dan niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van 12 maal het maandsalaris inclusief vakantietoeslag, met dien verstande dat het bedrag niet meer mag zijn dan € 7.750,-.

Artikel 21 Dienstjubileumregeling

1. De werknemer heeft recht op de volgende eenmalige gratificaties bij het bereiken van de volgende dienstjubilea:
 - 10-jarig dienstjubileum: 50% van het maandsalaris;
 - 25-jarig jubileum: 100% van het maandsalaris;
 - 40-jarig jubileum: 150% van het maandsalaris.
2. Naast de gratificatie heeft de werknemer bij bovenstaande jubilea recht op een doorbetaalde vrije dag.

Artikel 22 Tegemoetkoming in de ziektekosten

1. De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten van € 25,- bruto per maand, als hij een aanvullend pakket op zijn eigen basisziektekostenverzekering ter waarde van tenminste € 18 euro netto heeft afgesloten.
2. Onder het aanvullende pakket wordt niet verstaan de aanvullende tandartsverzekering.
3. Om de tegemoetkoming te ontvangen moet de werknemer (een kopie van) de polis van zijn aanvullende verzekering bij de werkgever in laten zien dan wel overleggen.
4. Oproepkrachten ontvangen geen tegemoetkoming.

Artikel 23 Jaarurensystematiek en ziekte/arbeidsongeschiktheid/verlof

1. Als de werknemer niet kan werken vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid, wordt het aantal doorbetaalde ziekte-uren gebaseerd op het overeengekomen arbeidspatroon.
2. Het aantal doorbetaalde (ziekte)-uren wordt in de volgende gevallen gebaseerd op de gemiddelde contractuele arbeidsduur:
 - a. na afloop van het overeengekomen arbeidspatroon;
 - b. wanneer er nog geen arbeidspatroon is overeengekomen;
 - c. wanneer de werknemer niet kan werken vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Artikel 24 Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid

1. Is een werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat de afgesproken werkzaamheden uit te voeren, gelden voor hem de wettelijke bepalingen, tenzij in dit artikel anders wordt bepaald. Voor werknemers die doorwerken na het bereiken van Aow-gerechtigde leeftijd gelden de wettelijke bepalingen.
2. Gedurende de eerste 52 weken van zijn arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer zolang hij in dienst is van de werkgever 70% van het maandsalaris. Als de werknemer maximaal voldoet aan zijn re-integratie

inspanningen zoals opgenomen in artikel 7:660a BW, wordt het maandsalaris aangevuld tot 100%.

3. Gedurende de tweede 52 weken van zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer 70% van het maandsalaris. De werknemer ontvangt een aanvulling tot 90% van zijn laatstverdiende maandsalaris voorafgaand aan zijn ziekte/ arbeidsongeschiktheid indien hij:
 - a. voldoet aan zijn re-integratie inspanningen zoals opgenomen in artikel 7:660a BW, waaronder eventueel het verrichten van werkzaamheden op therapeutische basis; én
 - b. een aanvullend pakket op zijn eigen basis ziektekostenverzekering conform artikel 22 van deze CAO Sport heeft afgesloten.
4. De werknemer die in de tweede 52 weken volgens de arboarts geen vooruitzicht heeft op herstel, ontvangt 100% van zijn laatstverdiende maandsalaris voorafgaand aan zijn ziekte/arbeitsongeschiktheid.
5. De pensioenopbouw zal niet negatief beïnvloed worden tijdens de periode van 104 weken ziekte/arbeitsongeschiktheid van de werknemer. Voorwaarde voor de vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw is dat de werknemer zelf de aanvraag tijdig indient.
6. Nadere uitwerking van de geldende regels en aanwijzingen in verband met ziekte vindt plaats in overleg met de medezeggenschap.

Artikel 25 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt het resterende maandsalaris plus twee extra maandsalarissen uitbetaald aan de nabestaanden zoals gedefinieerd in artikel 7:674 BW.

Artikel 26 Pensioenen

1. De pensioenvoorziening is geregeld via de verplichtstelling van PFZW.
2. Zowel de werkgever als de werknemer betaalt 50% van de pensioenpremie als de werkgever onder de verplichtstelling van PFZW valt.
3. In aanvulling op de Wet arbeid en zorg zal de pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer worden voortgezet. De werknemer moet het formulier 'Vrijwillige voortzetting binnen dienstverband' invullen en met een handtekening van de werkgever aan PFZW toesturen. Zonder dit formulier wordt de pensioenopbouw niet voortgezet. De werkgever geeft aan PFZW door dat de werknemer ouderschapsverlof opneemt.
4. De werkgever die niet onder de verplichtstelling van PFZW valt, heeft een eigen pensioenregeling.

Artikel 27 Verhaalsrecht WGA-premie

Werkgevers mogen op grond van de wet de gedifferentieerde WGA-premie voor maximaal 50% in rekening brengen bij werknemers. Werkgevers zullen tijdens de looptijd van deze cao geen gebruik maken van deze mogelijkheid. Als deze cao eindigt dan kunnen werkgevers opnieuw gebruik maken van dit recht.

Hoofdstuk V Werktijden

Artikel 28 Jaarurensystematiek en arbeidsduur

1. In de CAO Sport wordt gewerkt met een jaarurensystematiek: de arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband 1930 uur per jaar.
2. Overwerk wordt als hoofdregel gecompenseerd in tijd. De referteperiode is een kalenderjaar. Zie ook artikel 17 lid 1.
3. Voor werknemers die binnen 5 jaar de Aow-gerechtigde leeftijd bereiken wordt de voltijd arbeidsduur per jaar met 38 uur verminderd. Voor werknemers die in deeltijd werken geldt deze bepaling naar evenredigheid.

Artikel 29 Jaarurensystematiek en werktijden

1. De werkgever heeft een werktijdenregeling waarmee de medezeggenschap heeft ingestemd.
2. De werktijden liggen in de regel van maandag tot en met vrijdag van 7.00 uur tot 22.00 uur.
3. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer het arbeidspatroon. Dit overleg vindt minimaal een keer per jaar plaats en is gericht op overeenstemming.
4. Gedurende het jaar kan het overeengekomen arbeidspatroon in overleg worden aangepast.

Artikel 30 Vakantie

1. De werkgever heeft een vakantieregeling waarmee de medezeggenschap heeft ingestemd.
2. De full time werknemer heeft per kalenderjaar recht op 182,4 vakantie-uren (24 vakantiedagen), met behoud van salaris, waarvan 152 uur wettelijke vakantie.
3. Op grond van zijn leeftijd in het desbetreffende kalenderjaar ontvangt de werknemer de volgende bovenwettelijke vakantiedagen:

Leeftijd	Extra vakantie in uren	Extra vakantie in dagen
24 t/m 20 jaar voor de Aow-gerechtigde leeftijd	7,6 uur	1 dag
19 t/m 15 jaar voor de Aow-gerechtigde leeftijd	15,2 uur	2 dagen
14 t/m 10 jaar voor de Aow-gerechtigde leeftijd	22,8 uur	3 dagen
9 t/m 5 jaar voor de Aow-gerechtigde leeftijd	30,4 uur	4 dagen
5 jaar of minder voor de Aow-gerechtigde leeftijd	38 uur	5 dagen

4. Wanneer de werknemer een deel van het kalenderjaar in dienst is (geweest) of in het kalenderjaar of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, dan heeft hij naar evenredigheid recht op de in lid 2 en 3 genoemde vakantie.
5. Als vakantie-uren worden opgenomen op een dag waarop volgens het individuele arbeidspatroon een bepaald aantal uren zou worden gewerkt, dan wordt deze uren geregistreerd als vakantie.
6. De werkgever stelt de werknemer in staat twee dagen per jaar op te nemen om een godsdienstige niet-christelijke feestdag te vieren, waarbij de werkgever zich niet kan beroepen op zwaarwichtige redenen.
7. De werkgever stelt het begin en einde van de vakantie vast conform de wensen van de werknemer, tenzij de werkgever gewichtige redenen heeft om dit niet te doen.
8. De werknemer kan maximaal 38 vakantie-uren meenemen naar het eerste en tweede kwartaal van het volgende kalenderjaar. Als de werknemer aan het einde van het

kalenderjaar meer dan 38 vakantie-uren over heeft dan spreken werkgever en werknemer af hoe de werknemer deze vakantie-uren zal opnemen vóór 1 juli van het volgende kalenderjaar.

9. De werkgever kan met instemming van de medezeggenschap tussen Kerstmis en Nieuwjaar vakantiedagen collectief aanwijzen. Dit zijn dagen die iedereen die in het bedrijf werkt, moet opnemen als vakantiedagen.

Artikel 31 Feestdagen

1. Werknemers hebben recht op verlof met behoud van salaris op de volgende feestdagen: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Goede Vrijdag, Koningsdag en in lustrumjaren op Nationale Bevrijdingsdag.
2. De werkgever kan in overleg met de medezeggenschap in plaats van Goede Vrijdag, Koningsdag en/of Nationale Bevrijdingsdag in lustrumjaren een andere collectieve vrije dag aanwijzen.

Artikel 32 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

1. In de hieronder genoemde gevallen ontvangt de werknemer verlof met doorbetaling van het salaris, voor zover de gebeurtenis op een werkdag valt:

Gebeurtenis	Verlof
Overlijden van de partner, een kind, pleeg- of stiefkind, of één van de (stief-/pleeg)ouders.	De dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie.
Overlijden van een grootouder, een grootouder van de partner, kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.	De dag van de begrafenis/crematie. Als de werknemer de uitvaart moet regelen: 4 dagen.
Huwelijk van de werknemer.	De dag van het huwelijk en de daaropvolgende drie dagen.
Huwelijk van een ouder, een ouder van de partner, (pleeg- of stief)kind, kleinkind, broer of zuster, broer of zuster van de partner.	Eén dag.
25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, zijn ouders of schoonouders.	Eén dag.
Voldoen aan een wettelijke verplichting buiten de schuld van de werknemer.	Maximaal twee dagen, als dit niet in de vrije tijd gedaan kan worden.
Bezoek aan dokter of specialist.	Maximaal 2,5 uur, als dit niet in de vrije tijd gedaan kan worden.
Verhuizing.	Maximaal twee dagen per kalenderjaar.
Het door leden bijwonen van door de vakbond uitgeschreven ledenvergaderingen, vergaderingen van bedrijfsledengroepen, cursussen of activiteiten in het kader van het vakbondskaderwerk.	Maximaal 10 dagen.

2. De werknemer zal tijdig, als het mogelijk is één dag van tevoren, aan de werkgever melden dat hij van deze regeling gebruik wil maken en hiervoor bewijsstukken aanleveren.
3. Als de werkgever vanwege het organisatiebelang in redelijkheid op een bepaald tijdstip geen verlof kan verlenen, dan wijst de werkgever na overleg met de werknemer het verzoek (gedeeltelijk) af.

Hoofdstuk VI Sociaal Beleid

Artikel 33 Werving en selectie

De werkgever heeft een regeling voor werving en selectie waarmee de medezeggenschap heeft ingestemd.

Artikel 34 Opleidingen

1. De werkgever heeft een plan voor personeelsopleiding waarmee de medezeggenschap heeft ingestemd.
2. De werkgever stelt minimaal 1% van de loonsom beschikbaar voor opleidingen en ontwikkeling.
3. Jaarlijks wordt door de werkgever in het (sociaal) jaarverslag teruggeblikt op de inzet van het budget voor personeelsopleiding. Dit wordt eenmaal per jaar besproken met de medezeggenschap.

Artikel 35 Reorganisaties

1. Bij een fusie, opheffing van de werkgever of als er ingrijpende wijzigingen zijn in de personeelsbezetting van de werknemers die onder deze cao vallen, zal de werkgever de sociale gevolgen betrekken bij zijn beslissing.
2. De werkgever zal de vakbonden, de medezeggenschap en de werknemers tijdig informeren over de voorgenomen beslissing.
3. Met de vakbonden zal worden overlegd over de sociale gevolgen van de voorgenomen beslissing.
4. Werknemers van sportorganisaties van wie de arbeidsovereenkomst eindigt door een reorganisatie, kunnen twee jaar als interne kandidaat solliciteren als hun eigen functie weer beschikbaar komt.

Artikel 36 Ongewenst gedrag

1. De werkgever heeft een regeling waarbij werknemers klachten kunnen indienen over ongewenst gedrag.
2. In de regeling is in ieder geval het ontwikkelen en uitvoeren van preventief beleid, het instellen van een interne of externe vertrouwenspersoon en een klachtenprocedure opgenomen.

Artikel 37 Arbeid en gezondheid

1. Preventie
 - a. Cao-partijen zijn een erkende branche specifieke Risico Inventarisatie en Evaluatie voor de Sport (Sport RIE) overeengekomen. Werkgevers met maximaal 25 werknemers in dienst hoeven hun RI&E niet te laten toetsen door een arbo-dienst of deskundige als zij gebruik maken van de branche specifieke Sport RIE.
 - b. Cao-partijen zijn een Arbocatalogus in de Sport overeengekomen, die is goedgekeurd door de arbeidsinspectie. De werkgever voert een arbeidsomstandighedenbeleid met behulp van de maatregelen en instrumenten uit de Arbocatalogus in de Sport.
2. Verzuimbegeleiding
De werkgever heeft een ziekteverzuimregeling, waarmee de medezeggenschap heeft ingestemd. De werkgever maakt de ziekteverzuimregeling bekend aan alle werknemers. Bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan zal de werkgever de ziekteverzuimregeling aan de werknemers voorleggen in een bijeenkomst. Cao-partijen stellen een voorbeeld ziekteverzuimregeling beschikbaar.

Hoofdstuk VII Arbeidsverhoudingen

Artikel 38 Beroepscommissie

1. De werkgever of werknemer kan een geschil dat voorkomt uit de arbeidsovereenkomst en een negatief effect heeft op de arbeidsrelatie en waar werknemer en werkgever in onderling overleg niet uitkomen, voorleggen aan de Beroepscommissie.
2. Het Reglement Beroepscommissie is als *bijlage III* bij deze cao opgenomen.

Artikel 39 Interpretatiecommissie

1. Als cao-partijen vinden dat er een geschil is over de uitleg, toepassing of naleving van de CAO Sport, kan één van de cao-partijen dit geschil voorleggen aan de Interpretatiecommissie.
2. Het Reglement Interpretatiecommissie is als *bijlage IV* bij deze cao opgenomen.

Artikel 40 Werkgeversbijdrage

De werkgever betaalt een bijdrage aan de vakbonden voor opleiding en training van leden. Deze bijdrage wordt jaarlijks geïndexeerd. Deze bedraagt per 1 januari 2019 € 11,12 en per 1 januari 2020 € 11,37 per werknemer.

Artikel 41 Regeling vakbondscontributie

De werkgever maakt het na schriftelijk verzoek van de werknemer mogelijk dat de werknemer één keer per jaar binnen de grenzen van de fiscale wetgeving een deel van zijn bruto maandsalaris, een ander brutosalarisbestanddeel of een deel van zijn bovenwettelijke verlof kan besteden aan de contributie van vakbonden waardoor hij over dit deel geen belasting en premies hoeft af te dragen.

Deze verplichting van de werkgever geldt alleen als:

- a. het gaat om de vakbondscontributie van één van de vakbonden betrokken bij deze cao;
- b. de werknemer een bewijs van betaling van de contributie aanlevert bij de werkgever;
- c. de werknemer, indien nodig, verdere informatie verstrekt zodat de werkgever de verplichting kan uitvoeren;
- d. het verzoek past binnen de kaders die zijn gesteld door de werkgever ten aanzien van de forfaitaire ruimte in de werkkostenregeling.

Artikel 42 Bewegingsregeling

De werkgever maakt het na schriftelijk verzoek van de werknemer mogelijk dat de werknemer één keer per jaar binnen de grenzen van de fiscale wetgeving zijn bruto maandsalaris, een ander brutosalarisbestanddeel of een deel van zijn bovenwettelijke verlof kan besteden aan de contributie van een sportorganisatie waardoor hij over dit deel geen belasting en premies hoeft af te dragen.

Deze verplichting van de werkgever geldt alleen als:

- a. het gaat om een door de werkgever erkende sport;
- b. de werknemer een bewijs van betaling van de contributie aanlevert bij de werkgever;
- c. de werknemer, indien nodig, verdere informatie verstrekt zodat de werkgever de verplichting kan uitvoeren;
- d. het verzoek past binnen de kaders die zijn gesteld door de werkgever ten aanzien van de forfaitaire ruimte in de werkkostenregeling.

Artikel 43 Samen Presteren, Arbeidsmarktfonds voor de Sport

1. Er is een stichting 'Samen Presteren, Arbeidsmarktfonds voor de Sport'.
2. Partijen bepalen in overleg de beleidskaders waarbinnen de financiering van projecten op het gebied van arbeidsaangelegenheden wordt vormgegeven.

Hoofdstuk VIII Slotbepalingen

Artikel 44 Werkkostenregeling

1. De vergoedingen en verstrekkingen die zijn opgenomen in deze cao, waaronder de doelen in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden, worden in het kader van de werkkostenregeling aangemerkt als bruto vergoeding of verstrekking waarover de werkgever de normale loonheffingen moet betalen. Uitzondering hierop is als deze door de wet- en regelgeving zijn vrijgesteld of door de werkgever als eindheffingsbestanddeel worden aangewezen.
2. De vergoedingen en verstrekkingen die onder de reguliere loonheffing vallen worden niet meegenomen in de berekening van de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, het pensioengevend salaris, of andere brutosalaris gerelateerde bestanddelen.

Meer informatie en de werkkostentool over de fiscale werkkostenregeling is te vinden op www.sportwerkgever.nl.

Artikel 45 Reparatie derde jaar WW

Cao-partijen hebben conform de afspraken die voortvloeien uit het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 meegewerkt aan de reparatie van de duur en opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA. Werkgevers en werknemers nemen deel aan de regeling private aanvulling WW en WGA zoals beschreven in de verzamelcao Sector (semi) Publieke dienstverlening, sector 5 (cao PAWW) en het aanvullingsreglement.

Artikel 46 Participatie

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (wml) maar die wel de mogelijkheid tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte salarisschaal naast het bestaande salarisgebouw opgenomen.

De salarisschaal begint op 100% wettelijk minimumloon en eindigt op maximaal 120% wettelijk minimumloon (*zie bijlage I en II*).

Artikel 47 Studies en overige afspraken

1. Partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van deze cao onderzoek te doen naar de effecten van artikel 22 en 24. Partijen zullen bevorderen dat de kosten hiervoor worden gedragen door Samen Presteren.
2. Partijen onderzoeken gedurende de looptijd van deze cao de mogelijkheid om de huidige reservering van 1% voor opleidingen meer individueel aan werknemers toe te kennen. Deze wijziging geldt als opmaat naar het mogelijk invoeren van persoonlijke keuzebudgetten in de sector sport. Afgesproken is dat partijen:
 - a. de eerste helft van 2019 benutten voor uitwerking;
 - b. in september 2019 starten met pilots bij verschillende werkgevers;
 - c. bij een positief resultaat van de pilots, in 2021 tot invoering overgaan.

Artikel 48 Nakoming en bekendmaking inhoud CAO Sport

1. Cao-partijen zullen bevorderen dat hun leden de cao nakomen.
2. De werkgever zal de cao en wijzigingen daarin aan werknemers kenbaar maken.

Artikel 49 Duur van de CAO Sport

1. De cao gaat in op 01-01-2019 en eindigt op 31-12-2020 van rechtswege, zonder dat hiervoor een opzegging nodig is.
2. Als de cao eindigt blijven alle daarin opgenomen rechten en plichten maximaal 12 maanden gelden, tenzij cao-partijen binnen deze termijn overeenstemming hebben bereikt over een nieuwe cao.

CAO Sport salarisschalen per 1 januari 2019 in euro's

SCHALEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Functiegroep	0	99	134	169	204	244	284	324	364	409	454	499	549	599
	98	133	168	203	243	283	323	363	408	453	498	548	598	648
Aanvangssalaris	1616*	1733	1779	1855	2039	2177	2328	2561	2851	3151	3627	3965	4483	5158
Eindsalaris	1999	2126	2416	2625	2830	3053	3291	3662	4115	4623	5156	5566	6227	7319

* Het aanvangssalaris is aangepast aan het wettelijk minimumloon. Dit wordt halfjaarlijks aangepast op 1 januari en 1 juli.

CAO Sport salarisschalen per 1 januari 2020 in euro's

SCHALEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Functiegroep	0	99	134	169	204	244	284	324	364	409	454	499	549	599
	98	133	168	203	243	283	323	363	408	453	498	548	598	648
Aanvangssalaris	1649*	1768	1815	1893	2080	2221	2375	2613	2909	3215	3700	4045	4573	5262
Eindsalaris	2039	2169	2465	2678	2887	3115	3357	3736	4198	4716	5260	5678	6352	7466

* Het aanvangssalaris mag nooit lager zijn dan het wettelijk minimumloon.

Participatiewet

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimum Loon (WML) maar die wel de mogelijkheid tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, is een aparte salarisschaal naast het bestaande salarisgebouw in de CAO Sport opgenomen.

De salarisschaal begint op 100% wettelijk minimumloon en eindigt op maximaal 120% daarvan.

Tot 1 juli 2019 geldt onderstaande schema.

Participatieschaal 2019 in euro's

Aanvangssalaris	1616
Eindsalaris	1940

Salarisschalen KNVB per 1 januari 2019 in euro's

SCHALEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Functiegroep	0	99	134	169	204	244	284	324	364	409	454	499	549	599
	98	133	168	203	243	283	323	363	408	453	498	548	598	648
Aanvangssalaris	1886*	1905	1924	2020	2156	2353	2572	2879	3250	3495	3840	4235	4843	5630
Eindsalaris	2049	2087	2186	2350	2568	2869	3216	3691	4277	4722	5333	6047	6920	8043

* Het aanvangssalaris mag nooit lager zijn dan het wettelijk minimumloon.

Salarisschalen KNVB per 1 januari 2019 in euro's

SCHALEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Functiegroep	0	99	134	169	204	244	284	324	364	409	454	499	549	599
	98	133	168	203	243	283	323	363	408	453	498	548	598	648
Aanvangssalaris	1924*	1944	1963	2061	2200	2401	2624	2937	3315	3565	3917	4320	4940	5743
Eindsalaris	2090	2129	2230	2397	2620	2927	3281	3765	4363	4817	5440	6168	7059	8204

* Het aanvangssalaris mag nooit lager zijn dan het wettelijk minimumloon.

Participatiewet

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimum Loon (WML) maar die wel de mogelijkheid tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, is een aparte salarisschaal naast het bestaande salarisgebouw in de CAO Sport opgenomen.

De salarisschaal begint op 100% wettelijk minimumloon en eindigt op maximaal 120% daarvan.

Tot 1 juli 2019 geldt onderstaande schema.

Participatieschaal 2019 in euro's

Aanvangssalaris	1616
Eindsalaris	1940

Extra uitkering

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een extra uitkering, ter grootte van het maandsalaris over november (13e maand). Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de extra uitkering naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.
2. De uitbetaling van de uitkering als bedoeld in lid 1 zal plaats vinden voor 31 december van het lopende kalenderjaar. In de wijze waarop deze uitkering wordt uitbetaald zal door de werkgever geen wijziging worden aangebracht dan met instemming van de ondernemingsraad.
3. Met inachtneming van het bepaalde in lid 1 ontvangen werknemers als bedoeld in lid 1 een evenredig deel van deze uitkering voor het aantal meer gewerkte uren per kalenderjaar, verricht binnen de normale arbeidsduur van 8 uur op maandag tot en met vrijdag.

Bijlage III Reglement Beroepscommissie

Artikel 1

De Beroepscommissie behandelt geschillen tussen werkgever en werknemer die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en die de goede verstandhouding en arbeidsrelatie schaden of kunnen schaden. Het in behandeling nemen van een geschil vindt plaats nadat intern overleg tussen werknemer en werkgever heeft plaatsgevonden. Indien dit overleg niet tot overeenstemming heeft geleid, zal de werknemer in beginsel eerst intern bezwaar maken, alvorens beroep ingesteld kan worden bij de externe Beroepscommissie.

Artikel 2

1. De Beroepscommissie bestaat uit drie leden:
 - a. één lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de Werkgeversorganisatie in de Sport;
 - b. één lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de werknemersorganisaties FNV Sport & Bewegen, De Unie en CNV Vakmensen, partijen bij de cao;
 - c. één lid en zijn plaatsvervanger worden benoemd door de in sub a en b genoemde organisaties.
2. Het secretariaat van de Beroepscommissie wordt verzorgd door Centrum Arbeidsverhoudingen (CAOP), Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag.

Artikel 3

1. Een geschil zoals bedoeld in artikel 1 wordt aanhangig gemaakt door toezending van een beargumenteerd beroepschrift aan het secretariaat van de Beroepscommissie.
2. Het secretariaat zendt binnen 8 dagen na ontvangst van het beroepschrift een afschrift daarvan aan de verweerder.
3. De Beroepscommissie stelt de verweerder in de gelegenheid om binnen een periode van 4 weken na toezending van het beroepschrift en de daarbij behorende afschriften, een verweerschrift bij het secretariaat in te dienen.
4. De Beroepscommissie kan om redenen van spoed, de termijn voor verweer verkorten.
5. De Beroepscommissie kan op tijdig en met redenen omkleed verzoek van de verweerder, de termijn voor verweer verlengen.
6. Na ontvangst van het verweerschrift zendt het secretariaat onverwijld een exemplaar daarvan, vergezeld van de daarbij behorende afschriften, aan de verzoeker.

Artikel 4

1. De Beroepscommissie kan het geschil zowel mondeling als schriftelijk behandelen.
2. In geval van schriftelijke behandeling stelt de Beroepscommissie de verzoeker in de gelegenheid binnen een bepaalde termijn te repliceren, waarna de verweerder in de gelegenheid wordt gesteld om binnen een bepaalde termijn te dupliceren.
3. In geval van mondelinge behandeling bepaalt de Beroepscommissie op zo kort mogelijke termijn de plaats waar en het tijdstip waarop de behandeling van het geschil ter zitting zal plaatsvinden. Aan partijen wordt daarvan door het secretariaat tijdig kennisgegeven door een schriftelijke uitnodiging.

Artikel 5

1. De Beroepscommissie doet binnen 4 weken na de afronding van de schriftelijke behandeling als bedoeld in artikel 4 lid 2 van dit reglement, dan wel na de zitting als bedoeld in artikel 4 lid 3 van dit reglement, schriftelijk en beargumenteerd uitspraak. De uitspraak wordt gelijktijdig aan de partijen toegezonden.
2. De Beroepscommissie beslist met meerderheid van stemmen.
3. De uitspraak van de Beroepscommissie heeft het karakter van een zwaarwegend advies.
4. De werkgever kan alleen gemotiveerd afwijken van het zwaarwegend advies.

Bijlage IV Reglement Interpretatiecommissie

Artikel 1

1. De Interpretatiecommissie heeft tot taak het uitleggen van artikelen van de CAO Sport tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoeling van cao-partijen.
2. Indien cao-partijen van mening zijn dat zich een geschil voordoet dat verband houdt met de uitleg, toepassing of naleving van de CAO Sport, kan één der cao-partijen dit geschil voorleggen aan de Interpretatiecommissie.

Artikel 2

1. De Interpretatiecommissie bestaat uit het Arbeidsvoorwaardenoverleg in de Sport (AOS).
2. De Interpretatiecommissie bepaalt zelf haar werkwijze.
3. Het secretariaat van de Interpretatiecommissie wordt verzorgd door Centrum Arbeidsverhoudingen (CAOP), Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag.

Artikel 3

1. Een geschil zoals bedoeld in artikel 1 wordt aanhangig gemaakt door toezending van een beargumenteerd verzoekschrift aan het secretariaat van de Interpretatiecommissie.
2. Het secretariaat zendt zo spoedig mogelijk na ontvangst van het verzoekschrift een afschrift daarvan aan de andere cao-partijen.

Artikel 4

1. De Interpretatiecommissie doet uitspraak zo spoedig mogelijk na kennisneming van het aan haar voorgelegde verzoek.
2. De uitspraak van de Interpretatiecommissie is een zwaarwegend advies. Indien de kwestie niet door de Interpretatiecommissie kan worden opgelost, dan kan de Interpretatiecommissie besluiten de kwestie voor te leggen aan een dan in te stellen (arbitrage)commissie.
3. De uitspraak van de (arbitrage)commissie is bindend.

Bijlage V Addendum: Salderingsmogelijkheid bij reiskostenregeling

Indien een werkgever een reiskostenregeling heeft getroffen, waarbij de vergoeding voor dienstreizen in het kalenderjaar, of in een loontijdvak hoger is dan het fiscale toegestane bedrag per kilometer, strekt deze mede tot vergoeding van reiskosten die nog wel aanvullend belastingvrij kunnen worden vergoed, zoals reiskosten woon-werkverkeer, al dan niet uitbetaald als forfait.

Dit addendum is bedoeld voor die organisaties, die voor dienstreizen meer betalen dan het fiscaal toegestane maximum. De belastingdienst heeft aangegeven dat dit middels een regeling in de arbeidsvoorwaarden verrekend mag worden met de niet benutte ruimte voor het fiscale toegestane bedrag aan woon-werkverkeer. Dit addendum kan onderdeel uitmaken van overleg met de medezeggenschap. Cao-partijen adviseren dit af te stemmen met de belastingdienst.

Deze regeling geldt tot het moment waarop deze door de werkgever herroepen wordt of tot het moment waarop saldering als gevolg van een wijziging in de wet- en/of regelgeving niet langer opportuun is voor werkgever of werknemer. Bijvoorbeeld als gevolg van het niet langer gelden van een gerichte vrijstelling voor de reiskostenvergoeding voor woon/werkverkeer en/of andere zakelijke reizen.

Bijlage VI Afspraken ter zake van het functiewaarderingsysteem

Afspraken tussen de WOS en de gezamenlijke vakorganisaties ter zake van het functiewaarderingsysteem.

1. Algemeen

In de sector sport is een functiewaarderingsysteem ingevoerd, de Integrale Functie-Analysemethode (IFA). Iedere individuele werkgever, die de CAO Sport uitvoert, is gehouden de IFA-methode toe te passen.

2. Invoering

Indien een werkgever wordt geconfronteerd met verplichte invoering van de IFA-methode in zijn organisatie, dient hij er naar te streven dat de functies zijn ingedeeld binnen 4 maanden na het op de werkgever van toepassing geworden zijn van het systeem. Indeling door de werkgever geschiedt na overleg met de werknemer. Indien een werkgever die het functiewaarderingsysteem reeds toepast een nieuwe functie instelt, dient bij de instelling de functie te zijn ingedeeld.

3. Referentiefuncties

De functiewaardering vindt plaats aan de hand van door de cao -partijen vastgestelde referentiefuncties. Een exemplaar van de referentiefuncties ligt voor iedere belanghebbende bij de werkgever ter inzage. Het wijzigen van referentiefuncties of het vaststellen van nieuwe referentiefuncties kan niet anders geschieden dan in overleg tussen cao-partijen. De systeemhouder van de IFA-methode waardeert de gewijzigde of nieuwe referentiefuncties.

4. Functieniveaumatrix

Op basis van de referentiefuncties is de Functieniveaumatrix (FNM) ontwikkeld. De werkgever deelt de functies in met behulp van de Functieniveaumatrix. De FNM is derhalve een indelingsinstrument. Daarnaast blijft de mogelijkheid bestaan de functie te (laten) waarden met de IFA-methode.

5. Inschalen

Bij invoering van het functiewaarderingsysteem kunnen zich ten aanzien van de individuele werknemers drie mogelijkheden voordoen, namelijk:

- a. het actuele maandsalaris valt binnen de grenzen van de salarisschaal die voor de functie van de medewerker zal gaan gelden;
- b. het actuele maandsalaris ligt lager dan het minimum van de salarisschaal voor de functie;
- c. het actuele maandsalaris ligt hoger dan het maximum van de salarisschaal voor de functie.

Ad a.

In dit geval geschiedt inschaling in de functieschaal in het gelijke of hogere gelegen salaris dat het dichtst bij het actuele salaris ligt.

Ad b.

Wanneer door de werkgever geen inschaling kan plaatsvinden in de bij de functie behorende functieschaal, kan op gemotiveerd verzoek van de werkgever de inschaling gefaseerd geschieden. Binnen 1 jaar na inschaling dient de volledige inschaling in bij de functie behorende salarisschaal plaats te vinden.

Ad c.

In dit geval wordt het salaris “bevroren” en vindt er geen salarisverhoging plaats. De in cao-afspraken vastgelegde initiële of incidentele loonsverhogingen zijn wel van toepassing.

6. Bezwaar en beroep

Aan de werknemer staat de weg van bezwaar en beroep open.

7. Bezwaar

Indien een werknemer bezwaar maakt tegen de indeling van de functie of de gevolgde procedure maakt hij dit kenbaar bij zijn werkgever binnen 6 weken. In een gesprek tussen werknemer en werkgever wordt het bezwaar besproken en opgelost binnen 6 weken. De werkgever kan de licentiehouders of systeemhouders om advies vragen. Dit advies zal met name betrekking hebben op de indeling van de functie met behulp van de Functieniveaumatrix.

De werkgever dient binnen 6 weken nadat de werknemer bezwaar heeft gemaakt tegen de indeling van zijn functie een definitieve schriftelijke en gemotiveerde beslissing te nemen. Tegen deze beslissing kan de werknemer in beroep gaan bij de Beroepscommissie. Beroep is eveneens mogelijk wanneer de werkgever niet of niet binnen de gestelde termijn een beslissing op het bezwaar neemt. De beroepsprocedure is in artikel 38 vastgelegd.

8. Systeemhouder en licentiehouders

De systeemhouder van de IFA-methode zijn Philosophy – Beloningsmanagement en EVZ- organisatieadvies. De licentiehouders van de IFA-methode is de WOS. De WOS is alleen gemachtigd de IFA-methode toe te passen binnen de sector sport. De licentiehouders draagt de kosten die verbonden zijn aan het operationeel houden van het systeem. Daaronder worden niet verstaan de kosten die verbonden zijn aan de werkzaamheden van de beroepsprocedure.

Bijlage VII Overzicht functies verkorte onderbreking

Tot 1 januari 2020 is in artikel 4 lid 3 sub f CAO Sport geregeld dat voor oproepkrachten, die arbeid verrichten dat specifiek aan een seizoen gebonden is, bij opvolgende arbeidsovereenkomsten een verkorte onderbrekingsperiode geldt van meer dan drie maanden.

Tot 1 januari 2020 geldt onderstaande opsomming waarin de functies én de organisatie waar de oproepkracht werkt, specifiek benoemd worden. Alleen voor deze oproepkrachten geldt de verkorte onderbrekingsperiode van meer dan drie maanden.

KNHB

Zaalplanners
Docenten

KNHS

Oproepmedewerkers catering
Oproepmedewerkers beheer & stallen

KNLTB

Travelling coaches
Docenten

KNVB*

Docenten
Personen die werkzaam zijn voor een vertegenwoordigend team
Coaches

NEVOBO

Docenten
Opleiders

** De vaststelling van de benamingen bij de KNVB is op onderstaande toelichting gebaseerd.*

Vanaf 1 januari 2020 is in artikel 4 lid 3 sub f CAO Sport geregeld dat voor werknemers, die arbeid verrichten dat specifiek aan een seizoen gebonden is, bij opvolgende arbeidsovereenkomsten een verkorte onderbrekingsperiode geldt van meer dan drie maanden.

Vanaf 1 januari 2020 geldt onderstaande opsomming waarin de functies én de organisatie waar de werknemer werkt, specifiek benoemd worden. Alleen voor deze werknemers geldt de verkorte onderbrekingsperiode van meer dan drie maanden.

KNHB

Zaalplanners
Docenten

KNHS

Werknemers catering

Werknemers beheer & stallen

KNLTB

Travelling coaches

Docenten

KNVB*

Docenten

Personen die werkzaam zijn voor een vertegenwoordigend team

Coaches

NEVOBO

Docenten

Opleiders

** De vaststelling van de benamingen bij de KNVB is op onderstaande toelichting gebaseerd.*

1. Docenten

Dit betreft personen die actief zijn voor de KNVB-academie en als docent een bijdrage leveren aan een of meerdere cursussen.

2. Personen die werkzaam zijn voor een vertegenwoordigend team

Het betreft mensen die als support staff op een of andere manier verbonden zijn aan een vertegenwoordigend team. Naast de nationale selecties betreft dit ook de staff van de Jeugdplan Nederland selecties. Deze teams komen slechts een aantal keer per seizoen bijeen en alleen in die periode verrichten deze personen werkzaamheden voor de KNVB. Denk hierbij aan koks, masseurs, fysiotherapeuten (dus niet zijnde de fysiotherapeuten die bij de KNVB vast in dienst zijn), video-analisten, was medewerkers etc.

3. Coaches

Hierbij gaat het uitsluitend om de kader coaches en de talentcoaches. De kadercoach geeft een cursus aan beginnende trainers en is een docent voor club ontwikkeling, en technisch kader van de teams. De naam is weliswaar kadercoach maar eigenlijk zijn ze als docent aan het werk en verrichten zijn werkzaamheden in dezelfde periode als de docenten genoemd onder 1.

Bijlage VIII Overzicht maatwerkafspraken in de CAO Sport

Inleiding

Medezeggenschap is een belangrijke voorwaarde om het sociaal beleid bij werkgevers gestalte te geven en om draagvlak onder de werknemers te creëren. De Wet op de ondernemingsraden geeft de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering een aantal bevoegdheden en mogelijkheden op een groot aantal terreinen. De ingezette decentralisatie van arbeidsvoorwaarden (maatwerk op organisatieniveau) vraagt om kundige en betrokken overlegpartners van de werkgever op organisatieniveau. Belangrijk is daarbij dat de medezeggenschapsorganen over passende faciliteiten beschikt om hun werk goed te kunnen doen. De cao kent meerdere vormen van maatwerk.

1. Minimumbepalingen

Artikel 2 lid 2 bepaalt dat het mogelijk is om betere arbeidsvoorwaarden af te spreken dan die in deze cao zijn opgenomen.

2. Afwijking in overleg met de medezeggenschap

Bij de volgende artikelen kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt met de medezeggenschap:

Artikel 6	Nevenwerkzaamheden
Artikel 12	Beloningssystematiek
Artikel 13	Promotie en herwaardering
Artikel 14	Waarneming
Artikel 15	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden
Artikel 17	Overwerkregeling
Artikel 24 lid 6	Regels en aanwijzingen in verband met ziekte
Artikel 29	Jaarurensystematiek en werktijden
Artikel 30	Vakantie
Artikel 31	Feestdagen
Artikel 33	Werving en selectie
Artikel 34	Opleidingen
Artikel 37	Arbeid en gezondheid

3. De wet/cao biedt keuzevrijheid

In een aantal artikelen biedt de cao of de onderliggende wetgeving de mogelijkheid om maatwerkafspraken te maken. Denk hierbij aan het wel of niet opnemen van een proeftijd, de keuze voor de duur van een tijdelijk contract, de vormgeving een eigen gesprekscyclus (artikel 11) de reiskostenregeling (artikel 19) of regeling ongewenst gedrag (artikel 36).

Bijlage IX Toelichtingen

Algemeen

Medezeggenschap

Cao-partijen vinden goede medezeggenschap erg belangrijk. Alleen indien de werkgever de medezeggenschap goed heeft geregeld in de organisatie, heeft hij de mogelijkheid om bijvoorbeeld een ander beloningssysteem in te voeren dan de standaardregeling van artikel 12 lid 1. Cao-partijen gaan ervan uit dat de medezeggenschap goed is geregeld als werkgever en het medezeggenschapsorgaan elkaar erkennen en samenwerken om tot goede afspraken te komen. Daarbij vinden ze het van belang dat de organisatie conform de Wet op de ondernemingsraden een medezeggenschapsorgaan heeft ingesteld en dit orgaan voldoende actief is. Een orgaan is voldoende actief als het regelmatig bijeenkomt voor vergaderingen met de bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden. Tegelijkertijd kan er op een andere manier goede invulling aan de medezeggenschap worden gegeven, als draagvlak bij de werknemers, op welke wijze dan ook, is gegarandeerd en vastgelegd.

Meer informatie over medezeggenschap is te vinden op www.sportwerkgever.nl.

Studies en overige afspraken

Gedurende de looptijd van de cao 2019-2020 zullen sociale partners onderzoek doen naar de inzet van leeftijdsdagen in duurzaam inzetbaarheidsbudget met als voornemen in de nieuw af te sluiten cao over te kunnen gaan tot implementatie.

Het onderzoek zal voornamelijk bestaan uit het kapitaliseren van de leeftijdsdagen door middel van het laten maken van een berekening, het inzichtelijk maken van de effecten van de omzetting en het in kaart brengen van de bestedingsdoelen.

Het onderzoek en de uitwerking vindt plaats in een in omvang beperkte werkgroep bestaande uit een vertegenwoordiging van sociale partners. De werkgroep is verantwoordelijk voor onderzoek en het creëren van draagvlak onder zowel werkgevers als werknemers.

Toelichting artikelsgewijs per hoofdstuk:

Hoofdstuk II Definities en bereik

Artikel 1 Definities

Indien een cao-bepaling op meerdere wijzen uitlegbaar is dan moet via interpretatie de inhoud en betekenis worden vastgesteld. Uitgangspunt daarbij is de grammaticale uitleg. Dit brengt met zich mee dat voor de uitleg van de cao-bepalingen, de bewoordingen daarvan, gelezen in het licht van de gehele cao, in eerste instantie van doorslaggevende betekenis zijn.

Indien de bedoeling naar objectieve maatstaven volgt uit de cao-bepalingen en de eventueel daarbij behorende schriftelijke toelichting (en dus voor de individuele werknemers en werkgevers die niet bij de totstandkoming van de overeenkomst betrokken zijn geweest kenbaar is), kan ook daaraan bij de uitleg betekenis worden toegekend.

Brengt de toelichting verplichtingen met zich mee die niet staan in de CAO Sport zelf, dan zijn deze niet bindend voor partijen.

In deze cao wordt de werknemer aangeduid met 'hij'; hier kan ook 'zij' worden gelezen.



Let op

Onder de definitie van sporter wordt niet verstaan de sporter met een fictieve dienstbetrekking.

Nb. Onder scheidsrechters betaald voetbal vallen de scheidsrechters in dienst bij de KNVB. Deze scheidsrechters vallen niet onder de CAO Sport. De afspraken over scheidsrechters zijn dus niet op hen van toepassing.

Artikel 2 Bereik van de cao

De CAO Sport is een overeenkomst tussen de WOS en de vakbonden. De bepalingen in de cao die de arbeidsvoorwaarden regelen, maken automatisch en verplicht deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer die onder de werkingssfeer van de CAO Sport valt.

Minimum cao

De arbeidsvoorwaarden geregeld in de CAO Sport zijn minimumvoorwaarden. Een afspraak in een individuele arbeidsovereenkomst/personeelshandboek die voor een werknemer gunstiger is dan de betreffende cao-bepaling is toegestaan. Dit noemen we het gunstigheidsbeginsel. Een arbeidsvoorwaarde die in negatieve zin afwijkt van de CAO Sport, is nietig, oftewel, deze geldt niet.

Ongebonden werkgevers kunnen zich vrijwillig aansluiten bij de CAO Sport.

Meer informatie hierover is te vinden op www.sportwerkgever.nl.

Hoofdstuk III Contracten

Artikel 3 De arbeidsovereenkomst

Volgens de wet is de werkgever verplicht om de werknemer een schriftelijk document, zoals een arbeidsovereenkomst of een aanstellingsbrief, te geven met ten minste de volgende gegevens:

- naam van partijen;
- de woonplaats en standplaats (de plaats of plaatsen waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht);
- de datum van indiensttreding;
- de functie van de werknemer bij de start van het dienstverband;
- de aanduiding "voltijd dienstverband", indien de functie fulltime wordt uitgeoefend, dan wel de afgesproken arbeidsduur van de werknemer als hij parttime in dienst treedt;
- de duur van de overeenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd);
- het recht op vakantie of de manier waarop dit recht wordt berekend;
- het maandsalaris en de termijn van uitbetaling;
- of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
- de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst (in dit geval de CAO Sport).

Aan voorgaande moet conform de CAO Sport worden toegevoegd:

- welke van de in artikel 4 lid 1 van deze cao genoemde dienstverbanden van toepassing is;
- de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.

Ook kan worden opgenomen:

- een proeftijd als deze wordt afgesproken;
- eventuele bijzondere en/of van deze cao afwijkende voorwaarden die op het dienstverband van toepassing zijn.

De gegevens moeten worden verstrekt binnen een maand na indiensttreding van de werknemer.

Enkele modelarbeidsovereenkomsten zijn te vinden op www.sportwerkgever.nl.

Artikel 4 Soorten arbeidsovereenkomsten en verlengingen *Hoofdregel opvolgende contracten (lid 2)*

De werkgever kan met een werknemer maximaal drie elkaar opvolgende contracten voor bepaalde tijd aangaan zonder dat er een contract voor onbepaalde tijd ontstaat, mits de totale duur niet meer dan 24 maanden bedraagt. Bij het aangaan van de vierde overeenkomst of bij overschrijding van de 24 maanden ontstaat automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een nieuwe keten start nadat tussen het einde van de laatste arbeidsovereenkomst en de nieuw af te sluiten arbeidsovereenkomst een periode heeft gezeten van meer dan zes maanden.

De Wet arbeidsmarkt in balans die naar verwachting met ingang van 1 januari 2020 in werking treedt, verruimt de periode van 24 maanden naar 36 maanden.

Afwijkingen van de hoofdregel

De CAO Sport kent afwijkende bepalingen voor verschillende functies:

Sub a: bondstrainers en technisch directeuren

Caο-partijen hebben ten aanzien van verlengde/aansluitende arbeidsovereenkomsten een aparte rechtspositie gecreëerd voor bondstrainers en technisch directeuren. De werkgever kan met deze werknemers onbepaald contracten voor bepaalde tijd overeenkomen zonder dat een contract voor bepaalde tijd ontstaat. Voorwaarde is dat er géén tussentijds opzegbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.



Let op

De regels omtrent de transitievergoeding blijven onverkort van toepassing.

Met ingang van de WWZ in 2015 kunnen cao-partijen enkel met instemming van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid overeenkomen dat een onbepaald aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden overeengekomen. Cao-partijen hebben hiertoe een verzoek bij de minister ingediend. De minister heeft met dit verzoek ingestemd. De minister stelt in de ministeriële regeling (staatscourant 2015, nr. 17972) dat, zonder de mogelijkheid van een onbepaald gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, nationale sportbonden onvoldoende zekerheid hebben over het behoud van een bondstrainer of een technisch directeur die bepalend zijn als het gaat om de vormgeving en uitvoering van het technisch beleid.

Het voortijdig kunnen opzeggen van de arbeidsovereenkomst zal niet alleen negatieve gevolgen hebben voor de sportieve continuïteit, maar tevens tot ernstige financiële schade kunnen leiden.

Cao- partijen handhaven de afwijkende ketenbepalingen voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met bondstrainers en technisch directeuren. In de arbeidsovereenkomst mag dan géén tussentijds opzegbeding opgenomen worden. Gebeurt dit wel dan is artikel 4 lid 3 sub a niet van toepassing.

Sub b: Projectmedewerkers

Onder strikte voorwaarden kan per cao afgeweken worden van het maximale aantal contracten en de maximale duur van de ketenregeling. Het aantal contracten mag op grond van de huidige wetgeving ten hoogste gesteld worden op zes in een periode van vier jaar. De 'intrinsic aard' van de functie moet dit met zich brengen, waarbij het niet mag gaan om de normale schommelingen in de bedrijfsvoering als gevolg van economische omstandigheden. Het moet voortvloeien uit de aard van de bedrijfsvoering. Hierbij wordt bedoeld op de wijze waarop het 'productieproces' is ingericht, bijvoorbeeld ten aanzien van de wijze waarop de werkzaamheden worden gefinancierd. Het betreft afgeronde werkzaamheden die noodzakelijkerwijs met zich brengen dat zij projectmatig worden gefinancierd.

Deze onderbouwing sluit naadloos aan bij de oorspronkelijke argumentatie van cao-partijen om met een projectmedewerker een hoger maximum aantal arbeidsovereenkomsten en een ruimere maximale duur overeen te kunnen komen. Het is de aard van de bedrijfsvoering die met zich brengt dat een ruimere ketenbepaling noodzakelijk is. De sport kent veel (maatschappelijke) projecten die een maximale looptijd hebben van vier jaar. Daarnaast kent de sportsector vierjarige Olympische cycli en vierjarige cycli rondom wereldkampioenschappen en Europese kampioenschappen. Veel projectaanstellingen in de sector zijn gebaseerd op deze cycli en worden projectmatig gefinancierd, vandaar dat cao-partijen hebben gekozen voor maximaal vier arbeidsovereenkomsten in vier jaar. Belangrijk is dat de werkzaamheden, gekoppeld aan een tijdelijk project, zeer nauwkeurig in de arbeidsovereenkomst worden omschreven. De tijdelijke aard van de werkzaamheden moet ook duidelijk worden omschreven.



Let op

De regels omtrent transitievergoeding blijven onverkort van toepassing.

Sub c: AOW-gerechtigden

Rekening houdend met de bijzondere positie van AOW-gerechtigde werknemers heeft het kabinet onder andere maatregelen genomen om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om AOW-gerechtigde werknemers in dienst te nemen en te houden, waaronder:

- de verruiming van de wettelijke ketenbepaling;
- de lengte van de opzegtermijn van één maand;
- de werkgever heeft géén ontslagvergunning nodig;
- de werkgever hoeft géén transitievergoeding te betalen.



Let op

De aanzegtermijn is wél van toepassing.

Zie ook voor overige maatregelen artikel 5 en artikel 24 CAO Sport.

Sub d: Sporters

De uitzondering betreft betaalde sporters die in dienst zijn bij een sportbond. Indien je een club of team wil ontwikkelen, dan heb je tijd en kwaliteit nodig. De beste moet kunnen spelen en dat betekent dat de bond in voorkomende gevallen afscheid moet kunnen nemen van een speler. Ook kan de chemie, buiten toedoen van de bond, verdwijnen. Daarnaast komt de uitzondering de professionaliteit en sportmentaliteit ten goede. Het stimuleert sporters op hun hoogst mogelijke niveau te presteren.

Sub e: Scheidsrechters

Voor scheidsrechters geldt dat zowel werkgevers als scheidsrechters geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd beogen of wensen. De ketenbepaling sluit niet aan bij de werkelijkheid van de scheidsrechters actief in de hoogste klasse.

Als tevens sprake is van seizoensarbeid dan wordt de keten onderbroken als er drie maanden of meer tussen twee arbeidsovereenkomsten zit. Sociale partners zijn dit overeengekomen nu in de praktijk bleek dat er scheidsrechterpoules werden ingericht waarbij de poules om en om iets meer dan 6 maanden niet werden ingezet. Zowel werkgevers als werknemers hebben behoefte aan deze bepaling.



Let op

Scheidsrechters betaald voetbal vallen niet onder de CAO Sport. De afspraken over de scheidsrechters zijn dus niet op hen van toepassing. Zie ook de toelichting onder artikel 1.

Sub f: Oproepkrachten

Sociale partners zijn een lijst met functies overeengekomen die is opgenomen in *bijlage VII* van de cao. De bepaling over oproepkrachten geldt tot 1 januari 2020.

Vanaf 1 januari 2020 geldt het volgende:

Sub f: Overzicht functies verkorte onderbreking

Sociale partners zijn een lijst met functies overeengekomen die is opgenomen in *bijlage VII* van de cao.

In lid 4 van artikel 4 is de oproeptermijn voor werknemers met een oproepcontract verkort.



Let op

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan voor een langere duur dan 24 maanden worden afgesproken. Zolang deze arbeidsovereenkomst geen onderdeel uitmaakt van een reeks of keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten is geen sprake van een contract voor onbepaalde tijd. Na het verstrijken van de afgesproken (langere) looptijd eindigt deze arbeidsovereenkomst automatisch zonder dat daarvoor opzegging is vereist. Wel is de werkgever op grond van artikel 7:668 BW verplicht om uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk aan de werknemer mee te delen of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden.

De regels met betrekking tot de transitievergoeding zijn van toepassing.

Artikel 5 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Er is een verschil in het beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde en bepaalde tijd.

Einde arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan op verschillende manieren worden beëindigd. De belangrijkste methoden, die door beide partijen kunnen worden toegepast, zijn opzegging, ontbinding en beëindiging met wederzijds goedvinden.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer rechtsgeldig opzeggen tegen of na de dag waarop de werknemer de Aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Een werkgever kan één keer een beroep doen op het bereiken of bereikt hebben van de Aow-gerechtigde leeftijd als ontslaggrond, zonder dat UWV toestemming moet worden gevraagd of ontbinding bij de kantonrechter moet worden gevraagd. Dit beroep is niet beperkt tot een bepaald moment. Werkt de werknemer na het bereiken van de Aow-gerechtigde leeftijd nog een periode door, dan kan de werkgever op ieder moment opzeggen. Dit is niet het geval als de werknemer in dienst treedt als hij de Aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Einde arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch aan het einde van de overeengekomen periode.

Aanzegtermijn

De werkgever moet aan de werknemer uiterlijk 1 maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk laten weten of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet. Neemt de werkgever deze aanzegtermijn niet in acht dan moet hij aan de werknemer een vergoeding betalen gelijk aan het loon over de periode dat de werkgever te laat is met het aanzeggen. De aanzegtermijn is verplicht voor alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een contractduur van tenminste zes maanden. Indien er geen einddatum in de arbeidsovereenkomst is opgenomen (bijvoorbeeld bij een project) geldt géén aanzegtermijn.

Transitievergoeding

De werkgever die het initiatief neemt om een arbeidsovereenkomst te beëindigen is een transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer indien de werknemer een dienstverband heeft dat minimaal 2 jaar heeft geduurd.

Géén transitievergoeding is verschuldigd aan de werknemer die de Aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.



Let op

De Wet arbeidsmarkt in balans die naar verwachting in januari 2020 in werking treedt, bepaalt dat de werknemer vanaf het moment van indiensttreding recht heeft op een transitievergoeding indien de arbeidsovereenkomst eindigt op initiatief van de werkgever.

Artikel 6 Nevenwerkzaamheden

Sportorganisaties hebben soms te maken met werknemers die nevenfuncties (waaronder bestuursfuncties) vervullen bij andere werkgevers of sportverenigingen. Sociale partners vinden het van belang dat werknemers in de sport maatschappelijk actief zijn en binnen en/of buiten de sport (vrijwilligers)werk verrichten. Tegelijkertijd kunnen nevenfuncties werkgevers en werknemers in een belangenconflict brengen. Daarom zijn afspraken hierover tussen werkgever en werknemer gewenst.

In artikel 6 lid 1 is de bepaling opgenomen dat de werknemer voor het aannemen of uitbreiden van betaalde nevenfuncties schriftelijk toestemming dient te vragen aan de

werkgever. Hieruit kan een verbod tot het verrichten van nevenwerkzaamheden voortvloeien.

Er is sprake van betaalde nevenwerkzaamheden als de ontvangen vergoeding hoger is dan de onkosten die worden gemaakt.

Bij het voornemen van onbetaalde nevenfuncties binnen de sector sport dient de werknemer zijn werkgever daarvan schriftelijk te informeren. De werkgever kan de werknemer hierna binnen een maand na verzending van de bedoelde kennisgeving verbieden de nevenfunctie te vervullen. De werkgever zal zijn verbod deugdelijk moeten motiveren. Indien de werknemer een onbetaalde nevenfunctie buiten de sport vervult of gaat vervullen, die strijdig is met/schadelijk is voor de vervulling van de functie van de werknemer en/of het organisatiebelang, dan kan de werkgever de vervulling daarvan ook verbieden.

Artikel 7 Schorsing

Een schorsing is een disciplinaire maatregel waarbij de werkgever de werknemer tijdelijk verbiedt zijn werkzaamheden te verrichten. Schorsing is slechts in uitzonderlijke gevallen toegestaan.

Uit de rechtspraak blijkt dat een schorsing een omstandigheid is die voor risico van de werkgever komt. Vandaar dat de werkgever ook tijdens een schorsing verplicht is het loon van de geschorste werknemer door te betalen. Dat is zelfs het geval als de werkgever gegronde redenen heeft om de werknemer te schorsen en de schorsing aan de werknemer te wijten is.

Artikel 8 Non-actiefstelling

De begrippen op non -actief stelling en schorsing worden in de praktijk regelmatig door elkaar gebruikt. Op non-actief stelling wordt gebruikt voor een schorsing die niet bedoeld is als een disciplinaire maatregel. Dit komt bijvoorbeeld voor in afwachting van een ontslagvergunning bij een reorganisatie of bij disfunctioneren. Op non -actiefstelling is een ingrijpende maatregel en is alleen gerechtvaardigd wanneer van de werkgever in redelijkheid niet meer verlangd kan worden om de werknemer toe te laten tot de organisatie en de werkzaamheden. Non-actiefstelling is slechts in uitzonderlijke gevallen toegestaan.

De werkgever en werknemer kunnen onderling afspraken maken indien er sprake is van een andere wijze van beëindigen van de arbeidsovereenkomst dan genoemd in artikel 8 lid 3.

Uit de rechtspraak blijkt dat een op non-actiefstelling een omstandigheid is die voor risico van de werkgever komt, zodat de werkgever tijdens een op non-actiefstelling verplicht is om het loon van de werknemer door te betalen. Dat is zelfs het geval als de werkgever gegronde redenen heeft om de werknemer op non-actief te stellen en de op non-actiefstelling aan de werknemer te wijten is.



Let op

De non-actief stelling kan niet worden gebruik als strafmaatregel.

De werknemer die het niet eens is met de op non-actiefstelling kan, na intern overleg en bezwaar, gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in *bijlage III* van deze cao.

Hoofdstuk IV Inkomen en vergoedingen

Artikel 9 Functiewaardering

Functiewaardering is het volgens een bepaalde methodiek wegen en vervolgens naar zwaarte rangschikken van functies. Er bestaan verschillende methoden voor functiewaardering. Onderdeel van de CAO Sport maakt uit de Integrale Functie Analyse methode (IFA) en de Functieniveaumatrix (FNM).

Afspraken over het functiewaarderingssysteem staan beschreven in *bijlage VI* van de CAO Sport.

Het belangrijkste doel van een functiewaardering is de onderlinge rangorde tussen functies vast te stellen en de verschillen in beloning van verschillende functies te legitimeren. De functiewaardering vindt plaats aan de hand van door cao-partijen vastgestelde referentiefuncties. Op basis van de referentiefuncties is de Functieniveaumatrix (FNM) ontwikkeld. De werkgever deelt de functies in met behulp van deze matrix. De werkgever kan de WOS vragen een second opinion op de functiewaardering uit te voeren. Daarnaast blijft de mogelijkheid bestaan de functie te (laten) waarderen met de IFA-methode.

Meer informatie is te vinden op www.sportwerkgever.nl.

Artikel 10 Indeling en inpassing in schalen

De salarisschalen zijn opgenomen in *bijlage I en II* van deze cao. In de salarisschalen CAO Sport en KNVB zijn de loonstijgingen per 2019 en 2020 verwerkt.

De werkgever kan de werknemer voor de periode van 1 jaar indelen in een naastliggende lagere schaal indien de werknemer aantoonbaar nog niet aan de vereisten van de functie voldoet. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de werknemer nog een bepaald diploma moet halen of als de werknemer nog onvoldoende werkervaring voor de betreffende functie heeft.

Artikel 11 Functioneren en/of beoordelen

Voor werknemers is het van belang dat hun prestaties gezien en beoordeeld worden. Voor de werkgever is het goed om van de werknemer te horen hoe de kwaliteit en de prestaties van de leidinggevende en de onderneming worden beoordeeld. De cyclus van plannings-, evaluatie- (of functionerings-) en beoordelingsgesprekken is hiervoor een goed hulpmiddel. Elke organisatie kiest een eigen aanpak, frequentie en inhoud. Het verdient aanbeveling hierbij een frequentie van tenminste twee keer per jaar te hanteren.

In het gesprek met de werknemer is het ook van belang dat tussen de werkgever en de werknemer afspraken worden gemaakt over de inzetbaarheid van de werknemer en zijn vitaliteit. Daarnaast verdient ook het voeren van informele gesprekken aanbeveling.

Gesprekscyclus

In zijn algemeenheid draagt een goede gesprekscyclus bij aan een efficiënte organisatie en aan zorgvuldig personeelsbeleid met betrekking tot belonen, opleidingen en mobiliteit. Het is raadzaam de gesprekken schriftelijk vast te leggen en deze verslagen door zowel werkgever als werknemer te laten ondertekenen. Het opbouwen van een

personeelsdossier geeft blijk van goed werkgeverschap. Niet alleen leveren gesprekken duidelijkheid op voor de werknemer zelf, de cyclus zelf is ook belangrijke instrument voor de werkgever om werknemers te horen, te begeleiden en waar nodig bij te sturen. Bovendien biedt de cyclus momenten om afspraken te maken over de toekomst van de werknemer bij de organisatie en zijn loopbaanpad.

Om de objectiviteit te bevorderen is het wenselijk voor de gehele organisatie dezelfde uitgangspunten en normen te hanteren bij de gesprekscyclus.

Artikel 12 Beoordelingssystematiek

Lid 1 regelt de standaard periodieke beloning voor de werknemer en in lid 2 worden twee mogelijkheden gegeven om van deze standaardbeloning af te wijken.

Nu de CAO Sport een minimum cao is, waarvan positief kan worden afgeweken ten aanzien van de werknemer, staat het de werkgever vrij om bij zeer goed functioneren (boven de norm) van de werknemer naast de vaste periodiek van lid 1 een extra beloning toe te kennen. De werkgever kan aan deze aanvullende beloning een eigen invulling geven. Het is raadzaam de eenmalige reden van de aanvullende beloning schriftelijk vast te leggen. Dit voorkomt mogelijke precedentwerking.

Lid 2 bepaalt dat de werkgever met instemming van de medezeggenschap mag afwijken van het vaste periodieke beloningssysteem van artikel 12 lid 1. De werkgever heeft dus de keuze uit drie beloningssystemen:

- vaste periodieke beloning;
- prestatiegerichte beloning;
- een eigen systeem.

Vereist is dat cao-partijen bij een afwijking conform lid 2 sub b (eigen systeem) schriftelijk worden geïnformeerd. Deze melding kan worden gedaan aan de WOS die de melding zal doorgeven aan de andere cao-partijen.

Beloningssysteem

Naast goed geregelde medezeggenschap moet een organisatie die een afwijkend beloningssysteem wil invoeren beschikken over een beoordelingssysteem dat aan algemeen geaccepteerde maatstaven voldoet. Cao-partijen gaan ervan uit dat een beoordelingssysteem hieraan voldoet indien sprake is van een cyclus van minimaal een plannings- en een beoordelingsgesprek waarbij eenduidige, objectieve en dezelfde uitgangspunten worden gehanteerd voor alle werknemers.

Meer ondersteunende informatie en voorbeelden zijn te vinden op www.sportwerkgever.nl.

Artikel 13 Promotie en Herwaardering

Als de werknemer met een verhoging van 3,5% niet de hoogte van het aanvangssalaris van de eerstvolgende hogere schaal bereikt, ontvangt hij toch het aanvangssalaris van de hogere salarisschaal. In dat geval is sprake van een verhoging van méér dan 3,5%.

Artikel 14 Waarneming

De verhogingen van het salaris bij waarneming op grond van sub a en b van artikel 14 gelden alleen gedurende de feitelijke waarneming. Een tijdelijke verhoging van het

salaris vanwege waarneming vangt dus aan op de dag waarop de waarneming begint, en eindigt na afloop van de dag waarop de waarneming eindigt. De tijdelijke verhoging van het salaris wordt tegelijk met het reguliere salaris uitbetaald en wordt berekend naar rato van het aantal dagen dat de medewerker gedurende de betreffende periode heeft waargenomen.

Sub a geldt voor de situatie waarin gedurende een periode langer dan zes weken wordt waargenomen. Sub b geldt voor de situatie waarin gedurende een periode langer dan zes maanden wordt waargenomen. Cao-partijen vinden het wenselijk om bij een dergelijk lange waarneming de waarnemende werknemer in te schalen in de schaal horende bij de functie die wordt waargenomen. Dat kan de werknemer voordeel opleveren, bijvoorbeeld als een waarneming duurt tot na 1 januari van enig jaar.

Artikel 15 Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden

Het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden biedt de werknemer de mogelijkheid keuzes te maken met betrekking tot de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket door uitruil van arbeidsvoorwaarden (bronnen) voor bepaalde doelen voor de duur van een ruiljaar. Wordt een bron ingewisseld voor een doel? Dan moeten de waarde van de bron en van het doel gelijk zijn. De werkgever is op verzoek van de werknemer verplicht aan een uitruil mee te werken. Echter, werkgevers en werknemers krijgen vrijheid bij het inrichten van een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden in hun organisaties. Daarmee wordt bereikt dat men in overleg kan kiezen voor de het best bij de organisaties en de daar werkzame werknemers passende aanvullende arbeidsvoorwaarden.

Vakantietoeslag, bovenwettelijke vakantiedagen en leeftijdsuren kunnen bijvoorbeeld worden ingezet als bron. Een doel kan zijn een fietsregeling, vakbondscontributie of vrije tijd.

Meer informatie is te vinden op www.sportwerkgever.nl

Onder de werkkostenregeling biedt het ruilsysteem – mits eventuele niet-vrijgestelde doelen qua omvang passen binnen de zogenaamde forfaitaire ruimte – aan werkgevers en werknemers dezelfde fiscale voordelen als voor invoering van de werkkostenregeling. Wordt de forfaitaire ruimte echter overschreden, dan betaalt de werkgever over het meerdere 80% eindheffing. Door het systeem vrij te geven, maar wel de mogelijkheid toe te kennen om het gebruik van regelingen te maximaleren, kunnen werkgevers en werknemers optimaal profiteren van de voordelen die het ruilsysteem arbeidsvoorwaarden te bieden heeft binnen de voor die organisatie resterende ruimte in de forfaitaire ruimte. Doordat voor de vergoedingen die als eindheffingsbestanddeel in de forfaitaire ruimte vallen geen aanvullende fiscale voorwaarden gelden, is hier sprake van een vrij speelveld waarbij de arbeidsvoorwaarden – interactief – op maat gemaakt kunnen worden; op initiatief van de werkgever of van de werknemers/medezeggenschap. Het is niet zo dat er geen enkele fiscale voorwaarde meer geldt onder de werkkostenregeling. Er moet worden gelet op de gebruikelijkheidstoets, zie ook hieronder. Het onder de vrije ruimte brengen van loonbestanddelen tot € 2.400,- per werknemer per jaar wordt geacht gebruikelijk te zijn. De onderlinge verantwoordelijkheden tussen werkgevers en de medezeggenschap wordt hier gereguleerd door de bepalingen in de Wet op de ondernemingsraden.

Noodzakelijkheids criterium

Een meerkeuzesysteem voor vergoedingen voor gereedschappen, computers, mobiele

communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur is niet mogelijk, omdat niet wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium. Immers, noodzakelijkheid vereist geen eigen bijdrage van de werknemer.

Gebruikelijkheidstoets

Bij het aanwijzen van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen als eindheffingsloon (bijvoorbeeld door ze in uw administratie op te nemen als eindheffingsloon) mogen die vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen niet meer dan 30% afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Dit noemen we de gebruikelijkheidstoets. Het moet dus gebruikelijk zijn dat de werknemer vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van een bepaalde omvang belastingvrij krijgt en dat de werkgever de loonbelasting/premie volksverzekeringen via de eindheffing voor zijn rekening neemt.

Vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van maximaal € 2.400,- per persoon per jaar worden beschouwd als gebruikelijk. De afwijking van 30% geldt niet voor dit bedrag.

Artikel 16 Salarissen

Met de (structurele) eindejaarsuitkering beogen sociale partners stapsgewijs toe te groeien naar een dertiende maand.

Artikel 17 Overwerkregeling

De hoofdregel bij overwerk is compensatie in tijd. Werkgever en werknemer moeten daar zelf afspraken over maken.

In de volgende gevallen is sprake van structureel overwerk:

1. Als werkgever werkt *mét* de jaarurensystematiek zoals bedoeld in artikel 17 lid 5: Aan het einde van het kalenderjaar wordt bepaald of sprake is van overwerk. Om vast te stellen of sprake is van een structureel karakter moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:
 - a. de uren kunnen niet binnen het eerste kwartaal van het volgende kalenderjaar (volledig) worden gecompenseerd in verband met bedrijfsomstandigheden; en
 - b. de nog niet gecompenseerde overwerkuren bedragen na het eerste kwartaal als bedoeld onder sub a minimaal meer dan 20% van de jaaruren die werknemer moet werken op basis van zijn dienstverband.
2. Als werkgever *niet* werkt met de jaaruren systematiek:
Er wordt aangesloten bij het wettelijke rechtsvermoeden van arbeidsomvang.

In artikel 17 lid 8 is een uitzondering opgenomen om recht te doen aan flexibele arbeidsrelaties, waarbij het aantal uren in overleg tussen werkgever en werknemer wisselt. In het geval werkgever en werknemer met elkaar afspraken maken over flexibiliteit in uren, is er geen sprake van overwerk en worden alle uren normaal uitbetaald.

Artikel 18 Vakantietoeslag

De bedragen in lid 2 zijn tot stand gekomen door 8% te nemen van 12 maal het maximumsalaris van schaal 2.

Artikel 19 Reiskostenregeling

Voorbeeld

Een werknemer werkt drie dagen per week. De enkele reisafstand woon -werk is 15 km. De vergoeding voor de heen- en terugreis samen bedraagt dan conform de staffel € 61,- per maand.

De werkgever mag voor de werkelijke dagen en afstanden waarvoor de werknemer zakelijk reist een vervoerskaart onbelast vergoeden of verstrekken. Vergoedt of verstrekt de werkgever een maand- of jaarkaart, dan kan hij de 'hogere' waarde daarvan aan het forfait van de werkkostenregeling toewijzen.

Bijvoorbeeld

Indien de werkgever een openbaar vervoerskaart vergoedt of verstrekt mag het deel van de vergoeding dat ziet op het aantal dagen waarop de medewerker 'zakelijk reist' onbelast worden toegekend. Er staan twee wegen ter beschikking namelijk:

Nacalculatie

Op basis van nacalculatie wordt de waarde van de ritten bepaald (binnen 1 maand na afloop van de abonnementsperiode). Als de waarde van de ritten lager is dan de vergoeding, dan wordt het verschil verhaald of wordt het aangewezen als eindheffingsbestanddeel. Als de waarde van de ritten hoger is dan de vergoeding dan wordt de gerichte vrijstelling toegepast.

Kosten aannemelijk maken

Over een bepaalde periode wordt aangetoond dat de kosten van de zakelijke reizen overeenkomen met de kosten van het abonnement. Dit wordt geëxtrapoleerd naar een volledige duur van het abonnement.

Artikel 20 Verhuiskostenregeling

De werkgever kan voor verhuiskosten een belastingvrije vergoeding betalen als de verhuizing verband houdt met de dienstbetrekking. Voldoende verband met de dienstbetrekking is in ieder geval aanwezig als aan de volgende 2 voorwaarden is voldaan:

- de werknemer verhuist binnen 2 jaar na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking of na overplaatsing;
en
- de werknemer woont meer dan 25 kilometer van het werk en verhuist, waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn werk ten minste 60% minder wordt.

Indien de verhuizing van de werknemer verband houdt met het werk, kan de werkgever op grond van de CAO Sport de kosten belastingvrij vergoeden tot ten hoogste € 7.750,-. Daarnaast is een belastingvrije vergoeding mogelijk voor de kosten van het overbrengen van de inboedel. Het meerdere wordt uitbetaald onder inhouding van de verschuldigde heffingen (netto is minder).

De vergoedingen in dit artikel zijn netto vergoedingen, tenzij anders aangegeven.

Artikel 21 Dienstjubileumregeling

Volgens de fiscale wet- en regelgeving is een eenmalige uitkering of verstrekking na het bereiken van een diensttijd van de werknemer van ten minste 25 jaar of ten-

minste 40 jaar, vrijgesteld tot maximaal het fiscale brutoloon over een maand (inclusief vakantiegeld).

De uitkering bij het 10-jarig dienstjubileum is niet vrijgesteld en moet belast worden. De uitkering bij het 40-jarig dienstjubileum is hoger dan bruto maandsalaris. Het deel boven het bruto maandsalaris (50%) is niet vrijgesteld en moet belast worden. Ook is het belangrijk dat de uitkering pas wordt uitbetaald na afloop van de maand waarin het jubileum viel.

Meer informatie is te vinden op de website van de belastingdienst.

Artikel 22 Tegemoetkoming in de ziektekosten

Er is een aantal inhoudelijke componenten gekoppeld aan de tegemoetkoming in de aanvullende ziektekostenverzekering met als doel werknemers te stimuleren te kiezen voor een aanvullend pakket. Dit aanvullende pakket bevordert een sportief, vitaal en een gezonde leefstijl, passend bij de sport- en beweegsector.

De aanvullende ziektekostenverzekering moet ten minste de volgende zorg dekken:

- minimaal 12 behandelingen aan fysiotherapie/mensendieck/oefentherapie;
- extra psychologische en psychosociale zorg (vallend buiten de basisverzekering);
- jaarlijkse vergoeding sportmedisch onderzoek (basis of groot)/sportkeuring.

Uit de onderzoeken van de collectieve ziektekostenverzekeraars blijkt dat in de sector het meeste gebruik wordt gemaakt van genoemde zorg.

De aanvullende pakketten die netto € 18,- (inclusief collectiviteitsvoordeel) en meer bedragen bevatten bovenstaande zorg of bevatten een dusdanig vrij besteedbaar budget, dat de werknemer bovenstaande kan inregelen. Bij een aanvullende verzekering goedkoper dan € 18,- is het aan de werknemer om aan te tonen dat aan bovenstaande wordt voldaan. Bij gebruik van de collectiviteit bij Zilveren Kruis of VGZ geldt de laatste alinea van deze toelichting.

Om aanspraak te maken op de tegemoetkoming in de ziektekosten verstrekt de werknemer aan de werkgever het polisblad en het vergoedingenoverzicht, met daarin voor de werkgever duidelijk zichtbaar dat bovenstaande zorg wordt gedekt door de ziektekostenverzekering.

Meer inhoudelijke informatie over de verzekeringspakketten is te vinden op de voorlichtingsite www.sportzorg.nl/vergoedingen-sportzorg of er kan navraag worden gedaan bij de zorgverzekeraar.

Welke polissen voldoen vanuit collectiviteit?

De WOS heeft voor haar leden de mogelijkheid om zich collectief te verzekeren bij zorgverzekeraar Zilveren Kruis en VGZ. De twee, drie en vier sterren polis van Zilveren Kruis voldoet (in combinatie met het gratis sportpakket) aan de voorwaarden. Voor VGZ voldoen de Aanvullend Beter en Aanvullend Best polissen en de alles in 1 pakketten: Jong Uitgebreid, Gezin Uitgebreid, Single/Duo Uitgebreid en het Vitaal Uitgebreid Pakket.

Meer informatie is te vinden op www.sportwerkgever.nl

Artikel 23 Jaarurensystematiek en ziekte/arbeidsongeschiktheid/verlof

Als een werknemer ziek is krijgt hij op grond van artikel 24 van de CAO Sport zijn loon (gedeeltelijk) doorbetaald. Ingeval zwangerschaps- en bevallingsverlof van een werkneemster worden voor het vaststellen van het arbeidspatroon de regels van ziekte overeenkomstig toegepast.

Artikel 24 Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid *Eerste ziektejaar*

Als basisregel geldt dat de werkgever het eerste ziektejaar 100% van het salaris doorbetaalt als de werknemer maximaal voldoet aan zijn re-integratie inspanningen.

Tweede ziektejaar

In het tweede ziektejaar betaalt de werkgever 70% van het salaris aan de zieke werknemer. Indien de werknemer voldoet aan de gestelde voorwaarden (zie lid 3) zal de werkgever het salaris aanvullen tot 90% van het laatstverdiende maandsalaris van de werknemer. Achterliggende gedachte van de voorwaarde van het aanvullend pakket op zijn eigen basisziektekostenverzekering conform artikel 22 is de werknemer te beroepen op zijn eigen regie en verantwoordelijkheid met betrekking tot zijn eigen vitaliteit en inzetbaarheid.

Uiteindelijk zijn werkgever én werknemer samen verantwoordelijk om de werknemer zo snel mogelijk weer aan de slag te krijgen.

Re-integratie inspanningen

Met de re-integratie inspanningen wordt bedoeld dat de werknemer zich houdt aan de regels die de Wet verbetering poortwachter voorschrijft.

De doorbetaling zoals bedoeld in lid 4 geldt alleen als de werknemer zich positief opstelt om wél te kunnen re-integreren maar dat dit niet lukt en er volgens de arboarts geen zicht is op herstel.

Na twee jaar ziekte bepaalt UWV of de werknemer arbeidsongeschikt is.

Bij PFZW is de werknemer kosteloos verzekerd tegen de risico's van arbeidsongeschiktheid en overlijden. Hiervoor moet het formulier 'Bescherming bij verlof en werkloosheid' worden ingevuld en naar PFZW worden opgestuurd. De werknemer moet er zelf voor zorgen dat zijn pensioen vrijwillig wordt voortgezet. Daartoe moet hij zoals opgenomen in lid 5 het benodigde formulier indienen. Dit formulier is te vinden op www.pfzw.nl, zoekterm "vrijwillige voortzetting." Betreffende aanvraag moet bij PFZW worden gedaan binnen 9 maanden nadat het salaris omlaag is gegaan.

De in artikel 24 bedoelde loonbetalingen en aanvullingen door de werkgever worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.

Werknemers na de Aow-gerechtigde leeftijd

Met ingang van 1 januari 2016 is de Wet werken na de Aow-gerechtigde leeftijd van kracht.

Rekening houdend met de bijzondere positie van de werknemers die de Aow-gerechtigde

leeftijd reeds hebben bereikt heeft het kabinet onder andere de volgende maatregelen genomen:

- de loondoorbetalingsplicht, de re-integratieverplichtingen van de werkgever en het opzegverbod bij ziekte is voor de Aow-gerechtigde werknemer beperkt tot maximaal dertien weken (in plaats van 104 weken);
- de termijn voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst met een Aow-gerechtigde werknemer is één maand (in plaats van maximaal vier maanden).

Artikel 25 Uitkering bij overlijden

De werkgever is wettelijk verplicht tot het betalen van een overlijdensuitkering aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer. De CAO Sport sluit aan bij de fiscale regelgeving. Dit betekent dat een eenmalige uitkering in verband met overlijden vrijgesteld is van belastingen voor zover deze uitkering niet meer dan 3 maandsalarissen bedraagt. Het bedrag moet dan wel in één keer worden betaald.

Meer informatie is te vinden op de website van de belastingdienst.

Het overlijden van de werknemer betekent dat automatisch een einde aan de arbeidsovereenkomst komt. De werkgever zal een aantal praktische zaken moeten regelen, bijvoorbeeld het inlichten van het pensioenfonds, het doorgeven van het overlijden aan de Belastingdienst en UWV.

Artikel 26 Pensioenen

In de CAO Sport is de pensioenvoorziening geregeld via de verplichtstelling van PFZW. Dit houdt in dat de werkgever een pensioen moet realiseren.

Op de site van PFZW kan het pensioenreglement worden gedownload. Ten aanzien van de verplichtstelling kent het pensioenreglement van PFZW de volgende werkingsfeer: "Onder werkgever in de sport wordt verstaan de rechtspersoon, werkzaam op landelijk, regionaal en/of provinciaal niveau, die zich ten doel stelt zonder winsttoegemerkte faciliteiten te verschaffen voor de sportbeoefening in de ruimste zin, dan wel deze sportbeoefening te bevorderen."

In het pensioenreglement PFZW wordt onder werknemer verstaan, ieder die een arbeidsovereenkomst volgens het BW heeft met een werkgever, uitgezonderd:

- de werknemers die de 15-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt en de werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de Algemene ouderdomswet hebben bereikt;
- de werknemers die ingevolge enige beschikking krachtens artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioen 2000 (Stb. 2000, 628) dan wel krachtens artikel 3 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Stb. 2005, 526), zoals die beschikking luidt op de datum waarop de werknemers van de betreffende categorie van instellingen de deelneming in het fonds is verplicht gesteld, reeds verplicht zijn tot deelneming in een ander bedrijfstakpensioenfonds dan wel in een beroepspensioenregeling;
- de werknemers die een dagopleiding volgen en uitsluitend gedurende hun school- en studievakanties werkzaam zijn voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereen en niet meer dan in totaal 60 dagen per kalenderjaar;
- de werknemers die zijn aan te merken als directeur-groootaandeelhouder in de zin van de Pensioenwet.

Uitgezonderd van het werknemersbegrip zijn in de sportsector verder:

- scheidsrechters in dienst van de KNVB;
- werknemers die op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst met als benaming 'arbiter' of 'docent' in dienst zijn van en als zodanig werken voor een werkgever in de sport;
- sporttechnisch kader in dienst van een provinciaal sportservicebureau en/of diens sportopvolgers, dat bij een lokale vereniging te werk is gesteld;
- sporters in dienst van een aangesloten sportorganisatie;
- (assistent) bondscoach van het Nederlands A-elftal en Jong Oranje in dienst van de KNVB.



Let op

De belastingdienst stelt in geval van onbetaald verlof als voorwaarde dat de dienstbetrekking formeel en feitelijk in stand blijft. Het verlof wordt gezien als tijdelijke onderbreking van de werkzaamheden. Als het niet de bedoeling is om de werkzaamheden na afloop van het verlof weer te hervatten, is er feitelijk sprake van een beëindiging van de dienstbetrekking en telt de verlofperiode niet mee als dienstdtijd. Door ondertekening van het aanvraagformulier verklaart de deelnemer (de werknemer) de intentie te hebben na het verlof weer ongewijzigd de werkzaamheden te hervatten.

Artikel 27 Verhaalsrecht WGA-premie

Vanaf premiejaar 2014 bestaat de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) uit 2 premiecomponenten: WGA en ZW-flex. Werkgevers mogen op grond van de wet op de laatste niets verhalen en van de WGA-premie maximaal 50% op het nettoloon van hun werknemers. Cao-partijen hebben een akkoord bereikt dat inhoudt dat werkgevers gedurende de looptijd van deze cao geen gebruik maken van deze eenzijdige wettelijke bevoegdheid van de werkgevers.

Hoofdstuk V Werktijden

Artikel 28 Jaarurensystematiek en arbeidsduur

In de CAO Sport is gekozen voor een jaarurensystematiek. De uitwerking van de nadere afspraken ten aanzien van de jaarurensystematiek is geregeld in de brochure "Jaaruren in de sport", die te vinden is op www.sportwerkgever.nl.

Artikel 29 Jaarurensystematiek en werktijden

Voordeel van de jaarurensystematiek is dat de werknemer piekbelasting kan compenseren in een rustige periode. Zeker in de sportwereld is er vaak sprake van drukke en rustige periodes in verband met de looptijd van competities en toernooien. Bij de indeling van de werktijden moet rekening worden gehouden met de Arbeids Tijden Wet (ATW) en het Arbeids Tijden Besluit (ATB).

Als het werk het vereist ook op zaterdag en zondag te werken, dan is het de bedoeling dat de werknemer deze dagen in de daaropvolgende week, en als dat onmogelijk is, zo snel mogelijk, compenseert. De werkgever én de werknemer dragen samen bij aan een goede balans tussen werk en privé.

De uitwerking van de nadere afspraken ten aanzien van de jaarurensystematiek is geregeld in de brochure "Jaaruren in de sport", die te vinden is op www.sportwerkgever.nl.

Artikel 30 Vakantie

Een (full time) werknemer die valt onder de CAO Sport heeft recht op 24 vakantiedagen. Dit aantal bestaat voor 152 uur uit wettelijke vakantie-uren en uit 30,4 bovenwettelijke vakantie-uren. Dit komt neer op 182,4 uur per jaar. Daarnaast heeft iedere oudere werknemer recht op extra (leeftijdsafhankelijke) vakantiedagen, zoals opgenomen in artikel 30 lid 3. Deze extra dagen worden aangemerkt als bovenwettelijke vakantiedagen.

In artikel 30 lid 8 spreken sociale partners af dat van alle vakantie-uren die in een jaar zijn opgebouwd maximaal een volledige werkweek (5 dagen voor een full timer, 38 uur) meegenomen mag worden naar het volgende jaar. Deze vijf vakantiedagen moeten voor 1 juli van dat jaar worden opgenomen. Dit is slechts anders indien werkgever en werknemer een andere afspraak hierover maken. Met deze afspraak onderstrepen sociale partners het belang van een goede balans tussen werk en privé. Voor de volledigheid merken sociale partners op dat de werknemer in alle gevallen eerst de vakantiedagen opneemt die het eerst komen te vervallen of te verjaren.

Sociale partners benadrukken dat de jaarurensystematiek overleg verlangt tussen werkgever en werknemer, zodat de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld om vakantie op te nemen.

In het kader van de jaarurensystematiek worden als opgenomen vakantie-uren aangemerkt die uren die een werknemer gewoonlijk zou werken volgens de individuele werktijdregeling.

In de individuele organisatieregeling kan in ieder geval met de medezeggenschap worden overeengekomen dat de periode tussen kerstmis en nieuw jaar geldt als collectief aangewezen vakantiedagen. Met instemming van de medezeggenschap kunnen ook andere vakantiedagen collectief worden aangewezen.

Artikel 31 Feestdagen

De term lustrumjaren in lid 2 heeft alleen betrekking op Nationale Bevrijdingsdag.

Artikel 32 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

Iedere werknemer heeft recht op betaald verlof als zich een bijzondere gebeurtenis voordoet als genoemd in artikel 32. In het kader van de jaarurensystematiek wordt het bijzonder verlof vastgesteld op grond van het aantal uren dat een werknemer gewoonlijk op die dag zou werken, voor zover de bijzondere gebeurtenis samenvalt met die werkdag. Indien de bijzondere gebeurtenis en de eventuele extra dagen (bijvoorbeeld bij huwelijk: de huwelijksdag en de drie daaropvolgende dagen) op zaterdag of zondag dan wel een feestdag vallen, vervallen deze dagen.

Het aantal uren dat een werknemer krijgt toegekend als bijzonder verlof komt in mindering op het aantal uren dat hij in een jaar moet werken.

Meer informatie is te vinden op www.sportwerkgever.nl.

Met ingang van 1 januari 2019 is de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) in werking getreden. Partners krijgen wegens de geboorte van hun kind betaald verlof van 1 maal het aantal werkuren per week.

Als gebruik wordt gemaakt van de jaarurensystematiek dan wordt het aantal uren gebaseerd op het overeengekomen arbeidspatroon. Als het arbeidspatroon is afgelopen of als geen sprake is van een arbeidspatroon dan geldt de gemiddelde arbeidsduur per week.

Vanaf juli 2020 kunnen partners in het eerste half jaar na de geboorte van de baby nog eens 5 weken extra geboorteverlof krijgen.

Meer informatie is te vinden op www.sportwerkgever.nl.

Hoofdstuk VI Sociaal Beleid

Artikel 33 Werving en Selectie

Een houvast voor een zorgvuldig werving en selectiebeleid zijn de regels die zijn opgesteld door de Stichting van de Arbeid en de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP). Deze regels voorzien ook in de mogelijkheid een klacht in te dienen bij de Klachtcommissie NVP Sollicitatiecode indien wordt getwijfeld over de redelijkheid en billijkheid van een gevolgde sollicitatieprocedure. Werkgevers wordt geadviseerd bij werving en selectie gebruik te maken van de NVP Sollicitatiecode.

De NVP Sollicitatiecode is te vinden op www.sportwerkgever.nl.

Artikel 34 Opleidingen

Het verdient aanbeveling dat elke sportorganisatie opleidingsbeleid ontwikkelt en hiervoor ook budget beschikbaar stelt.

De werkgever kan de studiekosten van een werknemer vergoeden volgens de volgende tabel:

Categorie opleiding	Vergoeding
<ul style="list-style-type: none"> Als de opleiding volgens de werkgever noodzakelijk is voor een goede uitoefening van de huidige of toekomstige functie of voor het vergroten van de arbeidsmarktkansen. Als de opleidingsactiviteit door een erkende beroepsorganisatie verplicht is gesteld in het kader van een regeling voor (her)registratie. 	100% compensatie van de opleidingskosten (lesgeld, boeken, examenkosten en reiskosten ov 2e klasse e.d.) en de benodigde tijd voor het volgen van een opleiding (of een studie, cursus, training of coaching traject) en het voorbereiden van eventuele examens.
<ul style="list-style-type: none"> Als de opleiding volgens de werkgever nuttig, maar niet noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie of verbetering van de arbeidsmarktpositie van de werknemer. 	75% compensatie van de kosten. Aanbevolen wordt voor werknemers in de salarisschalen 1 t/m 5 in deze gevallen 100% van de kosten te vergoeden. De compensatie van de benodigde tijd wordt in overleg met de werknemer vastgesteld.
<ul style="list-style-type: none"> Als een werknemer op eigen initiatief een studie of opleiding volgt die relevant is voor zijn functie of arbeidsmarktpositie. 	50% compensatie van de kosten. De compensatie voor de benodigde tijd wordt in overleg met de werknemer vastgesteld.
<ul style="list-style-type: none"> Opleidingsactiviteiten in het kader van een hobby. 	Geen vergoeding.

In de volgende gevallen kan de werkgever een percentage van de opleidingskosten terugvragen:

- 25% als de opleiding niet met succes wordt afgerond;
- 100% als de werknemer binnen 1 jaar na afronding van de opleiding ontslag neemt of door eigen toedoen ontslagen wordt;
- 50% als de werknemer binnen twee jaar na afronding van de opleiding ontslag neemt of door eigen toedoen ontslagen wordt.

Deze vordering kan de werkgever verrekenen met wat de werknemer nog toekomt. Er mag niet zomaar en zonder meer worden verrekend met al hetgeen de werkgever nog te vorderen heeft. De verrekening is beperkt, zodat de werknemer altijd tenminste een bepaald bedrag aan loon ontvangt (de zogenoemde beslagvrije voet).

Indien een werkgever de studiekosten wil kunnen terugvorderen bij een vertrek van de werknemer, is het verstandig om een studiekostenbeding op te nemen. Een geldig studiekostenbeding moet in ieder geval:

- schriftelijk en duidelijk geformuleerd zijn;
- aangeven hoe lang de werkgever geacht wordt baat te hebben van de door de werknemer gevolgde opleiding;
en
- een “glijdende schaal” bevatten, hetgeen inhoudt dat de terugbetalingsverplichting tijdens de vastgestelde periode evenredig moet afnemen.

Artikel 35 Reorganisaties

Medezeggenschapsorganen hebben bij een reorganisatie specifieke rechten. Sociale partners adviseren bij een reorganisatie de Wet op de ondernemingsraden (WOR) te raadplegen.

Sociale partners hebben in artikel 35 lid 4 de mogelijkheid voor werknemer opgenomen te solliciteren op zijn eigen functie waarbij het initiatief bij de werknemer ligt. De werknemer zal als interne kandidaat worden aangemerkt.

Artikel 36 Ongewenste gedrag

Het is belangrijk dat de werkgever maatregelen neemt om de lichamelijke en geestelijke integriteit van de werknemer te waarborgen. Het gaat hierbij om alle mogelijke vormen van agressie, pesten, bedreiging en (seksuele) intimidatie die deze integriteit kunnen aantasten en waarmee de werknemer in zijn werk – van welke zijde dan ook – geconfronteerd kan worden. Voor de werknemer moet het duidelijk zijn met wie hij dergelijke problemen kan bespreken, zodat ieder concreet geval tot een oplossing of maatregel leidt. Het beleid van de werkgever moet erop gericht zijn dergelijk gedrag te voorkomen en ervoor zorg te dragen dat er voorzien is in sancties voor degene die zich daaraan schuldig maakt.

Het is daarbij van belang dit beleid vast te leggen in een handboek en aan de werknemers bekend te maken. Verder is van belang om een adequate klachtenregeling in te stellen, een vertrouwenspersoon te benoemen (eventueel extern via de arbodienst) en geregeld de risico's te inventariseren en het beleid te evalueren. Uiterste zorgvuldigheid, ook van persoonlijke gegevens, is hierbij een kernwaarde.

Speciaal voor de sport hebben cao-partijen de branche specifieke Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) ontwikkeld.

Meer informatie en de RI&E is te vinden op www.sportwerkgever.nl.

Artikel 37 Arbeid en gezondheid

Preventie

Onder artikel 35 lid 1 sub a is opgenomen dat cao-partijen aanbevelen om de risico's, die de arbeid voor de werknemers met zich brengt, vast te leggen in de door hen vastgestelde Sport RIE. In een plan van aanpak, welke deel uitmaakt van de Sport RIE, zal aangegeven worden welke maatregelen genomen zullen worden in verband met de bedoelde risico's en de samenhang daartussen. Over de uitvoering van het plan van aanpak zal jaarlijks gerapporteerd worden waarbij vooraf overleg gepleegd wordt met de medezeggenschap.

Er bestaat een wettelijke verplichting tot het opstellen van een RI&E. Door aan te sluiten bij de branche specifieke Risico Inventarisatie en Evaluatie (Sport RIE) voor de sport, hoeft de werkgever deze niet zelf te maken en te laten toetsen.

De branche specifieke Sport RIE is te vinden op www.sportwerkgever.nl.

Preventie

De werkgever zal een spreekuur van de Arbodienst aanbieden waarvan werknemers gebruik kunnen maken bij (arbeid gerelateerde) gezondheidsklachten die niet direct tot ziekteverzuim leiden.

De Arbocatalogus in de Sport is te vinden op www.sportwerkgever.nl.

Verzuimbegeleiding

In geval van arbeidsongeschiktheid en indien langdurig ziekteverzuim wordt verwacht, zal de werkgever er voor zorg dragen dat er een gesprek tussen de Arboarts en de betrokken werknemer plaatsvindt.

Algemeen

Re-integratie van de zieke werknemer is het uitgangspunt van de cao-partijen. Indien de werknemer geen re-integratiemogelijkheden heeft bij de eigen werkgever (eerste spoor), zullen werknemer en werkgever zich inspannen om de werknemer te re-integreren bij een andere werkgever binnen de sector sport (tweede spoor).

Indien na twee jaar arbeidsongeschiktheid is vastgesteld dat re-integratie bij de eigen werkgever of een andere werkgever binnen de sport sector niet (meer) tot de mogelijkheden behoort, is beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer conform de wettelijke regelingen mogelijk.

Na twee jaar arbeidsongeschiktheid is werkgever niet gehouden het salaris door te betalen, behalve als aan de werkgever een loonsanctie door UWV is opgelegd. De arbeidsongeschikte werknemer kan na twee jaar arbeidsongeschiktheid aanspraak maken op een WIA-uitkering.

Hoofdstuk VII Arbeidsverhoudingen

Artikel 38 Beroepscommissie

Geen toelichting.

Artikel 39 Interpretatiecommissie

Geen toelichting.

Artikel 40 Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage wordt jaarlijks verhoogd met de door de cao-partijen afgesproken loonstijging.

Artikel 41 Regeling vakbondscontributie

Mits passend binnen de forfaitaire ruimte, brengt de regeling voor de werkgever geen extra kosten met zich en de regeling levert voor de werknemer een fiscaal voordeel op. Omdat de forfaitaire ruimte tevens moet worden benut voor andere ruilregelingen in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden en/of voor andere personeelsvoorzieningen, wordt werkgevers en werknemers aangeraden in onderling overleg te bepalen in welke mate uitruil voor de vergoeding vakbondscontributie en/of voor andere doelen kan worden benut.

Artikel 42 Bewegingsregeling

Mits passend binnen de forfaitaire ruimte, brengt de regeling voor de werkgever geen extra kosten met zich. En de regeling levert voor de werknemer een fiscaal voordeel op. Omdat de forfaitaire ruimte tevens moet worden benut voor andere ruilregelingen in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden en/of voor andere personeelsvoorzieningen, wordt werkgevers en werknemers aangeraden in onderling overleg te bepalen in welke mate uitruil voor de vergoeding contributie sportorganisatie en/of voor andere doelen kan worden benut.

Artikel 43 Samen Presteren, Arbeidsmarktfonds voor de Sport

Geen toelichting.

Artikel 44 Werkkostenregeling

Onbelaste vergoedingen

Op dit moment mogen werkgevers tot 1,2 % van het totale fiscale loon (loonsom van alle werknemers samen) onbelast vergoeden of verstrekken. Dit is de vrije ruimte. Daarbovenop kunnen werkgevers onbelaste vergoedingen geven die zijn vrijgesteld, zoals reiskosten, een telefoon of opleidingskosten.

Vanaf 2020 wordt de regeling verruimd.

Meer informatie is te vinden op www.sportwerkgever.nl.

Artikel 45 Reparatie derde jaar WW

Geen toelichting.

Artikel 46 Participatie

Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de beschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals: werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers;

- werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
- andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.

Artikel 47 Studies en overige afspraken

Geen toelichting.

Artikel 48 Nakoming en bekendmaking inhoud CAO Sport

Geen toelichting.

Artikel 49 Nakoming en bekendmaking inhoud CAO Sport

De werkgever is gehouden de CAO Sport aan de werknemers ter beschikking te stellen. De CAO Sport is te downloaden op de website van de cao-partijen en is ook beschikbaar als app (via Android en de Apple store).



Werkgeversorganisatie in de Sport

Papendallaan 60, 6816 VD ARNHEM
Telefoon: 026-4834450
E-mail: info@sportwerkgever.nl
Website: www.sportwerkgever.nl



FNV Sport & Beweging

Postbus 1555, 3500 BN UTRECHT
Telefoon: 079-3536789
E-mail: sportenbewegen@fnv.nl
Website: www.fnv-sport.nl



De Unie

Postbus 400, 4100 AK
CULEMBORG Telefoon: 0345-
851851 E-mail: john.kapteijn@unie.nl
Website: www.unie.nl



CNV Vakmensen

Postbus 2525, 3500 GM UTRECHT
Telefoon: 030-7511570
E-mail: secretariaatcollectief@cnvvakmensen.nl
Website: www.cnvvakmensen.nl