

Collectieve Arbeidsovereenkomst Stichting p4sports

01-09-2013 t/m 31-8-2015

Aldus overeengekomen op 28-08-2013 te Utrecht:

Partij ter ene zijde

Stichting p4sports te Zeewolde

Partij ter andere zijde

FNV Sport te Utrecht

Inhoudsopgave Collectieve Arbeidsovereenkomst Stichting p4sports

01-09-2013 t/m 31-08-2015

Inhoud

PREAMBULE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST STICHTING P4SPORTS.....	4
ALGEMEEN	4
ARBEID EN GEZONDHEID.....	4
HOOFDSTUK I: PARTIJEN	6
HOOFDSTUK II: WERKINGSSFEER EN DEFINITIES	6
ARTIKEL 1 DEFINITIES	6
ARTIKEL 2 VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN	7
HOOFDSTUK III: ARBEIDSCONTRACT	7
ARTIKEL 3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	7
ARTIKEL 4 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	8
ARTIKEL 5 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG	8
ARTIKEL 6 NEVENWERKZAAMHEDEN	9
ARTIKEL 7 ARBEIDSDUUR EN WERKZAAMHEDEN.....	9
ARTIKEL 8 SEKSUELE INTIMIDATIE	10
HOOFDSTUK IV: INKOMEN, VERLOF EN VERGOEDINGEN	10
ARTIKEL 9 SALARIËRING	10
ARTIKEL 10 REGELING OVERUREN EN MEERUREN.....	10
ARTIKEL 11 FEESTDAGEN.....	11
ARTIKEL 12 ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	11
ARTIKEL 13 BIJZONDER VERLOF.....	12
ARTIKEL 14 CALAMITEITEN EN ZORGVERLOF.....	13
ARTIKEL 15 VAKANTIE	13
ARTIKEL 16 VAKANTIETOESLAG	14
ARTIKEL 17 WOON- WERKVERKEER.....	15
ARTIKEL 18 VERHUIKOSTENVERGOEDING	15
ARTIKEL 19 UITKERING BIJ OVERLIJDEN	15
HOOFDSTUK V: ARBEIDSVERHOUDINGEN	15

ARTIKEL 20 CONFLICTRESOLUTIE.....	15
ARTIKEL 21 REORGANISATIES.....	15
ARTIKEL 22 WERKGEVERSBIJDRAGE	15
ARTIKEL 23 SCHORSING EN OP NON-ACTIEFSTELLING	16
ARTIKEL 24 REGELING VAKBONDSCONTRIBUTIE	17
HOOFDSTUK VI: SLOTBEPALINGEN	17
ARTIKEL 25 DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	17
BIJLAGE I: WERKGEVERSAANSPRAKELIJKHEID VOOR SCHADE	18

Preambule Collectieve Arbeidsovereenkomst Stichting p4sports 01-09-2013

Algemeen

In november 2012 zijn CAO-partijen nader tot elkaar gekomen om de mogelijkheden tot het opstellen van een eigen Bedrijfs-CAO te bespreken. Vervolgens zijn CAO-partijen tot een vergelijk gekomen van beider intenties en wensen. Op basis daarvan is deze CAO tot stand gekomen. In deze CAO zijn de rechten beschreven van alle werknemers van stichting p4sports.

Stichting p4sports is werkzaam als dienstverlener voor sportverenigingen en andere partijen in de sport.

CAO-partijen hebben beiden onderkend dat een nieuwe CAO een opstartfase nodig heeft waarin regelmatige evaluatie deel uitmaakt van het traject waarin deze CAO en haar werking worden verbeterd. De initiële werking van deze CAO zal anderhalf jaar betreffen. In deze anderhalf jaar zullen CAO-partijen elk kwartaal met elkaar de werking, de voorwaarden en de mogelijke problematieken met elkaar bespreken. Vanuit deze uitgangspositie zullen CAO-partijen aan het einde van de looptijd van deze CAO nader met elkaar in overleg treden over het verbeteren en aanpassen van deze CAO. Het uiteindelijke doel van deze evaluaties betreft het voortzetten van deze CAO ter bescherming van de rechten van werknemers binnen Stichting p4sports.

Partijen hebben voorts jegens elkaar de intentie uitgesproken om de werking van deze CAO regelmatig te evalueren. Daartoe zal elk kwartaal door partijen onderling overleg gevoerd worden. Op basis van deze overleggen zal aan het einde van de looptijd van de CAO overleg gevoerd worden over mogelijke aanpassingen en verbeteringen aan de CAO.

Arbeid en gezondheid

CAO-partijen zijn overeengekomen dat de werkgeversverplichtingen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en verzuimbeleid bijzondere aandacht verdienen. In dat kader zijn een aantal afspraken gemaakt die er toe moeten leiden, dat enerzijds de wettelijke richtlijnen optimaal worden nagekomen en anderzijds arbeidsongeschiktheid tot het uiterste wordt beperkt en de beschikbare re-integratiemogelijkheden maximaal worden benut.

CAO partijen realiseren zich dat de materieel werkgevers een cruciale rol spelen; partijen spreken derhalve dan ook af dat ten behoeve van de noodzakelijke implementatie van de ARBO wetgeving binnen de sportverenigingen, in het bijzonder de Risico Inventarisatie en Evaluatie, gezamenlijk de volgende inspanningen zullen worden geleverd.

1. Preventie

- a. In een Risico-inventarisatie en Evaluatie zal de materieel werkgever vastleggen welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. De CAO-partijen bevelen aan bedoelde risico's vast te leggen in de door hen vastgestelde branchespecifieke Risico-inventarisatie en Evaluatie.
- b. In een Plan van Aanpak, welke deel uitmaakt van de Risico-inventarisatie en Evaluatie, zal door de materieel werkgever 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 aan de Algemene Ledenvergadering van de materieel werkgever.
- c. De materieel werkgever zal via de formeel werkgever een spreekuur van de Arbodienst aanbieden waarvan werknemers gebruik kunnen maken bij (arbeidsgerelateerde) gezondheidsklachten die niet direct tot ziekteverzuim leiden.

2. Verzuimbegeleiding

- a. In geval van arbeidsongeschiktheid en indien langdurig ziekteverzuim wordt verwacht, zal de formeel werkgever, in en ná overleg met de materieel werkgever, er voor zorg dragen dat er een gesprek tussen de ARBO -arts en de betrokken werknemer plaatsvindt.
- b. De formeel werkgever zal de ziekteverzuimvoorschriften aan alle werknemers bekendmaken. Deze ziekteverzuimvoorschriften (en eventuele wijzigingen daarin) worden vastgesteld door de CAO partijen.

3. Re-integratie

- a. Tijdens het re-integratie proces van de werknemer is de materieel werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie, ook als dat technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie vereist. Wettelijke mogelijkheden zullen daarbij maximaal worden benut. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de materieel werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen de organisatie.
- b. Indien de materieel werkgever aannemelijk kan maken waarom er geen andere functie voor de betrokken werknemer in aanmerking komt, of een geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken en/of aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen, zal het door de materieel en formeel werkgever en werknemer op te stellen plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten de organisatie van de materieel werkgever, maar beperkt tot de organisaties van de materieel werkgevers waarmee de formeel werkgever een overeenkomst heeft.

4. Wet WIA

- a. Indien naar het oordeel van het UWV is voldaan aan hetgeen van de formeel werkgever in dit kader wordt verwacht, mag de formeel werkgever, ná de termijn waarover de formeel werkgever op grond van 7:629 BW verplicht is loon door te betalen (104 weken) en ná toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst beëindigen.

Hoofdstuk I: Partijen

Tussen de ondergetekenden:

stichting p4sports te Zeewolde

als partij ter ene zijde

en FNV Sport te Utrecht,

als partij ter andere zijde (tezamen "CAO-partijen"),

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Hoofdstuk II: Werkingssfeer en definities

- De in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden dienen door de afzonderlijke werkgevers te worden toegepast op de bij hen in dienst zijnde werknemers, voor zover die werknemers voldoen aan de in artikel 1, sub e genoemde definitie.
- De in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden zijn bindend voor partijen in die zin dat betere arbeidsvoorwaarden tussen afzonderlijke werkgever en werknemer mogen worden overeengekomen. De bij de CAO betrokken werknemersorganisatie zal niet bij afzonderlijke werkgevers betere voorwaarden in het kader van deze CAO trachten te bewerkstelligen.
- Bij een werkgever toegepaste regelingen, die in, voor de werknemer gunstige zin, afwijken van het overeenkomstig bepaalde in deze CAO worden door deze CAO niet aangetast, mits de werknemer vóór 1 september 2013 recht had op deze betere regeling.
- Voor werknemers die op of na 1 september 2013 in dienst treden van de werkgever, is de werkgever niet verplicht de gunstiger regeling(en) als vorenbedoeld toe te passen.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Formeel werkgever : stichting p4sports. Daar, waar in deze CAO gesproken wordt over de werkgever, worden zowel formeel als materieel werkgever bedoeld, tenzij in het betreffend artikel één van beide expliciet wordt genoemd of uitgesloten.
- b. Formeel werkgeverschap : Toezicht houden op en uitvoering c.q. naleving van het sociaal verzekeringsrecht en de arbeidsrechtelijke afspraken tussen de lokale sportvereniging c.q. sportorganisatie en haar werknemer(s).
- c. Materiële werkgever : De lokale sportorganisatie waar de werknemer zijn feitelijke werkzaamheden verricht. De lokale sportorganisatie heeft het formele werkgeverschap uitbesteed aan de in definitie a genoemde organisatie.
- d. Materieel werkgeverschap : Feitelijke en inhoudelijke begeleiding van de werkzaamheden van de bij de lokale sportvereniging c.q. sportorganisatie werkzame werknemer(s). De lokale sportvereniging c.q. sportorganisatie heeft het formeel werkgeverschap uitbesteed aan de in definitie a genoemde organisatie. Daar, waar in deze CAO gesproken wordt over de werkgever, worden zowel formeel als materieel werkgever bedoeld, tenzij in het betreffend artikel één van beide expliciet wordt genoemd of uitgesloten.
- e. Werknemer : Iedere werknemer (m/v) die bij een lokale sportvereniging c.q. sportorganisatie zijn/haar werkzaamheden verricht.
- f. Vakvereniging : FNV – Sport.
- g. Maand : Een kalendermaand.
- h. Week : Een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.
- i. Rooster : Een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en onderbreken.
- j. Normale arbeidsduur : Gemiddeld 40 uur per week bij voltijd dienstverband op jaarbasis.

- k. Deeltijd : Van een deeltijd dienstverband is sprake wanneer het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren per week op jaarbasis minder bedraagt dan 40. Voor deeltijdwerk is deze CAO onverkort van toepassing.
- l. Overuren : De uren die de werknemer in opdracht van de materieel werkgever meer werkt dan de normale arbeidsduur van 40 uur per week.
- m. Meeruren : De uren die de deeltijdwerknemer in opdracht van de materieel werkgever meer werkt dan de met hem/haar overeengekomen arbeidsduur tot de normale arbeidsduur van 40 uur per week.
- n. Jaarsalaris: Bruto salaris per jaar, blijkend uit de verzamelloonstaat van de formeel werkgever.
- o. Maandsalaris : Bruto salaris dat conform de arbeidsovereenkomst per maand wordt verdiend en uitbetaald.
- p. Medezeggenschapsorgaan : De ondernemingsraad (OR of COR) als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden of, bij gebreke daarvan, de personeelsvertegenwoordiging (PVT) bij de materieel werkgever.
- q. W.O.R. : Wet op de Ondernemingsraden.
- r. B.W. : Burgerlijk Wetboek.
- s. Personeelsvertegenwoordiging : Als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- u. Vakantiejaar : Kalenderjaar.
- t. Echtgenoot / echtgenote, partner : Hiermede worden in deze CAO bedoeld echtgenoot/echtgenote en worden in deze CAO gelijk gesteld met "niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat, een en ander voor zover vastgelegd bij notariële akte. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien."

Artikel 2 Verplichtingen van partijen

Partijen verplichten zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar letter en geest na te komen en gedurende de duur van deze overeenkomst geen actie te zullen toepassen, toepassing daarvan te zullen bevorderen, te voeren of te steunen, ook niet van derden, welke ten doel heeft anders dan door middel van overleg wijziging te brengen in het bepaalde in deze overeenkomst, dan wel deze overeenkomst te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen in artikel 25.

Hoofdstuk III: Arbeidscontract

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is gehouden deze CAO te goeder trouw na te komen.
2. De formele werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze CAO overeenkomst bepaalde, tenzij schriftelijk voor de werknemer een gunstiger regeling is overeengekomen.
3. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van arbeidsduur, geslacht of anderszins tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.
4. Indien de CAO wordt gewijzigd zal de formele werkgever een aangepast exemplaar of de nota van wijzigingen op de CAO aan de werknemers ter beschikking stellen.
5. De materieel werkgever zal rekening houden met de taak en de positie van het medezeggenschapsorgaan overeenkomstig de Wet op de Ondernemingsraden.
6. De materieel werkgever kan een vergoeding woon-werkverkeer verlenen overeenkomstig de in artikel 17 van deze CAO opgenomen regeling.
7. De formeel werkgever is gehouden de materiële werkgever te verplichten deze CAO na te leven, voor zover van toepassing.

8. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Re-integratie Arbeidsgehandicapten zal de materieel werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling waar mogelijk gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de organisatie van de materieel werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de materieel werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in zijn functie ter kennis is gekomen.
4. De werknemer is verplicht zich aan de voor de werknemers van het bedrijf gebruikelijke medische onderzoeken te onderwerpen. De kosten van deze onderzoeken komen steeds ten laste van de materieel werkgever.

Artikel 5 Indiensttreding en ontslag

De werkgever en werknemer zullen bij aanstelling de arbeidsovereenkomst waarbij deze CAO van toepassing wordt verklaard, in drievoud ondertekenen, van welke overeenkomst iedere partij een exemplaar ontvangt. De werknemer ontvangt tevens een exemplaar van de CAO.

1. In de arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen:
 - a. de naam, voornamen;
 - b. de standplaats;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie bij aanvang van het dienstverband, alsmede de aanduiding "voltijd dienstverband", indien de functie de normale arbeidsduur vergt, dan wel de aanduiding van de overeengekomen individuele arbeidsduur indien sprake is van een deeltijd dienstverband;
 - e. een eventuele proeftijd met inachtneming van artikel 652 BW;
 - f. welke van de in lid 2 van dit artikel genoemde dienstverbanden van toepassing is;
 - g. het maandsalaris;
 - h. eventuele bijzondere en of van deze CAO afwijkende voorwaarden welke op het dienstverband van toepassing zijn.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt het dienstverband aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.
3. Het dienstverband eindigt voor werknemers:
 - a. voor onbepaalde tijd in dienst conform de wettelijke bepalingen die op de aangeane arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn.
 - b. voor een bepaalde tijd in dienst, met inachtneming van de wettelijke bepalingen m.b.t. ontslag op staande voet en de proeftijd, neemt het dienstverband een einde op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel van rechtswege wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door gebruik aangegeven.
4. Vanaf de dag dat tussen partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar, met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, hebben opgevolgd en een periode van 60 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden en waarbij gedurende deze periode de werknemer steeds bij dezelfde materiële werkgever is tewerkgesteld, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd, dan wel:

- b. meer dan 8 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden en waarbij de werknemer binnen de in lid 4 sub a genoemde periode van 60 maanden steeds bij dezelfde materiële werkgever is tewerkgesteld, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
5. De arbeidsovereenkomst wordt slechts dan van kracht wanneer ondertekening van de onderliggende inleenovereenkomst tussen de formeel werkgever en de materieel werkgever heeft plaatsgevonden.
6. Artikel 7:667 lid 4 en 5 van het Burgerlijk Wetboek zijn niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan met een andere materieel werkgever.
7. Het bepaalde in artikel 670, eerste lid, B.W. (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, welke voor een bepaalde tijd in dienst zijn, alsmede voor werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, niet van toepassing.
8. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
9. Indien in afwijking van het in lid 7 van dit artikel bepaalde het dienstverband wordt voortgezet, dan wel werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en ouder in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van een maand gelden.
10. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer kan na 2 jaren onafgebroken arbeidsongeschiktheid van de werknemer verbroken worden na verkregen toestemming van het UWV.

Artikel 6 Nevenwerkzaamheden

1. Indien de werknemer met een dienstverband dat is aangegaan voor minimaal 50% van de normale arbeidsduur, voornemens is tegen betaling werkzaamheden voor derden te gaan verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te gaan voeren, dient hij dit vooraf schriftelijk aan de materieel werkgever te melden.
2. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen onbetaalde nevenfuncties binnen de sector sport te gaan verrichten.
3. Indien deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van zijn functie kunnen worden beschouwd, dient de werkgever binnen één maand na verzending van bedoelde kennisgeving de werknemer schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting van deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan op bezwaren stuit.
4. Indien de werkgever niet binnen 1 maand antwoord geeft op de kennisgeving van de werknemer aangaande (on)gehonoreerde nevenfuncties, worden geen bezwaren van werkgeverszijde verondersteld.
5. De werkgever is verplicht de werknemer te horen alvorens een beslissing te nemen over een mogelijke schriftelijke berichtgeving met bezwaren als bedoeld in lid 3.

Artikel 7 Arbeidsduur en werkzaamheden

1. De materieel werkgever stelt de werktijden, na overleg met de werknemer, vast.
2. Indien de werktijden bij rooster worden vastgesteld, dient de materieel werkgever de dagen waarop gewerkt moet worden zo spoedig mogelijk met inachtneming van artikel 4 lid 2 van de Arbeidstijdenwet ter kennis te brengen van de betrokken werknemer. Daarbij zijn materieel werkgever en werknemer er zich van bewust dat op korte termijn wijzigingen in het rooster noodzakelijk kunnen zijn in verband met calamiteiten en/of onvoorziene omstandigheden, waarbij bij dit laatste vooral gedacht moet worden aan afgelastingen en weersomstandigheden.
3. Indien het belang van de organisatie zich daartegen niet verzet en binnen de bestaande mogelijkheden zal de materieel werkgever op verzoek van de werknemer deze in de gelegenheid stellen om ten behoeve van zorgtaken extra verlof op te nemen. Jaarlijks kunnen

materieel werkgever en werknemer afspraken maken over de wijze waarop dit verlof opgebouwd c.q. gecompenseerd zal worden.

4. De invulling van de normale arbeidsduur van 40 uur per week gemiddeld bij een voltijds dienstverband vindt plaats binnen de volgende bandbreedtes: minimaal 7 uur per dag en minimaal 35 uur per week en maximaal 9 uur per dag en maximaal 45 uur per week waarbij een maximum geldt van gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken.
5. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidsduur.
6. In dagdienst wordt als regel gewerkt op de eerste vijf dagen van de week tussen 07.00 en 23.00 uur
7. Indien de aard van de functie met zich meebrengt dat ook het werken op zaterdag en zondag als normaal kan worden aangeduid, geldt, in afwijking van het in lid 6 bepaalde, dat op alle dagen van de week kan worden gewerkt tussen 07.00 en 23.00 uur.
8. De werknemer is in bijzondere gevallen ook gehouden buiten de op het rooster aangegeven uren arbeid te verrichten.
9. Aan een verzoek van een werknemer om vermindering van zijn arbeidsduur binnen de eigen functie, is de materieel werkgever verplicht tegemoet te komen. Indien het verzoek van de werknemer naar oordeel van de materieel werkgever vanwege zwaarwegende bedrijfs – of dienstbelangen niet gehonoreerd kan worden, zal de materieel werkgever de werknemer hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennis stellen.

Artikel 8 Seksuele intimidatie

De materieel werkgever ziet toe op naleving van de bepalingen die ter zake zijn opgenomen in het model NOC*NSF.

Hoofdstuk IV: Inkomen, verlof en vergoedingen

Artikel 9 Salariëring

Stichting p4sports werkt vanuit de klantbasis met een totaalprijs. Dit houdt in dat de klant het budget aangeeft voor de indienstneming van sportkader ten behoeve van haar organisatie. Op basis van deze totaalprijs wordt het loon berekend, maar ook alle bijkomende werkgeverskosten en kosten ter vervulling van vergoedingen en bijdragen voor werknemers. Het budget wordt opgedeeld om ervoor te zorgen dat er duidelijkheid ontstaat omtrent de te betalen loonsommen en de totale kosten voor de materieel werkgever.

Deze berekening moet conform de wettelijke bepalingen omtrent minimumloon en de afdracht van premies en werkgeversbijdragen zijn. Voorts draagt de formeel werkgever zorg voor een goede afhandeling van de administratieve vereisten, conforme uitbetaling aan de werknemer en verslaglegging aan de werknemer en materieel werkgever.

Artikel 10 Regeling Overuren en meeruren

1. Uren ten gevolge van overuren en meeruren worden in tijd gecompenseerd of in geld vergoed; in beginsel zal een compensatie in tijd worden toegekend. Indien de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de materieel werkgever verzetten tegen een compensatie in tijd, wordt een vergoeding in geld toegekend.
2. De compensatie in tijd van de uren ten gevolge van overuren en meeruren opgebouwd in een vastgestelde periode van maximaal 12 maanden dient binnen diezelfde periode van 12 maanden plaats te vinden.
3. Indien de compensatie in tijd niet heeft plaatsgevonden binnen de in lid 2 genoemde periode van 12 maanden, zal een compensatie in geld worden toegekend in de daaropvolgende maand.

4. Indien over de in lid 2 genoemde periode het structureel meeruren 20% of meer bedraagt van de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur te boven gaat, zal op verzoek van de werknemer de omvang van de overeengekomen arbeidsduur worden verhoogd met de omvang van het meeruren.
5. Onder structureel meeruren wordt niet verstaan: werkzaamheden ten behoeve van evenementen, projecten en vervanging wegens ziekte.
6. Aan de werknemer kan een verplichting tot overuren of meeruren worden opgelegd tot maximaal 6 uur per week en 45 uur per kwartaal.
7. Aan werknemers jonger dan 18 jaar en ouder dan 60 jaar zal op hun verzoek geen overuren of meeruren worden opgedragen.

Artikel 11 Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Goede Vrijdag en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag.
2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij de aard van de functie met zich meebrengt dat ook het werken op feestdagen als normaal kan worden aangeduid.
3. Indien op een feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het salaris doorbetaald.

Artikel 12 Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer door arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de wettelijke bepalingen, voor zover hierna niet anders is bepaald
2. Aan de werknemer wiens dienstverband ten minste 2 maanden heeft geduurd, zal zolang het dienstverband voortduurt, doch maximaal twee jaar (104 weken), het maandsalaris tot maximaal 70% van het brutoloon worden doorbetaald met inachtneming van 2 wachtdagen per ziektegeval¹.
3. Indien de in lid 2 van dit artikel bedoelde werknemer op al dan niet op therapeutische basis werkzaamheden verricht, ontvangt deze werknemer de krachtens lid 1 van artikel 7:629 BW verplichte betaling van 70% van het maandsalaris en een aanvulling door de werkgever tot 100% van zijn gewerkte uren.
4. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvullingen door de werkgever worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en –aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a) Door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b) Arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek, waarover hij in het kader van een functieaanstelling valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist heeft uitgevoerd;
 - c) Zijn genezing belemmert of vertraagt;
 - d) Zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
6. Als er sprake is van een volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, dient de desbetreffende medewerker desgevraagd mee te werken aan een Wia-aanvraag in het kader van een verkorte wachttijd.
7. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling wordt beëindigd, wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en wordt niet toegekend aan werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en ouder.
8. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde en door hem verstrekte (aanvullende) uitkeringen te weigeren, stop te zetten dan wel in te trekken en terug te vorderen indien door de werknemer:

¹ Bij zwangerschaps- en bevallingsverlof geldt geen wachtdag en wordt 100% van het loon doorbetaald.

- a. misbruik wordt gemaakt van deze voorzieningen;
 - b. de controlevoorschriften zoals deze bij de werkgever zijn vastgesteld, worden overtreden.
9. In de volgende gevallen is de in lid 2 bedoelde loondoorbetaling niet verschuldigd:
- i. voor zover de werknemer ter zake van zijn ziekte, jegens derden, een vordering tot schadevergoeding wegens derving van inkomen kan doen gelden. Draagt de werknemer deze vordering over aan de werkgever, dan zal deze de werknemer voorschotten verstrekken ter hoogte van de loondoorbetaling. Deze voorschotten zullen worden verrekend met de ter zake de vordering geïnde bedragen;
 - ii. indien aan de betrokken werknemer door het desbetreffende uitvoeringsorgaan de wettelijke uitkering wordt geweigerd;
 - iii. indien de loondoorbetaling in mindering wordt gebracht op de uitkering; en
 - iv. indien het dienstverband is verbroken.
10. Na een arbeidsongeschiktheid van twee jaar kan de werkgever het dienstverband beëindigen.

Artikel 13 Bijzonder Verlof

Met uitsluiting, voor zover is toegestaan, van het anders en overigens in artikel 4:1 WA&Z (Wet Arbeid & Zorg) bepaalde geldt het volgende:

1. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandsalaris doorbetaald, mits hij ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de materieel werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind, pleeg- of aangetrouwd kind van de werknemer, alsmede bij overlijden van één zijner ouders of stief-/pleegouders;
 - b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van de niet onder a. genoemde kinderen. Indien de werknemer belast is met de begrafenis zal het bijzonder verlof worden uitgebreid tot 4 dagen;
 - c. gedurende de dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders der echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters. Indien de werknemer belast is met de begrafenis/crematie zal het bijzonder verlof worden uitgebreid tot 4 dagen.
 - d. gedurende de dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende vier dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende drie dagen;
 - e. gedurende de dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - f. gedurende de dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - g. gedurende twee dagen of diensten bij bevalling van de echtgenote. Deze regeling is ook van toepassing bij adoptie;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
 - i. gedurende één dag of dienst bij het 10-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - j. gedurende ten hoogste twee dagen per jaar ter viering van een godsdienstige niet christelijke feestdag;
 - k. gedurende twee dagen of diensten maximaal eenmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;

- l. leden van de vakbond hebben recht op maximaal 10 dagen per jaar verlof voor het bijwonen van door de vakvereniging uitgeschreven ledenvergaderingen, vergaderingen van bedrijfsledengroepen, cursussen of activiteiten in het kader van het vakverenigingskaderwerk.
2. Valt de gebeurtenis als bedoeld in lid 1 niet op een voor de werknemer ingeroosterde werkdag, dan bestaat geen aanspraak op vervangende vrije tijd.
3. Indien het bijwonen van een van een onder lid 1m. genoemde activiteiten de continuïteit van de werkzaamheden in gevaar brengt, mag de materieel werkgever toestemming weigeren. Hij doet hiervan terstond mededeling aan de organiserende vakvereniging.
4. Bij toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt onder echtgenoot/echtgenote mede verstaan de partner met wie de werknemer een samenleving middels een notariële akte heeft vastgelegd.
5. De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in artikel 6:1 WA&Z zal dit tijdig, doch in ieder geval uiterlijk 2 maanden voor ingangsdatum van het verlof, schriftelijk aan de werkgever mededelen.

Artikel 14 Calamiteiten en zorgverlof

1. Op grond van artikel 5:1 WA&Z heeft de werknemer recht op zorgverlof.
2. Bij het samenvallen van calamiteitenverlof en zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na een dag.
3. In het geval van bijzondere omstandigheden en binnen de kaders van redelijkheid en billijkheid kan de materieel werkgever de kring van zorgbehoefte personen uitbreiden met personen uit de directe omgeving van de werknemer.

Artikel 15 Vakantie

1.
 - a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van salaris van 20 dagen (op jaarbasis overeenkomend met 160 uur).
 - b. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de materieel werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van lid 2.
2. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
3.
 - a. De vakantiedagen worden geacht te worden opgenomen tijdens de plaatselijk geldende schoolvakanties en/of in periodes waarin geen trainingen worden gegeven. Een en ander uitsluitend in overleg met en na goedkeuring van de materieel werkgever.
 - b. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een aangewezen dag als bedoeld in lid 4 van dit artikel, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de materieel werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantiedagen te doen opnemen.
4.
 - a. De materieel werkgever mag van de vakantiedagen er 4 aanwijzen in de jaren dat tussen Kerstmis en Nieuwjaar 4 werkdagen vallen; in andere jaren mogen dat maximaal 3 dagen zijn.
 - b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van de organisatie zich hiertegen naar het oordeel van de materieel werkgever verzetten.
5.
 - a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - i. ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;

- ii. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
 - iii. het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
 - iv. het met toestemming van de materieel werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - v. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - vi. zwangerschap of bevalling In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
6. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 2 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 7.
 - a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 5 sub b onder i gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien het geval bedoeld in lid 5 sub b onder i zich voordoet tijdens een vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, niet als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of ongevallenverzekering een uitkering over die dagen heeft ontvangen.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de materieel werkgever overeenkomstig de wensen van de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
 8.
 - a. Bij het eindigen 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.
 - b. Teveel genoten vakantie wordt met het salaris verrekend.
 9. De materieel werkgever stelt een werknemer in staat twee dagen per jaar op te nemen ter viering van een godsdienstige niet-christelijke feestdag, waarbij de materieel werkgever zich niet kan beroepen op zwaarwichtige redenen.
 10. Vakantierechten welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak erop is ontstaan, vervallen
 11. Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 7 sub a bedoelde geval en in geval van bovenwettelijke vakantiedagen nimmer worden vervangen door een vergoeding in geld.

Artikel 16 Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op vakantietoeslag ten bedrage van 8% van zijn bruto jaarsalaris. De referteperiode voor de vakantietoeslag loopt van 1 juni van het direct voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het uitkerende jaar. De vakantietoeslag wordt maandelijks tezamen met het salaris uitbetaald.
2. De werknemer die op 31 mei nog geen vol jaar in dienst in geweest of wiens dienstverband eindigt voor 31 mei, ontvangt de vakantietoeslag naar evenredigheid over de referteperiode. In de vakantietoeslag zijn begrepen de eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 17 Woon- werkverkeer

1. De materieel werkgever kan een reiskostenregeling "vergoeding reiskosten woon-werkverkeer en/of werkverkeer" vaststellen.
2. De hoogte van de vergoeding per kilometer is nimmer hoger als de fiscaal vastgestelde maximale onbelaste vergoeding.

Artikel 18 Verhuiskostenvergoeding

De materieel werkgever zal voor een door haar verplicht gestelde verhuizing een verhuiskostenregeling toepassen binnen de conform verplaatsingskostenbesluit 1989 vastgestelde belastingvrije bedragen.

Artikel 19 Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend maandsalaris over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus één daaropvolgende kalendermaand.
2. Op dit bedrag wordt door de formeel werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de WAZ / WAJONG en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
3. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de echtgenoot/echtgenote;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden:
 - i. de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - ii. de minderjarige pleegkinderen die langdurig als eigen kinderen zijn opgevoed.
4. Onder laatstelijk rechtens toekomend maandsalaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandsalaris.
5. Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Hoofdstuk V: Arbeidsverhoudingen

Artikel 20 Conflictresolutie

Op het moment dat tussen de bij deze cao betrokken partijen een verschil van inzicht bestaat over de uitleg van of interpretatie van een cao-artikel, dan treden cao-partijen in onderling overleg. Het doel hiervan is om in goed overleg tot een voor alle partijen aanvaardbare oplossing te komen. Mocht dit onverhoopt niet lukken dan kunnen partijen een zwaarwegend advies vragen bij een extern adviseur. Deze adviseur wordt gezamenlijk door cao-partijen aangewezen. Deze extern adviseur zal zwaarwegend, al dan niet bindend, adviseren.

Artikel 21 Reorganisaties

In geval van fusie of opheffing van de formele werkgever of ingeval van ingrijpende wijzigingen in de personeelsbezetting van de onder deze CAO vallende werknemers, dient de formele werkgever de sociale gevolgen te betrekken bij zijn beslissing. De vakverenigingen en het medezeggenschapsorgaan en de werknemers zullen tijdig over de voorgenomen beslissing worden ingelicht. Met de vakverenigingen zal overleg worden gepleegd over de uit de voorgenomen beslissing voortvloeiende sociale gevolgen.

Artikel 22 Werkgeversbijdrage

1. Voor de werknemers met een dienstverband van gemiddeld meer dan 6 uur per week geldt een bijdrage van € 10,00 per werknemer met een maximum van € 15.000,00 per jaar voor de formele werkgever. Als peildatum voor de vaststelling van het aantal werknemers met een dienstverband van meer dan gemiddeld 6 uur per week wordt 1 januari van het kalenderjaar gehanteerd.

Artikel 23 Schorsing en op non-actiefstelling

Zowel de materieel werkgever (de lokale sportorganisatie) als de werknemer dienen de formeel werkgever in een vroegtijdig stadium op de hoogte te brengen van een (eventuele) conflictsituatie, bij voorkeur vóórdat de materieel werkgever tot schorsing of non-actief stelling is overgegaan. Van de formeel werkgever mag een actieve rol worden verwacht. In en na overleg tussen materieel werkgever en de formeel werkgever, zal de formeel werkgever zorgdragen voor de afhandeling van de formaliteiten.

Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste 6 kalenderweken schorsen, indien het vermoeden bestaat dat een dringende reden in de zin van artikel 677 en 678 BW aanwezig is om een werknemer op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Deze termijn kan ten hoogste eenmaal met dezelfde termijn worden verlengd.
2. Het besluit tot schorsing, alsmede het besluit tot verlenging ervan, wordt door de werkgever terstond aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen die tot de schorsing c.q. verlenging ervan aanleiding hebben gegeven. Een dergelijk besluit dient zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk en gemotiveerd door de werkgever aan de werknemer bevestigd te worden.
3. Omtrent het voornemen tot schorsing zal de werkgever alvorens daartoe over te gaan de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De werknemer heeft het recht zich te doen bijstaan door een raadsman.
4. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer recht op salaris.
5. Blijkt de schorsing ongegrond te zijn, dan zal de werknemer door de werkgever worden gerehabiliteerd, hetgeen schriftelijk aan de werknemer zal worden meegedeeld of bevestigd.
6. De werknemer kan de werkgever verzoeken het bepaalde in lid 5 van dit artikel ook ten aanzien van derden die door de werkgever op de hoogte zijn gesteld toe te passen, welk verzoek de werkgever verplicht is in te willigen.
7. Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van zijn rehabilitatie indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist blijkt te zijn, kunnen voor de werknemer grond opleveren voor onmiddellijke beëindiging als bedoeld in artikel 679 BW.

Op non-actiefstelling

8. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 6 kalenderweken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaken dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan eenmaal met dezelfde periode worden verlengd.
9. Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging hiervan wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
10. Na het verstrijken van de in lid 8 bedoelde periode van zes respectievelijk twaalf weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd dan wel de burgerlijke rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, gehoord de werknemer, de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
11. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
12. De werkgever is gehouden gedurende de in het eerste lid bedoelde periode(n) van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden wederom voortgang te doen vinden.
13. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 24 Regeling vakbondscontributie

Indien de werknemer daar schriftelijk om verzoekt, zal de werkgever binnen de grenzen van de fiscale wetgeving eenmaal per jaar het verzoek van de werknemer inwilligen om zijn bruto maandloon, dan wel een ander bruto loonbestanddeel, te verlagen in ruil voor een vergoeding gelijk aan de door de werknemer in datzelfde jaar betaalde vakbondscontributie. Deze verplichting van de werkgever geldt alleen, indien:

- a) het de vakbondscontributie betreft van FNV Sport;
- b) de werknemer een bewijs van betaling van de contributie aan de werkgever overlegt; en
- c) de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt.

Hoofdstuk VI: Slotbepalingen

Artikel 25 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

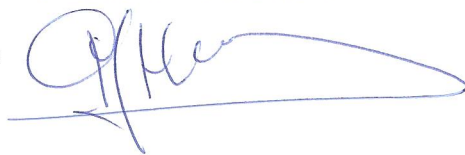
1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 01-09-2013 en eindigt 31-08-2015 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.
2. Na het verstrijken van de einddatum van deze CAO blijven alle daarin opgenomen rechten en verplichtingen onverminderd van kracht gedurende ten hoogste 12 maanden, behoudens het geval dat partijen binnen deze termijn overeenstemming hebben bereikt over een nieuwe CAO.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

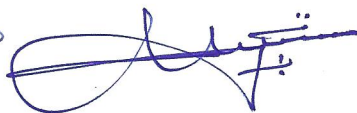
Partij ter ene zijde :

Stichting **p4sports** te Zeewolde

F. van Nunen



G.E.L. HUTTEN



Partij ter andere zijde:

FNV Sport te Utrecht

S. Wesdorp, 26-08-2013



BIJLAGE I: Werkgeversaansprakelijkheid voor schade

Op grond van het bepaalde in de artikelen 162 en 170 BW wordt iedere formele werkgever aanbevolen zich voor zijn eigen wettelijke aansprakelijkheid te verzekeren.

Kijk voor meer informatie op:

www.fnvspor.nl
