

CAO (assistent-)scheidsrechters betaald voetbal

1 juli 2016 – 30 juni 2021

Aldus overeengekomen en ondertekend te Zeist:

Partij ter ener zijde:

Partij ter andere zijde

Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond

Belangenvereniging Scheidsrechters Betaald Voetbal



G. van Oostveen
Directeur betaald voetbal

30-6-2016



P. A.M. van Dongen
Voorzitter

30-6-2016

Preambule:

Deze CAO wordt door Partijen overeengekomen teneinde de collectieve arbeidsvoorwaarden voor (assistent-)scheidsrechters in het betaald voetbal te (kunnen) reguleren. De CAO is gericht op het hoog houden van de kwaliteit van het Nederlands scheidsrechterskorps en het (verder) ontwikkelen van talenten alsmede het beoordelen en begeleiden van de (assistent-)scheidsrechters betaald voetbal in hun carrière. Dit is een gezamenlijk streven, omdat de kwaliteit van de (assistent-)scheidsrechters betaald voetbal van groot belang en mede bepalend is voor het Nederlands voetbal.

Partijen erkennen dat de ontwikkeling en prestaties van een (assistent-)scheidsrechter betaald voetbal door de aard van de functie (in het bijzonder vanwege de hoge fysieke vereisten) per definitie in duur is beperkt. Ten behoeve van de continuering van de vereiste hoge kwaliteit moet er doorstroming plaatsvinden van nieuwe talenten.

Artikel 1: Begripsbepalingen

| | |
|-----------------------|--|
| Werkgever | Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond (KNVB). |
| Werknemer | De (assistent-)scheidsrechter betaald voetbal die een arbeidsovereenkomst heeft met de Werkgever. |
| Vakorganisatie | Belangenvereniging Scheidsrechters Betaald Voetbal (BSBV). |
| Partijen | Werkgever en de Vakorganisatie. |
| Maandsalaris | De vergoedingen waarop de Werknemer overeenkomstig artikel 10 van deze CAO in een betreffende maand van een Seizoen recht heeft. De eenmalige vergoeding als genoemd in artikel 10 lid 5 van de CAO, de reiskostenvergoeding als genoemd in artikel 10 lid 6 van deze CAO en de 4% einde seizoenuitkering als genoemd in artikel 10 lid 8 van deze CAO, vallen buiten de definitie van Maandsalaris. |
| Jaarsalaris | Het totaal van de aan de Werknemer uitgekeerde Maandsalarissen in een Seizoen (met in achtname van artikel 10 lid 9 van de CAO), te vermeerderen met de 4% einde seizoenuitkering als genoemd in artikel 10 lid 8 van de CAO en de eenmalige vergoeding van € 2.500,- op grond van artikel 10 lid 5 van deze CAO. Reiskostenvergoeding als genoemd in artikel 10 lid 6 van de CAO valt buiten de definitie van Jaarsalaris. |
| Seizoen | De periode van 1 juli van enig jaar tot en met 30 juni van het daaropvolgende jaar. |
| Officiële wedstrijden | Competitiewedstrijd in de eredivisie, eerste divisie, reservecompetitie, 2 ^e en 3 ^e divisie (indien en voor zover in dat betreffende Seizoen van toepassing), KNVB Bekerwedstrijden, Johan Cruyff schaal, play-off wedstrijden en (indien en zover in een Seizoen van toepassing) een wedstrijd uit de 2 ^e klasse Belgische competitie (in het kader van uitwisseling met de Koninklijke Belgische Voetbal Bond). Vriendschappelijke (ofwel oefen-)wedstrijden vallen buiten de werkingssfeer van deze CAO. |

Artikel 2: Werkingssfeer

1. Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer.
2. Vriendschappelijke (ofwel oefen-)wedstrijden vallen buiten de werkingssfeer van deze CAO. De Werknemer is niet verplicht gehoor te geven aan een verzoek van de Werkgever werkzaamheden te verrichten bij vriendschappelijke (ofwel oefen-)wedstrijden. Het verrichten van deze werkzaamheden is op vrijwillige basis, deze vallen buiten de arbeidsomvang (als genoemd in artikel 6 van de CAO) en er wordt door de Werkgever hiervoor op basis van deze CAO geen vergoeding aan de Werknemer betaald. Werkgever vergoedt de Werknemer voor deze werkzaamheden volgens door de Werkgever vastgestelde tarieven.
3. De bijlagen bij deze CAO maken integraal en onlosmakelijk onderdeel uit van deze CAO.

Artikel 3: Verplichtingen van de Werkgever

1. De Werkgever dient de goede verstandhouding te helpen bewaren en waar mogelijk te bevorderen.
2. De Werkgever dient zich te onthouden van negatieve uitlatingen die de Werknemers (kunnen) schaden en/of het voetbal in diskrediet (kunnen) brengen.
3. De Werkgever dient zich als een goed Werkgever te gedragen.
4. Bij de Werkgever geldt een door de Vakorganisatie goedgekeurd beoordelingsbeleid.
5. De Werkgever stelt in aanvulling op het in lid 4 van dit artikel genoemde beoordelingsbeleid een zogenaamde HR-paragraaf op. Deze HR paragraaf zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Vakorganisatie.

Artikel 4: Verplichtingen van de Werknemer

1. De Werknemer dient de goede verstandhouding te helpen bewaren en waar mogelijk te bevorderen.
2. De Werknemer dient zich te onthouden van negatieve uitlatingen die de Werkgever (kunnen) schaden en/of het voetbal in diskrediet (kunnen) brengen.
3. De Werknemer dient alle door of namens de Werkgever aan hem opgedragen werkzaamheden zo goed als mogelijk uit te voeren voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.
4. De Werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in zijn functie ter kennis is gekomen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding noodzakelijk is.

Artikel 5: Arbeidsovereenkomst

1. Voor de functies van (assistent-)scheidsrechter gelden functieprofielen. Het functieprofiel bevat de functievereisten waaraan de Werknemer dient te voldoen om de betreffende functie te kunnen vervullen. De overeengekomen functie in de arbeidsovereenkomst is gedurende de arbeidsovereenkomst tussen de Werknemer en de Werkgever leidend. Het is uitsluitend aan de Werkgever om te bepalen of een (assistent-)scheidsrechter gedurende zijn arbeidsovereenkomst in aanmerking komt voor doorstroming (een functiewijziging) naar een hogere functie (seniorlijst). Als uitgangspunt geldt dat doorstroming naar een hogere functie enkel kan plaatsvinden indien daarvoor een plek is vrij gevallen door de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een bestaande senior (assistent-)scheidsrechter.
2. Werknemer ontvangt van Werkgever bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een schriftelijke bevestiging, waarin in elk geval wordt vermeld:
 - a. de datum indiensttreding;
 - b. duur van het dienstverband;
 - c. de functiebenaming en het bijbehorende functieprofiel; en
 - d. een verwijzing naar het Maandsalaris conform onderhavige CAO.
3. Bij een duurzaam en duidelijk aanwijsbare functiewijziging ontvangt Werknemer een schriftelijke bevestiging van deze functiewijziging, waarin wordt vermeld:
 - a. de ingangsdatum van de functiewijziging;
 - b. de nieuwe functiebenaming en het bijbehorende functieprofiel; en
 - c. een verwijzing naar het Maandsalaris conform onderhavige CAO.
4. Partijen komen hierbij een afwijking overeen op de ketenbepaling uit hoofde van artikel 7:668a BW. Partijen verlengen op grond van artikel 7:668a lid 5 BW de maximale duur van opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van maximaal vierentwintig (24) maanden naar maximaal achtenveertig (48) maanden. In afwijking van artikel 7:668a lid 1 onder b BW mag in deze periode sprake zijn van maximaal vier (4) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
5. De in lid 4 van dit artikel genoemde afwijking van artikel 7:668a lid 1 onder b BW en de verlenging op grond van artikel 7:668a lid 5 BW wordt gelet op de intrinsieke aard van de werkzaamheden van de Werknemer door Partijen noodzakelijk geacht om de uitgangspunten van deze CAO, genoemd in de preambule, te kunnen waarborgen. De functie van (assistent-)scheidsrechter is specifiek en bijzonder. Vanwege het topsportkarakter zijn aan de functie van (assistent)scheidsrechter hoge fysieke en mentale vereisten verbonden. Topprestaties zijn de norm. Slechts een beperkt aantal (assistent-)scheidsrechters is daardoor in staat om deze functie (voor een langere periode) op het hoogste niveau te vervullen. Het is voor Werkgever noodzakelijk om de (assistent-)scheidsrechter gedurende een zekere, wat langere periode, te kunnen opleiden en te beoordelen. Alleen dan kan de Werkgever beoordelen of de betreffende (assistent-)scheidsrechter naar zijn oordeel voldoende kwaliteit bezit om voor onbepaalde tijd als (assistent-)scheidsrechter te (gaan) fungeren. Een periode van vierentwintig (24) maanden wordt hiervoor door Partijen nadrukkelijk als te kort beschouwd. In het bijzonder gelet op het vorenstaande achten Partijen een afwijking van de ketenbepaling voor maximaal achtenveertig (48) maanden en maximaal vier (4) contracten (gedurende deze achtenveertig (48) maanden) voor bepaalde tijd, redelijk en noodzakelijk.

Artikel 6: Dienstrooster en arbeidsduur

1. Werknemer is in dienst van Werkgever voor gemiddeld 10 uur per week te berekenen over een Seizoen. Er geldt een gemiddeld aantal uren per week, omdat de arbeidsomvang van de werkzaamheden waarvoor Werknemer door Werkgever wordt ingezet per week sterk kan verschillen.
2. Reistijd geldt niet als werktijd en hiervoor wordt geen salaris voldaan.
3. Eventuele werkzaamheden verricht bovenop de gemiddelde arbeidsomvang van 10 uur per week worden niet vergoed, behoudens hetgeen in deze CAO is bepaald ten aanzien van het Maandsalaris en voor zover de Werknemer overeenkomstig artikel 10 lid 2 en lid 3 van deze CAO aanspraak kan maken op een additionele vergoeding.
4. De aard van de functie van (assistent-)scheidsrechter brengt met zich dat Werknemer kan worden opgedragen op iedere dag van de week zijn werkzaamheden te verrichten.
5. Iedere Werknemer ontvangt aan het begin van het Seizoen van de Werkgever per e-mail het in dat betreffende Seizoen geldende speelschema. In het speelschema zijn de speelrondes opgenomen alsmede de dagen waarop de Officiële wedstrijden in dat Seizoen kunnen plaatsvinden en de bijeenkomsten door de Werkgever worden georganiseerd. Dit betreffen derhalve dagen waarop Werknemer door Werkgever kan worden ingezet om werkzaamheden te verrichten.

1. Werknemer heeft per Seizoen recht op veertig (40) vakantie-uren op basis van de arbeidsomvang als genoemd in artikel 6 van deze CAO. Deze vakantie-uren worden ieder Seizoen in de voor de competitie betaald voetbal geldende zomerstop (doorgaans in juni en juli van een Seizoen) en de eerste twee weken van de winterstop (doorgaans eind december / begin januari van een Seizoen) geacht te zijn genoten.
2. Werknemer kan gedurende het Seizoen aan Werkgever kenbaar maken verhinderd te zijn om op één of meerdere dagen in het in artikel 6 lid 5 van deze CAO genoemde speelschema ingezet / aangesteld te worden tijdens Officiële wedstrijden. Van Werknemer wordt verlangd dat hij uiterlijk twee (2) weken voorafgaand aan de dag waarop hij is verhinderd schriftelijk opgave zal doen aan Werkgever, waarna Werkgever schriftelijk zal bevestigen dat met deze verhindering(en) rekening zal worden gehouden, tenzij dit voor de Werkgever tot onaanvaardbare gevolgen leidt (onder opgave van een reden door de Werkgever wanneer de verhindering niet wordt gehonoreerd). Een verhindering als genoemd in dit artikellid geldt als onbetaald verlof. Een verhindering als genoemd in dit artikellid geldt als onbetaald verlof, waarbij (indien en voor zover mogelijk) de Werkgever zich zal inspannen om de Werknemer op een andere dag in dezelfde speelronde in zijn functie in te zetten. De Werkgever kan hiertoe niet worden verplicht.
3. Indien de periode tot de dag(en) waarop Werknemer is verhinderd korter is dan twee (2) weken, kan de Werknemer bij de Werkgever een verzoek doen tot onbetaald verlof voor die dag(en). Het is alsdan geheel ter beoordeling van de Werkgever om hier al dan niet mee in te stemmen en de Werkgever behoeft zich, indien de Werknemer op de dag waarvoor het verzoek tot onbetaald verlof wordt gedaan reeds in een speelronde was ingezet / aangesteld, niet in te spannen om de Werknemer op een andere dag in dezelfde speelronde in zijn functie in te zetten / aan te stellen.
4. Indien een verhindering verband houdt met zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden als omschreven in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg, verplicht Werkgever zich om Werknemer op een andere dag in dezelfde of een volgende speelronde (al dan niet in een volgend Seizoen) in zijn functie in te zetten. Als gevolg hiervan heeft Werknemer in voornoemde verlofsituatie op grond van artikel 4:7 van de Wet Arbeid en Zorg geen aanspraak op een vergoeding uit hoofde van artikel 10 van deze CAO.

Artikel 8: Arbeidsongeschiktheid

1. Werkgever en Werknemer spannen zich gezamenlijk in om arbeidsongeschiktheid onder de Werknemers zo laag mogelijk te houden. Ingeval van arbeidsongeschiktheid geldt bij de Werkgever onder andere een arbeidsongeschiktheidsprotocol. De Werknemer dient onder meer de instructies van de Werkgever uit hoofde van het arbeidsongeschiktheidsprotocol op te volgen.
2. Bij arbeidsongeschiktheid, buiten opzet of grove schuld van de Werknemer, geldt gedurende de wettelijk vastgestelde termijn van maximaal honderdvier (104) weken vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid van de Werknemer, de hieronder opgenomen staffel voor loondoorbetaling door de Werkgever. De in deze staffel genoemde referteperiode geldt uitsluitend in geval van arbeidsongeschiktheid.

| Staffel voor loondoorbetaling tijdens maximaal 104 weken arbeidsongeschiktheid: | |
|---|--|
| 0 tot en met 3 maanden | 85% van 1/12 van het gemiddelde Maandsalaris in de twaalf maanden voorafgaand aan de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. |
| 4 tot en met 6 maanden | 70% van 1/12 van het gemiddelde Maandsalaris in de twaalf maanden voorafgaand aan de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. |
| 7 tot en met 24 maanden | 70% van het wettelijk maximumdagloon. Indien het Jaarsalaris van een Werknemer onder het wettelijk maximumdagloon ligt geldt conform artikel 7:629 lid 1 BW voor deze Werknemer ten minste het wettelijk minimumloon op basis van de in artikel 6 lid 1 van deze CAO genoemde arbeidsomvang. |

3. Indien een Werknemer zich aanvullend wenst te verzekeren voor fysiotherapie en medische keuringen kan door hem aanspraak worden gemaakt op een vergoeding voor de extra kosten van deze aanvullende verzekering met een maximum van € 10,- bruto per maand. Dit bedrag wordt (niet met terugwerkende kracht) aan de Werknemer voldaan nadat hiertoe door hem schriftelijk een verzoek bij Werkgever is ingediend, met een kopie van de betreffende polis waaruit de aanvullende verzekering van Werknemer en de hoogte van de premie blijken.

Artikel 9: Pensioen

De Werknemer is uitgesloten van de in de organisatie van de Werkgever van toepassing zijnde pensioenregeling. Collectief is afstand genomen van de pensioenvoorziening. De Werknemer die voor het eerst een arbeidsovereenkomst sluit met de Werkgever dient een individuele afstandsverklaring te ondertekenen. Indien een Werknemer individueel wel een pensioenvoorziening wenst, zal Werkgever hieraan medewerking verlenen, zonder dat sprake is van een Werkgeversbijdrage.

Artikel 10: Vergoedingen

1. De Werknemer heeft recht op een vaste maandelijkse vergoeding van:

| | |
|----------------------------|-------------------|
| Senior scheidsrechter | € 400,- per maand |
| Junior scheidsrechter | € 300,- per maand |
| Masterclass scheidsrechter | € 50,- per maand |

| | |
|--------------------------------------|------------------|
| Senior assistent-scheidsrechter | € 50,- per maand |
| Junior assistent-scheidsrechter | € 50,- per maand |
| Masterclass assistent-scheidsrechter | € 25,- per maand |

Bovenstaande vaste vergoeding wordt gedurende een Seizoen maandelijks aan het einde van de maand (derhalve achteraf) aan de Werknemer voldaan.

2. Naast de in lid 1 van dit artikel genoemde vaste maandelijkse vergoeding, heeft Werknemer recht op een additionele vergoeding voor het als (assistent-)scheidsrechter leiden of assisteren van een Officiële wedstrijd. Deze additionele wedstrijdvergoeding wordt uitsluitend aan Werknemer voldaan indien Werknemer daadwerkelijk de werkzaamheden waarvoor hij door Werkgever is ingezet (meer specifiek het leiden of assisteren van een Officiële wedstrijd) heeft verricht. Hiervoor dient de Officiële wedstrijd daadwerkelijk te zijn aangevangen. De additionele wedstrijdvergoedingen zijn per functie verschillend en bedragen:

| Senior scheidsrechter – wedstrijdvergoedingen | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Seizoen: | 2016/'17 | 2017/'18 | 2018/'19 | 2019/'20 | 2020/'21 |
| Categorie 4 | € 3.100,- | € 3.180,- | € 3.260,- | € 3.340,- | € 3.420,- |
| Categorie 3 | € 2.550,- | € 2.615,- | € 2.680,- | € 2.745,- | € 2.810,- |
| Categorie 2 | € 2.000,- | € 2.050,- | € 2.100,- | € 2.150,- | € 2.200,- |
| Categorie 1 | € 1.125,- | € 1.125,- | € 1.125,- | € 1.125,- | € 1.125,- |
| Categorie 0 | € 1.000,- | € 1.000,- | € 1.000,- | € 1.000,- | € 1.000,- |
| 4^e official | € 325,- | € 325,- | € 325,- | € 325,- | € 325,- |

| Junior scheidsrechter – wedstrijdvergoedingen | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Seizoen: | 2016/'17 | 2017/'18 | 2018/'19 | 2019/'20 | 2020/'21 |
| Categorie 4 | € 2.500,- | € 2.500,- | € 2.500,- | € 2.500,- | € 2.500,- |
| Categorie 3 | € 2.000,- | € 2.000,- | € 2.000,- | € 2.000,- | € 2.000,- |
| Categorie 2 | € 1.500,- | € 1.500,- | € 1.500,- | € 1.500,- | € 1.500,- |
| Categorie 1 | € 870,- | € 870,- | € 870,- | € 870,- | € 870,- |
| Categorie 0 | € 780,- | € 780,- | € 780,- | € 780,- | € 780,- |
| 4^e official | € 325,- | € 325,- | € 325,- | € 325,- | € 325,- |

| Masterclass scheidsrechter – wedstrijdvergoedingen | | | | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Seizoen: | 2016/'17 | 2017/'18 | 2018/'19 | 2019/'20 | 2020/'21 |
| Categorie 4 | € 1.200,- | € 1.200,- | € 1.200,- | € 1.200,- | € 1.200,- |
| Categorie 3 | € 1.000,- | € 1.000,- | € 1.000,- | € 1.000,- | € 1.000,- |
| Categorie 2 | € 800,- | € 800,- | € 800,- | € 800,- | € 800,- |
| Categorie 1 | € 400,- | € 400,- | € 400,- | € 400,- | € 400,- |
| Categorie 0 | € 235,- | € 235,- | € 235,- | € 235,- | € 235,- |
| 4° official | € 100,- | € 100,- | € 100,- | € 100,- | € 100,- |
| Categorie X | € 26,90 * | € 26,90 * | € 26,90 * | € 26,90 * | € 26,90 * |

* Dit bedrag wordt jaarlijks vastgesteld. De business unit betaald voetbal volgt in beginsel de binnen de business unit amateurvoetbal geldende amateurvergoeding, met dien verstande dat dit voor de masterclass scheidsrechter een bruto vergoeding betreft inclusief vakantietoeslag.

| Senior assistent-scheidsrechter – wedstrijdvergoedingen | | | | | |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Seizoen: | 2016/'17 | 2017/'18 | 2018/'19 | 2019/'20 | 2020/'21 |
| Categorie 4 | € 1.550,- | € 1.590,- | € 1.630,- | € 1.670,- | € 1.710,- |
| Categorie 3 | € 1.275,- | € 1.307,50 | € 1.340,- | € 1.372,50 | € 1.405,- |
| Categorie 2 | € 1.000,- | € 1025,- | € 1.050,- | € 1.075,- | € 1.100,- |
| Categorie 1 | € 562,50 | € 562,50 | € 562,50 | € 562,50 | € 562,50 |
| Categorie 0 | € 500,- | € 500,- | € 500,- | € 500,- | € 500,- |
| 4° official | € 325,- | € 325,- | € 325,- | € 325,- | € 325,- |

| Junior assistent-scheidsrechter – wedstrijdvergoedingen | | | | | |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Seizoen: | 2016/'17 | 2017/'18 | 2018/'19 | 2019/'20 | 2020/'21 |
| Categorie 4 | € 1.250,- | € 1.250,- | € 1.250,- | € 1.250,- | € 1.250,- |
| Categorie 3 | € 1.000,- | € 1.000,- | € 1.000,- | € 1.000,- | € 1.000,- |
| Categorie 2 | € 750,- | € 750,- | € 750,- | € 750,- | € 750,- |
| Categorie 1 | € 435,- | € 435,- | € 435,- | € 435,- | € 435,- |
| Categorie 0 | € 390,- | € 390,- | € 390,- | € 390,- | € 390,- |
| 4° official | € 325,- | € 325,- | € 325,- | € 325,- | € 325,- |

| Masterclass assistent-scheidsrechter – wedstrijdvergoedingen | | | | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Seizoen: | 2016/'17 | 2017/'18 | 2018/'19 | 2019/'20 | 2020/'21 |
| Categorie 4 | € 600,- | € 600,- | € 600,- | € 600,- | € 600,- |
| Categorie 3 | € 500,- | € 500,- | € 500,- | € 500,- | € 500,- |
| Categorie 2 | € 400,- | € 400,- | € 400,- | € 400,- | € 400,- |
| Categorie 1 | € 200,- | € 200,- | € 200,- | € 200,- | € 200,- |
| Categorie 0 | € 117,50,- | € 117,50,- | € 117,50,- | € 117,50,- | € 117,50,- |
| Categorie X | € 26,90 * | € 26,90 * | € 26,90 * | € 26,90 * | € 26,90 * |

* Dit bedrag wordt jaarlijks vastgesteld. De business unit betaald voetbal volgt in beginsel de binnen de business unit amateurvoetbal geldende amateurvergoeding, met dien verstande dat dit voor de masterclass assistent-scheidsrechter een bruto vergoeding betreft inclusief vakantietoeslag.

3. De bijeenkomsten die in een Seizoen door Werkgever worden georganiseerd en door Werknemer verplicht dienen te worden bijgewoond, worden door middel van een additionele vergoeding vergoed. Deze additionele vergoeding wordt uitsluitend aan Werknemer uitgekeerd indien Werknemer daadwerkelijk de werkzaamheden waarvoor hij door Werkgever is ingezet (meer specifiek het bijwonen van de betreffende verplichte bijeenkomst) heeft verricht. De additionele vergoeding voor de het bijwonen van een bijeenkomst is per functie verschillend en bedraagt:

| Additionele vergoeding voor het bijwonen van bijeenkomsten | |
|---|-------------------------|
| Senior scheidsrechter | € 200,- per bijeenkomst |
| Junior scheidsrechter | € 200,- per bijeenkomst |
| Masterclass scheidsrechter | € 50,- per bijeenkomst |
| Senior assistent-scheidsrechter | € 200,- per bijeenkomst |
| Junior assistent-scheidsrechter | € 200,- per bijeenkomst |
| Masterclass assistent-scheidsrechter | € 50,- per bijeenkomst |

4. De additionele vergoeding voor het bijwonen van bijeenkomsten als genoemd in lid 3 van dit artikel is gefixeerd. Onder een bijeenkomst wordt verstaan een door de Werkgever georganiseerde bijeenkomst, die Werknemer verplicht dient bij te wonen, van twee (2) dagdelen (2 x 4 uren). Indien een bijeenkomst slechts één (1) dagdeel betreft, geldt als additionele vergoeding hiervoor de helft van de in lid 3 van dit artikel genoemde vergoeding.
5. Partijen zijn overeengekomen dat senior scheidsrechters uitsluitend in het Seizoen 2016/'17 eenmalig een extra vergoeding ontvangen van € 2.500,-. Deze vergoeding wordt door de Werkgever in augustus 2016 voldaan.
6. Voor werkzaamheden waarvoor Werknemer conform deze CAO door Werkgever wordt ingezet, kunnen de daadwerkelijk door Werknemer gemaakte reiskosten in de uitoefening van deze werkzaamheden, worden vergoed op basis van een reiskostenvergoeding van € 0,27 per kilometer. Hierbij geldt dat het fiscaal maximaal toelaatbare deel (op 1 juli 2016 € 0,19 per kilometer) netto aan de Werknemer wordt vergoed en het restant een bruto vergoeding betreft. De in dit artikel genoemde reiskostenvergoeding strekt mede tot het sluiten van een allrisk autocasco- en ongevallenverzekering door Werknemer. Werknemer dient zijn reiskosten te declareren overeenkomstig de door de Werkgever voorgeschreven methode.
7. Ingeval van een Officiële wedstrijd op maandag tot en met vrijdag kan indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven, een hotelovernachting noodzakelijk zijn ten behoeve van het uitvoeren van de werkzaamheden. Uitsluitend een bij een in dit artikellid genoemde Officiële wedstrijd aangestelde scheidsrechter (derhalve niet een assistent-scheidsrechter of 4^e official) kan hiertoe schriftelijk (daaronder mede te verstaan per e-mail) een verzoek bij de Werkgever indienen. De Werkgever zal ten behoeve van de betreffende scheidsrechter zorg dragen voor een hotelreservering (op basis van logies en ontbijt) in de nabije omgeving waar de werkzaamheden door de scheidsrechter dienen te worden verricht. Deze kosten worden alsdan door de Werkgever gedragen en rechtstreeks aan het betreffende hotel voldaan.
8. Aan het einde van ieder Seizoen waarin Werknemer als (assistent-)scheidsrechter heeft gefungeerd, ontvangt Werknemer een eenmalige uitkering van 4% over twaalf (12) x het Maandsalaris van de Werknemer in dat betreffende Seizoen. Voor senior scheidsrechters wordt de uitkering van € 2.500,- als genoemd in artikel 10 lid 5 van deze CAO eenmalig in het Seizoen 2016/'17 opgeteld bij de som van de Maandsalarissen.
9. Overeenkomstig artikel 11 van de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag is de periode van afrekening van het Jaarsalaris een Seizoen.

10. Additionele vergoedingen als genoemd in de leden 2 en 3 van dit artikel alsmede de reiskostenvergoeding als genoemd in lid 6 van dit artikel waarop de Werknemer aanspraak maakt, worden in de daarop volgende maand aan de Werknemer door Werkgever uitbetaald.
11. Alle in deze CAO genoemde vergoedingen betreffen bruto bedragen en zijn inclusief 8% vakantietoeslag.

Artikel 11: Minimum aantal aanstellingen per seizoen

1. Per Seizoen geldt voor de Werknemer een minimum aantal Officiële wedstrijden waarin hij wordt ingezet / aangesteld. Dit betreft 80% van het gemiddeld aantal aanstellingen per (assistent-)scheidsrechter in Officiële wedstrijden in de betreffende functie van de Werknemer. Aanstellingen als 4^e official van (assistent-)scheidsrechters vallen niet onder dit artikellid.
2. Het gegarandeerd aantal Officiële wedstrijden waarin de Werknemer wordt ingezet, als genoemd in lid 1 van dit artikel, wordt naar rato verminderd indien de Werknemer om welke reden dan ook niet beschikbaar is om door Werkgever in een Officiële wedstrijd te worden ingezet (dit is derhalve inclusief onbetaald verlof als genoemd in artikel 7 lid 2 en lid 3 van deze CAO, maar behoudens het bepaalde in artikel 7 lid 4 van deze CAO). In het geval de Werknemer om welke reden dan ook niet beschikbaar is om door Werkgever te worden ingezet, telt / geldt die betreffende Officiële wedstrijd per definitie als "aangesteld" in de zin van dit artikellid, vanzelfsprekend zonder dat hiervoor de in artikel 10 lid 2 van deze CAO genoemde additionele vergoeding is verschuldigd.

Artikel 12: Einde dienstverband

1. Onverminderd het bepaalde in de wet met betrekking tot het einde van een arbeidsovereenkomst zal de arbeidsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer zijn ontbonden met ingang van de dag volgend op de dag waarop is vast komen te staan dat de Werknemer:
 - a. de conditietest overeenkomstig het bepaalde in bijlage I bij deze CAO drie (3) maal achtereenvolgens niet heeft gehaald;
 - b. de spelregeltoets overeenkomstig het bepaalde in bijlage II bij deze CAO drie (3) maal achtereenvolgens niet heeft gehaald.

2. Indien een arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van het intreden van de ontbindende voorwaarde als genoemd in lid 1 van dit artikel, zal de Werkgever indien en voor zover op grond van artikel 7:673 lid 1 BW verschuldigd, binnen dertig (30) dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst aan de Werknemer een transitievergoeding voldoen, zulks behoudens en met in achtneming van het bepaalde in de wet (waaronder artikel 7:673 lid 7 BW) en het bepaalde in deze CAO (meer specifiek artikel 13 van deze CAO).

Artikel 13: Transitievergoeding

1. Partijen komen overeen dat over de dienstjaren waarover de Werknemer reeds een vergoeding als genoemd in lid 2 van dit artikel heeft ontvangen, geen transitievergoeding is verschuldigd. Partijen erkennen en bevestigen hierbij dat de betreffende Werknemer voor deze dienstjaren reeds een ten minste met de transitievergoeding vergelijkbare vergoeding heeft ontvangen.
2. Met een ten minste met de transitievergoeding vergelijkbare vergoeding als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt bedoeld:
 - a. een (eenmalig) aan de (assistent-)scheidsrechter uitbetaalde vergoeding eind 2006 / begin 2007 ter afkoop van de door hem opgebouwde anciënniteit tot 1 januari 2007; en/of
 - b. een jaarlijkse vergoeding op grond van artikel 10 lid 6 van de CAO (assistent-)scheidsrechters betaald voetbal 2007-2010 en artikel 10 lid 5 van de CAO (assistent-)scheidsrechters betaald voetbal 2010-2014.
3. Uitsluitend dienstjaren waarin aan de betreffende Werknemer (nog) geen vergoeding als genoemd in lid 1 respectievelijk lid 2 van dit artikel is betaald, komen in aanmerking voor een transitievergoeding, mits verschuldigd op grond van artikel 7:673 lid 1 BW.

Artikel 14: Beëindigingsvergoeding bij beëindiging met wederzijds goedvinden

1. Een Werknemer maakt behoudens de gevallen als genoemd in lid 4 van dit artikel en uitsluitend ingeval van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, aanspraak op een beëindigingsvergoeding als vermeld in lid 2 van dit artikel. Ingeval van een beëindiging met wederzijds goedvinden, heeft de Werknemer geen recht op enige wettelijke vergoeding (waaronder een transitievergoeding als genoemd in artikel 13 lid 3 van deze CAO). Indien om welke reden dan ook toch een wettelijke vergoeding, waaronder begrepen de in artikel 13 lid 3 van deze CAO genoemde transitievergoeding, wordt toegekend, vervalt te allen tijde de aanspraak op de in dit artikel genoemde beëindigingsvergoeding. De beëindigingsvergoeding als genoemd in dit artikel zal derhalve nimmer met een wettelijke vergoeding cumuleren.

2. De beëindigingsvergoeding als genoemd in lid 1 van dit artikel betreft:

- a. het totaal aantal dienstjaren van de betreffende Werknemer; **maal** (x)
- b. - 50% van het gemiddelde Maandsalaris berekend over de laatste vierentwintig (24) maanden voorafgaand aan het bereiken van overeenstemming over de beëindiging met wederzijds goedvinden (het sluiten van de vaststellingsovereenkomst); en
- het gemiddelde Maandsalaris over de twaalf (12) maanden nadat overeenstemming is bereikt ten aanzien van de beëindiging met wederzijds goedvinden of zoveel korter als de einddatum in de vaststellingsovereenkomst is overeengekomen; **plus** (+)
- c. 40% van het gemiddelde Jaarsalaris over dezelfde periode als genoemd onder sub b van dit artikellid.

3. De beëindigingsvergoeding als genoemd in lid 2 van dit artikel is gemaximeerd op € 80.000,- bruto voor scheidsrechters en € 40.000,- bruto voor assistent-scheidsrechters.

4. Een Werknemer kan ingeval van een beëindiging met wederzijds goedvinden van zijn arbeidsovereenkomst geen aanspraak maken op de beëindigingsvergoeding als vermeld in lid 2 van dit artikel, indien:

- a. hij vóór 1 januari 2007 in dienst is getreden en als gevolg van de omzetting van zijn arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd naar bepaalde tijd een eenmalige vergoeding heeft ontvangen ter afkoop van zijn anciënniteit tot 1 januari 2007 en na 1 januari 2007 een jaarlijkse vergoeding heeft ontvangen in verband met voormelde omzetting (artikel 13 lid 2 van deze CAO);
- b. de Werknemer arbeidsongeschikt is;
- c. de Werknemer niet in de gelegenheid of in staat was, om welke reden dan ook, om de meest recent verplichte conditietest te lopen of met goed gevolg af te leggen;
- d. de Werknemer niet in de gelegenheid of in staat was, om welke reden dan ook, om aan de meest recent verplichte spelregeltoets mee te doen of deze met goed gevolg af te leggen;
- e. de Werknemer een jaarlijkse totaalbeoordeling heeft ontvangen beneden de algemene norm "naar verwachting".

Artikel 15: Geschillen

1. Wanneer Partijen van mening verschillen over uitleg of toepassing van bepalingen van deze CAO, zal zo veel mogelijk in onderling overleg naar een oplossing worden gestreefd.
2. Alle geschillen die in verband met deze CAO en de uitvoering daarvan ontstaan, met inbegrip van geschillen over het bestaan en de geldigheid daarvan, zullen worden beslecht door de bevoegde Nederlandse rechter, tenzij Partijen gezamenlijk overeenkomen het geschil op een andere wijze te beslechten.

Artikel 16: Tussentijdse wijziging van de CAO

Wanneer één der Partijen op grond van een belangrijke tussentijdse ontwikkeling daartoe aanleiding aanwezig acht, zal overleg tussen de Partijen plaatsvinden omtrent een mogelijke tussentijdse wijziging van de CAO. Ieder der Partijen zal hierbij de redelijkheid en billijkheid in acht nemen.

Artikel 17: Duur van de CAO

1. Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2016 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist, op 30 juni 2021.
2. Deze CAO vervangt per de ingangsdatum als genoemd in lid 1 van dit artikel volledig de voormalige CAO en betreft een standaard CAO waarvan niet kan worden afgeweken.

Artikel 18: Algemene verplichtingen van de Partijen

1. Partijen verplichten zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
2. Partijen verplichten zich nakoming van deze CAO te zullen bevorderen.

1. Het (blijven) voldoen aan de minimale fysieke vereisten is een primaire verantwoordelijkheid van Werknemer. Werkgever zal gedurende het Seizoen de fysieke conditie van Werknemer testen en registreren, onder andere door:
 - a. FIFA conditietesten (conform de aldan geldende vereisten van de FIFA);
 - b. conditietrainingen;
 - c. huidplooi- en gewichtmetingen;
 - d. monitoren van de door de Werknemer verrichte trainingsarbeid.Werknemer kan schriftelijk (waaronder mede te verstaan per e-mail) om (extra) begeleiding, zoals een trainingsprogramma, door de Werkgever verzoeken.

2. Werknemer is ieder Seizoen verplicht om drie (3) keer deel te nemen aan de door Werkgever georganiseerde FIFA conditietest en deze met goed gevolg af te leggen. Dit betreft een functievereiste. Deze verplichte FIFA conditietesten worden per Seizoen in principe in augustus, november en maart door Werkgever georganiseerd. Voor deze FIFA conditietesten geldt het navolgende:
 - a. De in dit artikellid genoemde verplichte FIFA conditietesten worden door de Werkgever tijdens bijeenkomsten als genoemd in artikel 6 lid 5 van deze CAO georganiseerd. De FIFA conditietest wordt door een door de Werkgever aan te stellen externe partij afgenomen. Voor het bijwonen van bijeenkomsten ontvangt de Werknemer overeenkomstig artikel 10 lid 3 van de CAO een vergoeding.
 - b. Iedere Werknemer is ieder Seizoen verplicht om aan de drie (3) FIFA conditietesten deel te nemen. Bij gebreke hiervan geldt in elk geval het bepaalde onder sub d van dit artikel en voldoet Werknemer niet aan zijn verplichting overeenkomstig deze CAO.
 - c. In afwijking van sub b van dit artikel hoeft een Werknemer in een Seizoen slechts twee (2) FIFA conditietesten met goed gevolg te hebben afgelegd, indien hij in een periode waarin een door Werkgever georganiseerde FIFA conditietest plaatsvindt reeds bij de UEFA of FIFA aan de FIFA conditietest heeft deelgenomen en deze test met goed gevolg heeft afgelegd. Werknemer zal Werkgever over het deelnemen en behalen van deze FIFA conditietest schriftelijk (waaronder mede te verstaan per e-mail) informeren.
 - d. Indien de Werknemer niet deelneemt aan een FIFA conditietest (ook indien dit het gevolg is van arbeidsongeschiktheid), de FIFA conditietest niet heeft behaald of een herkansing hiervan niet met goed gevolg heeft afgelegd, wordt de Werknemer niet ingezet/aangesteld in Officiële wedstrijden, totdat hij een FIFA conditietest met goed gevolg heeft afgelegd.
 - e. Indien Werknemer niet aan de FIFA conditietest heeft deelgenomen als gevolg van een door een wedstrijdaanstelling als (assistent-)scheidsrechter door Werkgever, UEFA of FIFA is sub d van dit artikel niet van toepassing. De Werknemer zal in dat geval wel kunnen worden aangesteld in Officiële wedstrijden. Wel is hij met in achtneming van sub c. van dit artikel, verplicht om aan een eerstvolgende door Werkgever georganiseerde FIFA conditietest deel te nemen. Deze FIFA conditietest wordt in dat geval overeenkomstig artikel 10 lid 3 van deze CAO aan de Werknemer vergoed. Indien de Werknemer daar om welke reden dan ook niet aan deelneemt of deze test niet met goed gevolg heeft afgelegd, geldt het bepaalde onder sub d en voor de herkansing(en) het bepaalde onder sub f en g van dit artikel.
 - f. Per verplichte FIFA conditietest bestaan twee (2) herkansingsmogelijkheden. Indien en voor zover uitvoerbaar zal de Werkgever de herkansing zo spoedig mogelijk organiseren, teneinde te voorkomen dat een Werknemer twee (2) speelrondes niet kan worden aangesteld. Als uitgangspunt geldt dat alle herkansingen zoveel als mogelijk tegelijk zullen plaatsvinden. Als de Werknemer dit wenst heeft hij na het afleggen van een FIFA conditietest (of een herkansing daarvan), eenentwintig (21) dagen de gelegenheid om zijn fysieke conditie te verbeteren. Indien Werknemer hierbij begeleiding door de Werkgever wenst, kan hij hierom schriftelijk (waaronder per e-mail) verzoeken. In dat geval zal de

Werkgever na de periode van eenentwintig (21) dagen, de betreffende herkansing organiseren.

- g. Herkansingen worden geacht bij het Maandsalaris te zijn inbegrepen.
- h. Indien Werknemer drie (3) keer opvolgend de FIFA conditietest (daaronder begrepen een herkansing daarvan) niet heeft behaald, dan wordt de tussen Werknemer en Werkgever bestaande arbeidsovereenkomst geacht te zijn ontbonden met ingang van de dag volgend op de dag waarop de tweede (2^e) herkansing van de FIFA conditietest niet met goed gevolg is afgelegd.

1. Het (blijven) voldoen aan de spelregelkennis is een primaire verantwoordelijkheid van Werknemer. Het voldoen aan deze minimale spelregelkennis is een functievereiste. Werkgever zal de spelregelkennis van Werknemer testen en registreren, door middel van het laten afnemen van spelregeltoetsen. Werknemer kan schriftelijk (per e-mail) om begeleiding, zoals oefentoetsen, door de Werkgever verzoeken.
2. Werknemer is ieder Seizoen verplicht om deel te nemen aan twee (2) door Werkgever georganiseerde verplichte spelregeltoetsen en deze te behalen. Voor de spelregeltoetsen geldt het navolgende:
 - a. De in dit artikel genoemde spelregeltoetsen worden door de Werkgever tijdens de verplichte bijeenkomsten als genoemd in artikel 6 lid 5 van deze CAO georganiseerd en afgenomen door een door Werkgever aan te stellen externe partij. Voor het bijwonen van bijeenkomsten ontvangt de Werknemer overeenkomstig artikel 10 lid 3 van de CAO een vergoeding.
 - b. Iedere (assistent-)scheidsrechter is ieder Seizoen verplicht om aan de twee (2) reguliere spelregeltoetsen deel te nemen. Bij gebreke hiervan geldt in elk geval het bepaalde onder sub d. van dit artikel en voldoet Werknemer niet aan zijn verplichting overeenkomstig deze CAO.
 - c. Er geldt per spelregeltoets een score:
 - “goed” (minimaal 7 van de 10 vragen correct beantwoord); of
 - “onvoldoende” (6 of minder van de 10 vragen correct beantwoord).Enkel bij de score “goed” is de spelregeltoets behaald.
 - d. Indien Werknemer niet deelneemt aan een spelregeltoets of tweemaal achtereenvolgens geen score “goed” bij een spelregeltoets (of een herkansing hiervan) heeft behaald, wordt de Werknemer niet aangesteld, totdat hij een spelregeltoets heeft behaald.
 - e. Indien Werknemer niet aan de spelregeltoets heeft deelgenomen als gevolg van een wedstrijdaanstelling als (assistent-)scheidsrechter door Werkgever, UEFA of FIFA is sub d. van dit artikel niet van toepassing. De Werknemer zal in dat geval wel kunnen worden aangesteld in Officiële wedstrijden. Wel is hij met in achtneming van sub b van dit artikel verplicht om aan een eerstvolgende door Werkgever georganiseerde spelregeltoets deel te nemen. Deze spelregeltoets wordt in dat geval overeenkomstig artikel 10 lid 3 van deze CAO aan de Werknemer vergoed. Indien de Werknemer daaraan om welke reden dan ook niet deelneemt of deze toets niet met goed gevolg heeft afgelegd, geldt het bepaalde onder sub d van dit artikel en voor de herkansing(en) het bepaalde onder sub f en sub g van dit artikel.
 - f. Per verplichte spelregeltoets bestaan twee (2) herkansingsmogelijkheden. De Werknemer dient binnen twaalf (12) dagen na het deelnemen aan en niet behalen van de spelregeltoets, de eerste herkansing af te leggen.
 - g. Herkansingen worden geacht bij de vergoedingen als genoemd in deze CAO te zijn inbegrepen.
 - h. Indien Werknemer drie (3) keer achtereenvolgens bij de spelregeltoets (daaronder begrepen een herkansing daarvan) niet de score goed heeft behaald, dan wordt de tussen Werknemer en Werkgever bestaande arbeidsovereenkomst geacht te zijn ontbonden met ingang van de dag volgend op de dag waarop de tweede (2^e) herkansing van de spelregeltoets niet is behaald.
 - i. Indien gedurende de arbeidsongeschiktheid van Werknemer een verplichte reguliere spelregeltoets heeft plaatsgevonden, geldt na de betermelding van de Werknemer per definitie het bepaalde onder sub d van dit artikel.

Toelichting op de preambule:

Gelet op het belang van de inhoud van de preambule hebben Partijen bij de totstandkoming van deze CAO een aantal sportieve uitgangspunten voor ogen gehad:

- Topsport:
Het zijn van (assistent-)scheidsrechter betekent het zijn van topsporter. Het hebben van een uitstekende fysieke conditie, optimale spelregelkennis en een goede, professionele houding zijn een voorwaarde.
- Prestaties:
Partijen erkennen dat topprestaties van (assistent-)scheidsrechters inherent zijn aan het kunnen uitvoeren van de functie van (assistent-)scheidsrechter op het hoogste niveau en het functioneren van de competities waarin de Officiële wedstrijden plaatsvinden. Prestaties die onder de norm zijn, kunnen direct grote gevolgen hebben voor het Nederlands betaald voetbal.
- Doorstroming:
Om de kwaliteit van de (assistent-)scheidsrechters hoog te houden, is doorstroming essentieel. Om doorstroming te kunnen bewerkstelligen is het noodzakelijk dat (assistent-)scheidsrechters afvloeien.

- Werknemers:

Er bestaan thans zes (6) functies:

1. Senior scheidsrechter;
2. Junior scheidsrechter *;
3. Masterclass scheidsrechter;
4. Senior assistent-scheidsrechter;
5. Junior assistent-scheidsrechter *;
6. Masterclass assistent-scheidsrechter.

Gezamenlijk kunnen de werknemers in bovengenoemde functies in deze CAO worden aangeduid als "(assistent-) scheidsrechter of (assistent-) scheidsrechters". De functies van masterclass-scheidsrechter en masterclass assistent scheidsrechter kunnen gezamenlijk worden aangeduid als "Masterclasser(s)".

* De functies van junior scheidsrechter en junior assistent-scheidsrechter zullen gedurende de looptijd van deze CAO verdwijnen.

- Het verdwijnen van de junior scheidsrechter en junior assistent-scheidsrechter:

Het verdwijnen van de junior scheidsrechter en junior assistent scheidsrechter zorgt voor een duidelijke structuur en heldere lijn in de doorstromingspiramide: een brede opleiding met talenten in de masterclass en derhalve een grotere groep voor het leiden en assisteren van de wedstrijden op een lager niveau. Het leiden of assisteren van Officiële wedstrijden op het hoogste niveau is slechts voor een beperkt aantal (assistent-)scheidsrechters (de seniorlijst) weggelegd. Indien en voor zover naar het oordeel van de Werkgever geschikt en indien en voor zover hiervoor een plaats is vrijgevalen/vrijgekomen op de seniorlijst, kan een junior (assistent-)scheidsrechter of een Masterclasser doorstromen naar de functie van senior (assistent-)scheidsrechter.

Doorstroming naar de juniorlijst van de betreffende functie zal per de ingangsdatum van deze CAO niet (meer) plaatsvinden. Junior scheidsrechters en junior assistent-scheidsrechters betreffen uitsluitend de Werknemers die deze functies op de inwerkingtredingsdatum van deze CAO bekle(ed)den Werknemer. Deze junior (assistent-)scheidsrechters blijven in deze functies fungeren, totdat (indien en voor zover de betreffende Werknemer daarvoor in aanmerking komt) een functiewijziging plaatsvindt dan wel dat diens arbeidsovereenkomst zal eindigen. Prestaties en talent zijn leidend voor promotie (functiewijziging). Een opengevallen plaats kan worden ingevuld door een Masterclasser of een junior (assistent-)scheidsrechter.

De nieuwe structuur draagt gelet op het bestaande niveauverschil, ervaring et cetera tussen de diverse functies bovendien bij aan het helder kunnen scheiden van de werkzaamheden voor de verschillende functies. Senioren leiden of assisteren Officiële wedstrijden in beginsel in de eredivisie en eerste divisie en de Masterclasser leidt of assisteert Officiële wedstrijden in beginsel in de eerste divisie (lagere wedstrijdcategory) of lagere categorieën. Op voordracht van de Werkgever zullen een of meer Masterclassers in een Seizoen kunnen worden ingezet in Officiële wedstrijden in de eredivisie, ten behoeve van de ontwikkeling en opleiding van deze Masterclassers alsmede om hen op dat niveau te kunnen beoordelen. Ook kan de scheiding tussen de werkzaamheden in een voorkomend geval anders zijn, indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven (bijvoorbeeld ingeval van arbeidsongeschiktheid, onbetaald verlof, afwezigheid in verband met aanstellingen door de UEFA/FIFA in de seniorlijst et cetera).

De juniorlijst leidt of assisteert Officiële wedstrijden in de (lagere wedstrijdcategorie van de) eredivisie en eerste divisie.

- HR-Paragraaf:

In de HR-paragraaf zal onder meer door Partijen worden onderschreven worden het belang van: het gezamenlijk stimuleren van elders werken respectievelijk het opbouwen van een (parallele) maatschappelijke loopbaan, bijeenkomst(en) over loopbaanbegeleiding en/of financieel advies, begeleiding van (assistent-)scheidsrechters in hun carrière (onder meer door het beoordelingsbeleid) waarbij zal gelden dat hierover intensiever zal worden gesproken indien de functie doorgaans zwaarder wordt voor de (assistent-)scheidsrechter en/of een professionele houding dan wel topprestaties aantoonbaar afnemen.

- Arbeidsomvang:
1. Omdat de omvang van de te verrichten werkzaamheden van de Werknemer per week sterk kan verschillen, is een gemiddelde arbeidsomvang vastgesteld per week. Hoewel niet iedere Werknemer in een bepaalde functie dezelfde werkzaamheden verricht, komt iedere Werknemer uit op gemiddeld 10 uren per week gedurende het Seizoen.
 2. Bij het berekenen van de arbeidsomvang als genoemd in artikel 6 lid 1 van de CAO is in elk geval rekening gehouden met:
 - (de voorbereiding op) het leiden of assisteren van Officiële wedstrijden;
 - aanwezigheid bij voor Werknemer verplichte bijeenkomsten (inclusief FIFA conditietesten en spelregeltoetsen);
 - herkansingen van conditietesten of spelregeltoetsen;
 - trainingsarbeid;
 - een (1) keer per Seizoen een medische keuring in het Sport Medisch Centrum;
 - functionerings-, voortgangs- en overige gesprekken met Werkgever.

Toelichting op de vergoedingen

1. De vergoedingen als genoemd in artikel 10 lid 2 van de CAO zijn afhankelijk van de functie en de wedstrijdcategorie. De indeling van de Officiële wedstrijden in de wedstrijdcategorie wordt jaarlijks voorafgaand aan ieder Seizoen door Werkgever vastgesteld. Hiervoor wordt ook de Vakorganisatie geraadpleegd. Het aantal wedstrijden per Seizoen is gefixeerd, afhankelijk van de deelnemende clubs/teams dan wel voor categorie X en 0 van afstemming met derde partijen (amateurvoetbal, Koninklijke Belgische Voetbal Bond).

2. De wedstrijdcategorieën betreffen:

| | |
|-------------|---|
| Categorie X | Reservecompetitie betaald voetbal, enkele nader door de Werkgever te bepalen wedstrijden uit de 2 ^e en 3 ^e divisie in het amateurvoetbal en de voorronde van de KNVB Beker (uitsluitend amateurvoetbalverenigingen). |
| Categorie 0 | 50% van de Officiële wedstrijden in de eerste divisie (laagste niveau) + 1/32 finale KNVB Beker + (mogelijk) enkele wedstrijden uit de 2 ^e klasse Belgische competitie (in het kader van uitwisseling met de Koninklijke Belgische Voetbal Bond) |
| Categorie 1 | 50% van de Officiële wedstrijden in de eerste divisie (hoogste niveau) + Play off promotie degradatie + 1/8 & 1/16 finale KNVB Beker |
| Categorie 2 | Eredivisie (laagste niveau) + finale Play off promotie degradatie + 1/4 finale KNVB Beker |
| Categorie 3 | Eredivisie (gemiddeld niveau) + Play off Europees voetbal + Johan Crujff-schaal + 1/2 finales KNVB Beker |
| Categorie 4 | Eredivisie (hoogste niveau) + finale KNVB Beker |

3. Er gelden vergoedingen op basis van de functiecategorieën en wedstrijdcategorieën. Ook is voor iedere functie een vergoeding opgenomen ingeval de Werknemer wordt ingezet als 4^e official. Voor de vergoeding is bepalend voor welke werkzaamheden de werknemer door de Werkgever voorafgaand aan de Officiële wedstrijd is ingezet. Bijvoorbeeld: de Werknemer wordt door de Werkgever ingezet om als 4^e official bij een Officiële wedstrijd te fungeren. Tijdens die betreffende wedstrijd valt de (assistent-)scheidsrechter wegens een blessure uit en wordt hij vervangen door de 4^e official. De 4^e official ontvangt dan uitsluitend de vergoeding voor het fungeren van 4^e official. Het mogelijk moeten vervangen van een (assistent-)scheidsrechter behoort immers tot de taken van de 4^e official.

4. Om voor een vergoeding als genoemd in artikel 10 lid 2 van de CAO in aanmerking te komen, dient de Officiële wedstrijd daadwerkelijk te zijn aangevangen. Ingeval de Officiële wedstrijd wordt afgelast, maar de Werknemer al wel op de locatie aanwezig is, dan heeft de Werknemer wel recht op betaling van de daadwerkelijk door hem gemaakte reiskosten conform artikel 10 lid 6 van de CAO.

- Senior en junior (assistent-)scheidsrechters – wedstrijdcategorie X:

Senior en junior (assistent-)scheidsrechters leiden of assisteren in beginsel geen Officiële wedstrijden in de wedstrijdcategorie X. Na bijvoorbeeld langdurige arbeidsongeschiktheid kan een senior of junior (assistent-)scheidsrechter (na zijn betermelding en indien hij daartoe fysiek in staat is) wel het verzoek aan de Werkgever doen om in deze wedstrijdcategorie ingezet te worden en op die wijze wedstrijdritme op te doen. Het is alsdan aan de Werkgever om te bepalen of hiervoor ruimte is en of het verzoek van de Werknemer wordt gehonoreerd. Indien dit het geval is, ontvangt de senior of junior (assistent-)scheidsrechter voor het leiden of assisteren van de betreffende Officiële wedstrijd een vergoeding gelijk aan de vergoeding die voor Masterclassers in de CAO is opgenomen voor Officiële wedstrijden in wedstrijdcategorie X.

- Additionele vergoedingen en arbeidsongeschiktheid:

Ingeval een Werknemer arbeidsongeschikt is en loondoorbetaling ontvangt op grond van artikel 8 van de CAO, dan zijn de additionele vergoedingen als genoemd in artikel 10 van de CAO hierbij inbegrepen. Dit betekent dat de Werknemer naast deze loondoorbetaling voor het gedeeltelijk uitvoeren van de (bedongen) arbeid, niet separaat een additionele vergoeding ontvangt. Voorbeeld: de Werknemer is arbeidsongeschikt, maar wel in staat om bijeenkomsten bij te wonen. Voor het bijwonen van de bijeenkomst ontvangt hij alsdan niet separaat een vergoeding, omdat deze vergoeding reeds in de loondoorbetaling is inbegrepen.

Voorbeeld:

- Gemiddeld aantal aanstellingen per senior scheidsrechter per het betreffende Seizoen bedraagt 30 aanstellingen;
- Minimaal aantal aanstellingen overeenkomstig de CAO bedraagt alsdan $80\% \times 30 = 24$ (indien er sprake is van een getal achter de komma, dan wordt deze afgerond tot een rondgetal – tot en met 0,4 naar beneden en vanaf 0,5 naar boven);
- Senior scheidsrechter X is in het betreffende Seizoen 17x aangesteld;
- Senior scheidsrechter X is in het betreffende Seizoen 9 speelrondes geblesseerd geweest;
- Senior scheidsrechter X is in het betreffende Seizoen 1 speelronde verhinderd geweest;
- De senior scheidsrechter voldoet aan het minimale aantal aanstellingen: $17 + 9 + 1 = 27$.

- Geen transitievergoeding verschuldigd (artikel 13 lid 1 en lid 2 van de CAO):

De CAO (assistent-)scheidsrechters betaald voetbal voor de periode van 1 juli 2003 tot en met 31 december 2006 kende in artikel 11 een regeling voor beëindigingsvergoedingen. Bij het einde van een arbeidsovereenkomst overeenkomstig artikel 11 lid 2 van de CAO 2003-2006 werd op basis van deze regeling een vergoeding toegekend. In overleg met de BSBV is met de (assistent-)scheidsrechters die op of voor 1 januari 2007 voor onbepaalde tijd in dienst waren van de Werkgever, eind 2006 afgesproken om hun arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te beëindigen en daarvoor in de plaats een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeen te komen. De betreffende (assistent-)scheidsrechters hebben ten behoeve hiervan schriftelijk de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opgezegd. In het kader van deze conversie ontving eenieder van deze (assistent-)scheidsrechters eenmalig een bruto beëindigingsvergoeding overeenkomstig artikel 11 lid 3 van de CAO 2003-2006. Vervolgens gold overeenkomstig artikel 10 lid 6 van de CAO 2007-2010 en conform artikel 10 lid 5 van de CAO 2010-2014 een jaarlijkse compensatie welke maandelijks door de Werkgever aan de (assistent-)scheidsrechters (die daarop conform genoemd artikel aanspraak hadden) werd betaald. Deze jaarlijkse vergoeding was inclusief een afkoop van anciënniteit per dienstjaar. Door het betalen van deze jaarlijkse vergoedingen heeft de Werkgever over deze dienstjaren een ten minste met de transitievergoeding vergelijkbare vergoeding betaald en is over die betreffende dienstjaren geen transitievergoeding meer verschuldigd.

- Berekening dienstjaren voor de transitievergoeding (artikel 13 lid 3 van de CAO):

Bij de berekening van de transitievergoeding geldt, indachtig artikel 13 lid 1 en lid 2 van de CAO, het navolgende: stel dat een (assistent-)scheidsrechter per 1 januari 2003 voor bepaalde tijd in dienst is getreden en derhalve eind 2006 / begin 2007 géén vergoeding heeft ontvangen, maar wel vervolgens per 1 januari 2007 (of op een latere datum) op grond van artikel 10 lid 6 van de CAO (assistent-)scheidsrechters betaald voetbal 2007-2010 en/of op grond van artikel 10 lid 5 van de CAO 2010-2014 jaarlijks een vergoeding heeft ontvangen tot 1 juli 2016 (ingangdatum van deze CAO) én de arbeidsovereenkomst van de betreffende (assistent-)scheidsrechter per 1 juli 2019 eindigt of wordt ontbonden, dan heeft het volgende te gelden bij de berekening van het aantal dienstjaren en uiteindelijk de transitievergoeding:

Voor de dienstjaren over de periode 1 januari 2003 tot 1 januari 2007 ontvangt de Werknemer 1/6^e Maandsalaris (gemiddelde Maandsalaris gerekend over één Seizoen of indien dit Seizoen nog niet is geëindigd het aantal maanden naar rato van dat Seizoen) per periode van zes (6) maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Over de dienstjaren voor de periode 1 januari 2007 tot 1 juli 2016 is geen transitievergoeding verschuldigd. Voor de dienstjaren over de periode 1 juli 2016 tot 1 juli 2019 ontvangt de Werknemer 1/4^e Maandsalaris per periode van zes (6) maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd (onder de voorwaarde dat de Werknemer op 1 juli 2019 jonger dan vijftig (50) is. Immers, per 1 januari 2013 is de Werknemer langer dan tien (10) jaar in dienst, als gevolg waarvan de dienstjaren per 1 juli 2016 worden gewogen zoals hiervoor beschreven (ex artikel 7:673 lid 2 BW).

- Artikel 14 lid 1 van de CAO:

Er is geen sprake van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden indien de arbeidsovereenkomst eindigt (1) na verkregen toestemming van de Raad van Bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, (2) na ontbinding door de kantonrechter of (3) door het intreden van een ontbindende voorwaarde als genoemd in de CAO.

Partijen zijn de beëindigingsvergoeding als genoemd in artikel 14 lid 1 van de CAO uitsluitend overeengekomen met in achtname van artikel 13 lid 1 respectievelijk lid 2 van de CAO. Bovendien hebben Partijen nadrukkelijk beoogd om deze beëindigingsvergoeding uitsluitend toe te kennen in de gevallen waarin de Werknemer hier overeenkomstig artikel 14 van de CAO aanspraak op maakt en geen wettelijke vergoeding (zoals de transitievergoeding) is verschuldigd. De beëindigingsvergoeding als genoemd in artikel 14 van de CAO zal derhalve nimmer met een wettelijke vergoeding cumuleren.

- Artikel 14 lid 2 van de CAO:

Voorbeeld:

Een scheidsrechter is op 1 juli 2005 in dienst getreden en er wordt een beëindiging met wederzijds goedvinden overeengekomen per 30 juni 2022. Het gemiddelde Jaarsalaris gerekend over de afgelopen vierentwintig (24) maanden en de 12 maanden over de twaalf (12) maanden nadat overeenstemming is bereikt ten aanzien van de beëindiging met wederzijds goedvinden betreft € 74.000,- (het gemiddelde Maandsalaris over dezelfde periode derhalve € 6.166,67).

De beëindigingsvergoeding per datum uit dienst bedraagt in dit voorbeeld: 17 dienstjaren x 50% van € 6.166,67 plus 40% van € 74.000,- = € 82.016,67. Dit bedrag wordt gemaximeerd op € 80.000,- bruto.

Bij de vaststelling van het aantal dienstjaren wordt als volgt afgerond: zestien (16) jaar en vijf (5) maanden in dienst wordt zestien (16) dienstjaren; zestien (16) jaar en zes (6) maanden in dienst wordt zeventien (17) dienstjaren.

Een uitstekende fysieke conditie is essentieel om de functie van (assistent-)scheidsrechter te kunnen vervullen. Eén van de onderdelen waarop de Werkgever de fysieke conditie van de Werknemer toetst, betreffen de (alsdan geldende) FIFA verplichte conditietesten. Dit betreft een fysieke / conditionele test overeenkomstig de alsdan geldende vereisten hiervoor van de FIFA. De Werkgever organiseert hiervoor drie (3) verplichte testmomenten per Seizoen. Deelname van de Werknemer aan de drie (3) per Seizoen door de Werkgever georganiseerde FIFA conditietesten is verplicht. Het moeten deelnemen aan en het behalen van de genoemde FIFA conditietesten betreft een functievereiste. Ingeval van het niet met goed gevolg afleggen van een FIFA conditietest zal de Werknemer in elk geval niet door de Werkgever in Officiële wedstrijden worden ingezet, tot het moment waarop een (herkansing van) de FIFA conditietest wel door de Werknemer is behaald. De Werknemer voldoet alsdan immers niet aan de vereisten om als (assistent-)scheidsrechter te kunnen fungeren. De Werknemer heeft alsdan vanzelfsprekend geen recht op vergoedingen overeenkomstig artikel 10 lid 2 van de CAO. Ook het niet lopen van de FIFA conditietest brengt dit gevolg met zich, omdat de Werkgever alsdan niet heeft kunnen vaststellen dat de betreffende Werknemer over de vereiste fysieke conditie beschikt. Bovendien voldoet de Werknemer alsdan niet aan zijn verplichting om aan de FIFA conditietest(en) deel te nemen.

Voor de ontbindende voorwaarde geldt dat de FIFA conditietest drie (3) keer achtereenvolgens niet met goed gevolg moet zijn afgelegd. Dit betekent dat door de Werknemer aan de FIFA conditietest is deelgenomen, maar de betreffende Werknemer deze test om welke reden dan ook niet met goed gevolg heeft afgelegd. Voor het al dan niet intreden van de ontbindende voorwaarde als genoemd in artikel 2 sub h. van Bijlage I van de CAO, is enkel vereist dat drie (3) keer achtereenvolgens de FIFA conditietest (of een herkansing daarvan) niet is behaald. Dit is derhalve niet beperkt tot één Seizoen. Voorbeeld: de Werknemer neemt deel aan de FIFA conditietest eind maart 2017 (Seizoen 2016/'17) en behaalt deze niet. Vervolgens neemt hij deel aan zijn eerste herkansing medio april 2017 (Seizoen 2016/'17) en behaalt deze niet. De Werknemer raakt in de tussenperiode arbeidsongeschikt en meldt zich eind juli 2017 weer beter en neemt op 2 augustus 2017 (fictieve datum) tijdens de kick off voor het Seizoen 2017/'18 deel aan de FIFA conditietest. Dit betreft voor de Werknemer een tweede en dus laatste herkansing. De Werknemer legt de test niet met goed gevolg afgelegd, de arbeidsovereenkomst is alsdan ontbonden per 3 augustus 2017.

Uitstekende spelregelkennis is essentieel om de functie van (assistent-)scheidsrechter te kunnen vervullen. De Werkgever toetst de spelregelkennis door het organiseren van twee (2) verplichte spelregeltoetsen per Seizoen. Deelname van de Werknemer aan de twee (2) per Seizoen door de Werkgever georganiseerde spelregeltoetsen is verplicht. Het moeten deelnemen aan en het behalen van de genoemde spelregeltoetsen betreft een functievereiste. Ingeval van het tweemaal achtereenvolgens niet met goed gevolg afleggen van een spelregeltoets zal de Werknemer in elk geval niet door de Werkgever in Officiële wedstrijden worden ingezet, tot het moment waarop een de spelregeltoets (of een herkansing daarvan) wel door de Werknemer is behaald. De Werknemer voldoet alsdan immers niet aan de vereisten om als (assistent-)scheidsrechter te kunnen fungeren. De Werknemer heeft vanzelfsprekend dan ook geen recht op vergoedingen overeenkomstig artikel 10 lid 2 van de CAO. Het niet deelnemen aan de spelregeltoets brengt dit gevolg per direct met zich, omdat de Werknemer alsdan niet aan zijn verplichting om aan de spelregeltoets deel te nemen.

Voor de ontbindende voorwaarde geldt dat de spelregeltoets drie (3) keer achtereenvolgens niet met goed gevolg moet zijn afgelegd. Dit betekent dat door de Werknemer aan de spelregeltoets is deelgenomen, maar de betreffende Werknemer deze toets om welke reden dan ook niet met goed gevolg heeft afgelegd. Voor het al dan niet intreden van de ontbindende voorwaarde als genoemd in artikel 2 sub f. van Bijlage II van de CAO, is enkel vereist dat drie (3) keer achtereenvolgens de spelregeltoets (of een herkansing daarvan) niet is behaald. Dit is derhalve niet beperkt tot één Seizoen.