

## INHOUDSOPGAVE

<b>Definities</b>	3
<b>Werkingsfeer</b>	3
<b>Algemene verplichtingen en bevoegdheden van Partijen</b>	4
<b>Algemene verplichtingen van de Werkgever</b>	4
<b>Algemene verplichtingen van de Werknemer</b>	5
<b>Aanvang en einde der dienstbetrekking</b>	6
<b>Arbeidsduur</b>	7
<b>Salarisbepalingen</b>	7
<b>Vakantietoeslag</b>	9
<b>Geoorloofd verzuim</b>	10
<b>Vakantie</b>	11
<b>Bijdrage in ziektekostenverzekering</b>	12
<b>Ziekte en arbeidsongeschiktheid</b>	13
<b>Collectieve ongevallen- en revalidatieverzekering</b>	14
<b>Uitkering bij overlijden</b>	14
<b>ANW-hiaat</b>	15
<b>Opleiding en maatschappelijke begeleiding</b>	15
<b>Spelersraad</b>	15
<b>Reiskosten</b>	15
<b>Fusie, reorganisatie, opheffing</b>	16
<b>Disciplinaire maatregelen</b>	16
<b>Stichting CAO voor contractspelers</b>	17
<b>Sociaal Fonds</b>	17
<b>CFK Overbruggingsregeling</b>	18
<b>Pensioenregeling</b>	18
18	
<b>Uitlenen</b>	19
<b>Gunstiger bepalingen</b>	20
<b>Inwerkingtreding, doorwerking, nawerking en einde van de CAO</b>	20
<b>Werkgeversbijdrage</b>	21
<b>Bijlage 1</b>	22

# CAO VOOR CONTRACTSPELERS BETAALD VOETBAL NEDERLAND

2020 - 2023

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

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

en

De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Vereniging van Contractspelers VVCS, statutair gevestigd te Hoofddorp en kantoorhoudende te Hoofddorp,

en

De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid ProProf, statutair gevestigd te Utrecht en kantoorhoudende te Culemborg,

Gezamenlijk optredend als partij ter andere zijde

hierna gezamenlijk te noemen: "Partijen",

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

## **Artikel 1**

### Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever: de rechtspersoonlijkheid bezittende betaaldvoetbalorganisatie, lid van partij te ener zijde, die toegelaten is tot deelneming aan de herencompetities van de sectie betaald voetbal van de KNVB.
2. Werknemer: de voetballer die een arbeidsovereenkomst (ook wel spelerscontract genoemd) heeft met een Werkgever en als contractspeler geregistreerd staat bij de sectie betaald voetbal van de KNVB voor deelname aan de herencompetities van de sectie betaald voetbal.
3. Maand: een kalendermaand.
4. Arbeidsduur: het aantal uren per week gedurende welke de Werknemer als regel beschikbaar is voor de Werkgever.
5. Maandsalaris: het met inachtneming van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag overeengekomen vaste bruto salaris per maand, inclusief gegarandeerde bruto premies voor competitie-, play-off-, beker- en vriendschappelijke wedstrijden.
6. Jaarsalaris: de som van twaalf Maandsalarissen.
7. Maandinkomen: het Maandsalaris, vermeerderd met de premies voor competitie-, play-off-, beker- en vriendschappelijke wedstrijden voor zover deze de gegarandeerde premies te boven gaan.
8. Jaarinkomen: de som van de twaalf Maandinkomens, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen.
9. Spelersraad: de vertegenwoordiging van de Werknemers bij een Werkgever.
10. Reglement spelersraad: het reglement, zoals bedoeld in artikel 18 van deze CAO.
11. Stichting CAO voor contractspelers: het paritair samengestelde overlegplatform als bedoeld in artikel 22.
12. Echtgenote: de echtgenote van de Werknemer. Als echtgenote wordt mede aangemerkt de ongehuwde meerderjarige die met een Werknemer, over een periode van tenminste zes maanden, een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien twee personen hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding. Een gezamenlijke huishouding wordt in ieder geval aanwezig geacht indien de betrokkenen hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij zich wederzijds verplicht hebben tot een bijdrage aan de huishouding door een samenlevingscontract of zij op grond van registratie worden aangemerkt als een gezamenlijke huishouding.
13. CFK: Stichting Contractspelers Fonds KNVB.

## **Artikel 2**

### Werkingsfeer

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers.

## **Artikel 3**

## Algemene verplichtingen en bevoegdheden van Partijen

1. Partijen zijn verplicht het bij deze CAO bepaalde na te komen, tenzij zich zodanige omstandigheden voordoen dat dit in redelijkheid niet van hen kan worden verlangd.
2. Partijen verplichten zich de nakoming van deze CAO bij hun leden te bevorderen en geen actie te voeren of te bevorderen die aan de goede nakoming van deze overeenkomst op enigerlei wijze afbreuk zou kunnen doen.
3. Partijen verplichten zich geschillen, verband houdend met de uitlegging, toepassing of inachtneming van de bepalingen van deze CAO in onderling overleg op te lossen. Indien Partijen niet via onderling overleg zijn gekomen tot een oplossing van het geschil, zullen Partijen het geschil voorleggen aan de bevoegde burgerlijke rechter.
4. Partijen zijn verplicht met alle hen ten dienste staande middelen de attractiviteit van het product betaald voetbal in het algemeen, en in het bijzonder de kwaliteit van de wedstrijden en van de competities te bevorderen.
5. Partijen zullen zich er maximaal voor inspannen om de maatschappelijke rol van het (betaald) voetbal te verbreden en te verdiepen en zich waar mogelijk (op hun eigen terrein) in te zetten om die maatschappelijke rol te versterken.
6. Partijen zullen bevorderen dat bij de totstandkoming, wijziging en beëindiging van arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers geen daartoe niet bevoegde personen betrokken zijn.
7. Partijen zullen zich met alle hen ten dienste staande middelen maximaal inspannen teneinde iedere vorm van matchfixing als beschreven in artikel 4 lid 9 en artikel 5 lid 9 van deze CAO te voorkomen en te bestrijden.
8. Partijen streven er naar de CAO algemeen verbindend te doen verklaren.

## **Artikel 4**

### Algemene verplichtingen van de Werkgever

1. De Werkgever is verplicht de bepalingen van de CAO in redelijkheid en billijkheid na te leven.
2. De Werkgever is verplicht met iedere Werknemer schriftelijk en in drievoud een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.
3. De Werkgever is verplicht bij het aangaan van de individuele arbeidsovereenkomst aan de Werknemer een exemplaar van de CAO te verstrekken.
4. De Werkgever is verplicht een exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst aan de Werknemer te verstrekken.
5. De Werkgever is verplicht er voor zorg te dragen dat in de arbeidsovereenkomst tussen haar en elke Werknemer wordt opgenomen de inhoud van het standaardspelerscontract als bedoeld in artikel 53 van het Reglement Betaald Voetbal van de KNVB en dat als bijlage I bij deze CAO is opgenomen.
6. De Werkgever draagt zorg voor aanmelding ter registratie bij de KNVB van elke door haar met een Werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.
7. De Werkgever heeft de plicht de Werknemers alsmede Partijen onmiddellijk in kennis te stellen van een financiële noodsituatie bij de Werkgever. Van een financiële noodsituatie is sprake zodra de Werkgever zijn financiële verplichtingen tegenover de Werknemers niet meer kan nakomen.

8. De Werkgever is verplicht in geval van het uitlenen van een Werknemer aan een andere betaaldvoetbalorganisatie in de uitleenovereenkomst in ieder geval op te nemen de bepalingen uit de door Partijen geredigeerde standaarduitleenovereenkomst. De uitleenovereenkomst is verkrijgbaar bij de FBO.
9. De Werkgever dient zich te onthouden van handelingen die gericht zijn op het onrechtmatig beïnvloeden van uitslagen van wedstrijden of competities waaraan Werkgever deelneemt. Onder beïnvloeden wordt hierbij ook verstaan, het direct dan wel indirect opdragen, toestaan en/of iemand in de gelegenheid stellen om een wedstrijd/competitie te beïnvloeden.

## **Artikel 5**

### Algemene verplichtingen van de Werknemer

1. De Werknemer is verplicht deze CAO in redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De Werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin de CAO van toepassing wordt verklaard.
3. De Werknemer is verplicht er voor zorg te dragen dat in elke arbeidsovereenkomst tussen hem en een Werkgever wordt opgenomen de inhoud van het standaardspelerscontract als bedoeld in artikel 53 van het Reglement Betaald Voetbal van de KNVB en dat als bijlage I bij deze CAO is opgenomen.
4. De Werknemer is verplicht de belangen van de Werkgever als een goed werknemer te behartigen.
5. De Werknemer is verplicht de door of namens de Werkgever opgedragen werkzaamheden naar behoren te verrichten en daarbij de door de Werkgever verstrekte aanwijzingen en voorschriften ook ten aanzien van plaats en tijd waarop de werkzaamheden moeten worden verricht in acht te nemen, voor zover dit redelijkerwijze van hem kan worden verlangd.
6. De Werknemer is verplicht zich, voor rekening van de Werkgever, periodiek volgens de ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een door de Werkgever aan te wijzen arts.
7. De Werknemer is verplicht, indien dit schriftelijk is overeengekomen, zich te onderwerpen aan enige verzekeringskeuring.
8. De Werknemer is verplicht de door de medische staf verstrekte instructies met betrekking tot de medische verzorging en hygiëne op te volgen.
9. De Werknemer dient zich te onthouden van handelingen die gericht zijn op het onrechtmatig beïnvloeden van uitslagen van wedstrijden of competities waaraan Werknemer deelneemt. Onder beïnvloeden wordt hierbij ook verstaan, het direct dan wel indirect opdragen, toestaan en/of iemand in de gelegenheid stellen om een wedstrijd/competitie te beïnvloeden.

## **Artikel 6**

### Aanvang en einde der dienstbetrekking

1. De aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer wordt in de individuele arbeidsovereenkomst vermeld. De arbeidsovereenkomst wordt steeds aangegaan voor bepaalde tijd en dient te eindigen op 30 juni van enig jaar.

2. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW blijven alle tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd steeds gelden als aangegaan voor bepaalde tijd. Het bepaalde in dit lid geldt bij arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal zes maanden, ongeacht de duur van de arbeidsverhouding die door de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten ontstaat en ongeacht het aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten waaruit de arbeidsverhouding is samengesteld. Ten aanzien van het hiervoor gestelde geldt een maximum van 12 jaar.
3. De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen periode.

Toelichting bij artikel 6 lid 3

*De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient te worden aangezegd op de wijze zoals vastgelegd in artikel 7:668 lid1 BW.*

4. De verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt:
  - a. Met inachtneming van de wettelijke beëindigingsmogelijkheden, of;
  - b. Door de mededeling aan de Werknemer of Werkgever, zoals vastgelegd in lid 5 en 6 van dit artikel.
5. De Werkgever dient de mededeling als bedoeld in lid 4 sub b van dit artikel uiterlijk op 31 maart van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt per aangetekend schrijven aan de Werknemer te doen. Indien de mededeling niet tijdig is gedaan wordt de arbeidsovereenkomst van rechtswege voortgezet voor de duur van een jaar, tenzij er alsnog sprake is van een mededeling door de Werknemer (als genoemd in lid 6 van dit artikel). De datum op het bewijs van aantekening is bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

Toelichting bij artikel 6 lid 5

*De Werkgever kan tot en met 31 maart middels een aangetekend schrijven de mededeling aan de Werknemer doen. De mededeling kan de Werknemer derhalve nog na 31 maart bereiken, maar de mededeling is dan toch tijdig als de aangetekende brief op 31 maart is verzonden. De datum op het bericht van aantekening is daarom bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.*

6. De Werknemer dient de mededeling als bedoeld in lid 4 sub b van dit artikel uiterlijk op 15 mei van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt per aangetekend schrijven aan de Werkgever te doen. Indien er geen sprake is geweest van een (tijdige) mededeling door de Werkgever als genoemd in lid 5 en de mededeling vanuit de Werknemer eveneens niet of niet tijdig is gedaan, wordt de overeenkomst van rechtswege voortgezet voor de duur van een jaar. De datum op het bewijs van aantekening is bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

Toelichting bij artikel 6 lid 6

*De Werknemer kan tot en met 15 mei middels een aangetekend schrijven de mededeling aan de Werkgever doen. De mededeling kan de werkgever derhalve nog na 15 mei bereiken, maar de mededeling is dan toch tijdig als de aangetekende brief op 15 mei is verzonden. De datum op*

*het bericht van aantekening is daarom bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.*

7. Op de arbeidsovereenkomst die onder de werking van dit artikel valt, zijn de bepalingen van artikel 7: 677, 678, 679 en 671b BW onverminderd van toepassing. De Werkgever, die met gebruikmaking van het bepaalde in de leden 4 en 5 van dit artikel de arbeidsovereenkomst met de Werknemer heeft doen eindigen, besluit alsnog de arbeidsovereenkomst met diezelfde Werknemer voort te willen zetten, kan dat alleen doen tegen arbeidsvoorwaarden die tenminste gelijk zijn aan de voorwaarden zoals die golden in het laatste jaar van de eerder beëindigde arbeidsovereenkomst.
- 7a. In afwijking van artikel 6 lid 7 is het voor de Werkgever en Werknemer tot 1 juli van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt mogelijk om na beëindiging van de arbeidsovereenkomst alsnog de arbeidsovereenkomst met elkaar voort te zetten, mits voldaan is aan de voorwaarde dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst is geschied op schriftelijk verzoek van de Werknemer en beiden schriftelijk met deze voortzetting instemmen.

## **Artikel 7**

### Arbeidsduur

1. De arbeidsduur van de Werknemer in volledige dienst (full time) bedraagt, berekend over een tijdvak van 26 weken, gemiddeld 40 uren per week.
2. In de arbeidsduur is begrepen de tijd waarin de Werknemer beschikbaar is voor trainingen en wedstrijden, waartoe ook gerekend wordt de tijd benodigd voor het in teamverband voorbereiden op trainingen en wedstrijden, alsmede daarmee in verband staande medische verzorging. Het gestelde in dit lid is tevens van toepassing gedurende de periode, dat wedstrijden in het buitenland worden gespeeld alsmede tijdens trainingskampen.
3. De reizen in Nederland en in het buitenland in verband met het spelen van wedstrijden gelden in principe als arbeidsuren. Het gemiddelde aantal reizen van alle spelers betrokken bij het betaald voetbal in aanmerking genomen, worden de reizen vastgesteld op 2 uren per week, op jaarbasis totaal 104 uren. De reizen in het buitenland zullen per geval in overleg met de Spelersraad worden vastgesteld.

## **Artikel 8**

### Salarisbepalingen

1. Aan Werknemers in volledige dienst wordt een Maandsalaris toegekend dat tenminste gelijk is aan het wettelijk minimumloon, zoals op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantietoeslag jaarlijks wordt vastgesteld.
- 2a. Aan Werknemers jonger dan 23 jaar in gedeeltelijke dienst van de Werkgever, wordt een Maandsalaris toegekend van tenminste 55,5% van het wettelijk minimumloon naar leeftijd, zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantietoeslag jaarlijks wordt vastgesteld.
- 2b. Aan Werknemers jonger dan 23 jaar in gedeeltelijke dienst van de Werkgever, wordt voor de resterende contractduur een Maandsalaris toegekend van tenminste 100% van het wettelijk minimumloon naar leeftijd, zoals dat op basis van de Wet minimumloon en

minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld, indien de desbetreffende Werknemer in een seizoen in minimaal 8 Officiële wedstrijden in het eerste elftal van Werkgever is uitgekomen. De verplichting tot betaling van dit loon heeft geen terugwerkende kracht en gaat in vanaf de dag waarop het spelen in de achtste Officiële wedstrijd heeft plaatsgevonden. Onder Officiële wedstrijden wordt in dit artikellid verstaan: wedstrijden van het eerste elftal van Werkgever in het kader van de competitie (Eredivisie of Eerste Divisie), de eventuele play-offs (in het kader van promotie/degradatie of Europees ticket) of de KNVB beker.

- 2c. Aan Werknemers die de leeftijd hebben van 23 jaar en ouder en die in gedeeltelijke dienst zijn van de Werkgever, wordt een Maandsalaris toegekend van tenminste 100% van het wettelijk minimumloon, zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld.
- 3a. De Werkgever die uitkomt in de Eredivisie zal tenminste 18 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 100% van het minimumloon naar leeftijd zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld en die niet zijn uitgeleend aan een andere betaaldvoetbalorganisatie.
- 3b. De Werkgever die uitkomt in de Eerste Divisie zal:
- In het seizoen 2020/2021 tenminste 14 Werknemers;
  - in het seizoen 2021/2022 tenminste 15 Werknemers; en
  - in het seizoen 2022/2023 tenminste 16 Werknemers
- in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 100% van het minimumloon naar leeftijd zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld en die niet zijn uitgeleend aan een andere betaaldvoetbalorganisatie.

Toelichting bij artikel 8 lid 3a en b

*De verplichting tot het in dienst hebben van een minimum aantal Werknemers als bedoeld in artikel 8 lid 3a en b geldt gedurende het gehele seizoen, waarbij het gedurende de periodes die door de KNVB zijn of worden vastgesteld als zogeheten overschrijvingsperiodes kan (en mag) voorkomen dat in verband met overschrijvingen van spelers een club tijdelijk minder dan het minimum aantal spelers in dienst heeft. In ieder geval dient per einde van de overschrijvingsperiode onverkort te worden voldaan aan het minimum aantal Werknemers dat een Werkgever in dienst dient te hebben.*

4. In aanvulling op het bepaalde in artikel 1 lid 2 van deze CAO worden onder de Werknemers als bedoeld in lid 3 van dit artikel mede begrepen de spelers die een arbeidsovereenkomst hebben met een andere betaaldvoetbalorganisatie doch die zijn ingeleend door de in lid 3 genoemde Werkgever.
5. Het Maandinkomen zal uiterlijk 10 dagen na het einde van de Maand aan de Werknemer worden uitbetaald.
6. In afwijking van het bepaalde in lid 3 van dit artikel geldt voor de Werkgever die conform de alsdan geldende reglementen van de KNVB vanuit de Tweede Divisie gepromoveerd is naar de Eerste Divisie de navolgende regeling:
- De Werkgever die na promotie vanuit de Tweede Divisie uitkomt in de Eerste Divisie zal in het eerste seizoen na voornoemde promotie tenminste 10 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 50% en 6 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 100% van het minimumloon naar leeftijd zoals



dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld.

- De Werkgever die na promotie vanuit de Tweede Divisie uitkomt in de Eerste Divisie zal in het tweede seizoen na voornoemde promotie tenminste 8 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 50% en 8 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 100% van het minimumloon naar leeftijd zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld.
- De Werkgever die na promotie vanuit de Tweede Divisie uitkomt in de Eerste Divisie zal in het derde seizoen na voornoemde promotie tenminste 4 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 50% en 12 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 100% van het minimumloon naar leeftijd zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld.
- De Werkgever die na promotie vanuit de Tweede Divisie uitkomt in de Eerste Divisie zal in het vierde seizoen na voornoemde promotie dienen te voldoen aan de bepalingen zoals vastgelegd in lid 3b van dit artikel.

## Artikel 9

### Vakantietoeslag

1. De Werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8 procent over zijn Jaarinkomen zulks met een maximum van 8 procent over 3 maal het volledig wettelijk minimumloon op jaarbasis (voor 21 jaar en ouder), zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld en welke dient te worden uitbetaald met het inkomen van de maand mei.
2. Indien de Werknemer een Jaarsalaris verdient van minimaal driemaal het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA, wordt de vakantietoeslag geacht reeds te zijn inbegrepen bij het Jaarsalaris. Werknemer zal alsdan aldus geen separate aanspraak kunnen maken op vakantietoeslag.
3. Indien de Werknemer **gedurende het seizoen 2020/2021** een Jaarsalaris verdient van minimaal tweemaal het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA, wordt de vakantietoeslag voor dat seizoen geacht reeds te zijn inbegrepen bij het Jaarsalaris. Werknemer zal alsdan aldus geen separate aanspraak kunnen maken op vakantietoeslag.
4. Indien de Werknemer **gedurende het seizoen 2021/2022** een Jaarsalaris verdient van tenminste tweemaal, doch minder dan driemaal het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA, heeft Werknemer recht op een vakantietoeslag van 8 procent over zijn Jaarinkomen zulks met een maximum van **4 procent** over 3 maal het volledig wettelijk minimumloon op jaarbasis (voor 21 jaar en ouder), zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld en welke dient te worden uitbetaald met het inkomen van de maand mei.

### Toelichting bij artikel 9

*Onder volledig wettelijk minimumloon wordt in artikel 9 verstaan het wettelijk minimumloon zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag wordt vastgesteld voor werknemers van 21 jaar en ouder op 1 januari direct voorafgaand aan de desbetreffende maand mei.*

## **Artikel 10**

### Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting van het anders en overig bepaalde in artikel 7: 629b BW is het navolgende van toepassing:

1. De Werknemer behoudt aanspraak op het voor het tijdvak overeengekomen salaris in de volgende gevallen en voor de respectievelijk bij elk van deze gevallen bepaalde termijnen van verlof waarin hij de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten, mits hij waar mogelijk tenminste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de Werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval daadwerkelijk bijwoont:
  - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de Echtgenote, de ouders of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de Werknemer;
  - b. gedurende een dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de Echtgenote, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters van de Werknemer;
  - c. gedurende een dag bij ondertrouw van de Werknemer zelf en gedurende twee achtereenvolgende dagen bij zijn huwelijk;
  - d. gedurende een dag bij huwelijk een zijner kinderen, pleegkinderen, broers en zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
  - e. gedurende een dag bij bevalling van de Echtgenote;
  - f. gedurende een dag bij verhuizing van de Werknemer;
  - g. gedurende een door de Werkgever naar redelijkheid en billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de Werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding van inkomensderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen.
2. De Werkgever zal, mits naar zijn oordeel binnen redelijke grenzen, op verzoek van de VVCS of ProProf, waarvan de betrokken Werknemer lid is, aan een Werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
  - a. voor het bijwonen van een vergadering van de VVCS of ProProf, indien de Werknemer deel uitmaakt van een besturend orgaan van de VVCS of ProProf, dan wel naar die vergadering is afgevaardigd;
  - b. het deelnemen aan een door de VVCS of ProProf georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
3. Het verzoek om vrijaf voor de in lid 2 van dit artikel bedoelde activiteiten zal door de VVCS of ProProf als regel schriftelijk en tijdig bij de Werkgever worden ingediend.

4. De Werkgever zal een Werknemer, die lid is van de Centrale Spelers Raad (CSR) en in die hoedanigheid aanwezig dient te zijn, eveneens verzuim met behoud van salaris toekennen bij:
  - a. Vergaderingen van en met de CSR;
  - b. bijwonen van de Algemene Vergadering Betaald Voetbal;
  - c. andere KNVB-bijeenkomsten, waarbij de CSR wordt uitgenodigd.

## **Artikel 11**

### Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.
2. De Werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 20 dagen.
3. De Werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de Werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 4 van dit artikel.
4. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een Werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt, dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden, dan wel de dienst te hebben verlaten, en wordt een Werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
5. De Werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de Werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet genoten heeft. De werknemer heeft aanspraak deze vakantiedagen zonder behoud van salaris te genieten.
6. De Werknemer verwerft geen vakantiedagen over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld inkomen heeft.
7. Het in lid 6 van dit artikel bepaalde is niet van toepassing indien de Werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
  - a. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de Werknemer;
  - b. het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof.In deze gevallen worden nog vakantiedagen verworven over de eerste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken wordt opgeteld. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder a of b van dit lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
8. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 4 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
9. De verworven vakantiedagen in de in lid 7 sub a of b van dit artikel genoemde gevallen zijn vervallen, indien de dienstbetrekking door de Werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
10. Van de in lid 2 genoemde vakantiedagen zullen als regel minstens drie weken als aaneengesloten vakantie worden verleend.
11. De Werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft

bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantiedagen over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de Werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.

12. Bij het tussentijds beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de Werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
13. Indien de Werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een bedrag evenredig aan de hoogte van een dag salaris worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het Maandsalaris verrekend.
14. De Werkgever reikt de Werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris die de Werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
15. De vakantiedagen als genoemd in lid 2 van dit artikel zullen door Werknemer slechts worden genoten in de zogeheten winter-, danwel zomerstop.

*Toelichting bij artikel 11 lid 5, 10, 13:*

*Bij lid 5 wordt ervan uitgegaan, dat de vorige Werkgever(s) de niet genoten vakantiedag(en) met de Werknemers heeft/hebben afgerekend. Aan de hand van de in lid 13 bedoelde verklaring zal de Werknemer deze vakantiedag(en) zonder behoud van salaris alsnog mogen opnemen. Met de in lid 10 opgenomen bepaling wordt bedoeld, dat tenminste 21 dagen aaneengesloten vakantie moet worden genoten.*

## **Artikel 12**

### Bijdrage in ziektekostenverzekering

1. De Werknemer kan, ingeval voldaan is aan het bepaalde in lid 4 en 5 van dit artikel, recht hebben op een bijdrage in zijn ziektekostenverzekering. De hoogte van deze bijdrage is afhankelijk van de berekening zoals vastgelegd in lid 2 en 3 van dit artikel.
2. Indien het totaal van:
  - 50% van de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet, welke berekend zal worden over maximaal € 40.000,- op jaarbasis; en
  - 50% van de nominale premie van de basisverzekering voor de Werknemer en zijn gezin; en
  - 50% van de kosten van de nominale premie van de aanvullende verzekering voor Werknemer en zijn gezin;tezamen hoger is dan 100% van de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (berekend over maximaal € 40.000,- op jaarbasis), heeft Werknemer recht op een bijdrage ter hoogte van het verschil tussen dit totaal en de Werkgeversheffing. De bijdrage zal alsdan in maandelijkse termijnen aan Werknemer worden uitbetaald.
3. Indien het totaal van
  - 50% van de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet, welke berekend zal worden over maximaal € 40.000,- op jaarbasis; en
  - 50% van de nominale premie van de basisverzekering voor de Werknemer en zijn gezin; en

- 50% van de kosten van de nominale premie van de aanvullende verzekering voor Werknemer en zijn gezin; tezamen lager is dan 100% van de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (berekend over maximaal € 40.000,- op jaarbasis), heeft Werknemer geen recht op een bijdrage.
- 4. Werknemer heeft slechts recht op de bijdrage als genoemd in dit artikel, indien de Echtgenote van Werknemer niet reeds uit hoofde van een dienstverband elders een vergoeding van de nominale premie voor de kosten van de basisverzekering en/of aanvullende verzekering via haar eigen werkgever ontvangt, danwel kan ontvangen.
- 5. Werknemer heeft slechts recht op de bijdrage als genoemd in dit artikel indien de Werknemer per de eerst mogelijke datum deelneemt aan de door Werkgever gesloten collectieve zorgverzekering.

Toelichting bij artikel 12 lid 2 en 3

*De overheid stelt jaarlijks de percentages vast voor de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet.*

## **Artikel 13**

### Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid dient de Werknemer dit op de eerste ziektedag vóór 08:30 uur te melden aan de Werkgever.
2. De Werknemer dient zich te houden aan de terzake geldende voorschriften van de Uitvoeringsinstantie Werknemers Verzekeringen (UWV) en/of Arbodienst en zich beschikbaar te houden voor controles. In de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid zal de clubarts van de Werkgever zoveel als nodig overleg voeren met het UWV en/of de Arbodienst.
3. Indien de Werknemer geblesseerd is, moet hij zich laten behandelen door de clubarts van de Werkgever en diens aanwijzingen opvolgen. In overleg met de clubarts kan de Werknemer tevens elders (erkende) medische hulp betrekken, doch de kosten hiervan zijn, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen, voor rekening van de Werknemer.
4. In geval van ziekte van de Werknemer zal de Werkgever gedurende een periode van maximaal 52 weken, 100 % van het in artikel 1 lid 5 genoemde Maandsalaris aan de Werknemer doorbetalen. Indien in de bedoelde periode van 52 weken de arbeidsovereenkomst eindigt, eindigt per datum van deze beëindiging tevens voornoemde verplichting tot doorbetaling.
5. De Werkgever zal bij ziekte die voortduurt na verloop van de in lid 4 van dit artikel bedoelde periode van 52 weken, 100% van het in artikel 1 lid 5 genoemde Maandsalaris aan de Werknemer doorbetalen, tenzij de Werknemer niet of niet voldoende meewerkt aan de re-integratie zoals bepaald bij de procedure van de Wet Verbetering Poortwachter, dan wel vergelijkbare wetgeving ter zake van latere datum. Slechts in dat geval geldt na verloop van de in lid 4 van dit artikel bedoelde periode van 52 weken een doorbetaling van 70% van het in artikel 1 lid 5 genoemde Maandsalaris van Werknemer. Indien in de in lid 4 en 5 bedoelde periode van tezamen 104 weken de arbeidsovereenkomst eindigt, eindigt per datum van deze beëindiging tevens voornoemde verplichting tot doorbetaling.
6. De Werkgever zal bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid die voortduurt na verloop van de in lid 4 en 5 bedoelde periode van tezamen 104 weken, 100% van het in artikel 1 lid 5 genoemde Maandsalaris aan de Werknemer doorbetalen tot aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

7. Op de doorbetalingsverplichting van de Werkgever worden wettelijke uitkeringen waarop de Werknemer recht heeft in mindering gebracht.
8. De in lid 4, 5 en 6 van dit artikel bedoelde bovenwettelijke suppleties behoeven door de Werkgever niet te worden uitbetaald:
  - a. indien de Werknemer bij zijn indiensttreding opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt;
  - b. indien de Werknemer door eigen toedoen geen wettelijke uitkering ontvangt, met dien verstande dat het bedrag waarop de Werknemer een wettelijke aanspraak zou hebben gehad op de doorbetalingsverplichting van de Werkgever in mindering wordt gebracht.

## **Artikel 14**

### Collectieve ongevallen- en revalidatieverzekering

1. De Werkgevers zijn verplicht tenminste gebruik te maken van de in het kader van deze CAO afgesloten collectieve ongevallenverzekering ten behoeve van bij hen in dienst zijnde Werknemers, waarvan het standaardpakket een dekking biedt van maximaal € 175.000,- bij blijvende invaliditeit of overlijden.
2. De Werkgevers zijn verplicht gebruik te maken van de in het kader van deze CAO afgesloten collectieve revalidatieverzekering ten behoeve van bij hen in dienst zijnde Werknemers, waarvan het pakket een dekking biedt van maximaal € 10.000,- bij revalidatie per Werknemer.
3. De premie voor de collectieve ongevallenverzekering komt voor rekening van de Werknemer. De premie voor de collectieve revalidatieverzekering komt voor rekening van de Werkgever.
4. Het bepaalde in dit artikel geldt alleen voor de Werkgever die uitkomt in de competities betaald voetbal (Ere – of Eerste Divisie).

## **Artikel 15**

### Uitkering bij overlijden

1. Indien een Werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gebaseerd op het gemiddeld bruto Maandinkomen van de laatste vier maanden, over het resterend deel van de Maand van overlijden plus twee daaropvolgende Maanden. Op dit bedrag kan door de Werkgever in mindering worden gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de Werknemer als voetballer/contractspeler toekomt ingevolge sociale wetgeving.
2. Onder nagelaten betrekkingen als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden verstaan:
  - a. de Echtgenote van de Werknemer van wie hij niet duurzaam gescheiden leefde;
  - b. indien deze niet meer in leven is, of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
3. Geen uitkering is verschuldigd, indien door het toedoen van de Werknemer geen aanspraak bestond op een uitkering krachtens sociale wetgeving.

## **Artikel 16**

### ANW-hiaat

De Werkgever vergoedt aan de gehuwde Werknemer die vrijgesteld is van deelname aan de CFK-overbruggingsregeling een ten behoeve van diens echtgenote af te sluiten verzekering ter dekking van het ANW-hiaat.

## **Artikel 17**

### Opleiding en maatschappelijke begeleiding

1. De Werkgevers en Partijen zullen de opleiding tot betaald voetballer bevorderen van degenen die als zodanig werkzaam willen zijn.
2. De Werkgevers en Partijen zullen de activiteiten ter voorbereiding van de Werknemers op een toekomstige maatschappelijke carrière bevorderen.

## **Artikel 18**

### Spelersraad

De Werknemers van een Werkgever zijn gerechtigd een Spelersraad bij die Werkgever in te stellen. Partijen streven er naar een standaardregeling voor de Spelersraad op te stellen en als bijlage te voegen bij deze CAO. De taken en bevoegdheden van de Spelersraad bij een Werkgever zullen tussen deze Werkgever en de Spelersraad worden overeengekomen zulks met inachtneming van de regeling die is opgenomen in de standaardregeling als bedoeld in de vorige volzin van dit artikel indien Partijen daaromtrent overeenstemming hebben bereikt.

## **Artikel 19**

### Reiskosten

1. De Werknemer heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten, die voortvloeien uit het verrichten van zijn werkzaamheden.
2. De Werknemer heeft recht op een vergoeding van de daadwerkelijk door hem zelf gemaakte kosten voor het woon-werkverkeer overeenkomend met de geldende wettelijke (fiscaal vrijgestelde) regeling.
3. Indien de Werknemer gebruik maakt van een lease-auto, vervalt een eventuele vergoeding betreffende woon-werkverkeer als bedoeld in lid 2 van dit artikel.

## **Artikel 20**

### Fusie, reorganisatie, opheffing

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusie gedragsregels, zal de Werkgever die overweegt:

- a. een fusie aan te gaan;
  - b. een ingrijpende reorganisatie door te voeren;
  - c. tot opheffing van de betaaldvoetbalorganisatie te besluiten,
- zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de FBO, ProProf, de VVCS, de Spelersraad en de betrokken Werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend

hierop zal de Werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken Werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met ProProf en de VVCS alsmede de Spelersraad.

## **Artikel 21**

### Disciplinaire maatregelen

Met inachtneming van de wettelijke bepalingen kan de Werkgever tegen de Werknemer, die zijn verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt, disciplinaire maatregelen nemen.

### Toelichting bij artikel 21

*In het Burgerlijk Wetboek is het volgende terzake van boeten opgenomen in artikel 7: 650 BW:*

- 1. De werkgever kan slechts boete stellen op de overtreding van voorschriften van de arbeidsovereenkomst, indien in de arbeidsovereenkomst de voorschriften op de overtreding waarvan boete is gesteld en het bedrag van de boete zijn vermeld.*
- 2. De overeenkomst, waarbij boete wordt bedongen, wordt schriftelijk aangegaan.*
- 3. De overeenkomst of het reglement, waarbij boete is bedongen, vermeldt nauwkeurig de bestemming van de boete. Zij mogen noch onmiddellijk, noch middellijk strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf of van degene aan wie de werkgever de bevoegdheid heeft verleend om aan werknemers een boete op te leggen.*
- 4. Iedere boete, in een overeenkomst bedongen, moet op een bepaald bedrag gesteld zijn, uitgedrukt in het geld waarin het loon in geld vastgesteld is.*
- 5. Binnen een week mag aan de werknemer geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag. Geen afzonderlijke boete mag hoger dan dit bedrag worden gesteld.*
- 6. Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit artikel is nietig. Echter mag, doch alleen ten aanzien van werknemers wier in geld vastgesteld loon per dag meer bedraagt dan het bedrag van het als minimum geldende minimumloon bij schriftelijk aangegane van de bepalingen van de leden 3, 4 en 5 worden afgeweken. Is zulks geschied, dan zal de rechter steeds bevoegd zijn de boete op een kleinere som te bepalen, indien de opgelegde boete hem bovenmatig voorkomt.*
- 7. Ondergaat het bedrag van het loon, genoemd in lid 6, wijziging, dan wordt de werking van bedingen waarbij van de leden 3, 4 en 5 is afgeweken, geschorst jegens werknemers wiens in geld vastgesteld loon per dag niet meer bedraagt dan het gewijzigde bedrag van het minimumloon.*
- 8. Onder het stellen en bedingen van boete in de zin van dit artikel wordt begrepen het door de werkgever bedingen van boete als bedoelde in de artikelen 91 tot en met 94 van boek 6.*

## **Artikel 22**

### Stichting CAO voor contractspelers

1. Partijen bij deze CAO hebben de Stichting CAO voor Contractspelers opgericht ten behoeve van de exploitatie van collectieve commerciële rechten.
2. Werknemers en Werkgevers verlenen aan de Stichting CAO voor Contractspelers toestemming voor het gebruik van de aan ieder van hen individueel toekomende rechten ten behoeve van de exploitatie van de rechten als bedoeld in de vorige volzin, mits deze exploitatie geschiedt overeenkomstig het bepaalde in dit artikel. Het hiervoor bepaalde is alleen van



toepassing op de Werknemer en Werkgever die uitkomen in de competities betaald voetbal (Ere – of Eerste Divisie).

3. Onder collectieve commerciële rechten wordt door Partijen verstaan: de gezamenlijke in het economisch verkeer verzilverbare aanspraken van de Werknemers en Werkgevers, waar onder in elk geval begrepen het evenredig en gelijkmatig gebruik van de logo's, namen en/of overige gedeponeerde merken toebehorend aan alle Werkgevers uit dezelfde divisie altijd en alleen in combinatie met het evenredig en gelijkmatig gebruik van afbeeldingen, namen en/of overige persoonlijkheidsrechten van tenminste elf (11) Werknemers van elk van die Werkgevers uit vorenbedoelde divisie. Onder de commerciële rechten dienen in ieder geval niet de rechten te worden verstaan die op het moment van ingaan van deze CAO reeds worden geëxploiteerd binnen het kader van andere entiteiten in het betaalde voetbal, waarmede onder meer de zogeheten mediarechten worden bedoeld.
4. De Stichting wordt bestuurd door de Partijen bij deze CAO. De naam van de stichting zal zijn Stichting CAO voor contractspelers. De FBO zal twee zetels in het bestuur hebben en de VVCS en ProProf elk een. Statutair zal bepaald zijn dat Ajax, Feyenoord en PSV terzake van de door de Stichting mogelijk te sluiten contracten een veto recht hebben. Het zal aan het bestuur van de stichting zijn om ter bestrijding van haar kosten een passende voorziening te treffen.

## **Artikel 23**

### Sociaal Fonds

Partijen zullen zorgdragen voor de invulling van een Sociaal Fonds, dat gezamenlijk door Partijen gefinancierd wordt. De financiën komen voort uit de opbrengst zoals gegenereerd door de Stichting CAO voor Contractspelers. Partijen zullen de netto inkomsten overtreffende de € 65.000,- per partij bestemmen voor het Sociaal Fonds, waarbij voor zowel de Werkgevers als de Werknemers als plafond een maximum van € 108.000,- wordt ingesteld. Doel van het Fonds is gebruikmaking van de beschikbare financiën voor (om)scholing, opleiding en begeleiding van Werknemers. Het bestuur van de Stichting CAO voor Contractspelers beheert het Fonds en beslist over de bestemming van het Fonds en de binnen het Fonds beschikbare gelden.

## **Artikel 24**

### CFK Overbruggingsregeling

De Werkgever kent aan de Werknemer een aanspraak toe op een overbruggingsuitkering als bedoeld in de statuten en het reglement van de Stichting "Contractspelersfonds KNVB", statutair gevestigd te Zeist, zulks onder de voorwaarden als vermeld in genoemd reglement. Indien Werknemer in aanmerking komt voor en gebruik maakt van de in het reglement van de Stichting "Contractspelersfonds KNVB" genoemde dispensatieregeling, vervalt de verplichting van de Werkgever als bedoeld in dit artikel. Het bepaalde in dit artikel geldt alleen voor de Werkgever die uitkomt in de competities betaald voetbal (Ere – of Eerste Divisie).

## **Artikel 25**

### Pensioenregeling

1. De Werkgever kent aan de Werknemer die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt (hierna: 'deelnemer') een pensioen toe. Deze pensioenregeling is vastgelegd in het pensioenreglement.
2. Voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden ná de pensioendatum wordt een verzekering van een kapitaal op basis van beleggingen gesloten. Deze verzekering wordt opgebouwd met een beschikbare premie die is afgeleid van de leeftijd en pensioengrondslag van de deelnemer. Het ouderdomspensioen gaat in op de 1e van de maand waarin de deelnemer 67 jaar wordt.

Leeftijd van de deelnemer	Beschikbare premiepercentage
Van 21 tot 25 jaar	3,431%
Van 25 tot 30 jaar	4,161%
Van 30 tot 35 jaar	5,037%
Van 35 tot 40 jaar	6,132%
Van 40 tot 67 jaar	7,446%

4. Aan deelnemers, evenals werknemers jonger dan 21 jaar, met een partner en/of kinderen wordt een partner- en wezenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum verzekerd.
5. Het partnerpensioen bedraagt 1,16% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag, vermenigvuldigd met het aantal deelnemersjaren. Het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum gaat in op de 1e van de maand waarin de deelnemer overlijdt, mits het overlijden plaatsvindt tijdens het deelnemerschap. Het partnerpensioen loopt door tot het einde van de maand waarin de partner overlijdt.
6. Het wezenpensioen bedraagt 0,232% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag, vermenigvuldigd met het aantal deelnemersjaren. Bij overlijden vóór de pensioendatum gaat het wezenpensioen voor ieder pensioengerechtigd kind in op de 1e van de maand waarin de deelnemer overlijdt, mits het overlijden plaatsvindt tijdens het deelnemerschap. Uitkering van het wezenpensioen loopt door tot het einde van de maand waarin de 21ste verjaardag van het kind valt. Als het kind studeert of invalide is:
  - op het moment van ingang van het wezenpensioen, of
  - op het einde van de maand waarin de 21ste verjaardag van het kind valt, loopt de uitkering van het wezenpensioen door tot het einde van de maand waarin de 27ste verjaardag van het kind valt. Als het kind eerder overlijdt, ophoudt met studeren of niet meer invalide is, loopt de uitkering door tot het einde van de betreffende maand.
7. Het jaarsalaris dat maximaal voor de pensioenregeling in aanmerking komt bedraagt per 1 juli 2020 € 110.111. De franchise bedraagt per deze datum: € 15.321. De pensioengrondslag is gelijk aan het jaarsalaris, verminderd met de franchise. De pensioengrondslag voor het nabestaanden- en wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum wordt jaarlijks per 1 juli opnieuw vastgesteld. Voor de bepaling van de beschikbare premie wordt de pensioengrondslag bij een wijziging opnieuw vastgesteld.
8. Als de deelnemer tijdens het deelnemerschap voor 35% of meer arbeidsongeschikt wordt en recht heeft op een WIA-uitkering, dan heeft hij (gedeeltelijk) recht op voortgezette opbouw van de pensioenaanspraken. De voortgezette opbouw loopt vervolgens door na een eventuele beëindiging van het dienstverband. Recht op voortgezette pensioenopbouw is er ook als de deelnemer ziek is bij einde van het deelnemerschap en hij aansluitend recht krijgt op een WIA-uitkering wegens 35% of meer arbeidsongeschiktheid.
9. De deelnemer en werkgever dragen gezamenlijk de kosten van de pensioenregeling. Voor rekening van de deelnemer komen de volgende onderdelen: de beschikbare premiestaffel, de kosten van de pensioenregeling (inclusief waardeoverdrachtverzekering) en de verzekeringspremie in het kader van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. De premies

van het nabestaanden- en wezenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum worden betaald door de werkgever.

10. De pensioenregeling is vastgelegd in het pensioenreglement.

## **Artikel 26**

### Uitlenen

1. Het uitlenen van een Werknemer aan een andere Werkgever is alleen mogelijk indien de betrokken Werknemer daarmee instemt.
2. Gedurende de uitleenperiode blijft de tussen de Werknemer en de uitlenende Werkgever gesloten arbeidsovereenkomst van kracht. De uitlenende Werkgever zal alle uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen volledig nakomen.
3. Van het bepaalde in lid 2 van dit artikel kan schriftelijk door Werkgever en Werknemer worden afgeweken, met dien verstande dat Werknemer en Werkgever kunnen besluiten hun arbeidsovereenkomst tijdelijk op te schorten. Alsdan geldt echter nadrukkelijk dat de periode van opschorting mee zal tellen in de opbouw van de schadeloosstelling als beschreven in artikel 6 lid 5 en 6 van deze CAO, en dat de inlenende Werkgever verantwoordelijk is voor de in artikel 6 lid 5 genoemde mededeling en aanzegging, alsook, in beginsel, voor de uitbetaling van de schadeloosstelling, tenzij dit laatste anders tussen de in- en uitlenende Werkgever schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een Werknemer voor de periode van uitlenen, aanvullende vergoedingen met de inlenende Werkgever overeenkomt, ontheft die overeenstemming de uitlenende Werkgever niet van haar verplichtingen jegens de Werknemer, tenzij anders overeengekomen.
5. De inlenende Werkgever dient de uitlenende Werkgever te vrijwaren van aansprakelijkheid in gevolge artikel 7: 658 BW.
6. De uitlenende Werkgever sluit tenminste de gebruikelijke verzekeringen, die noodzakelijk zijn om alle risico's die de Werknemer bij de inlenende Werkgever loopt, te verzekeren.

#### Toelichting bij artikel 26 lid 6

*Indien er sprake is van een uitleen middels een opschorting van het dienstverband bij de uitlenende partij als beschreven in lid 3, komt de in lid 6 genoemde verplichting aldus te liggen bij de nieuwe inlenende (tijdelijke) Werkgever.*

## **Artikel 27**

### Gunstiger bepalingen

1. Werkgevers en Werknemers hebben het recht van deze CAO ten gunste van de Werknemers afwijkende bepalingen overeen te komen.
2. Voor zover tussen Werkgevers en Werknemers arbeidsvoorwaarden zijn of worden overeengekomen, die in gunstige zin voor de Werknemer afwijken van de bepalingen vermeld in deze CAO, zijn die arbeidsvoorwaarden onverminderd van kracht.

## **Artikel 28**

### Inwerkingtreding, doorwerking, nawerking en einde van de CAO

1. Deze CAO treedt in werking per 1 juli 2020 en eindigt op 30 juni 2023 van rechtswege. Partijen hebben het recht om gedurende de looptijd van deze CAO de onderhandelingen over de lopende CAO te heropenen indien maatschappelijke omstandigheden daartoe aanleiding geven. Tevens komen Partijen overeen de onderhandelingen te heropenen indien de huidige Nederlandse competitiestructuur (vanuit de KNVB) wordt gewijzigd en aanpassing van deze CAO dientengevolge noodzakelijk blijkt of wordt geacht.
2. Op arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers die worden gesloten binnen een jaar na expiratie van deze CAO zijn de bepalingen van deze CAO nog van toepassing, tenzij aansluitend op deze CAO of binnen de genoemde periode van een jaar een nieuwe CAO wordt afgesloten die op deze arbeidsovereenkomsten van toepassing is of zal worden verklaard.
3. Op arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers gesloten gedurende de looptijd van de CAO blijven de bepalingen van deze CAO ook na expiratie van de CAO van toepassing.
4. Op arbeidsovereenkomsten gesloten gedurende een jaar na expiratie van de CAO blijven de bepalingen van deze CAO tot 1 juli 2024 van toepassing.

## Artikel 29

### Werkgeversbijdrage

De Werkgevers zullen aan de VVCS en ProProf gezamenlijk, ten behoeve van vakbondswerk in de bedrijfstak, jaarlijks een bijdrage verschaffen van € 344.792,50. Deze werkgeversbijdrage dient ieder jaar uiterlijk in de eerste week van januari aan de VVCS en ProProf betaald te zijn en zal op 1 januari 2022 worden geïndexeerd met een percentage van 3,5%.

### Toelichting bij artikel 29:

*De betaling van de werkgeversbijdrage zal geschieden door de FBO.*

FBO

VVCS

ProProf

-----  
S.F. Rossmesl  
Directeur

-----  
E. Levchenko  
Voorzitter

-----  
J.T. Andriessen  
Directeur

## Arbeidsovereenkomst contractspelers betaald voetbal

### **DE ONDERGETEKENDEN:**

De.....(rechtsvorm) .....(naam club),  
gevestigd te ....., ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de  
heer/mevr ..... (functie), en de heer / mevr.  
..... (functie), hierna te noemen: "Werkgever";

en

De heer .....  
wonende te .....  
geboren op .... / .... / 19... te .....,  
hierna te noemen: "Werknemer";

Werknemer en Werkgever hierna gezamenlijk te noemen: "Partijen".

### **IN AANMERKING NEMENDE DAT:**

- a. Partijen een arbeidsovereenkomst met elkaar wensen aan te gaan;
- b. Partijen overleg hierover hebben gevoerd en tot overeenstemming zijn gekomen;
- c. Partijen de wederzijdse rechten en verplichtingen in dezen vastleggen in het onderhavige contract.

### **ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:**

#### Artikel 1: Aanvang, duur en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Werknemer treedt in dienst bij Werkgever in de functie van contractspeler voor de duur van deze overeenkomst.

De onderhavige overeenkomst treedt in werking op .... / .... / 20.., wordt aangegaan voor bepaalde tijd tot en met 30 juni .... en eindigt van rechtswege.

of

Werknemer is met ingang van ..... / ..... / 20... in dienst bij Werkgever in de functie van contractspeler. Partijen wensen de tussen partijen bestaande en thans vigerende arbeidsovereenkomst te vervangen/verlengen door onderhavige overeenkomst.

De onderhavige overeenkomst treedt in werking op ...../...../20.., wordt aangegaan voor bepaalde tijd tot en met 30 juni .....

Artikel 2: CAO, Bijlagen

1. Op deze overeenkomst is de CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal van toepassing.
2. Door Werkgever en Werknemer voor akkoord getekende bijlagen vormen een onlosmakelijk en integraal deel van deze overeenkomst. Op het moment van ondertekening van deze overeenkomst maken de navolgende bijlagen onderdeel uit van deze overeenkomst als bedoeld in de vorige zin:
  - a. Bijlage I:
  - b. Bijlage II:
  - c. Bijlage III:

Artikel 3: Arbeidsduur

Werknemer treedt in dienst voor een volledig *of* gedeeltelijk dienstverband. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ..... uur per week.

Artikel 4: Salaris, wedstrijdpremies

1. Het bruto basissalaris per maand bedraagt € .....
2. Werknemer heeft aanspraak op een (wedstrijd)premieregeling overeenkomstig het bepaalde in bijlage.....

*of*

Werknemer heeft geen aanspraak op een premieregeling.

3. Werkgever kent aan Werknemer in verband met de ondertekening van deze overeenkomst een éénmalig hand- en tekengeld toe ten bedrage van € ..... Hierop wordt overeenkomstig het CFK-reglement 100% fondspremie ingehouden en afgedragen. De afdracht zal plaats vinden binnen de termijn die in het CFK-reglement is gesteld.

*of*

Aan Werknemer wordt geen hand- en tekengeld toegekend.

4. Betaling van het salaris en van overige door Werkgever aan Werknemer uit te betalen vergoedingen zoals vastgelegd in de onderhavige overeenkomst, zal geschieden via overboeking op een door Werknemer aan Werkgever kenbaar te maken bank- of girorekening.

Artikel 5: Algemene verplichtingen van Werkgever

1. Werkgever draagt zorg voor aanmelding ter registratie bij de KNVB van de onderhavige arbeidsovereenkomst overeenkomstig het bepaalde in het Reglement Betaald Voetbal van de KNVB.
2. Werkgever is verplicht een door partijen getekend afschrift van deze arbeidsovereenkomst aan Werknemer te overhandigen.

Artikel 6: Algemene verplichtingen van Werknemer

1. Werknemer is gehouden zich beschikbaar te stellen voor:
  - De trainingen en wedstrijden van de selectie voor het eerste elftal en de wedstrijden van het tweede elftal / beloften elftal;

*of / en*

  - De trainingen en wedstrijden van de selectie voor het eerste en tweede / beloften elftal;

*of / en*

  - De trainingen en wedstrijden van de selectie voor het eerste en tweede / beloften elftal en van de jeugdelftallen. De verplichting tot de beschikbaarstelling voor de trainingen en wedstrijden van de jeugdelftallen eindigt per de datum dat Werknemer op grond van de van toepassing zijnde reglementen van de KNVB niet langer gerechtigd is om uit te komen in de bedoelde elftallen.
2. Werknemer moet de door of namens Werkgever opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen verrichten.
3. Werknemer verplicht zich andere werkzaamheden te verrichten dan die genoemd in lid 1 van dit artikel, indien deze redelijkerwijze van hem kunnen worden gevraagd, zoals doch niet uitsluitend het op verzoek van Werkgever deelnemen aan maatschappelijke activiteiten die het aanzien van het betaald voetbal in het algemeen en van Werkgever in het bijzonder verhogen. Het aantal maal dat Werknemer zich maximaal voor maatschappelijke activiteiten per contractjaar beschikbaar zal stellen, zal overeengekomen worden met de spelersraad van Werkgever.
4. Werknemer mag behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming door Werkgever niet deelnemen aan zaalvoetbal en/of andere georganiseerde dan wel ongeorganiseerde voetbalactiviteiten.

Tevens mag door Werknemer, behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming door Werkgever, niet worden deelgenomen aan risicovolle activiteiten, zoals doch niet uitsluitend



bungeejumpen, parachutespringen en skiën, die de werkzaamheden van Werknemer voor Werkgever in gevaar kunnen brengen. Dit verbod geldt eveneens in de periode tussen de voetbalseizoenen en in vakantieperioden.

5. Werknemer zal als een goed huisvader zorgdragen voor alle door Werkgever ter beschikking gestelde zaken die Werknemer uit hoofde van zijn dienstverband bij Werkgever onder zich heeft.

#### Artikel 7: Uitlenen

1. Indien met wederzijdse instemming van Partijen Werknemer wordt uitgeleend aan een andere club in het betaalde voetbal, leggen Werkgever, Werknemer en de inlenende club de voorwaarden en gevolgen van de uitleening vast in een schriftelijke uitleenovereenkomst die door alle partijen dient te worden ondertekend.
2. Gedurende de uitleenperiode blijft de tussen Werknemer en Werkgever gesloten arbeidsovereenkomst van kracht. De uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen blijven tijdens deze uitleenperiode voortbestaan, zulks met inachtneming van het bepaalde in de uitleenovereenkomst. Van het voorgaande kan schriftelijk door Partijen worden afgeweken.
3. Werkgever moet tenminste die verzekeringen afsluiten die noodzakelijk zijn om alle risico's die de Werknemer bij de inlenende club loopt, te dekken.

#### Artikel 8: Contractspelersfonds KNVB

Werkgever kent aan Werknemer een aanspraak toe op een overbruggingsuitkering als bedoeld in de statuten en het reglement van de Stichting "Contractspelersfonds KNVB", statutair gevestigd te Zeist, zulks onder de voorwaarden als vermeld in genoemd reglement. Partijen verklaren het er voor te houden, dat ten aanzien van deze aanspraak mede van toepassing is het bepaalde in genoemd reglement. Indien Werknemer in aanmerking komt voor en gebruik maakt van de in het reglement van de Stichting "Contractspelersfonds KNVB" genoemde dispensatieregeling, vervalt de verplichting van Werkgever als bedoeld in dit artikel alsmede de verplichting als genoemd in artikel 4 lid 3 van deze overeenkomst (indien hand- en tekengeld wordt toegekend).

#### Artikel 9: Toepasselijk recht en forumkeuze

1. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.
2. Alle geschillen die naar aanleiding van of in verband met deze overeenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer ontstaan, zullen met uitsluiting van de gewone rechterlijke macht ter beslissing worden onderworpen aan de Arbitragecommissie van de KNVB, zoals voorgeschreven in de statuten en reglementen van de KNVB.

Artikel 10: Intermediair

1. Bij de totstandkoming van de onderhavige overeenkomst heeft:  
.....(naam geregistreeerde intermediair) de belangen van Werknemer behartigd.  
..... (handtekening geregistreeerde intermediair)

*of*

Bij de totstandkoming van de onderhavige overeenkomst heeft de Werknemer geen gebruik gemaakt van een geregistreeerde intermediair.

2. Bij de totstandkoming van de onderhavige overeenkomst heeft:  
.....(naam geregistreeerde intermediair) de belangen van Werkgever behartigd.  
..... (handtekening geregistreeerde intermediair)

*of*

Bij de totstandkoming van de onderhavige overeenkomst heeft Werkgever geen gebruik gemaakt van een geregistreeerde intermediair.

Aldus overeengekomen en in drievoud opgemaakt en getekend op .....20..., te..... .

.....  
[Werkgever]

.....  
[Werknemer]