Model arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht bepaalde/onbepaalde tijd (MUP, leden)

Ondergetekenden

[Naam sportbond/organisatie], gevestigd en kantoorhoudende te [adres], hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door [naam vertegenwoordigingsbevoegde met functie] overeenkomstig [artikel + artikelnummer] van haar statuten, hierna te noemen ‘werkgever’,

en

[Naam werknemer], wonende te [adres], geboren op [geboortedatum], zich geldig legitimerend door middel van burgerservicenummer ............ welk nummer in de administratie van werkgever is opgenomen, hierna te noemen ‘werknemer’,

tezamen ook te noemen ‘partijen’,

*overwegende het volgende:*

* partijen met elkaar een arbeidsovereenkomst voor [bepaalde/onbepaalde] tijd wensen aan te gaan, welke overeenkomst partijen schriftelijk als volgt vastleggen.

*komen overeen als volgt:*

Artikel 1 Functie en werkzaamheden

1.1 Werknemer treedt bij werkgever in dienst in de functie van [functie] en aanvaardt deze aanstelling op de voorwaarden zoals in deze arbeidsovereenkomst bepaald.

1.2 Werknemer zal belast zijn met de werkzaamheden en activiteiten, zoals opgenomen in bijlage 1 bij deze overeenkomst, zonder dat van een limitatieve opsomming sprake is. Bijlage 1 maakt integraal onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst.

1.3 Werknemer is gehouden ook andere werkzaamheden te verrichten dan die welke tot de normale uitoefening van de functie behoren, indien deze redelijkerwijs van hem/haar verlangd kunnen worden.

Artikel 2 Duur arbeidsovereenkomst

[Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd]

2.1 Werknemer treedt voor bepaalde tijd in dienst van werkgever en wel voor een periode van [aantal jaren], ingaande op [aanvangsdatum] en van rechtswege aflopende op [einddatum]1.

[Optioneel – bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met bondstrainers en technisch directeuren:]

2.2 Partijen verklaren artikel 4 lid 3 sub a van de CAO Sport uitdrukkelijk van toepassing op deze arbeidsovereenkomst. Gelet hierop gelden alle aangegane arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd steeds als aangegaan voor bepaalde tijd.

[Optioneel – bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met projectmedewerkers voor taken van duidelijke tijdelijke aard:]

2.2 Partijen verklaren artikel 4 lid 3 sub b van de CAO Sport uitdrukkelijk van toepassing op deze arbeidsovereenkomst. Gelet hierop ontstaat in geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na een periode van 48 maanden of bij een vijfde contract een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits die arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden.

[Optioneel:]

2.3 Uiterlijk [aantal] maanden voor de datum dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege afloopt hebben werknemer en werkgever een gesprek over elkaars voornemen de arbeidsovereenkomst al dan niet te verlengen.

[Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:]

2.1 Werknemer treedt voor onbepaalde tijd in dienst van werkgever per [datum].

[Bij alle arbeidsovereenkomsten:]

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de datum waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de Algemene Ouderdomswet bereikt.

Artikel 3 Standplaats

3.1 Werknemer zal de overeengekomen werkzaamheden in beginsel verrichten in/vanuit de vestiging van werkgever te [plaats], maar is bereid zijn/haar werkzaamheden op, dan wel vanuit andere locaties te verrichten, indien dat voor een goede vervulling van zijn/haar functie, dan wel in het bedrijfsbelang vereist is.

3.2 Werkgever behoudt zich het recht voor werknemer over te plaatsen naar een andere vestiging.

Artikel 4 Opzegging

4.1 Partijen kunnen deze arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, minimaal 1 maand. Opzegging dient schriftelijk en tegen het einde van de maand te geschieden.2

Artikel 5 Proeftijd3

[Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan voor langer dan zes maanden doch korter dan twee jaar, en voor een tijdelijke arbeidsovereenkomst zonder (duidelijke) einddatum:]

5.1 Partijen komen een proeftijd overeen van één maand vanaf indiensttreding, gedurende welke periode ieder der partijen bevoegd is deze arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

[Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een tijdelijk contract van twee jaar of langer:]

5.1 Partijen komen een proeftijd overeen van twee maanden vanaf indiensttreding, gedurende welke periode ieder der partijen bevoegd is de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

Artikel 6 CAO Sport

6.1 Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO Sport van toepassing. Een exemplaar van de CAO Sport is aan werknemer ter beschikking gesteld. De meest actuele versie van de CAO Sport is tevens gepubliceerd op sportwerkgever.nl.

Artikel 7 Salariëring en vergoedingen

7.1 Werkgever kent aan werknemer een salaris toe ten bedrage van € ... bruto per uur, wat overeenkomt met salarisschaal ..., functiegroep ..., en functiejaar ... van de CAO Sport. Werknemer maakt alleen aanspraak op salaris voor de uren die hij/zij daadwerkelijk heeft gewerkt. Werkgever zal het salaris uitbetalen aan het einde van elke kalendermaand, verminderd met de wettelijke inhoudingen, op een door werknemer opgegeven bankrekeningnummer.

7.2 Werkgever kent aan werknemer een vakantietoeslag toe ten bedrage van acht procent van zijn brutojaarsalaris. Werkgever betaalt de vakantietoeslag telkens in de maand mei uit.

7.3 Werkgever kan het salaris van werknemer jaarlijks verhogen conform de index zoals gehanteerd in de CAO Sport.

7.4 Indien de werknemer, gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst, de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, dan is de werkgever niet verplicht om het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen. In de CAO Sport kan bepaald zijn dat de werkgever in een voorkomend geval gedurende een langere periode niet verplicht is om het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen.

7.5 Werkgever kent aan werknemer een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer toe conform de CAO Sport. De vergoeding is gebaseerd op basis van de huidige woonplaats van werknemer en de standplaats, zoals opgenomen in artikel 3 van deze arbeidsovereenkomst. Werkgever kent aan werknemer een reiskostenvergoeding voor dienstreizen toe van € ... per kilometer.

7.6 Werkgever vergoedt de door werknemer in het kader van de uitoefening van zijn/haar werkzaamheden uit hoofde van deze arbeidsovereenkomst gemaakte onkosten op basis van de geldende vergoedingsregelingen van werkgever en uitsluitend indien de vergoedingen van tevoren nadrukkelijk met werkgever zijn overeengekomen. Werkgever vergoedt de gemaakte onkosten uitsluitend indien de werknemer alle schriftelijke bescheiden, verband houdende met zulke uitgaven, heeft overgelegd. Kostenvergoedingen worden bruto toegekend maar kunnen netto worden uitbetaald, indien en voor zover een wettelijke vrijstelling van toepassing is.

7.7 Werkgever behoudt zich het recht voor onkostenvergoedingen en verstrekkingen eenzijdig te wijzigen in verband met de invoering van de Werkkostenregeling.

7.8 Indien werkgever bedrijfseigendommen aan werknemer ter beschikking stelt in het kader van de uitoefening van zijn/haar werkzaamheden uit hoofde van deze arbeidsovereenkomst, dan zal werknemer deze bedrijfseigendommen overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor de zorg betrachten, zoals dat een goed werknemer betaamt. Bij verlies of diefstal van bedrijfseigendommen zal werknemer werkgever hiervan terstond in kennis stellen. Op de laatste werkdag van werknemer retourneert hij/zij de bedrijfseigendommen aan werkgever.

7.9 Indien werkgever een tegemoetkoming in de kosten van een niet verplichte opleiding van werknemer aan werknemer verstrekt, en de arbeidsovereenkomst eindigt op eigen verzoek van werknemer of door eigen toedoen van werknemer binnen één jaar, of tussen één en twee jaar, nadat de werknemer de met behulp van voornoemde tegemoetkoming gevolgde opleiding heeft afgerond, dan is de werknemer verplicht om deze tegemoetkoming terug te betalen aan werkgever. De hoogte van het bedrag dat werknemer in dat geval verplicht is om terug te betalen aan werkgever bedraagt:

* honderd procent van de door de werkgever vergoede studiekosten, indien de arbeidsovereenkomst eindigt op eigen verzoek van werknemer of door eigen toedoen van werknemer binnen één jaar na de datum waarop de werknemer de opleiding heeft afgerond;
* vijftig procent van de door de werkgever vergoede studiekosten, indien de arbeidsovereenkomst eindigt op eigen verzoek van werknemer of door eigen toedoen van werknemer tussen één en twee jaar na de datum waarop de werknemer de opleiding heeft afgerond.

Indien werkgever een tegemoetkoming in de studiekosten van werknemer aan werknemer verstrekt, en de werknemer de hiermee bekostigde opleiding niet met succes afsluit, dan is werknemer verplicht om 25 procent van de door werkgever vergoede studiekosten terug te betalen.

Conform de Wet Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is bovenstaande per 1 augustus 2022 niet meer mogelijk voor verplichte opleidingen. Ook dient de werkgever bij een verplichte opleiding de scholing als arbeidstijd aan te merken en dit zoveel mogelijk tijdens werktijd aan te bieden. Daarnaast is de werkgever verplicht de opleidingsmaterialen en eventuele reistijd te vergoeden.

Artikel 8 Pensioenvoorziening

8.1 Werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling van PFZW. Werkgever zal werknemer binnen vier dagen na indiensttreding bij PFZW aanmelden.

8.2 De pensioenpremie wordt tussen werkgever en werknemer conform de CAO Sport verdeeld.

Artikel 9 Oproep, arbeidsduur en arbeidstijden

9.1 Gedurende de looptijd van deze arbeidsovereenkomst zal werkgever werknemer oproepen voor werkzaamheden indien werkgever werk voorhanden heeft waar werknemer uit hoofde van zijn functie, genoemd in artikel 1 van deze arbeidsovereenkomst, geschikt is. Indien werkgever werknemer oproept voor werkzaamheden, dan zal werkgever aan werknemer daarbij tevens kenbaar maken op welke periode de oproep betrekking heeft, en wat de arbeidsduur en arbeidstijden zullen zijn. Werkgever zal de oproep zo mogelijk schriftelijk bevestigen aan werknemer.

9.2 Werkgever zal de oproep voor de te verrichten werkzaamheden zo mogelijk ten minste [aantal] dagen / [aantal] uren voorafgaande aan de periode waarop de oproep betrekking heeft, kenbaar maken aan werknemer. (minimaal 24 uur indien de CAO Sport van toepassing is. Indien de CAO Sport niet van toepassing is, dan geldt er een minimum van 4 dagen).

9.3 Werknemer is in beginsel verplicht om gehoor te geven aan de oproep van werkgever. Mits de gevraagde arbeid binnen de overeengekomen referentiedagen en referentie uren valt (de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week) en de werknemer tijdig is opgeroepen.

9.4 Indien werkgever werknemer heeft opgeroepen voor werkzaamheden, en werknemer aan die oproep gehoor heeft gegeven, en de periode waarop de oproep betrekking heeft minder dan 3 uur bedraagt, dan behoudt werknemer ten aanzien van deze periode recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben gehad indien hij 3 uur arbeid zou hebben verricht.

Artikel 10 Vakantiedagen

10.1 Werknemer heeft op basis van een voltijd dienstverband per kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris van 182,4 uur (overeenkomend met 24 dagen). De vakantiedagen kunnen door werknemer in overleg met de direct leidinggevende [naam/functie of diens aangewezen vertegenwoordiger] worden opgenomen.

10.2 Afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende vakantiejaar bereikt, heeft hij recht op een aantal dagen extra en bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris conform artikel 30 lid 3 CAO Sport.

10.3 Wanneer werknemer een deel van het kalenderjaar in dienst is (geweest), dan wel in het kalenderjaar of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft hij/zij naar evenredigheid recht op de in artikel 10.1 genoemde vakantie.

[Optioneel:]

Artikel 11 Geheimhoudingsbeding

11.1 Werknemer zal zowel gedurende als na afloop van deze arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding betrachten omtrent al hetgeen hem/haar bij de uitoefening van zijn/haar functie te zijner kennis komt in verband met zaken en belangen van de onderneming van werkgever of een met haar gelieerde onderneming.

11.2 Deze plicht tot geheimhouding omvat eveneens alle gegevens c.q. bijzonderheden van relaties en cliënten van werkgever, waarvan werknemer uit hoofde van zijn/haar functie kennis neemt.

[Optioneel:]

Artikel 12 Concurrentiebeding

12.1 Het is werknemer verboden om gedurende een periode van één jaar na het einde van deze arbeidsovereenkomst binnen [aantal] kilometer van de standplaats als genoemd in artikel 3 van deze arbeidsovereenkomst, in enigerlei vorm een zaak, gelijk, gelijksoortig, of aanverwant aan die van werkgever te vestigen, te drijven, te doen drijven, mede te drijven, hetzij direct, hetzij indirect, of daarin of daarvoor op enigerlei wijze werkzaam te zijn, hetzij tegen vergoeding, hetzij om niet, of daarin aandeel van welke aard ook te hebben.

[Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd]

12.2 Partijen stellen vast dat dit concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever.

In de functie van [functie] zal de werknemer namelijk toegang hebben tot vertrouwelijke bedrijfsgegevens van de werkgever, waaronder – doch niet beperkt tot – [\*\*\*]. De werkgever heeft er een zwaarwegend belang bij om te voorkomen dat de werknemer zowel gedurende als na afloop van de arbeidsovereenkomst deze gegevens aanwendt om te concurreren met de werkgever of om de werkgever anderszins schade toe te brengen4.

[Optioneel:]

Artikel 13 Relatiebeding

13.1 Gedurende [aantal] maanden na het einde van deze arbeidsovereenkomst is het de werknemer verboden contact te hebben met, zijn/haar diensten aan te bieden aan of werkzaam te zijn voor of bij een cliënt of relatie van werkgever, c.q. direct of indirect betrokken te zijn bij een onderneming, die aan cliënten of relaties van werkgever diensten verleent. Werknemer verbindt zich voorts in generlei opzicht te bevorderen, direct of indirect, dat een cliënt of relatie van werkgever naar een met werkgever concurrerend bedrijf overgaat. Onder contact hebben met een cliënt of relatie van werkgever wordt mede verstaan het door middel van een of meerdere social media- accounts gelinkt zijn aan cliënten of relaties van werkgever.

13.2 Onder cliënt of relatie wordt verstaan elke natuurlijke of rechtspersoon, alsmede zijn/haar werknemers, met wie de werkgever gedurende [aantal] maanden voorafgaande aan het einde van deze arbeidsovereenkomst een of meer contracten heeft afgesloten.

13.3 Onder cliënt of relatie van werkgever wordt in dit verband tevens verstaan de potentiële cliënt of relatie, met wie de werkgever gedurende [aantal] maanden voorafgaande aan het einde van deze arbeidsovereenkomst zakelijke contacten heeft onderhouden.

13.4 Daarnaast is het werknemer na beëindiging van deze arbeidsovereenkomst strikt verboden om te trachten, direct of indirect, personeel van werkgever – of van een met haar gelieerde organisatie – ertoe te bewegen in dienst te treden bij (een onderneming van) werknemer, dan wel bij een andere werkgever.

[Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd]

13.5 Partijen stellen vast dat dit relatiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever.

In de functie van [functie] zal de werknemer namelijk regelmatig contact hebben met relaties van de werkgever, waaronder – doch niet beperkt tot – [\*\*\*]. De werkgever heeft er een zwaarwegend belang bij om te voorkomen dat de werknemer zowel gedurende als na afloop van de arbeidsovereenkomst contact heeft met deze relaties om te concurreren met de werkgever of om de werkgever anderszins schade toe te brengen5.

[Optioneel:]

Artikel 14 Teruggavebeding

14.1 Alle stukken en andere schriftelijke informatie en alle hard- en software die werknemer in het kader van zijn werkzaamheden heeft gebruikt en eigendom zijn van werkgever of welke werknemer in het kader van zijn werkzaamheden heeft vervaardigd, blijven/worden eigendom van werkgever. Werknemer dient deze bescheiden aan werkgever te retourneren indien werkgever daarom vraagt en/of indien deze arbeidsovereenkomst eindigt, zonder dat werknemer hiervan op enigerlei wijze een kopie mag behouden en/of aan derden mag verstrekken.

14.2 Bij beëindiging van deze arbeidsovereenkomst is werknemer verplicht om alle door werkgever ter beschikking gestelde bedrijfseigendommen onmiddellijk aan werkgever terug te geven.

[Optioneel:]

Artikel 15 Boetebeding

15.1 Bij iedere overtreding door werknemer van het bepaalde in de artikelen [……………] [afhankelijk van de opgenomen artikelen] verbeurt werknemer ten behoeve van werkgever – zulks uitdrukkelijk in afwijking van artikel 7:650 lid 3 BW – zonder sommatie of ingebrekestelling, een direct opeisbare en niet voor rechterlijke matiging vatbare boete van € ... vermeerderd met een bedrag van € ... voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd zijn/haar gehoudenheid tot vergoeding aan werkgever van alle schade te dezer zake, indien deze schade meer bedraagt dan gemeld boetebedrag.

15.2 Werkgever blijft bovendien bevoegd om – zo nodig in kort geding – naast de boete nakoming van de overeenkomst en/of een verbod op de onrechtmatige handelingen van werknemer te vorderen.

[Optioneel:]

Artikel 16 Personeelshandboek

16.1 Het Personeelshandboek van werkgever, en alle daarin genoemde regelingen, zijn op deze arbeidsovereenkomst van toepassing. Werknemer heeft een exemplaar van het Personeelshandboek ontvangen en verklaart zich door ondertekening van deze arbeidsovereenkomst akkoord met de inhoud van het Personeelshandboek, en de toekomstige wijzigingen daarvan, alsmede met de toepassing van het Personeelshandboek, en de toekomstige wijzigingen daarvan, op deze arbeidsovereenkomst.

16.2 Werkgever behoudt zich het recht voor de in het Personeelshandboek genoemde regelingen eenzijdig te wijzigen, indien zij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

[Optioneel:]

Artikel 17 Gedragscode voor internet-, e-mail- en social media-gebruik

17.1 Werkgever hanteert een gedragscode voor internet-, e-mail- en social media-gebruik waarin voorschriften zijn opgenomen ten aanzien van het internet- en e-mailgebruik en (zakelijk) gebruik van social media. Werknemer heeft een exemplaar van de gedragscode voor internet-, e-mail- en social media-gebruik ontvangen en verklaart zich door ondertekening van deze arbeidsovereenkomst akkoord met de inhoud van deze gedragscode.

Artikel 18 Algemeen

18.1 Werkgever behoudt zich het recht voor deze arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen, indien zij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

18.2 In alle andere gevallen is wijziging en/of aanvulling in de bepalingen van deze arbeidsovereenkomst slechts geldig, indien en voor zover blijkt dat dit schriftelijk tussen partijen is overeengekomen.

18.3 Nederlands recht is van toepassing op deze arbeidsovereenkomst, alsmede op alle geschillen die samenhangen met of voortvloeien uit deze arbeidsovereenkomst. Eventuele geschillen zullen worden voorgelegd aan de Nederlandse bevoegde rechter.

Aldus overeengekomen, opgemaakt en in tweevoud getekend op de navolgende data en plaatsen:

**Handtekening werkgever** **Handtekening werknemer**

[tekeningsbevoegde] [tekeningsbevoegde]

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Datum:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Datum:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Plaats:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Plaats: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Bijlage 1 Functiebeschrijving ‘[functie]’ CAO Sport

Normbeschrijving [functie]

[Algemene beschrijving]

Belangrijkste resultaatverantwoordelijkheden

[Kerntaken]

Rapportagestructuur

Werknemer rapporteert aan de [functie]. Werknemer geeft leiding aan [functiegroep indien van toepassing].

Functie-eisen

Werknemer voldoet aan de volgende functie-eisen:

[…]

**Voetnoten**

1 De werkgever is verplicht om de werknemer uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, en, bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten. Een werkgever die nalaat om voornoemde aanzegging tijdig te doen is verplicht om een vergoeding te betalen aan de werknemer. Deze vergoeding is gelijk aan het loon dat de werknemer zou verdienen over het aantal dagen dat de werkgever te laat is geweest met de aanzegging. Deze vergoeding bedraagt altijd maximaal één bruto maandloon.

Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van korter dan zes maanden, of indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, dan geldt voornoemde aanzeggingsplicht niet.

2 Artikel 4 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst met een bondstrainer of technisch directeur in dienst van een sportbond, waarin onder toepassing van de CAO Sport artikel 7:668a BW buiten toepassing is verklaard. Met andere woorden, van een tussentijds opzegbeding kan geen gebruik worden gemaakt indien van de ketenbepaling (maximaal drie contracten in een periode van twee jaar) wordt afgeweken.

Voor de functies bondstrainer en technisch directeur bij een sportbond bestaat op grond van een ministeriële regeling (staatscourant 2015 nr. 17972) en de afspraken daarover in de CAO Sport de mogelijkheid een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (zonder tussentijds opzegbeding) overeen te komen. Zonder de mogelijkheid van een onbeperkt gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (zonder tussentijdse opzegmogelijkheid) hebben nationale sportbonden onvoldoende zekerheid 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.

3 Bij de eerste arbeidsovereenkomst die tussen partijen wordt gesloten kan een proeftijd worden afgesproken. Het is niet verplicht een proeftijd af te spreken. Een proeftijd geldt alleen als deze schriftelijk wordt overeengekomen bij aanvang van de arbeidsovereenkomst (het liefst zelfs voordat men aan het werk gaat) en voor beide partijen gelijk is. Hierbij geldt altijd dat de afgesproken proeftijd nooit kan worden verlengd. Een proeftijd van twee weken kan dus niet met twee weken worden verlengd. Er is een maximale proeftijdtermijn in de wet geregeld. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter kan geen proeftijd overeengekomen worden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden doch korter dan twee jaren kan een proeftijd van maximaal één maand worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaren of langer kan een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, dan kan een proeftijd van maximaal één maand worden overeengekomen.

4 Een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (gesloten op of na 1 januari 2015) is alleen maar geldig indien daarbij een schriftelijke motivering van de werkgever is gevoegd waaruit blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Een werkgever doet er goed aan om zo duidelijk en helder mogelijk aan te geven waarom hij/zij een concurrentiebeding wenst overeen te komen, en welke belangen van de werkgever daarbij gediend zijn.

5 Een relatiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (gesloten op of na 1 januari 2015) is alleen maar geldig indien daarbij een schriftelijke motivering van de werkgever is gevoegd waaruit blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Een werkgever doet er goed aan om zo duidelijk en helder mogelijk aan te geven waarom hij/zij een concurrentiebeding wenst overeen te komen, en welke belangen van de werkgever daarbij gediend zijn.