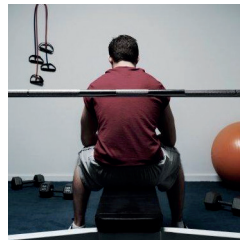


CAO Sport

01-01-2016 T/M 31-12-2018



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST SPORT

01-01-2016 T/M 31-12-2018

Aldus overeengekomen en getekend, te Nieuwegein:

Partij ter ene zijde

Werkgeversorganisatie in de Sport

Postbus 185, 6800 AD ARNHEM

Telefoon: 026-4834450

E-mail: info@sportwerkgever.nl

Website: www.sportwerkgever.nl

Website: www.werkenindesport.nl

Partijen ter andere zijde

FNV Sport & Bewegen

Postbus 1555, 3500 BN UTRECHT

Telefoon: 079-3536789

E-mail: info@fnvsport.nl

Website: www.fnvsport.nl

Website: www.werkenindesport.nl

De Unie

Postbus 400, 4100 AK CULEMBORG

Telefoon: 0345-851851

E-mail: john.kapteijn@unie.nl

Website: www.unie.nl

Website: www.werkenindesport.nl

CNV Vakmensen

Postbus 2525, 3500 GM UTRECHT

Telefoon: 030-7511570

E-mail: secretariaatcollectief@cnvvakmensen.nl

Website: www.cnvvakmensen.nl

Website: www.werkenindesport.nl

INHOUDSOPGAVE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST SPORT

01-01-2016 T/M 31-12-2018

Preambule		5
Hoofdstuk I	Partijen	6
Hoofdstuk II	Werkingsfeer en definities	7
Artikel 1	Werkingsfeer	7
Artikel 2	Definities	7
Hoofdstuk III	Contracten	9
Artikel 3	De arbeidsovereenkomst	9
Artikel 4	Aangaan dienstverband en verlengingen	10
Artikel 5	Beeindiging dienstverband	12
Artikel 6	Nevenwerkzaamheden	13
Artikel 7	Schorsing	14
Artikel 8	Non-actiefstelling	14
Hoofdstuk IV	Inkomen en vergoedingen	16
Artikel 9	Funciewaardering	16
Artikel 10	Indeling en inpassing in schalen	16
Artikel 11	Vaste periodieke beloning	17
Artikel 12	Afwijkend beloningssysteem	17
Artikel 13	Promotie en herwaardering	18
Artikel 14	Waarneming	19
Artikel 15	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	19
Artikel 16	Salarissen	20
Artikel 17	Overwerkregeling	20
Artikel 18	Vakantietoeslag	21
Artikel 19	Reiskostenvergoeding	22
Artikel 20	Verhuiskostenvergoeding	23
Artikel 21	Uitkering dienstjubileum	23
Artikel 22	Tegemoetkoming in de ziektekosten	24
Artikel 23	Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid	25
Artikel 24	Uitkering bij overlijden	26
Artikel 25	Pensioenen	27
Artikel 26	Verhaalsrecht WGA-premie	27
Hoofdstuk V	Werktijden	28
Artikel 27	Arbeidsduur	28
Artikel 28	Jaarurensystematiek	28
Artikel 29	Jaarurensystematiek en vakantie	28
Artikel 30	Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen	30
Artikel 31	Jaarurensystematiek en ziekte / arbeidsongeschiktheid	30
Artikel 32	Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	30
Artikel 33	Werktijden	31
Artikel 34	Arbeid en zorgverlof	32

VERVOLG INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk VI	Sociaal Beleid	33
Artikel 35	Werving en selectie	33
Artikel 36	Functioneren en/of beoordelen	33
Artikel 37	Opleidingen	34
Artikel 38	Reorganisaties	34
Artikel 39	Ongewenst gedrag	35
Artikel 40	Arbeid en gezondheid	35
Hoofdstuk VII	Arbeidsverhoudingen	37
Artikel 41	Bezwarencommissie	37
Artikel 42	Interpretatiecommissie	37
Artikel 43	Werkgeversbijdrage	37
Artikel 44	Medezeggenschap	37
Artikel 45	Regeling vakbondscontributie	38
Artikel 46	Bewegingsregeling	38
Artikel 47	Samen Presteren, Arbeidsmarktfonds voor de Sport	38
Hoofdstuk VIII	Slotbepalingen	39
Artikel 48	Werkkostenregeling	39
Artikel 49	Nakoming en ter beschikking stellen CAO Sport	39
Artikel 50	Duur van de CAO Sport	39
Bijlagen		40
Bijlage I	Salarisschalen CAO Sport	40
Bijlage II	Salarisschalen KNVB	41
Bijlage III	Reglement Bezwarencommissie	42
Bijlage IV	Reglement Interpretatiecommissie	43
Bijlage V	Addendum: Salderingsmogelijkheid bij reiskostenregeling	44
Bijlage VI	Afspraken ter zake van het functiewaarderingssysteem	45

PREAMBULE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST SPORT

01-01-2016 T/M 31-12-2018

De Werkgevers in de Sport en de vakorganisaties betrokken bij de CAO Sport streven er gezamenlijk naar om vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid de werkgelegenheid, arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid in de totale sportsector te ontwikkelen. Een belangrijk instrument hiervoor is een goede cao die een voorbeeld kan zijn voor andere sportorganisaties, maar ook voor verwante branches.

Vanuit hun regulier realiseren de sociale partners zich, dat sportorganisaties hun arbeidsvoorwaarden maximaal willen laten aansluiten bij de behoeftes van de eigen organisatie en individuele medewerkers. Daartoe wordt op centraal niveau ruimte gemaakt voor decentrale afspraken over de uitvoering van specifieke arbeidsvoorwaarden. Het credo voor een evenwichtige opbouw van deze CAO Sport is dan ook: centraal regelen wat centraal nodig en mogelijk is en decentraal (op ondernemings- en individueel niveau) regelen waar het haalbaar en wenselijk is. Vakbondswerk is daarbij voor de sportsector belangrijk: "het draagt bij aan de ordening van de arbeidsverhoudingen en het regelen van arbeidsvoorwaarden op landelijk en decentraal niveau".

Bij het invulling geven aan deze uitgangspunten hebben sociale partners zich gerealiseerd dat centrale regulering onontkoombaar fiscale gevolgen met zich brengt. In deze cao is getracht de arbeidsvoorwaarden fiscaal neutraal te formuleren, zodat organisaties en (individuele) medewerkers zoveel als mogelijk zelf die gevolgen door de eigen afspraken kunnen beïnvloeden.

Belangrijke uitgangspunten voor de vormgeving van de werkorganisaties in de sport zijn dat de werknemers betrokken zijn bij hun werk, dat er voorwaarden worden geschapen voor de ontplooiing van medewerkers en dat er gezorgd wordt voor goede materiële voorzieningen. Daarbij passen voldoende informatie en communicatie, medezeggenschap van werknemers, spreiding van verantwoordelijkheden en bevoegdheden en rechtvaardige, rechtszekere en doelmatige arbeidsvoorwaarden. Het beleid van sociale partners is er op gericht medewerkers gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te bieden, ongeacht arbeidsduur, sekse, seksuele geaardheid, ras, etnische afkomst, nationaliteit, politieke voorkeur, geloof, levensovertuiging, leeftijd en burgerlijke staat. De werkgever streeft in het kader van goed werkgeverschap naar verscheidenheid onder zijn medewerkers, in een werkomgeving waar mensen elkaar met vertrouwen en respect bejegenen en waar iedereen zich verantwoordelijk voelt voor de resultaten en de reputatie van de sportsector. Goed werkgeverschap uit zich verder in het toepassen van de in de CAO Sport overeengekomen arbeidsvoorwaarden.

Einde Sociaal Contract (1-1-2012 t/m 31-12-2015)

Sociale partners zijn in 2011 samen de ambitie overeengekomen om de CAO Sport te vernieuwen. Bewust van het feit dat vernieuwing van de CAO Sport niet in een cao-periode te realiseren valt, zijn partijen een Sociaal Contract voor de periode 1-1-2012 tot en met 31-12-2015 overeengekomen. Jaarlijks hebben sociale partners invulling aan het Sociaal Contract.

Concluderend stellen sociale partners vast dat op de meeste thema's de geformuleerde inhoudelijke doelen zijn behaald en soms nog meer. Daarmee is de doelstelling om de arbeidsvoorwaarden in de sportsector te moderniseren dichterbij gekomen. Sociale partners zien nog voldoende onderwerpen waarop vooruitgang geboekt kan worden. Begin 2016 zal bekeken worden of nieuwe meerjarenbeleidsafspraken worden afgesproken, waarbij de inbreng wordt gevraagd van werkgevers en werknemers die vallen onder de CAO Sport.

Samen Presteren

Op 11 november 2013 hebben sociale partners 'Samen Presteren, Arbeidsmarktfonds voor de Sport' opgericht: een fonds van en voor de sector. Met dit fonds stimuleren sociale partners initiatieven en activiteiten die ertoe bijdragen dat de sportsector met de mensen die erin werken toekomstbestendig is: met moderne arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Dat is ook de reden dat zij het fonds de titel 'Samen Presteren' hebben meegegeven. 'Samen Presteren' is de uitvoerings- en ondersteuningsorganisatie van sociale partners.

'Samen Presteren' neemt de plaats in van het Fonds Arbeidsaangelegenheden in de Sport (FAS). De middelen die nu nog in het FAS zitten, worden geleidelijk overgeheveld naar 'Samen Presteren', waarna het FAS wordt opgeheven.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST SPORT

01-01-2016 T/M 31-12-2018

Hoofdstuk I Partijen

De ondergetekenden,

I. De organisatie van werkgevers:

Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS) te Arnhem

en

II. De volgende organisaties van werknemers:

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

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

Cao-partijen zijn het navolgende overeengekomen:

Hoofdstuk II Werkingsfeer en definities

Artikel 1 Werkingsfeer

1. 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 2 sub r genoemde definitie.
2. 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 werknemersorganisaties zullen niet bij afzonderlijke werkgevers betere voorwaarden in het kader van deze cao trachten te bewerkstelligen.
3. De werkgever kan bij de Interpretatiecommissie ontheffing aanvragen van de toepassing van deze cao. De ontheffing wordt verleend indien de werkgever een eigen cao toepast en die cao in totaliteit ten minste gelijkwaardig is aan deze cao.

Toelichting

De CAO Sport is een overeenkomst tussen de WOS en de vakbonden, waarin zij arbeidsvoorwaarden hebben vastgelegd die bij de individuele arbeidsovereenkomsten in acht moeten worden genomen. De bepalingen die de arbeidsvoorwaarden regelen maken dan automatisch en dwingend deel uit van de individuele arbeidsovereenkomsten die onder de werkingsfeer van de CAO Sport vallen.

Van belang is daarnaast dat de arbeidsvoorwaarden op basis van de CAO Sport minimumvoorwaarden zijn. Een bepaling in een individuele arbeidsovereenkomst die voor een werknemer gunstiger is dan de betreffende cao-bepaling is toegestaan (gunstigheidsbeginsel). Een arbeidsvoorwaarde die in negatieve zin afwijkt van de CAO Sport is nietig.

Vrijwillige aansluiting bij de CAO Sport door de ongebonden werkgever

Vrijwillige aansluiting bij de CAO Sport is mogelijk voor sportverenigingen alsmede voor organisaties in aanverwante sectoren die niet vallen onder de werkingsfeer van de CAO Sport.

De werkgever en werknemer kunnen in de arbeidsovereenkomst overeenkomen dat op hun arbeidsverhouding de CAO Sport van toepassing is, terwijl de werkgever niet aan de CAO Sport noch aan enig andere cao gebonden is. Bij een dergelijk beding (incorporatiebeding) in de arbeidsovereenkomst ontstaat een contractuele aanspraak tussen partijen op de toepassing van de CAO Sport. Mocht een dergelijk incorporatiebeding worden overwogen, dan is het raadzaam om vooraf juridisch advies in te winnen.

Artikel 2 Definities

- a. Bezwarencommissie: de door partijen ingestelde paritaire commissie waarvan de samenstelling en de werkwijze is geregeld in artikel 41 van deze cao.
- b. BW: Burgerlijk Wetboek.
- c. Deeltijd dienstverband: wanneer het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren op jaarbasis minder bedraagt dan 1930. Voor deeltijdwerk is deze cao onverkort van toepassing. Indien sprake is van toepassing pro rata naar de overeengekomen arbeidsduur, wordt dat in het betreffende artikel aangegeven.
- d. Gehuwd / geregistreerd partnerschap: met gehuwd of partner worden in deze cao gelijkgesteld "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".
- e. Interpretatiecommissie: de door partijen ingestelde paritaire commissie waarvan de samenstelling en de werkwijze is geregeld in artikel 42 van deze cao.
- f. Maand: een kalendermaand.
- g. Maandsalaris: het bruto schaaalaris per maand, zoals opgenomen in Bijlage I en II van deze cao.
- h. Medezeggenschapsorgaan: als er 'ondernemingsraad' staat wordt ook de 'personeelsvertegenwoordiging' bedoeld, met uitzondering van het bepaalde in artikel 44.

- i. Netto-inkomen: het inkomen verminderd met de wettelijke inhoudingen en premiebetalingen.
- j. Personeelsvertegenwoordiging: als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- k. PFZW: Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
- l. Rooster: een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en onderbreken.
- m. Vakantiejaar: kalenderjaar.
- n. Vakvereniging: elk der partijen aan werknemerszijde, te weten FNV Sport & Bewegen, De Unie en CNV Vakmensen.
- o. Voltijd dienstverband: 1930 uur per jaar gebaseerd op gemiddeld 38 uur per week.
- p. Week: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.
- q. Werkgever: elke landelijke, regionale of provinciale privaatrechtelijke instelling of organisatie, die zich ten doel stelt, zonder winstoogmerk, faciliteiten te verschaffen voor sportbeoefening in de ruimste zin dan wel deze sportbeoefening te bevorderen.
- r. Werknemer: iedere werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, met uitzondering van de directeur, de stagiair(e) en scheidsrechters betaald voetbal.
- s. WOR: Wet op de ondernemingsraden.

Toelichting

Uitleg van cao-bepalingen is veelal niet eenvoudig doordat de bedoeling van cao-bepalingen niet altijd in exacte bewoordingen is weer te geven en vaak zowel de werknemer als de werkgever, op wie de cao van toepassing is, bij de totstandkoming niet zijn betrokken. Via interpretatie moeten dan de inhoud en betekenis worden vastgesteld. Deze interpretatie geschiedt door middel van een grammaticale uitleg. Dit brengt met zich mee dat voor de uitleg van de cao-bepalingen, de bewoordingen daarvan, gelezen in het licht van de gehele cao, in beginsel van doorslaggevende betekenis zijn.

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

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

Hoofdstuk III Contracten

Artikel 3 De arbeidsovereenkomst

1. De werkgever en de werknemer zullen bij aanstelling de arbeidsovereenkomst waarbij deze cao van toepassing wordt verklaard, in tweevoud ondertekenen, van welke overeenkomst iedere partij een exemplaar ontvangt. De werknemer ontvangt tevens een exemplaar van deze cao.
2. In de arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen:
 - a. de naam, voornamen;
 - b. de standplaats;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie bij de aanvang van het dienstverband, alsmede de aanduiding "voltijd dienstverband", indien de functie de normale en volledige werktijd 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 7:652 BW;
 - f. welke van de in artikel 4 van deze cao genoemde dienstverbanden van toepassing is;
 - g. de salarisschaal en het maandsalaris;
 - h. eventuele bijzondere en of van deze cao afwijkende voorwaarden welke op het dienstverband van toepassing zijn.

Toelichting

Volgens de wet is de werkgever verplicht aan de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:

- naam van partijen;
- de woonplaats en standplaats (de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht);
- de datum van indiensttreding;
- de functie van de werknemer bij de aanvang van het dienstverband;
- de aanduiding "voltijd dienstverband", indien de functie de normale en volledige werktijd vergt, dan wel de aanduiding van de overeengekomen individuele arbeidsduur indien sprake is van een deeltijd dienstverband (de gebruikelijke arbeidsduur per jaar);
- de duur van de overeenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd);
- de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
- de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen;
- het maandsalaris en de termijn van uitbetaling;
- of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
- de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst (in dit geval CAO Sport).

Conform de CAO Sport dienen hieraan nog de volgende gegevens te worden toegevoegd:

- een eventuele proeftijd;
- welke van de in artikel 4 van deze cao genoemde dienstverbanden van toepassing is;
- salarisschaal;
- eventuele bijzondere en/of van deze cao afwijkende voorwaarden welke op het dienstverband van toepassing zijn.

Bij het loon dient ook de salarisschaal te worden opgenomen volgens de CAO Sport.

Indien partijen een proeftijd overeen willen komen, geldt het volgende: Er kan geen proeftijd worden afgesproken in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of minder. De maximale proeftijdperiode voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan voor langer dan zes maanden en korter dan twee jaar, en voor een tijdelijk arbeidsovereenkomst zonder (duidelijke) einddatum, bedraagt één maand. De maximale proeftijdperiode voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan voor langer dan twee jaar, bedraagt twee maanden.

De verstrekking van de gegevens kan geschieden in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of een soortgelijk schriftelijk document, zoals in de aanstellingsbrief. Deze moet in tweevoud worden ondertekend door partijen. De gegevens moeten worden verstrekt binnen een maand na het begin van de werkzaamheden.

Op www.sportwerkgever.nl kunt u enkele modelarbeidsovereenkomsten downloaden.

Artikel 4 Aangaan dienstverband en verlengingen

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt het dienstverband als regel aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor bepaalde tijd, waarbij ingeval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na een periode van 24 maanden of bij een vierde contract een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, mits die arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden;
- c. hetzij voor bepaalde tijd met bondstrainers en technisch directeuren. Ten aanzien van deze werknemers blijven alle aangegane arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, waarin geen tussentijds opzegbeding is opgenomen, steeds gelden als aangegaan voor bepaalde tijd. Het bepaalde in dit artikel geldt bij overeenkomsten die elkaar opvolgen, ongeacht de duur van de arbeidsverhouding die door de verlenging ontstaat en ongeacht het aantal opeenvolgende overeenkomsten waaruit de arbeidsverhouding is samengesteld;
- d. hetzij voor bepaalde tijd met projectmedewerkers voor taken van duidelijk tijdelijke aard. Ten aanzien van deze werknemers ontstaat ingeval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na een periode van 48 maanden of bij een vijfde contract een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits die arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden;
- e. hetzij voor bepaalde tijd met werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de Algemene Ouderdomswet (AOW) reeds hebben bereikt, waarbij ingeval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na een periode van 48 maanden of bij een zevende contract een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Toelichting

De Wet werk en zekerheid (WWZ) heeft geleid tot een beperking van de duur waarbinnen maximaal drie elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten. Deze duur is met 12 maanden ingekort. In plaats van 36 maanden kunnen tijdelijke arbeidsovereenkomsten nog gedurende een periode van maximaal 24 maanden worden overeengekomen. Daarnaast wordt de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd doorbroken na een tussenperiode van meer dan zes maanden. Voorheen gold in dit verband een minimale tussenperiode van meer dan drie maanden.

Indien een dienstverband, dat twee jaar of langer heeft geduurd, wordt beëindigd, heeft de werknemer in principe recht op een transitievergoeding (zie toelichting artikel 5).

Sub b

Cao-partijen hebben goed gekeken naar de effecten van de WWZ voor de CAO Sport. In sub b is aangesloten bij de nieuwe ketenregels. Deze houdt in dat maximaal drie elkaar opvolgende contracten voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan waarvan de totale duur niet meer dan 24 maanden mag bedragen. Bij het aangaan van de vierde overeenkomst of bij overschrijding van de 24 maanden ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een nieuwe keten start nadat tussen het einde van de laatste arbeidsovereenkomst en de nieuw af te sluiten arbeidsovereenkomst een periode heeft gezeten van meer dan zes maanden.

Sub c

De CAO Sport kent al vele jaren een beperkt aantal van de ketenregeling afwijkende bepalingen, te weten voor de functies van bondstrainer, technisch directeur en projectmedewerker. Cao-partijen hebben ten aanzien van verlengde/aansluitende arbeidsovereenkomsten een aparte rechtspositie gecreëerd voor bondstrainers en technisch directeuren. Het staat een werkgever en een bondstrainer of technisch directeur vrij om zo lang en zo vaak als zij willen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeen te komen, zonder dat deze van rechtswege wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Met ingang van de WWZ kunnen cao-partijen enkel met instemming van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid overeenkomen dat een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden overeengekomen. Cao-partijen hebben hiertoe een verzoek bij de minister ingediend. De minister heeft met dit verzoek ingestemd. De minister stelt in de ministeriële regeling (staatscourant 2015, nr. 17972) dat, zonder de mogelijkheid van een onbeperkt gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, nationale sportbonden onvoldoende zekerheid hebben over het behoud van een bondstrainer of een technisch directeur die bepalend zijn als het gaat om de vormgeving en uitvoering van het technisch beleid. Het voortijdig kunnen opzeggen van de arbeidsovereenkomst zal niet alleen negatieve gevolgen hebben voor de sportieve continuïteit, maar tevens tot ernstige financiële schade kunnen leiden.

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

De regels omtrent de transitievergoeding blijven onverkort van toepassing.

Sub d

De sportsector kent veel (maatschappelijke) projecten die een looptijd hebben van vier jaar. Daarnaast kent de sportsector vierjarige Olympische cycli en vierjarige cycli rondom wereldkampioenschappen en Europese kampioenschappen. Veel projectaanstellingen in de sportsector zijn gebaseerd op deze cycli. De CAO Sport heeft hiervoor een verruiming op de ketenregeling in artikel 4 sub d opgenomen. Deze houdt in dat maximaal vier contracten voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan waarvan de totale duur niet meer dan 48 maanden mag bedragen. Bij het aangaan van de vijfde overeenkomst of bij overschrijding van de 48 maanden ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een nieuwe keten start nadat tussen het einde van de laatste arbeidsovereenkomst en de nieuw af te sluiten arbeidsovereenkomst een periode heeft gezeten van meer dan zes maanden.

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

Deze onderbouwing sluit naadloos aan bij de oorspronkelijke argumentatie van cao-partijen om met een projectmedewerker een hoger maximum aantal arbeidsovereenkomsten en een ruimere maximale duur overeen te kunnen komen. Het is de aard van de bedrijfsvoering die met zich meebrengt dat een ruimere ketenbepaling noodzakelijk is. De sport kent veel (maatschappelijke) projecten die een maximale looptijd hebben van vier jaar. Daarnaast kent de sportsector vierjarige Olympische cycli en vierjarige cycli rondom wereldkampioenschappen en Europese kampioenschappen. Veel projectaanstellingen in de sector zijn gebaseerd op deze cycli en worden projectmatig gefinancierd.

Cao-partijen hebben niet een nog ruimere afwijking van de ketenbepaling (6x4) beoogd. Om die reden is de eerdere cao-afpraak van maximaal vier arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een periode van vier jaar gehandhaafd. Belangrijk is dat de werkzaamheden, gekoppeld aan een tijdelijk project, zeer nauwkeurig in de arbeidsovereenkomst worden omschreven. De tijdelijke aard van de werkzaamheden moet ook duidelijk worden omschreven.

De regels omtrent transitievergoeding blijven onverkort van toepassing.

Sub e

Met ingang van 1 januari 2016 is de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd van kracht. Deze wet moet doorwerken van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd aantrekkelijker maken. Rekening houdend met de bijzondere positie van AOW-gerechtigde werknemers heeft het kabinet o.a. de volgende maatregelen genomen:

- een ruimere wettelijke ketenregeling, waardoor na zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of na verloop van 48 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat;
- de opzegtermijn bedraagt één maand.

Met de WWZ is reeds geregeld dat werkgevers voor AOW'ers geen ontslagvergunning nodig hebben en bij ontslag geen transitievergoeding hoeft te worden betaald. Zie artikel 5 en 22 van de CAO Sport voor overige maatregelen van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.



Het is een misverstand dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet voor een langere duur dan 24 maanden mag worden overeengekomen. Zolang deze arbeidsovereenkomst maar geen onderdeel uitmaakt van een reeks of keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten zoals bedoeld in artikel 4 sub b van deze cao (en artikel 7:668a BW), is het mogelijk om deze af te sluiten voor een langere duur dan 24 maanden. Na het verstrijken van de afgesproken (langere) looptijd eindigt deze arbeidsovereenkomst van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging is vereist. Wel is de werkgever op grond van artikel 7:668 BW verplicht om uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk mede te delen of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden. De regels omtrent transitievergoeding blijven onverkort van toepassing.

Meer informatie over de WWZ kunt u vinden op www.sportwerkgever.nl. Neem bij twijfel contact op met de WOS, FNV Sport & Beweging, De Unie of CNV Vakmensen.

Artikel 5 Beëindiging dienstverband

1. Het dienstverband van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt conform de wettelijke bepalingen.
2. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt het dienstverband 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.
3. Het dienstverband tussen de werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de voor hem geldende pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de Algemene Ouderdomswet heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. Werkgever en werknemer kunnen, conform artikel 7:669 lid 4 Burgerlijk Wetboek, in de arbeidsovereenkomst van deze bepaling afwijken.
4. Bij indienstneming van of verlenging van het dienstverband met een werknemer met de pensioengerechtigde leeftijd of ouder is deze cao van toepassing.

Toelichting

Onbepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan op verschillende manieren worden beëindigd. De belangrijkste methoden, die door beide partijen kunnen worden toegepast, zijn opzegging, ontbinding en beëindiging met wederzijds goedvinden. De ontbinding verloopt via de kantonrechter en bij beëindiging met wederzijds goedvinden komen werkgever en werknemer samen een beëindigingsovereenkomst overeen. Voor opzegging heeft alleen de werkgever toestemming van UWV nodig.

De hoofdregel is dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen als daar een redelijke grond voor is en herplaatsing, al dan niet met behulp van scholing, binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. De herplaatsingsverplichting geldt niet als de voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever verwacht mag worden door verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. De redelijke gronden zijn, sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ), limitatief in het Burgerlijk Wetboek opgenomen.

Door een amendement van de Tweede Kamer is in de wet opgenomen dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor het uitoefenen van de functie, of voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie komt te vervallen of indien de werknemer de functie niet langer kan vervullen.

Sinds 1 juli 2015 bestaat er geen vrije keuze meer tussen UWV of kantonrechter. De ontslagroute wordt bepaalde door de reden van het ontslag. Meer informatie over het beëindigen van arbeidsovereenkomsten staat op www.sportwerkgever.nl.

Bepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch aan het einde van de overeengekomen periode, behalve als schriftelijk is overeengekomen dat opzegging nodig is.

Vanaf 1 januari 2015 dient de werkgever op grond van de WWZ aan de werknemer uiterlijk 1 maand voor het einde van de arbeidsovereenkomsten schriftelijk mede te delen of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet. Neemt de werkgever de aanzegtermijn niet in acht dan dient hij aan de werknemer een vergoeding te betalen gelijk aan het loon over de periode dat de werkgever te laat is met bekendmaking.

De aanzegtermijn is verplicht voor alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een contractduur van tenminste zes maanden. Indien er geen einddatum in de arbeidsovereenkomst is opgenomen (bijv. bij een project) geldt geen aanzegtermijn. Meer informatie over de aanzegtermijn staat op www.sportwerkgever.nl.

Transitievergoeding

Met ingang van 1 juli 2015 is de ontslagvergoeding vervangen door de transitievergoeding. Deze vergoeding moet worden betaald aan elke werknemer die na minimaal twee jaar dienstverband op initiatief van de werkgever uit dienst gaat of op eigen initiatief uit dienst gaat vanwege een ernstig handelen of nalaten van de werkgever. Bij ernstig verwijtbaar gedrag of nalaten van de werknemer en als het gaat om een werknemer jonger dan achttien jaar die minder dan twaalf uur per week gemiddeld heeft gewerkt, hoeft geen transitievergoeding te worden betaald. De transitievergoeding wordt als volgt berekend: voor de eerste tien jaar van een dienstverband ontvangt de werknemer per 6 maanden een zesde van zijn maandsalaris. Vanaf het tiende dienstjaar ontvangt de werknemer een half maandsalaris per dienstjaar. De maximale vergoeding bedraagt per 2016 € 76.000,- of een jaarsalaris indien de werknemer een hoger salaris heeft.

Pensioengerechtigde leeftijd

In het derde lid van artikel 5 is geregeld dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de dag waarop de werknemer de voor hem geldende pensioengerechtigde leeftijd in de zin van Algemene Ouderdomswet heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. Een procedure bij UWV of de kantonrechter is niet vereist en een transitievergoeding is niet verschuldigd. Met wederzijds goedvinden kunnen werkgever en werknemer in de arbeidsovereenkomst hiervan afwijken.

Als gevolg van de WWZ is het mogelijk dat de werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer rechtsgeldig kan opzeggen tegen of na de dag waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de AOW heeft bereikt. Een werkgever kan één keer een beroep doen op het bereiken of bereikt hebben van de AOW-gerechtigde leeftijd als ontslaggrond, zonder dat UWV toestemming moet worden gevraagd of ontbinding bij de kantonrechter moet worden gevraagd. Dit beroep is niet beperkt tot een bepaald moment. Werkt de werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd nog een periode door, dan kan de werkgever op ieder moment opzeggen. De CAO Sport biedt werkgever en werknemer met ingang van 2016 de mogelijkheid hiervan gebruik te maken.

Pensioen

In 2016 gaat de uitkering op grond van Algemene Ouderdomswet (AOW) zes maanden na de dag waarop iemand 65 jaar is geworden in. Voor 2017 geldt 9 maanden en voor 2018 geldt 1 jaar. Ook het Ouderdomspensioen gaat in vanaf de AOW-leeftijd. Indien iemand gebruik maakt van FLEX-pensioen van PFZW stopt deze uitkering op de laatste dag van de maand voordat iemand 65 jaar wordt. Het Ouderdomspensioen van PFZW gaat pas in vanaf de AOW-leeftijd. Sociale partners raden aan om voor de consequenties en mogelijkheden van de verschillende ingangsdata contact op te nemen met PFZW.

Voortzetting na AOW-gerechtigde leeftijd

Volgens artikel 5 lid 4 van de CAO Sport is bij indienstneming van of verlenging van het dienstverband met een werknemer met de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de AOW of ouder de CAO Sport van toepassing. Met ingang van 1 januari 2016 is de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in werking getreden. In de CAO Sport wordt geen beperking van deze wet beoogd (zie ook artikel 4 sub e en artikel 22 lid 1). De termijn voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer is één maand (in plaats van maximaal vier maanden).

Artikel 6 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer is verplicht schriftelijk toestemming te vragen voor het aannemen of uitbreiden van gehonoreerde nevenfuncties.
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 niet geoorloofd is. De werkgever kan de werknemer in dat geval – met inachtneming van een redelijke termijn – opdragen een nevenfunctie te beëindigen.
4. Indien de werkgever niet binnen 1 maand antwoord geeft op de kennisgeving van de werknemer aangaande (niet) gehonoreerde nevenfuncties, wordt goedkeuring verondersteld.
5. De werkgever is verplicht de werknemer te horen alvorens een beslissing te nemen over het al of niet toestaan van het verrichten van dit soort werkzaamheden of een uitbreiding daarvan.

Toelichting

Sportorganisaties hebben soms te maken met werknemers die nevenfuncties (waaronder bestuursfuncties) vervullen bij andere werkgevers of sportverenigingen. Het is ook van belang dat werknemers in de sport maatschappelijk actief zijn en binnen en buiten de sport vrijwilligerswerk verrichten. Werkgevers in de sport steunen ook zelf in belangrijke mate op vrijwilligers. Nevenfuncties kunnen verrijkend zijn voor de hoofdfunctie. Ze kunnen werkgevers en werknemers echter ook in een belangenconflict brengen. Daarom zijn afspraken hierover tussen werkgever en werknemer gewenst.

In artikel 6 is de bepaling opgenomen dat de werknemer voor het aannemen of uitbreiden van *betaalde* nevenfuncties schriftelijk toestemming dient te vragen aan de werkgever. Hieruit kan een verbod tot het verrichten van nevenwerkzaamheden voortvloeien.

Bij het voornemen van *onbetaalde* nevenfuncties binnen de sector sport dient de werknemer zijn werkgever daarvan schriftelijk in kennis te stellen. De werkgever kan de werknemer hierna binnen een maand na verzending van de bedoelde kennisgeving berichten dat ook het vervullen van de onbetaalde nevenwerkzaamheden niet geoorloofd is. Hiervan kan

sprake zijn indien vervulling van de nevenfunctie als schadelijk wordt geacht voor het vervullen van de functie bij de werkgever. De werkgever zal dit deugdelijk moeten motiveren. Ook hieruit kan derhalve een verbod tot het verrichten van nevenwerkzaamheden voortvloeien.

Het verrichten van nevenwerkzaamheden mag niet de goede vervulling van de bedongen arbeid hinderen.

Artikel 7 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste 14 kalenderdagen schorsen, indien het vermoeden bestaat dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW aanwezig is om een werknemer op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Deze termijn kan ten hoogste eenmaal met 14 dagen 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. Indien de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman, komen de kosten in dit geval voor rekening van de werkgever.
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 7:679 BW.

Toelichting

Een disciplinaire maatregel waarvan in de praktijk gebruik gemaakt kan worden is de schorsing. Bij een schorsing wordt aan de werknemer een tijdelijk verbod opgelegd zijn werkzaamheden te verrichten.

De voorwaarden waaronder de werkgever kan overgaan tot schorsing van de werknemer staan vermeld in artikel 7 lid 1 van de CAO Sport. Daarnaast moet ook in redelijkheid niet langer van de werkgever gevergd kunnen worden dat hij de werknemer tot de bedongen arbeid toelaat. Schorsing is slechts in uitzonderlijke gevallen toegestaan.

Uit de rechtspraak blijkt dat een schorsing een omstandigheid is die voor risico van de werkgever behoort te komen, zodat de werkgever ook tijdens een schorsing verplicht is tot doorbetaling van het loon. Dat is zelfs het geval als de werkgever gegronde redenen heeft om de werknemer te schorsen en de schorsing aan de werknemer te wijten is. Om een discussie te voorkomen over het recht op salaris tijdens de schorsing is in de CAO Sport de doorbetalingsverplichting tijdens schorsing in lid 4 van artikel 7 opgenomen.

Artikel 8 Non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste twee weken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaken dan ook – ernstig wordt belemmerd. De werkgever kan deze termijn eenmaal met dezelfde periode verlengen.
2. 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.
3. Na het verstrijken van de in lid 1 van dit artikel bedoelde periode van twee respectievelijk vier 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.

4. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
5. 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.
6. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Toelichting

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

Uit de rechtspraak blijkt dat een op non-actiefstelling een omstandigheid is die voor risico van de werkgever behoort te komen, zodat de werkgever ook tijdens een op non-actiefstelling verplicht is tot doorbetaling van het loon. Dat is zelfs het geval als de werkgever gegronde redenen heeft om de werknemer op non-actief te stellen en de op non-actiefstelling aan de werknemer te wijten is. Om een discussie te voorkomen over het recht op salaris tijdens de non-actiefstelling is in de CAO Sport de doorbetalingsverplichting tijdens schorsing in lid 4 van artikel 8 opgenomen.

De werknemer die bezwaar wil maken tegen de op non-actiefstelling kan gebruik maken van de bezwaarprocedure zoals opgenomen in Bijlage III van deze cao.

Hoofdstuk IV Inkomen en vergoedingen

Artikel 9 Functiewaardering

1. Onderdeel van deze cao is het IFA-functiewaarderingssysteem (IFA-FWS) en de Functieniveaumatrix (FNM), die te vinden is op www.sportwerkgever.nl.
2. De functie van de werknemer is of wordt aan de hand van het IFA-FWS en de FNM door de werkgever ingedeeld in een functiefamilie en het daarbij behorende functieniveau. Bij elk functieniveau hoort een salarisschaal met een aanvangs- en een eindsalaris. De hoogte van het salaris van de werknemer wordt in overleg door werkgever en werknemer vastgesteld en ligt tussen het aanvangs- en eindsalaris, of is gelijk aan het aanvangs- of eindsalaris, van de salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage I en II van deze cao.
3. De werknemer ontvangt een schriftelijke mededeling van de bij zijn functie horende salarisschaal en het met de werkgever overeengekomen salaris.
4. De werknemer die bezwaar wil maken tegen de indeling van de functie of de gevolgde procedure kan gebruik maken van de bezwaarprocedure zoals opgenomen in Bijlage III van deze cao.

Toelichting

Functiewaardering is het volgens een bepaalde methodiek wegen en vervolgens naar zwaarte rangschikken van functies. Er bestaan verschillende methoden voor functiewaardering. Onderdeel van de CAO Sport maakt uit de Integrale Functieanalyse methode (IFA) en de Functieniveaumatrix (FNM). Deze onderdelen staan beschreven in Bijlage VI bij de CAO Sport.

Het belangrijkste doel van een functiewaardering is de onderlinge rangorde tussen functies vast te stellen en de verschillen in beloning van verschillende functies te legitimeren.

De functiewaardering vindt plaats aan de hand van door cao-partijen vastgestelde referentiefuncties. Op basis van de referentiefuncties is de functieniveaumatrix (FNM) ontwikkeld. De werkgever deelt de functies in met behulp van deze matrix. De werkgever kan de WOS vragen een second opinion op de functiewaardering uit te voeren. Daarnaast blijft de mogelijkheid bestaan de functie te (laten) waarden met de IFA-methode. IFA is een zogenaamde 'punten- of analytisch' functiewaarderingmethode: functies worden gewogen op basis van een aantal functiekenmerken dat onderverdeeld is in gezichtspunten. Het puntentotaal is een optelling van de punten die per gezichtspunt zijn behaald. De methode bestaat onder andere uit de functiekenmerken ervaring, verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, opleiding, leiding geven en bezwarende werkomstandigheden.



Per 1 januari 2016 bevatten de salarisschalen van de CAO Sport alleen een aanvangs- en eindsalaris en geen tussenliggende functiejaren meer.

Voor meer informatie kunt u terecht op www.sportwerkgever.nl.

Artikel 10 Indeling en inpassing in schalen

1. De werknemer wordt bij indiensttreding ingedeeld in de bij zijn functie behorende salarisschaal en ontvangt bij indiensttreding het aanvangssalaris van die salarisschaal, tenzij in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd dat hij in de naastliggende lagere schaal is ingeschaald (voor maximaal 1 jaar).
2. De hoogte van het salaris binnen een volgens lid 1 van dit artikel bepaalde salarisschaal wordt mede bepaald door de mate en hoedanigheid van de ervaring van de werknemer.

Toelichting

De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage I en II van deze cao. In 2014 hebben cao-partijen afgesproken de salarisschalen per 1 januari 2016 meer marktconform te maken. Vanwege die afspraken zijn de aanvangs- en eindsalarissen ten opzichte van 2015 verhoogd. Deze afspraak geldt niet voor de salarisschalen van de KNVB. In de salarisschalen CAO Sport en KNVB zijn de loonstijgingen per 2016, 2017 en 2018 verwerkt.

Artikel 11 Vaste periodieke beloning

1. Na de indeling in de juiste schaal en de vaststelling van de hoogte van het salaris conform de artikelen 9 en 10 ontvangt de werknemer jaarlijks een periodiek van 2,5%.
2. De toekenning van een periodiek is gebaseerd op een normale functievervulling en vindt gewoonlijk per 1 januari van elk jaar plaats. Bij een minder dan normale beoordeling kan maximaal tweemaal een periodiek worden onthouden.
3. Indien na 30 juni van enig jaar indiensttreding plaatsvindt, bestaat er géén recht op de toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari.

Toelichting

Bij normaal functioneren (op de norm) wordt elk jaar een periodiek toegekend. Bij slecht functioneren (onder de norm) kan maximaal twee jaar achter elkaar toekenning van een periodiek worden onthouden. Bij zeer goed functioneren (boven de norm) staat het de werkgever vrij om naast de vaste periodiek een extra beloning toe te kennen. De werkgever kan aan deze aanvullende beloning een eigen invulling geven.

Vanaf 1 januari 2016 heeft de werkgever de keuze uit het beloningssysteem van artikel 11 (vaste periodieke beloning) of een daarvan op grond van artikel 12 afwijkend beloningssysteem. Een afwijkend beloningssysteem kan bestaan uit het prestatiegerichte beloningssysteem van artikel 12 lid 2 of een geheel eigen systeem op grond van artikel 12 lid 4.



Het salaris dat de werknemer in 2016 ontvangt, is vastgesteld op basis van de arbeidsvoorwaarden die golden vóór 1 januari 2016. Als dit salaris onder het aanvangssalaris van de salarisschaal voor 2016 (zie Bijlage I) zou komen te liggen, wordt het salaris opgehoogd tot het aanvangssalaris. Elke werknemer dient immers minimaal het aanvangssalaris van zijn salarisschaal te verdienen. Voorbeeld: de werknemer die in 2015 het aanvangssalaris van zijn schaal ontving en in 2015 normaal heeft gefunctioneerd, ontvangt per 1 januari 2016 een trede (periodiek) extra. Dit salaris kan echter onder het nieuwe aanvangssalaris van de betreffende schaal liggen, doordat de aanvangssalarissen van de meeste schalen zijn opgehoogd. In dat geval ontvangt de werknemer per 1 januari 2016 het nieuwe aanvangssalaris van zijn schaal. Een salaris dat daaronder ligt is namelijk nietig.

Voor werknemers die in 2015 in de laatste trede van hun schaal zaten geldt het volgende. Per 1 januari 2016 ontvangen zij bovenop hun salaris van 2015 de tussen cao-partijen afgesproken jaarlijkse loonstijging (indexering). Dat in verschillende schalen per 1 januari 2016 het eindsalaris is opgehoogd (zie ook toelichting artikel 10) heeft op het salaris voor 2016 van deze werknemers geen invloed. Deze verhoging van de eindsalarissen zorgt er vanzelfsprekend wel voor dat het salaris van deze werknemers per 1 januari 2017 wel verder kan doorgroeiën met het van toepassing zijnde percentage. Dat percentage is afhankelijk van de resterende ruimte in de salarisschaal, het geldende beloningssysteem en het functioneren of de prestaties van de werknemer.

Voorbeeld: het eindsalaris van schaal 7 is per 1 januari 2016 met 2% verhoogd. De werknemer die in 2015 in de laatste trede van schaal 7 zat en op wie het beloningssysteem met vaste periodieken van toepassing is, zou bij goed functioneren per 1 januari 2017 een periodiek ontvangen van 2,5%. Zijn salarisschaal biedt daarvoor alleen geen ruimte. De verhoging kan daarom in dit voorbeeld maximaal 2% zijn.

Voor meer informatie kunt u terecht op www.sportwerkgever.nl.

Artikel 12 Afwijkend beloningssysteem

1. De werkgever kan van het vaste periodieke beloningssysteem van artikel 11 afwijken door het toepassen van het in het tweede lid van dit artikel genoemde beloningssysteem of een systeem zoals bedoeld in het vierde lid van dit artikel. Een afwijking kan alleen plaatsvinden met schriftelijke instemming van een voldoende functionerende ondernemingsraad of voldoende functionerende personeelsvertegenwoordiging zoals die op grond van artikel 44 van deze cao moet worden ingesteld. Bij een werkgever met minder dan 10 werknemers kan een afwijking alleen plaatsvinden met schriftelijke instemming van een voldoende functionerende personeelsvergadering.
2. Na de indeling in de juiste schaal en de vaststelling van de hoogte van het salaris conform de artikelen 9 en 10, wordt het salaris van de werknemer, afhankelijk van zijn beoordeling, en afhankelijk van de ruimte in zijn schaal, jaarlijks verhoogd. De bedoelde prestatiegerelateerde beloningen bedragen:
 - a. 0% verhoging bij prestatie en beoordeling onder de norm;
 - b. 2,5% verhoging bij prestatie en beoordeling op de norm, en;
 - c. 4% verhoging bij prestatie en beoordeling boven de norm.

3. De werkgever kan alleen afwijken van de vaste periodieke beloning op de wijze zoals in het vorige lid vermeld, indien bij de werkgever sprake is van een beoordelingssysteem dat aan algemeen geaccepteerde maatstaven voldoet;
4. De werkgever kan op grond van het eerste lid van dit artikel tevens afwijken van het vaste beloningssysteem door het toepassen van een eigen beloningssysteem, indien er bij de werkgever sprake is van een beoordelingssysteem dat aan algemeen geaccepteerde maatstaven voldoet;
5. De werkgever en de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering informeren cao-partijen schriftelijk over afwijking van het beloningssysteem met vaste periodieken conform lid 4.

Toelichting

De werkgever kan met instemming van de OR, PVT of de personeelsvergadering afwijken van het vaste periodieke beloningssysteem van artikel 11 en heeft vanaf 1 januari 2016 dus de keuze uit drie beloningssystemen: vaste periodieke beloning conform cao, prestatiegerichte beloning conform cao of een eigen systeem. Vereist is dat cao-partijen bij een afwijking conform lid 4 schriftelijk worden geïnformeerd (lid 5). Deze melding kan worden gedaan aan de WOS die de melding zal doorgeven aan de andere cao-partijen. De melding is niet vereist bij het hanteren van een beloningssysteem conform cao (een systeem op grond van artikel 11 of artikel 12 lid 1 tot en met 3).

Van wie de werkgever op grond van artikel 12 lid 1 schriftelijke instemming nodig heeft, hangt af van het aantal werknemers dat bij de werkgever in dienst is. Naar analogie van artikel 44 van de CAO Sport, heeft de werkgever:

- met tenminste 50 werknemers, schriftelijke instemming van een OR nodig;
- met tenminste 10 werknemers, schriftelijke instemming van een OR of personeelsvertegenwoordiging (PVT) nodig;
- met minder dan 10 werknemers, schriftelijke instemming van de personeelsvergadering nodig.

De mogelijkheid om vanaf 1 januari 2016 gebruik te kunnen maken van een systeem met prestatiegericht belonen is op verzoek van de sector in de huidige cao ingeregeld.

Bij het toepassen van de het prestatiegerichte beloningssysteem conform cao gelden de volgende periodieken. Bij een prestatie en beoordeling *onder de norm* wordt geen loonsverhoging gegeven (0%), bij een prestatie en beoordeling *op de norm* wordt een loonsverhoging van 2,5% gegeven en bij een prestatie en beoordeling *boven de norm* wordt een loonsverhoging van 4% toegekend. Hierbij geldt dat er in de salarisschaal van de betreffende medewerker wel ruimte moet zijn.

Voorbeeld: het eindsalaris van schaal 10 is per 1 januari 2016 met 5% verhoogd. De werknemer die in 2015 in de laatste trede van salarisschaal 10 zat en op wie het beloningssysteem met variabele periodieken conform cao van toepassing is, zou bij boven de norm functioneren per 1 januari 2017 een periodiek van 4% ontvangen. Een jaar later kan deze werknemer nog maximaal 1% loonsverhoging ontvangen.

Aan de voorwaarde vermeld in artikel 12 lid 3 en lid 4 van deze cao, kan onder andere worden voldaan door toepassing van de op www.sportwerkgever.nl beschikbaar gestelde richtlijnen, voorwaarden en hulpmiddelen voor een goed beoordelingssysteem.

Voor meer ondersteunende informatie en hulpmiddelen kunt u terecht op www.sportwerkgever.nl.

Artikel 13 Promotie en herwaardering

1. De werknemer die wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de bijpassende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
2. De werknemer wordt in de hogere salarisschaal ingedeeld met het salaris dat de werknemer genoot in de lagere functie en ontvangt een loonsverhoging van 3,5%.
3. Ingeval de functie door herwaardering wordt ingedeeld in een hogere salarisschaal wordt de werknemer ingedeeld in de hogere schaal met het salaris dat hij genoot in de lagere salarisschaal. De loonsverhoging vermeld in het vorige lid is hierbij niet van toepassing.
4. Dit artikel is niet van toepassing indien binnen een organisatie een eigen beloningssysteem geldt in de zin van artikel 12 lid 4 van deze cao.

Toelichting

Artikel 13 lid 1 bepaalt dat het hogere salaris bij promotie geldt met ingang van de maand waarin de promotie heeft plaatsgevonden. In lid 2 wordt uitgelegd hoe de inschaling daarbij dient te verlopen.

Artikel 14 Waarneming

1. Bij tijdelijke waarneming gedurende een periode langer dan zes weken blijft de werknemer ingeschaald in zijn eigen functieschaal en ontvangt de werknemer gedurende de waarneming een toeslag van 3,5%.
2. Bij tijdelijke waarneming gedurende een periode langer dan zes maanden wordt de werknemer gedurende de waarneming ingeschaald in de salarisschaal behorende bij de functie die waargenomen wordt. Dit gebeurt naar rato van de omvang van de waarneming. De werknemer wordt daarbij in de betreffende salarisschaal ingedeeld met het salaris dat de werknemer genoot in de eigen functie en ontvangt gedurende de waarneming een loonsverhoging van 3,5%.
3. Dit artikel is niet van toepassing indien binnen een organisatie een eigen beloningssysteem geldt in de zin van artikel 12 lid 4 van deze cao.

Toelichting

De verhogingen van het salaris bij waarneming op grond van lid 1 en 2 van artikel 14 gelden alleen gedurende de feitelijke waarneming. Een tijdelijke verhoging van het salaris vanwege waarneming vangt dus aan op de dag waarop de waarneming begint, en eindigt na afloop van de dag waarop de waarneming eindigt. De tijdelijke verhoging van het salaris wordt tegelijk met het reguliere salaris uitbetaald en wordt berekend naar rato van het aantal dagen dat de medewerker gedurende de betreffende loonperiode heeft waargenomen.

Rekenvoorbeeld: Medewerker A. werkt fulltime als beleidsadviseur voor een sportbond. Zij ontvangt daarvoor € 3.000,- bruto per maand. Gedurende 13 weken neemt ze waar voor medewerker B, die manager breedtesport is. De waarneming begint op 17 oktober. Op 23 oktober ontvangt medewerker A. het volgende bruto salaris voor de maand oktober: € 3.051,-. Voor de waarneming in oktober ontvangt ze dus € 51,-. Dat bedrag wordt berekend door 3,5% (want lid 1 is van toepassing) te nemen van € 3.000,- en de uitkomst daarvan te vermenigvuldigen met 15 gedeeltelijk door 31 ($€ 3.000 \times 3,5\% \times 15/31$). Medewerker A. heeft tenslotte in de maand oktober 15 van de 31 dagen waargenomen (van 17 tot en met 31 oktober).

Lid 1 geldt voor de situatie waarin gedurende een periode langer dan zes weken wordt waargenomen. Lid 2 geldt voor de situatie waarin gedurende een periode langer dan zes maanden wordt waargenomen. Cao-partijen vinden het wenselijk om bij een dergelijk lange waarneming de waarnemende werknemer in te schalen in de schaal horende bij de functie die wordt waargenomen. Dat kan de werknemer voordeel opleveren, bijvoorbeeld als een waarneming duurt tot na 1 januari van enig jaar.

Artikel 15 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer kan in het kader van een ruilsysteem arbeidsvoorwaarden geld- en tijdbronnen ruilen tegen geld- en tijddoelen.
2. De werkgever bepaalt in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging de invulling en inrichting van de ruilregelingen. In dat verband bepalen zij onder andere de bronnen en doelen. Voor wat betreft de doelen kan gedacht worden aan financiering van de vakbondscontributie, contributie beroepsorganisaties, vitaliteit bevorderende activiteiten c.q. bewegingsregeling of fietsvergoeding.
3. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging het gebruik van doelen in het kader van de ruilsystematiek jaarlijks maximaleren met het oog op het voorkomen van een onwenselijk geachte overschrijding van de forfaitaire ruimte in de werkkostenregeling. De werkgever geeft hierbij blijk van een zorgvuldige afweging van de belangen van werknemers aan wie vanaf een bepaald moment het gebruik van het doel in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden kan worden ontzegd in verband met het belang om andere loonbestanddelen als eindheffingsbestanddeel aan te wijzen.

Toelichting

Het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden biedt de werknemer de mogelijkheid keuzes te maken aangaande de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket door uitruil van arbeidsvoorwaarden (bronnen) voor bepaalde doelen voor de duur van een ruiljaar. Wordt een bron ingewisseld voor een doel? Dan moeten de waarde van de bron en van het doel gelijk zijn.

De werkgever is op verzoek van de werknemer verplicht aan een uitruil mee te werken. Echter, werkgevers en werknemers krijgen vrijheid bij het inrichten van een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden in hun organisaties. Daarmee wordt bereikt dat men in overleg kan kiezen voor de het best bij de organisaties en de daar werkzame werknemers passende aanvullende arbeidsvoorwaarden. Onder de werkkostenregeling biedt het ruilsysteem – *mits* eventuele niet-vrijgestelde doelen qua omvang passen binnen de zogenaamde forfaitaire ruimte – aan werkgevers en werknemers dezelfde fiscale voordelen als voor invoering van de werkkostenregeling. Wordt de forfaitaire ruimte echter overschreden? Dan betaalt de werkgever over het meerdere 80% eindheffing. Door het systeem vrij te geven, maar wel de mogelijkheid toe te kennen om het gebruik

van regelingen te maximaliseren, kunnen werkgevers en werknemers optimaal profiteren van de voordelen die het ruilsysteem arbeidsvoorwaarden te bieden heeft binnen de voor die organisatie resterende ruimte in de forfaitaire ruimte. Doordat voor de vergoedingen die als eindheffingsbestanddeel in de forfaitaire ruimte vallen geen aanvullende fiscale voorwaarden gelden, is hier sprake van een vrij speelveld waarbij de arbeidsvoorwaarden – interactief – op maat gemaakt kunnen worden; op initiatief van de werkgever of van de werknemers (vertegenwoordiging). De onderlinge verantwoordelijkheden tussen werkgevers en hun personeelsvertegenwoordiging wordt hier gereguleerd door hetgeen hieromtrent voortvloeit uit de Wet op de Ondernemingsraden.

Een hanteerbaar voorbeeld voor de inrichting van het ruilsysteem arbeidsvoorwaarden is te vinden op www.sportwerkgever.nl, www.fmvspor.nl, www.unie.nl en www.cnvvakmensen.nl.



Het wordt afgeraden om in het kader van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden ruilregelingen overeen te komen voor doelen waarvoor onder verwijzing naar het 'noodzakelijkheids criterium' een gerichte vrijstelling kan worden toegepast. Dit geldt – volgens het Belastingplan 2015 – vanaf 1 januari 2015 voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur. De uitruil van brutoloon ondermijnt mogelijk het noodzakelijke karakter van deze voorzieningen.

Wordt de vergoeding of verstrekking van dergelijke voorzieningen toch ondergebracht in een ruilregeling? Dan is de gerichte vrijstelling naar alle waarschijnlijkheid niet van toepassing en is onbelaste vergoeding alleen haalbaar door dit doel toe te wijzen aan de forfaitaire ruimte. Wordt die overschreden? Dan betaalt de werkgever over de overschrijding 80% eindheffing!

Artikel 16 Salarissen

1. De salarisschalen worden per 1 januari 2016, 1 januari 2017 en 1 januari 2018 structureel verhoogd met 1,15 %.
2. Werknemers ontvangen in december 2016 een bruto eindejaarsuitkering van € 600,-, in december 2017 € 750,- en december 2018 € 900,-. Deze eindejaarsuitkeringen worden naar evenredigheid van de omvang van het dienstverband en datum indiensttreding van de werknemer uitbetaald. De eindejaarsuitkering is niet van toepassing op werknemers die al een 13e maand van hun werkgever ontvangen.

Toelichting

Met de (structurele) eindejaarsuitkering beogen sociale partners stapsgewijs toe te groeien naar een dertiende maand. Werknemers die op 1 december van het betreffende jaar in dienst zijn, hebben recht op de eindejaarsuitkering. Een werknemer die in deeltijd werkt ontvangt de uitkering naar evenredigheid van de omvang van het dienstverband. Een werknemer die na 1 januari van het betreffende jaar in dienst is gekomen, ontvangt de uitkering naar evenredigheid van de periode in dat jaar dat hij in dienst is geweest.



Met ingang van 1 januari 2016 is in het tweede lid komen te vervallen: 'cq. uitdiensttreding'.

Artikel 17 Overwerkregeling

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij individuele werktijdregeling of rooster vastgestelde arbeidsduur.
2. Er is sprake van overwerk indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen dan wel redelijkerwijs mocht aannemen dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen. In het laatste geval stelt de werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vast.
3. Bij een incidentele overschrijding van de bij individuele werktijdregeling of rooster vastgestelde arbeidsduur vindt als hoofdregel een tijd-voor-tijd compensatie plaats binnen hetzelfde refertejaar. De referentieperiode bedraagt een jaar.
4. Indien de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de werkgever verzetten tegen een tijd-voor-tijd compensatie van de gemaakte uren in hetzelfde refertejaar, dient het saldo aan uren in tijd gecompenseerd te worden binnen het eerste kwartaal in de daaropvolgende referentieperiode.
5. Indien de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de werkgever verzetten tegen een tijd-voor-tijd compensatie van het in het vorige lid bedoelde saldo aan uren, wordt een vergoeding in geld conform het voor de werknemer geldende uurloon toegekend. Voor uren boven de (eigen) jaarnorm wordt een toeslag in geld verstrekt van 30% van het voor hem geldende uurloon.
6. De in het vorige lid genoemde vergoeding wordt uitgekeerd tezamen met het salaris over de maand die volgt op de genoemde referentieperiode.

7. Aan werknemers van wie het bruto maandsalaris hoger is dan het maximumschaalbedrag van de hoogste salarisschaal, wordt geen overwerkcompensatie in tijd of geld toegekend.
8. Indien een deeltijdwerknemer meer dan 20% van zijn contractuele arbeidsduur structureel overschrijdt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer hem een arbeidsovereenkomst voor de meerdere uren aangeboden.
9. Onder structurele overschrijding van de contractuele arbeidsduur wordt niet verstaan evenementen, projecten en vervanging wegens ziekte.
10. Voor de individuele werktijdregeling of rooster kan een verplichting tot overwerk worden opgelegd tot maximaal de in de Arbeidstijdenwet vastgelegde maximale dagvensters.
11. Aan werknemers jonger dan 18 jaar en ouder dan 60 jaar wordt op hun verzoek geen overwerk opgedragen.
12. De regeling als weergegeven in dit artikel is niet van toepassing op flexwerkers, oproepkrachten en vakantiekrachten of in het geval dat werkgever en werknemer onderling afspraken hebben gemaakt over de tijdelijke uitbreiding van het aantal te werken uren.

Toelichting

De oude meerwerk- en overwerkregeling is met de CAO Sport 2014 komen te vervallen en vervangen door een makkelijker toepasbare overwerkregeling, die beter aansluit op de jaarsystematiek zoals opgenomen in artikel 28 van de CAO Sport.

De hoofdregel bij overwerk is tijd-voor-tijd compensatie. Van belang is dat werkgever en werknemer duidelijke afspraken maken over hoe en wanneer de compensatie in tijd van de overuren zal plaatsvinden. Lukt dit niet binnen de referteperiode, dan uiterlijk in het eerstvolgende kwartaal. Indien bedrijfseconomische omstandigheden het niet mogelijk maken om tijd-voor-tijd te compenseren dan wordt een vergoeding in geld toegekend conform het salaris van de werknemer.

Voor overwerkuren geldt dat wordt gekeken naar de jaarnorm van de betreffende medewerker en een toeslag van 30% wordt toegekend.

In lid 12 is een uitzondering opgenomen om recht te doen aan flexibele arbeidsrelaties, waarbij het aantal uren in overleg tussen werkgever en werknemer wisselt. In het geval werkgever en werknemer met elkaar afspraken maken over flexibiliteit in uren, is er geen sprake van overwerk en worden de uren op reguliere wijze verloond.

Artikel 18 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 in de maand mei van het vakantiejaar uitbetaald.
2. Het minimum in de vakantietoeslag bedraagt 8% van twaalf maal het maximumsalaris van schaal 2 per 1 januari van het betreffende kalenderjaar. Het minimum van de vakantietoeslag bedraagt bij een voltijd dienstverband voor het jaar 2016: € 1.955,67, voor 2017: € 1.978,16 en voor 2018: € 2.000,91.
3. Wanneer de werknemer een deel van de referteperiode in dienst is geweest, dan wel in die referteperiode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft de werknemer naar evenredigheid recht op de vakantietoeslag over de referteperiode. Dit lid is van overeenkomstige toepassing op lid 2 van dit artikel.
4. In de vakantietoeslag zijn begrepen de eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

Toelichting

In het verlengde van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag hebben werknemers conform artikel 18 van de CAO Sport recht op een minimum vakantietoeslag van 8% van het bruto jaarsalaris.

In lid 2 hebben cao-partijen voor de lagere salarisschalen een minimum vakantietoeslag afgesproken voor de jaren 2016, 2017 en 2018.

Indien de arbeidsovereenkomst met een werknemer in de loop van het jaar eindigt, dient de werkgever bij de eindafrekening het tot dan toe opgebouwde vakantiegeld aan de werknemer uit te betalen.

Artikel 19 Reiskostenregeling

1. De werkgever dient een regeling voor vergoeding van reiskosten voor woon-werkverkeer en voor dienstreizen te hebben.
2. De vergoeding voor dienstreizen is tenminste overeenkomstig de fiscaal vastgestelde vergoeding per kilometer.
3. De vergoeding van reiskosten per maand voor woon-werkverkeer wordt tenminste vastgesteld conform onderstaande staffel, gebaseerd op de fiscaal vastgestelde vergoeding per kilometer.
4. Indien de werknemer met het openbaar vervoer reist, kan de werkgever ook de werkelijke reiskosten vergoeden op basis van de laagste klasse en het goedkoopste tarief van het openbaar vervoer. Onderstaande staffel geldt als basis.
5. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen, waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

KM enkele reis: afronding naar dichtstbijzijnde geheel getal

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

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

Toelichting

Artikel 19 van de CAO Sport bevat minimumafspraken ten aanzien van de reiskosten voor woon-werkverkeer en voor de dienstreizen. De staffel geeft de vergoedingen aan per maand. Deze afspraken zijn op basis van de fiscaal vastgestelde vergoeding per kilometer en kunnen onbelast aan de werknemer worden vergoed.

Voorbeeld

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



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

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

Nacalculatie

Op basis van nacalculatie de waarde van de ritten bepalen (binnen 1 maand na afloop van de abonnementsperiode) Lager dan de vergoeding? Verschil verhalen of aanwijzen als eindheffingsbestanddeel.
Waarde van de ritten is hoger dan de vergoeding? Gerichtte vrijstelling toepassen.

Kosten aannemelijk maken

Over een bepaalde periode aantonen dat de kosten van de zakelijke reizen overeenkomen met de kosten van het abonnement en dit extrapoleren naar een volledige duur van het abonnement.

Artikel 20 Verhuiskostenregeling

1. De tegemoetkoming in de verhuiskosten waarop een werknemer aanspraak kan maken in geval van een verplicht gestelde verhuizing, bestaat uit:
 - a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
 - b. een bedrag voor dubbele woonkosten;
 - c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten.
2. Voor het bepaalde in lid 1 sub a van dit artikel geldt: indien de werknemer het transport van de inboedel door een transportondernemer laat verzorgen, dient hij vooraf offerte te vragen bij 3 transporteurs en laat hij het transport uitvoeren op de voor de werkgever minst kostbare wijze. Terstond na de verhuizing dient de werknemer een gespecificeerde rekening te zenden aan de werkgever. Indien de werknemer de verhuizing in eigen beheer uitvoert, heeft hij aanspraak op vergoeding van kosten van huur en brandstof van een (bestel- of vracht)auto, dan wel – indien het vervoer van de inboedel anderszins plaatsvindt – op de fiscaal toegestane vergoeding per kilometer, met dien verstande dat niet meer dan 2 ritten naar de nieuwe woning worden vergoed.
3. Voor het bepaalde in lid 1 sub b van dit artikel geldt: de tegemoetkoming in dubbele woonkosten is gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met dien verstande dat de tegemoetkoming maximaal € 272,27 per maand bedraagt en over een termijn van maximaal 4 maanden wordt verleend.
4. Voor het bepaalde in lid 1 sub c van dit artikel geldt: indien de werknemer op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag gesteld op een tegemoetkoming van 3% van 12 maal het maandsalaris inclusief vakantietoeslag voor ieder woon- of slaapvertrek tot een maximum van 4 van deze vertrekken die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het bedrag niet meer mag zijn dan € 5.445,-. Indien de werknemer geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming verleend, tenzij bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven. Voor de bedoelde kosten kan dan niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van 12 maal het maandsalaris inclusief vakantietoeslag.

Toelichting

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

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

Indien de verhuizing van de werknemer verband houdt met het werk, kan de werkgever op grond van de CAO Sport de kosten belastingvrij vergoeden tot ten hoogste € 5.445,-. Daarnaast is een belastingvrije vergoeding mogelijk voor de kosten van het overbrengen van de inboedel. Het meerdere wordt uitbetaald onder inhouding van de verschuldigde heffingen (netto is minder). Fiscaal kan een vrijstelling worden benut die bestaat uit 'de kosten van het overbrengen van de inboedel te vermeerderen met maximaal € 7.750,-. Bij het vormgeven van de vergoeding kan met deze vrijstelling rekening worden gehouden door de componenten daar onder te brengen.

Artikel 21 Uitkering dienstjubileum

1. Ter gelegenheid van zijn/haar 10-, 25- respectievelijk 40-jarig dienstjubileum heeft de werknemer recht op een éénmalige gratificatie ten bedrage van 50%, 100%, respectievelijk 150% van het bruto maandsalaris.
2. De gratificatie wordt netto uitgekeerd voor zover deze op grond van de fiscale wetgeving niet tot het loon wordt gerekend.

Toelichting

Het is gebruikelijk dat de werkgever aandacht besteedt aan het feit dat een werknemer voor een bepaald aantal jaren in dienst is. Conform de fiscale wet- en regelgeving is een eenmalige uitkering of verstrekking na het bereiken van een diensttijd van de werknemer van ten minste 25 jaar of ten minste 40 jaar, vrijgesteld tot maximaal het fiscale brutoloon over een maand (incl. vakantiegeld).



De uitkering bij 10-jarig dienstjubileum is niet vrijgesteld en moet belast worden. De uitkering bij 40-jarig dienstjubileum is hoger dan bruto maandsalaris. Het deel boven het bruto maandsalaris (50%) is niet vrijgesteld en moet belast worden. Voorts is het belangrijk dat de uitkering pas wordt uitbetaald na afloop van de maand waarin het jubileum viel. Voor meer informatie verwijzen wij u naar de website van de belastingdienst.

Artikel 22 Tegemoetkoming in de ziektekosten

1. De werknemer heeft het recht op tegemoetkoming ter hoogte van € 25,- bruto per maand, indien de werknemer een aanvullend pakket op de basisziektekostenverzekering afsluit dat bijdraagt aan de gezondheid en inzetbaarheid van de werknemer, met dien verstande dat het pakket ten minste dekking biedt voor aanvullende fysiotherapie, aanvullende psychologische en psychosociale zorg, een jaarlijkse vergoeding voor sportmedisch onderzoek/sportkeuring en een tegemoetkoming voor blessure consulten bij een sportarts.
2. De tegemoetkoming als bedoeld in lid 1 van dit artikel geldt uitsluitend ten behoeve van de werknemer.
3. De werknemer is gehouden een kopie van de polis van zijn afgesloten aanvullend pakket op de basisziektekostenverzekering bij de werkgever in te leveren.

Toelichting

Sinds 2015 zijn er inhoudelijke componenten gekoppeld aan de tegemoetkoming in de aanvullende ziektekostenverzekering. Met als doel medewerkers te stimuleren te kiezen voor een aanvullend pakket welke een sportief, vitaal en een gezonde leefstijl bevordert, passend bij de sport- en beweegsector. Hieraan voldoen de aanvullende pakketten die 18 euro en meer bedragen.

Aanvullend pakket

Het aanvullende pakket bevat:

- extra fysiotherapie/mensendieck/ oefentherapie;
- extra aanvullende psychologische en psychosociale zorg (vallend buiten de basisverzekering);
- jaarlijkse vergoeding sportmedisch onderzoek (basis of groot/sportkeuring);
- extra dan wel volledige vergoeding van blessure consulten bij sportarts (mits niet opgenomen in vergoeding vanuit basisverzekering).

Artikel 22 is een basisbeginsel. De werkgever kan besluiten om ten gunste van de werknemer hiervan af te wijken. Dit is aan de werkgever om te bepalen. Belangrijk is om het algehele doel van het artikel, namelijk bevordering van de inzetbaarheid van de medewerker, voor ogen te houden.

De aanvullende verzekeringen die € 18,- en meer bedragen voldoen aan bovenstaande vier eisen of bevatten een dusdanig vrij besteedbaar budget, dat de medewerker bovenstaande kan inregelen. Bij een aanvullende verzekering goedkoper dan € 18,- is het aan de medewerker om aan te tonen dat aan bovenstaande vier eisen wordt voldaan, bijvoorbeeld door navraag bij de zorgverzekeraar te doen. Bij gebruik van de collectiviteit bij Zilveren Kruis of VGZ geldt de laatste alinea van deze toelichting.

Om aanspraak te maken op de tegemoetkoming in de ziektekosten verstrekt de medewerker aan de werkgever het polisblad en het vergoedingenoverzicht, met daarin voor de werkgever duidelijk zichtbaar dat bovenstaande vier voorwaarden zijn opgenomen in de ziektekostenverzekering. Voor meer inhoudelijke informatie over de verzekeringspakketten kan de medewerker de voorlichtingsite <http://www.sportzorg.nl/vergoedingen-sportzorg> raadplegen of navraag doen bij de zorgverzekeraar.

Tandartsverzekering

De tandartsverzekering wordt gezien als een extra verzekering, die losstaat van de aanvullende verzekering. Om te voldoen aan het minimale bedrag van € 18,- kunnen de kosten hiervan dan ook niet worden meegerekend.

Oproepkrachten

De tegemoetkoming in de ziektekosten is niet gerelateerd aan de omvang van het dienstverband. Bij oproepkrachten in dienst van een sportwerkgever geldt een ondergrens van gemiddeld 12 gewerkte uren per week, voordat men aanspraak kan maken op de tegemoetkoming. Periodiek wordt bepaald of de oproepkracht voor de desbetreffende periode recht heeft op de maandelijkse tegemoetkoming van € 25,- euro bruto per maand. De werkgever bepaalt in afstemming met de werknemer de periode van uitbetaling van de tegemoetkoming (maandelijks of per kwartaal).

Het is aan de werknemer om een verzoek tot aanmerking tegemoetkoming in te dienen bij de werkgever en indien sprake is van een oproepcontract aan te tonen dat voldaan is aan de ondergrens met betrekking tot gewerkte uren (betaling van de tegemoetkoming vindt in dit geval dus achteraf plaats). De werknemer dient een kopie van het aanvullend pakket op de basiskostenverzekering jaarlijks aan de werkgever te overhandigen. Doet de werknemer dit niet, dan kan geen aanspraak worden gemaakt op de tegemoetkoming hierop ter hoogte van 25 euro bruto per maand.

Welke polissen voldoen vanuit collectiviteit?

Werkgevers in de Sport (WOS) heeft voor haar leden de mogelijkheid om zich collectief te verzekeren bij zorgverzekeraar Zilveren Kruis en VGZ. De twee, drie en vier sterren polis van Zilveren Kruis voldoet (in combinatie met het gratis sportpakket) aan de voorwaarden. Voor VGZ zijn dit de Aanvullend Beter en Aanvullend Best polissen en de alles in 1 pakketten: Jong Oranje, Gezin Pakket, Fit en Vrij pakket en het Vitaal Pakket. Meer informatie hierover is te vinden op de ledensite van de WOS: www.sportwerkgever.nl.

Artikel 23 Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de wettelijke bepalingen, voor zover hierna niet anders is bepaald. Voor werknemer die doorwerken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de Algemene Ouderdomswet (AOW) gelden de wettelijke bepalingen.
2.
 - a. In geval van arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 7:629 BW, zal aan de werknemer zolang het dienstverband voortduurt doch gedurende maximaal de eerste 52 weken 100% van het maandsalaris worden doorbetaald, indien de werknemer voldoet aan zijn re-integratie inspanningen conform artikel 7:660a BW.
 - b. Aan de in lid 2 sub a van dit artikel bedoelde werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid, zolang het dienstverband voortduurt doch gedurende maximaal de tweede 52 weken 70% van het maandsalaris worden doorbetaald.
3. Indien de in lid 2 sub b van dit artikel bedoelde werknemer invulling geeft aan zijn re-integratie inspanningen conform artikel 7:660a BW, al dan niet op therapeutische basis werkzaamheden verricht en een aanvullende zorgverzekering conform artikel 22 van deze CAO Sport heeft afgesloten, 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 90% van zijn maandsalaris.
4. De in lid 2 sub b van dit artikel bedoelde werknemer, van wie de Arboarts heeft aangegeven dat er geen enkel vooruitzicht is op herstel, ontvangt zijn maandsalaris bestaande uit 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 maandsalaris.
5. Onder maandsalaris wordt verstaan het bruto inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien de werknemer arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
6. De pensioenopbouw zal niet nadelig beïnvloed worden gedurende de periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid van de werknemer en geldt over het genoten salaris inclusief pensioengevende elementen.
7. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvullingen door de werkgever worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
8. 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 aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing belemmert of vertraagt;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
9. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten, dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen houdt.
10. Nadere uitwerking van de geldende regels en aanwijzingen in verband met ziekte vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Toelichting

Artikel 23 CAO Sport geeft een regeling voor de eerste twee ziektejaren van de werknemer. Het eerste ziektejaar zal de werkgever 100% van het salaris aan de zieke werknemer doorbetalen. Het tweede jaar zal de werkgever 70% van het salaris aan de werknemer doorbetalen.

Wat betreft deze 70% in het tweede ziektejaar bepaalt lid 3 (met ingang van 1 januari 2016) dat indien de zieke werknemer voldoet aan alle drie de voorwaarden deze werknemer een aanvulling door de werkgever tot 90% van zijn maandsalaris ontvangt. De toevoeging met een aanvullende ziektekostenverzekering conform artikel 22 is gemaakt om de werknemer te beroepen op zijn eigen regie en verantwoordelijkheid inzake zijn eigen vitaliteit en inzetbaarheid. In de tussentijd moeten werkgever en werknemer samen proberen de werknemer zo snel mogelijk weer aan de slag te krijgen. Lid 3 geldt voor nieuwe ziektegevallen vanaf 1 januari 2016.

Achterliggende gedachte van cao-partijen ten aanzien van lid 4 is dat het inkomen van de werknemer ook in het tweede ziektejaar niet omlaag dient te gaan als een werknemer echt niet kan werken, tijdelijk of definitief. Echter, als de werknemer niet of niet volledig wil meewerken, en zich derhalve niet positief opstelt, dan kan van de werkgever niet verwacht worden dat hij aanvult.

Na twee ziektejaren kan de werknemer een WIA-uitkering aanvragen. In de WIA worden werkgever en werknemer door middel van financiële prikkels gestimuleerd er alles aan te doen om gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan het werk te helpen of te houden.

Bij een zieke werknemer dient (in het kort) het volgende stappenplan voor de eerste 13 weken te worden gevolgd: De werkgever dient de ziekte van de werknemer zo spoedig mogelijk aan de Arboarts te melden. De Arboarts stelt na 6 weken ziekte een probleemanalyse op. Dit is een advies over de mogelijkheden om te re-integreren.

Zijn er mogelijkheden voor re-integratie van de werknemer, dan maakt de werkgever samen met de werknemer uiterlijk in de 8ste week een plan van aanpak. De werkgever wijst daarbij samen met de werknemer een casemanager aan die op de uitvoering van het plan let. De casemanager houdt contact met werkgever, werknemer en de Arboarts. Na 13 weken geeft de werkgever de ziekte van de werknemer door aan UWV.



Na twee jaar ziekte bepaalt UWV of de werknemer arbeidsongeschikt is. Bij PFZW is de werknemer kosteloos verzekerd tegen de risico's van arbeidsongeschiktheid en overlijden. Hiervoor moet het formulier 'Bescherming bij verlof en werkloosheid' worden ingevuld en naar PFZW worden opgestuurd.



Met ingang van 1 januari 2016 is de Wet doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd van kracht. Rekening houdend met de bijzondere positie van de werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd reeds hebben bereikt heeft het kabinet o.a. de volgende maatregelen genomen:

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

Artikel 24 Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het laatstelijk rechtens toekomend maandsalaris van de werknemer over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden;
 - c. de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - d. de minderjarige pleegkinderen die langdurig als eigen kinderen zijn opgevoed.

Toelichting

De werkgever is wettelijk verplicht tot het betalen van een overlijdensuitkering aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer. Dit wordt in artikel 24 van de CAO Sport nader geregeld. In lid 2 worden de nagelaten betrekkingen conform de CAO Sport beschreven. De CAO Sport sluit aan bij de fiscale regelgeving. Dit betekent dat een eenmalige uitkering in verband met overlijden vrijgesteld is van belastingen voor zover deze uitkering niet meer dan 3 maandsalarissen bedraagt. Het bedrag moet dan wel in één keer worden betaald. Voor meer informatie verwijzen wij u naar de website van de belastingdienst. Het overlijden van de werknemer betekent dat automatisch een einde aan de arbeidsovereenkomst komt. De werkgever zal een aantal praktische zaken moeten regelen, bijvoorbeeld het inlichten van het pensioenfonds, het doorgeven van het overlijden aan de Belastingdienst en UWV.

Artikel 25 Pensioenen

1. De pensioenvoorziening is geregeld via de verplichtstelling van PFZW.
2. Indien de werkgever onder de verplichtstelling van PFZW valt, wordt de pensioenpremie tussen de werkgever en werknemer op fiftyfifty basis verdeeld.
3. In de organisatie van de werkgever waarbij de verplichtstelling van PFZW niet aan de orde is, bestaat een eigen pensioenregeling.

Toelichting

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

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

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

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

Uitgezonderd van het werknemersbegrip zijn in de sportsector verder:

- scheidsrechters in dienst van de KNVB;
- sporttechnisch kader in dienst van een provinciaal sportservicebureau, die bij een lokale vereniging te werk zijn gesteld.



Check het pensioenreglement op de website www.pfzw.nl op de huidige tekst van de verplichtstelling voor de sportsector.

Artikel 26 Verhaalsrecht WGA-premie

Ten aanzien van de wettelijke bevoegdheid van werkgevers om de gedifferentieerde WGA-premie tot ten hoogste de helft te verhalen op de werknemers, zijn partijen tot een akkoord gekomen dat werkgevers deze bevoegdheid niet benutten gedurende de looptijd van deze cao. Werkgevers behouden zich het wettelijk recht voor om na ommekomst van deze cao gebruik te blijven maken van de verhaalsmogelijkheid.

Toelichting

Vanaf premiejahr 2014 bestaat de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) uit 3 premiecomponenten: WGA-vast, WGA-flex en ZW-flex. Werkgevers mogen op grond van de wet op de laatste niets verhalen en van de WGA-premie maximaal 50% op het nettoloon van hun werknemers. Cao-partijen hebben een akkoord bereikt dat inhoudt dat werkgevers gedurende de looptijd van deze cao geen gebruik maken van deze eenzijdige wettelijke bevoegdheid van de werkgevers.

Hoofdstuk V Werktijden

Artikel 27 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband 1930 uur per jaar (gemiddeld 38 uur per week).
2. Voor werknemers die hun pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de Algemene Ouderdomswet (AOW) binnen vijf jaar bereiken wordt de voltijd arbeidsduur per jaar met 38 uur verminderd.
3. Bij een deeltijd dienstverband geldt het bepaalde in lid 1 en lid 2 naar rato.

Toelichting



Tot 2016 werd de arbeidsduur van werknemers van 60 jaar en ouder met 38 uur per jaar verminderd. Met ingang van 1 januari 2016 is de ingangsdatum van de arbeidsduurvermindering (lid 2) gekoppeld aan de ingangsdatum van de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de AOW.

Artikel 28 Jaarurensystematiek

1. De uitwerking van de nadere afspraken ten aanzien van de jaarurensystematiek is geregeld in de brochure 'Jaaruren in de sport', die te vinden is op www.sportwerkgever.nl en de websites van de vakorganisaties.
2. De werkgever dient met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een werktijdregeling te hebben.
3. De werkgever spreekt met elke werknemer het aantal te werken uren per jaar af.
4. De indeling van het jaarlijks arbeidspatroon wordt in overleg met de werknemer bepaald.
5. Het overleg over het arbeidspatroon vindt tenminste jaarlijks plaats en is gericht op het bereiken van overeenstemming.
6. In onderling overleg kan het overeengekomen arbeidspatroon tussentijds worden aangepast.
7. Het salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand.
8. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden te veel of te weinig gewerkte uren zoveel mogelijk gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. Het resterende verschil wordt verzilverd of verrekend met vakantie-uren, dan wel verrekend op het laatste salaris.

Toelichting

In de CAO Sport is gekozen voor een zogenaamde "jaarurensystematiek". Op grond van de CAO Sport moet een werknemer 1930 uur per jaar werken bij een voltijd dienstverband.

Voordeel van de jaarurensystematiek is dat de werknemer piekbelasting kan compenseren in een rustige periode. Zeker in de sportwereld is er vaak sprake van drukkere en rustiger periodes in verband met de looptijd van competities en toernooien. Bij de indeling van de werktijden moet overigens wel rekening worden gehouden met de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB).

Omdat het arbeidspatroon met de jaarurensystematiek niet vastgelegd is, moeten werkgever en werknemer hierover onderling afspraken maken.

Voor een compleet informatieoverzicht over de jaarurensystematiek wordt verwezen naar de brochure 'Jaaruren in de sport'.

Artikel 29 Jaarurensystematiek en vakantie

1. De werkgever dient met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een vakantieregeling te hebben.
2. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris van 182,4 uur (24 dagen), waarvan 152 uur wettelijke vakantie.
3. Afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende vakantiejaar bereikt, heeft hij recht op een aantal dagen extra bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris volgens de hierna volgende tabel:

2016

leeftijd		extra dagen vakantie
40 + 6 mnd t/m 44 jaar + 6 mnd	7,6 uur	1 dag
45 + 6 mnd t/m 49 jaar + 6 mnd	15,2 uur	2 dagen
50 + 6 mnd t/m 54 jaar + 6 mnd	22,8 uur	3 dagen
55 + 6 mnd t/m 59 jaar + 6 mnd	30,4 uur	4 dagen
60 jaar + 6 mnd en ouder	38 uur	5 dagen

2017

leeftijd		extra dagen vakantie
40 + 9 mnd t/m 44 jaar + 9 mnd	7,6 uur	1 dag
45 + 9 mnd t/m 49 jaar + 9 mnd	15,2 uur	2 dagen
50 + 9 mnd t/m 54 jaar + 9 mnd	22,8 uur	3 dagen
55 + 9 mnd t/m 59 jaar + 9 mnd	30,4 uur	4 dagen
60 jaar + 9 mnd en ouder	38 uur	5 dagen

2018

leeftijd		extra dagen vakantie
41 t/m 45 jaar	7,6 uur	1 dag
46 t/m 50 jaar	15,2 uur	2 dagen
51 t/m 55 jaar	22,8 uur	3 dagen
56 t/m 60 jaar	30,4 uur	4 dagen
61 jaar en ouder	38 uur	5 dagen

4. Wanneer de werknemer een deel van het kalenderjaar in dienst is (geweest), dan wel in het kalenderjaar of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft de werknemer naar evenredigheid recht op de in lid 2 en 3 genoemde vakantie.
5. Indien vakantie-uren worden opgenomen op een dag waarop volgens de individuele werktijdregeling een bepaald aantal uren zou worden gewerkt, dan wordt dit aantal uren geregistreerd als vakantie.
6. De werkgever stelt de werknemer in staat twee dagen per jaar op te nemen ter viering van een godsdienstige niet-christelijke feestdag, waarbij de werkgever zich niet kan beroepen op zwaarwichtige redenen.
7. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
8. De werknemer kan maximaal 38 uur vakantie-uren (5 dagen) meenemen naar het eerste en tweede kwartaal van het volgende kalenderjaar. Bij overschrijding van dit maximum spreken werkgever en werknemer een regeling af, teneinde werknemer de niet opgenomen vakantie-uren te laten genieten voor (de wettelijke vervattermijn van) 1 juli van dat jaar.
9. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging tussen Kerstmis en Nieuwjaar vakantiedagen collectief aanwijzen.
10. Cao-partijen hebben met elkaar afgesproken dat gedurende de looptijd van deze cao één of meerdere pilots gestart kunnen worden om tot een andere invulling van de leeftijdsdagen conform artikel 27 lid 2 en artikel 29 lid 3 te komen. De werkgever en de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering kunnen bij cao-partijen een gezamenlijk verzoek indienen om in de pilot te participeren.

Toelichting

Een (fulltime) werknemer die valt onder de CAO Sport heeft recht op 24 vakantiedagen. Dit aantal bestaat voor 152 uur uit wettelijke vakantie-uren en uit 30,4 bovenwettelijke vakantie-uren. Door de jaarurensystematiek komt dit neer op 182,4 uur per jaar. Daarnaast heeft iedere oudere werknemer recht op extra (leeftijdsgebonden) vakantiedagen, zoals opgenomen in lid 3 van artikel 28. Al deze extra dagen zijn eveneens bovenwettelijke vakantiedagen.

Vanaf 1 januari 2012 is nieuwe wetgeving van kracht die inhoudt dat de wettelijke vakantiedagen vervallen per 1 juli in het opvolgende jaar. De bovenwettelijke vakantiedagen hebben een verjaringstermijn van 5 jaar. Als gevolg van deze wetgeving bouwen zieke medewerkers vakantiedagen op gedurende de gehele ziekteperiode. Hiertegenover staat dat werknemers in deze periode ook vakantiedagen kunnen opnemen.

In artikel 29 lid 8 spreken sociale partners af dat van alle vakantie-uren die in een jaar zijn opgebouwd maximaal een volledige werkweek (5 dagen voor een fulltimer, 38 uur) meegenomen mag worden naar het volgende jaar. Deze vijf vakantiedagen moeten voor 1 juli van dat jaar worden opgenomen. Dit is slechts anders indien werkgever en werknemer een andere afspraak hierover maken. Met deze afspraak onderstrepen sociale partners het belang van een goede

arbeidsrustverhouding. Tevens vloeit uit deze regeling voort dat de bovenwettelijke vakantie-uren genoten moeten worden in het kalenderjaar waarop ze zien.

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

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

In de individuele organisatieregeling kan in ieder geval met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging worden overeengekomen dat de periode tussen kerstmis en nieuw jaar geldt als collectief aangewezen vakantiedagen. Met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen ook andere vakantiedagen collectief worden aangewezen, zoals 1 keer per jaar op 5 mei of de vrijdag na Hemelvaart.



Met ingang van 1 januari 2016 is de ingangsdatum van de leeftijdsdagen (lid 3) gekoppeld aan de ingangsdatum van de pensioengerichtigde leeftijd in de zin van de AOW.

Artikel 30 Jaaruensystematiek en feest- en gedenkdagen

Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Goede Vrijdag, Koningsdag en Nationale Bevrijdingsdag in lustrumjaren.

Toelichting

Medewerkers hebben recht op verlof met behoud van salaris op bovengenoemde feestdagen.

Artikel 31 Jaaruensystematiek en ziekte / arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer zijn arbeid ten gevolge van ziekte/arbeitsongeschiktheid niet verricht, wordt het aantal doorbetaalde ziekte-uren gebaseerd op het overeengekomen arbeidspatroon.
2. Na afloop van het arbeidspatroon en/of wanneer er nog geen arbeidspatroon is overeengekomen, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.
3. Indien de werknemer zijn arbeid ten gevolge van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet verricht, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

Toelichting

Als een werknemer ziek is krijgt hij op grond van artikel 23 van de CAO Sport zijn loon (gedeeltelijk) doorbetaald. In het kader van de jaaruensystematiek wordt het door te betalen aantal uren bij ziekte gebaseerd op het overeengekomen arbeidspatroon. Als het arbeidspatroon nog niet is vastgelegd, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur. Deze wijze van berekenen wordt ook toegepast als de werknemer haar werkzaamheden niet verricht wegens zwangerschaps- dan wel bevallingsverlof.

Artikel 32 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

1. In dit artikel wordt verstaan onder betaald verlof het in de individuele werktijdregeling of rooster door de werknemer op grond van dit artikel op te nemen aantal uren waarop geen arbeid hoeft te worden verricht. Deze uren tellen mee bij de vaststelling van de totale arbeidsduur.
2. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om deel te nemen aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode. Voor zover de gebeurtenis samenvalt met een werkdag, verleent de werkgever betaald verlof:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner of van een tot het gezin behorend kind, pleeg- of aange trouwd 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 sub a van dit lid 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 partner, kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters. Indien de werknemer belast is met de begrafenis zal het bijzonder verlof worden uitgebreid tot 4 dagen;
 - d. gedurende vier dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daarop volgende drie dagen;
 - e. gedurende de dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoon zusters;
 - f. gedurende de dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - g. 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;
 - h. gedurende één dag of dienst bij het 10-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - i. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt er geen doorbetaling van het salaris plaats;
 - j. gedurende twee dagen of diensten maximaal één maal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;
 - k. 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.
3. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 2 sub a t/m k moet de werknemer tijdig, indien mogelijk één dag van tevoren, en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever melden dat hij van de regeling gebruik wenst te maken.
 4. Valt de gebeurtenis als bedoeld in lid 2 sub a t/m k niet op een voor de werknemer ingeroosterde werkdag, dan bestaat geen aanspraak op vervangende vrije tijd.
 5. Kan uit oogpunt van het organisatiebelang in redelijkheid niet van de werkgever verlangd worden dat hij op een bepaald tijdstip verlof verleent, dan neemt de werkgever na overleg met de werknemer een (gedeeltelijk) afwijzend besluit.

Toelichting

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

Het aantal uren dat een werknemer krijgt toegekend als bijzonder verlof komt in mindering op het aantal uren dat hij in een jaar moet werken. Het aantal uren bijzonder verlof wordt derhalve afgetrokken van de "bruto" jaareuren.

Op www.vitalesportwerkgever.nl onder 'Arbeid & Zorg', kunt u meer over bijzonder calamiteitenverlof vinden.

Artikel 33 Werktijden

1. Voor iedere werknemer geldt een individuele werktijdregeling of rooster.
2. De werkgever brengt de individuele werktijdregeling of rooster zo spoedig mogelijk ter kennis van de werknemer.
3. De normale arbeidsduur wordt vastgesteld conform het bepaalde in de Arbeidstijdenwet.
4. De werktijden liggen op maandag tot en met vrijdag als regel tussen 07.00 en 22.00 uur. Werknemers met een functie waar uit de aard van de arbeid voortvloeit dat ook het werken op zaterdag en zondag als normaal kan worden beschouwd, en werknemers bij bijzondere evenementen zoals kampioenschappen en toernooien, kunnen op alle dagen van de week arbeid verrichten tussen 07.00 en 22.00 uur.
5. a. Indien de aard van de arbeid dat eist, mogen werknemers op alle zondagen per jaar arbeid verrichten.
b. In de regel wordt niet op meer dan 39 zondagen per jaar arbeid verricht. Bij arbeid op 40 of meer zondagen per jaar is instemming van de werknemer nodig.
6. De werknemer is in bijzondere gevallen ook gehouden buiten de op de individuele werktijdregeling of rooster aangegeven uren arbeid te verrichten.

Toelichting

Door de jaarsystematiek moeten werkgever en werknemer een individuele werktijdregeling overeenkomen. Bij de vaststelling hiervan moet uiteraard rekening worden gehouden met de maxima uit de Arbeidstijdenwet. De normale arbeidsduur per dag wordt vastgesteld conform het bepaalde in de Arbeidstijdenwet.

In elke periode van 16 achtereenvolgende weken mag er maximaal gemiddeld 48 uur per week worden gewerkt. In beginsel wordt niet in het weekend gewerkt, behoudens bijzondere gevallen, zie lid 4. De werktijden liggen in de regel tussen 07.00 en 22.00 uur.

Artikel 34 Arbeid en zorgverlof

1. Voor zover in dit artikel niet afwijkend is bepaald, gelden de bepalingen van de Wet arbeid en zorg.
2. De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in artikel 6:1 Wet Arbeid en Zorg zal dit tijdig, doch in ieder geval uiterlijk 2 maanden voor ingangsdatum van het verlof, schriftelijk aan de werkgever mededelen. De pensioenopbouw zal door het ouderschapsverlof niet nadelig beïnvloed worden. Zowel de werknemers- als de werkgeverspensioenbijdrage blijven gebaseerd op het oorspronkelijke salaris.

**Toelichting**

Als de werknemer ouderschapsverlof opneemt, moet de werkgever dit aan PFZW doorgeven. De werknemer moet het formulier 'Vrijwillige voortzetting binnen dienstverband' invullen en met een handtekening van de werkgever aan PFZW toesturen. Zonder dit formulier wordt de pensioenopbouw niet voortgezet.

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

Hoofdstuk VI Sociaal Beleid

Artikel 35 Werving en selectie

1. De werkgever dient een regeling voor werving en selectie te hebben.
2. Deze regeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
3. De werkgever wordt aanbevolen bij werving en selectie de NVP Sollicitatiecode te hanteren.

Toelichting

Een zorgvuldige aanpak van de werving en selectie van werknemers past bij goede personeelszorg en draagt bij aan de beeldvorming van de sportorganisaties naar buiten toe. In zo'n aanpak is het ook mogelijk een bijdrage te leveren aan bevordering van doorstroming van werknemers van de ene naar de andere sportorganisatie.

Een houvast voor een zorgvuldig werving en selectie beleid zijn de regels die zijn opgesteld door de Stichting van de Arbeid en de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP). Deze regels voorzien ook in de mogelijkheid een klacht in te dienen bij de Klachtcommissie NVP Sollicitatiecode indien wordt getwijfeld over de redelijkheid en billijkheid van een gevolgde sollicitatieprocedure. De NVP Sollicitatiecode is te vinden op de www.sportwerkgever.nl.

Artikel 36 Functioneren en/of beoordelen

Partijen komen overeen dat er minimaal 1 maal per jaar tussen werkgever en werknemer een gesprek over het functioneren en de ontwikkeling van de medewerker en organisatie plaatsvindt, waarbij een duidelijke koppeling tussen loopbaanafspraken en opleidings-/scholingsplan wordt gelegd.

Toelichting

In de wereld van de sport telt meedoen evenzeer als winnen. Het goed meten en beoordelen van prestaties past daarbij. Voor werknemers is het ook van belang dat hun prestaties gezien en beoordeeld worden. Voor de werkgever is het goed om van de werknemer te horen hoe de kwaliteit en de prestaties van de leidinggevende en de onderneming worden beoordeeld.

De cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken is een goed hulpmiddel voor loopbaanontwikkeling van werknemers. Elke organisatie kiest een eigen aanpak, frequentie en inhoud. Het verdient aanbeveling hierbij een frequentie van tenminste één keer per jaar te hanteren.

Bij het gebruik maken van een personeelsbeoordeling staan voor de beoordeelde en het bedrijf niet geringe belangen op het spel. De beoordeelde is daarbij in de regel de afhankelijke partij. Om de objectiviteit te bevorderen is het wenselijk voor de gehele organisatie dezelfde uitgangspunten en normen te hanteren.

Goed beoordelingsbeleid draagt bij aan een efficiënte organisatie en aan zorgvuldig personeelsbeleid met betrekking tot belonen, opleidingen en mobiliteit. Voor de sportsector is een digitaal beoordelingsstelsel ontwikkeld met competentieontwikkeling en sturen op resultaten. Dit systeem is terug te vinden op www.sportwerkgever.nl. Bovendien is het raadzaam de gesprekken schriftelijk vast te leggen en deze verslagen door werknemer te laten ondertekenen. Het opbouwen van een personeelsdossier geeft blijk van goed werkgeverschap. Niet alleen leveren functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken duidelijkheid op voor de werknemer zelf, het zijn ook belangrijke instrumenten voor de werkgever om werknemers zo nodig bij te sturen. Bovendien is het ook een moment om afspraken te maken over eventueel te volgen opleidingen. Daarnaast is het ook een moment voor de werknemer om eventuele verbeterpunten voor de werkgever aan te geven.

Artikel 37 Opleidingen

1. De werkgever dient met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een opleidings- en scholingsplan op te stellen.
2. De werkgever stelt tenminste 1% van de loonsom beschikbaar voor opleidingen en deskundigheidsbevordering.
3. Het is de organisatie toegestaan om verschillen te maken in de faciliteiten voor deskundigheidsbevordering.
4. De werkgever kan een tegemoetkoming in de studiekosten van een werknemer aan een werknemer verstrekken conform onderstaande vergoedingsregeling studiekosten:
 - a. 100% vergoeding van de kosten (lesgeld, boeken, examenkosten en reiskosten OV 2e klasse e.d.) en volledige compensatie van de benodigde tijd voor het volgen van een opleiding (of een studie, cursus, training of coaching traject) en het voorbereiden van eventuele examens in gevallen waarin de opleiding door de werkgever wordt gezien als noodzakelijk voor de goede uitoefening van de huidige of toekomstige functie of voor het vergroten van de arbeidsmarktchansen van de werknemer. Deze vergoeding wordt ook verleend als de opleidingsactiviteit door een erkende beroepsorganisatie verplicht is gesteld in het kader van een regeling voor (her)registratie. Dit geldt bijvoorbeeld voor de sportartsen.
 - b. 75% vergoeding van de hierboven genoemde kosten en een in overleg met de werknemer vast te stellen compensatie voor de benodigde tijdsinvestering in gevallen, waarin de opleiding door de werkgever als nuttig, maar niet noodzakelijk wordt gezien voor de uitoefening van de functie of verbetering van de arbeidsmarktpositie van de werknemer. Aanbevolen wordt voor werknemers in de salarisschalen 1 t/m 5 in deze gevallen eveneens 100% van de kosten te vergoeden.
 - c. 50% van de hierboven genoemde kosten en een af te spreken compensatie in tijd voor het doen van examens indien een voor de functie of de arbeidsmarktpositie relevante studie of opleiding door de werknemer op eigen initiatief wordt gevolgd.
 - d. geen vergoeding van kosten of tijd bij opleidingsactiviteiten in het kader van een hobby.
 - e. de organisatie kan terugbetaling van maximaal 25% van de kosten verlangen als de opleiding niet met succes wordt afgesloten. Ook kan de organisatie terugbetaling van de kosten (100% respectievelijk 50%) verlangen als de werknemer binnen 1 respectievelijk 2 jaar na afsluiting van de opleiding op eigen verzoek of eigen toedoen ontslagen wordt.
5. Een regeling voor faciliteiten voor deskundigheidsbevordering vereist de instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Toelichting

Het verdient aanbeveling dat elke sportorganisatie opleidingsbeleid ontwikkelt en hiervoor ook budget beschikbaar stelt. Werknemers kunnen zo beroepsopleidingen, herscholing en bijscholing volgen. Dit geldt ook voor (externe of interne) coaching, werkbegeleiding of het volgen van stages, al dan niet in het kader van een opleiding of studie. In het opleidingsbeleid kunnen de doelen en de verschillende vormen van deskundigheidsbevordering een plaats vinden, evenals de procedures en faciliteiten voor deelname aan dit soort activiteiten.

Indien de werknemer binnen 1 respectievelijk 2 jaar na afsluiting van de opleiding op eigen verzoek of eigen toedoen ontslagen wordt, kan de werkgever conform lid 4 sub e terugbetaling van de kosten vorderen. Deze vordering kan de werkgever verrekenen met wat de werknemer nog toekomt. Er mag niet zomaar en zonder meer worden verrekend met al hetgeen de werkgever nog te vorderen heeft. De verrekening is beperkt, zodat de werknemer altijd tenminste een bepaald bedrag aan loon ontvangt (de zogenoemde verrekening vrije voet). Indien een werkgever de studiekosten wil kunnen terugvorderen bij een vertrek van de werknemer, is het verstandig om een studiekostenbeding op te nemen. Een geldig studiekostenbeding moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

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

Artikel 38 Reorganisaties

1. In geval van fusie of opheffing van de werkgever of in geval van ingrijpende wijzigingen in de personeelsbezetting van de onder deze cao vallende werknemers, dient de werkgever de sociale gevolgen te betrekken bij zijn beslissing.
2. De bij deze cao betrokken vakverenigingen, de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en de werknemers zullen tijdig over de voorgenomen beslissing worden ingelicht.
3. Met de vakverenigingen zal overleg worden gepleegd over de uit de voorgenomen beslissing voortvloeiende sociale gevolgen.
4. Werknemers van sportorganisaties van wie de arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van een reorganisatie, kunnen gedurende twee jaar als interne kandidaat solliciteren op hun eigen functie.

Toelichting

Belangrijke wijzigingen in de werkzaamheden en de werkgelegenheid leiden vaak tot reorganisaties met soms ingrijpende gevolgen voor individuele medewerkers. Hetzelfde geldt voor fusies of andere vormen van samenwerking. Het is wenselijk, dat in deze situaties op een zo vroeg mogelijk tijdstip de werknemers, de vakorganisaties en de medezeggenschapsorganen worden geïnformeerd en dat de werkgever bij de besluitvorming rekening houdt met de sociale gevolgen.

Personeelsvertegenwoordigingen of ondernemingsraden hebben bij een reorganisatie specifieke rechten. Sociale partners adviseren daarbij om de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) te raadplegen.

Sociale partners hebben in lid 4 de mogelijkheid voor werknemer opgenomen te solliciteren op zijn eigen functie indien deze functie binnen twee jaar beschikbaar komt. Het initiatief ligt hiervoor bij de werknemer. De werknemer zal als interne kandidaat worden aangemerkt.

Artikel 39 Ongewenst gedrag

1. De werkgever is verplicht een regeling te treffen, die erin voorziet dat medewerkers klachten kunnen uiten over ongewenste intimiteiten en seksuele intimidatie.
2. De regeling omvat tenminste het ontwikkelen en uitvoeren van preventief beleid, het instellen van een interne of externe vertrouwenspersoon en een klachtenprocedure.

Toelichting

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

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

Speciaal voor de sport hebben de cao-partijen de branche specifieke Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) ontwikkeld. Deze RI&E is te vinden op www.sportwerkgever.nl.

Artikel 40 Arbeid en gezondheid

1. Preventie
 - a. Partijen bij deze cao zijn een erkende branche specifieke Risico Inventarisatie en Evaluatie voor de Sport (Sport RIE) overeengekomen. Werkgevers met in de regel ten hoogste 25 werknemers hoeven hun RI&E niet te laten toetsen door een arbodienst of deskundige indien zij voor het opstellen van hun RI&E gebruik maken van de branche specifieke Sport RIE.
 - b. Cao-partijen bevelen aan de risico's, die de arbeid voor de werknemers met zich meebrengt, vast te leggen in de door hen vastgestelde Sport RIE. De Sport RIE is te vinden op www.vitalesportwerkgever.nl en www.rie.nl.
 - c. In een plan van aanpak, welke deel uitmaakt van de Sport RIE, zal aangegeven worden welke maatregelen genomen zullen worden in verband met de bedoelde risico's en de samenhang daartussen. Over de uitvoering van het plan van aanpak zal jaarlijks gerapporteerd worden waarbij vooraf overleg gepleegd wordt met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
 - d. Partijen bij deze cao zijn een Arbocatalogus in de Sport overeengekomen, die is goedgekeurd door de arbeidsinspectie. De werkgever voert een arbeidsomstandighedenbeleid met behulp van de maatregelen en instrumenten uit de Arbocatalogus in de Sport. De Arbocatalogus in de Sport is te vinden op www.vitalesportwerkgever.nl.
 - e. De werkgever zal een spreekuur van de Arbodienst aanbieden waarvan werknemers gebruik kunnen maken bij (arbeid gerelateerde) gezondheidsklachten die niet direct tot ziekteverzuim leiden.

2. Verzuimbegeleiding
 - a. In geval van arbeidsongeschiktheid en indien langdurig ziekteverzuim wordt verwacht, zal de werkgever er voor zorg dragen dat er een gesprek tussen de Arboarts en de betrokken werknemer plaatsvindt.
 - b. De werkgever zal ziekteverzuimvoorschriften vastleggen en aan alle werknemers bekendmaken. Deze ziekteverzuimvoorschriften (en eventuele wijzigingen daarin) behoeven de instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging zal de werkgever de ziekteverzuimvoorschriften aan de werknemers voorleggen in een speciaal daarvoor belegde bijeenkomst voor werknemers. De cao-partijen zullen een basismodel ziekteverzuimvoorschriften beschikbaar stellen.
3. Re-integratie
 - a. Tijdens het re-integratieproces van de werknemer is de 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 werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.
 - b. Indien de werkgever aanmerkelijk 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 werkgever en werknemer op te stellen plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten de organisatie van de werkgever.
 - c. Indien tewerkstelling in een passende functie (intern of elders) her-, om- of bijscholing vereist, zal de werkgever in overleg met de werknemer een bijscholingsplan maken. Eventuele scholing vindt plaats in werktijd en op kosten van de werkgever.
4. Wet WIA
 - a. Na de termijn waarover de werkgever op grond van 7:629 BW verplicht is loon door te betalen, spant de werkgever zich in om de werknemer die nog steeds arbeidsongeschikt is, ongeacht zijn arbeidsongeschiktheidspercentage een plek te geven binnen de eigen organisatie.
 - b. Indien geen passend arbeid bij de eigen werkgever kan worden gevonden, zal de re-integratie zich richten op herplaatsing.
 - c. Uitzondering hierop vormen zwaarwegende belangen, waarvan in ieder geval sprake is indien het voorgeande leidt tot ernstige problemen van financiële dan wel organisatorische aard.
 - d. Indien geen passend arbeid bij de eigen werkgever of in de sector sport kan worden gevonden, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst in overeenstemming met de wettelijke regelingen beëindigen.

Toelichting

Cao-partijen hebben een branche specifieke Risico Inventarisatie en Evaluatie (Sport RIE) voor de sport ontwikkeld. Deze is te vinden op www.vitalesportwerkgever.nl.

Met betrekking tot lid 4 van artikel 40 het volgende:

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

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

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

Hoofdstuk VII Arbeidsverhoudingen

Artikel 41 Bezwarencommissie

1. Indien de werkgever of de werknemer van mening is dat zich een geschil voordoet dat voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst en dat de goede verstandhouding en arbeidsrelatie schaadt of kan schaden, dan kan de werkgever of de werknemer dit geschil voorleggen aan de Bezwarencommissie.
2. Het Reglement Bezwarencommissie is als bijlage bij deze cao opgenomen.

Artikel 42 Interpretatiecommissie

1. Indien cao-partijen van mening zijn dat zich een geschil voordoet dat verband houdt met de uitleg, toepassing of naleving van de CAO Sport, kan één der cao-partijen dit geschil voorleggen aan de Interpretatiecommissie.
2. Het Reglement Interpretatiecommissie is als bijlage bij deze cao opgenomen.

Artikel 43 Werkgeversbijdrage

De werkgever is bereid een nader vast te stellen bijdrage per jaar/per werknemer te betalen aan de vakbonden voor opleiding en training van leden. Deze bijdrage wordt jaarlijks geïndexeerd.

Toelichting

De werkgeversbijdrage wordt jaarlijks verhoogd met de door de cao-partijen afgesproken loonstijging en bedraagt per 1 januari 2016 € 10,63, per 1 januari 2017 € 10,75 en per 1 januari 2018 € 10,87.

Artikel 44 Medezeggenschap

1. De werkgever is verplicht een ondernemingsraad in te stellen als in de onderneming tenminste 50 werknemers werken. Voor de bepaling van het aantal werknemers gelden de bepalingen in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden. Een ondernemingsraad kan ook worden ingesteld in ondernemingen met een aantal werknemers tussen de 10 en de 50.
2. De werkgever is verplicht om een personeelsvertegenwoordiging in te stellen als in de onderneming tenminste 10 tot 50 werknemers werken en er geen ondernemingsraad is ingesteld. Hiervoor gelden de bepalingen in artikel 35c van de Wet op de ondernemingsraden.
3. Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers verdient het aanbeveling twee keer per jaar een personeelsvergadering te houden en daarbij de bepalingen van artikel 35b van de Wet op de ondernemingsraden in acht te nemen.

Toelichting

Medezeggenschap is een belangrijke voorwaarde om het sociaal beleid bij werkgevers gestalte te geven en te voorzien van voldoende draagvlak onder de werknemers. De ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging zijn vormen van vertegenwoordigend overleg. De personeelsvergadering kan een bruikbare vorm van direct overleg zijn tussen de werkgever en de werknemers. De Wet op de Ondernemingsraden geeft de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en personeelsvergadering een aantal bevoegdheden en mogelijkheden op een groot aantal terreinen. De ingezette decentralisatie van arbeidsvoorwaarden vraagt om ter zake kundige en betrokken overlegpartners van de werkgever op ondernemingsniveau. Belangrijk is daarbij dat de medezeggenschapsorganen over passende faciliteiten beschikt om hun werk goed te kunnen doen.

Een werkgever is verplicht een ondernemingsraad in te stellen als in de onderneming tenminste 50 werknemers werken.

De werkgever bij wie ten minste 10 personen werkzaam zijn, maar minder dan 50 personen en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, is verplicht een personeelsvertegenwoordiging in te stellen.

De werkgever bij wie ten minste 10 personen werkzaam zijn, maar minder dan 50 personen en waarvoor door gerechtvaardigde omstandigheden geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, is verplicht de

in deze organisatie werkzame personen tenminste tweemaal per kalenderjaar in de gelegenheid te stellen gezamenlijk met hem bijeen te komen.

In kleine ondernemingen (<10 werknemers) wordt het houden van een personeelsvergadering aangeraden.

Artikel 45 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 of af te zien van een deel van zijn bovenwettelijke verlof in ruil voor een vergoeding gelijk aan de door de werknemer in datzelfde jaar betaalde vakbondscontributie.

Deze verplichting van de werkgever geldt alleen, indien:

1. het de vakbondscontributie betreft van één van de bij deze cao betrokken vakorganisaties;
2. de werknemer een bewijs van betaling van de contributie aan de werkgever overlegt;
3. de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt;
4. en voor zover het verzoek valt binnen de door de werkgever aangebrachte maximering in het kader van de sturing op het gebruik van de forfaitaire ruimte in de werkkostenregeling.

Toelichting

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

Artikel 46 Bewegingsregeling

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 of af te zien van een deel van zijn bovenwettelijke verlof in ruil voor een vergoeding voor diens persoonlijke en actieve lidmaatschap van een sportorganisatie.

Deze verplichting van de werkgever geldt alleen, indien:

1. het een door de werkgever erkende sport betreft;
2. de werknemer een bewijs van betaling van de contributie aan de werkgever overlegt;
3. de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt;
4. en voor zover het verzoek valt binnen de door de werkgever aangebrachte maximering in het kader van de sturing op het gebruik van de forfaitaire ruimte in de werkkostenregeling.

Toelichting

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

Artikel 47 Samen Presteren, Arbeidsmarktfonds voor de Sport

1. Er is een stichting 'Samen Presteren, Arbeidsmarktfonds voor de Sport'.
2. Partijen bepalen in overleg de beleidskaders waarbinnen de financiering van projecten op het terrein van arbeids-aangelegenheden worden vormgegeven.

Hoofdstuk VIII Slotbepalingen

Artikel 48 Werkkostenregeling

1. De in deze cao benoemde vergoedingen en verstrekkingen, waaronder de doelen in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden, worden onder invoering van de werkkostenregeling aangemerkt als bruto vergoeding of verstrekking waarover de reguliere loonheffingen zijn verschuldigd, tenzij deze door de wet- en regelgeving zijn vrijgesteld of door de werkgever als eindheffingsbestanddeel worden aangewezen.
2. Deze onder de reguliere loonheffing vallende vergoedingen en verstrekkingen maken geen deel uit van de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering of het pensioengevend salaris, of andere brutoloon gerelateerde loncomponenten.

Toelichting

Sinds 1 januari 2011 is een nieuwe regeling ingevoerd: de werkkostenregeling (WKR). Door deze regeling kan de werkgever maximaal 1,2% van het totale fiscale loon (de 'vrije ruimte') besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor de werknemers. Daarnaast kan de werkgever bepaalde zaken onbelast blijven vergoeden of verstrekken door gebruik te maken van de gerichte vrijstellingen. De werkkostenregeling komt in de plaats van de huidige regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. Tot en met 2014 mocht iedere werkgever ieder jaar opnieuw kiezen voor de werkkostenregeling of voor de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. Met ingang van 1 januari 2015 geldt de werkkostenregeling voor alle werkgevers. In de onderhandelingen hebben cao-partijen geanticipeerd op de nieuwe werkkostenregeling. Voor een compleet informatieoverzicht en de werkkostentool over de fiscale werkkostenregeling verwijzen wij u naar www.sportwerkgever.nl.

Artikel 49 Nakoming en ter beschikking stellen CAO Sport

1. De cao-partijen verbinden zich nakoming van deze cao door hun leden te zullen bevorderen.
2. De werkgever zal werknemers deze cao ter beschikking stellen.
3. De werkgever zal wijzigingen van deze cao ter beschikking stellen van de werknemers.

Toelichting

De werkgever is gehouden de CAO Sport aan de werknemers ter beschikking te stellen. De CAO Sport is te downloaden op de website van de cao-partijen.

Artikel 50 Duur van de CAO Sport

1. Deze cao treedt in werking per 01-01-2016 en eindigt 31-12-2018 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 partijen binnen deze termijn overeenstemming hebben bereikt over een nieuwe cao.

Bijlage I Salarisschalen CAO Sport

CAO Sport salarisschalen per 1 januari 2016 (+1,15%) in euro's

SCHALEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Functiegroep	0	99	134	169	204	244	284	324	364	409	454	499	549	599
	98	133	168	203	243	283	323	363	408	453	498	548	598	648
Aanvangssalaris	1.541	1.661	1.704	1.777	1.954	2.086	2.230	2.453	2.732	3.019	3.475	3.799	4.296	4.942
Eindsalaris	1.915	2.037	2.314	2.515	2.711	2.925	3.153	3.509	3.943	4.429	4.940	5.333	5.966	7.012

CAO Sport salarisschalen per 1 januari 2017 (+1,15%) in euro's

SCHALEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Functiegroep	0	99	134	169	204	244	284	324	364	409	454	499	549	599
	98	133	168	203	243	283	323	363	408	453	498	548	598	648
Aanvangssalaris	1.559	1.680	1.724	1.797	1.976	2.110	2.256	2.481	2.763	3.054	3.515	3.843	4.345	4.999
Eindsalaris	1.937	2.060	2.341	2.544	2.742	2.959	3.189	3.549	3.988	4.480	4.997	5.394	6.035	7.093

CAO Sport salarisschalen per 1 januari 2018 (+1,15%) in euro's

SCHALEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Functiegroep	0	99	134	169	204	244	284	324	364	409	454	499	549	599
	98	133	168	203	243	283	323	363	408	453	498	548	598	648
Aanvangssalaris	1.577	1.699	1.744	1.818	1.999	2.134	2.282	2.510	2.795	3.089	3.555	3.887	4.395	5.056
Eindsalaris	1.959	2.084	2.368	2.573	2.774	2.993	3.226	3.590	4.034	4.532	5.054	5.456	6.104	7.175

De minimumjeugdlonen zijn met ingang van 1 januari 2016 komen te vervallen. Voor vier organisaties geldt een overgangstermijn van een jaar, te weten: Universitair Sportcentrum Amsterdam, Utrechtse Studentensport Stichting Mesa Cosa, Koninklijke Nederlandse Hippische Sportfederatie en Erasmus Sport Rotterdam. Voor deze organisaties geldt de volgende definitie van de functievouwen leeftijd: de leeftijd van 21, waarbij voor jonger dan 21-jarigen de regeling geldt van 7,5% korting per jaar lagere leeftijd, berekend over het salaris bij 0 functiejaar van de betreffende salarisschaal.

Bijlage II Salarisschalen KNVB

KNVB Salarisschalen per 1 januari 2016 (+1,15%) in euro's

SCHALEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Nieuw minimum	1.807	1.825	1.844	1.935	2.065	2.254	2.464	2.758	3.114	3.348	3.679	4.057	4.641	5.394
Nieuw maximum	1.962	2.000	2.095	2.251	2.460	2.748	3.081	3.536	4.098	4.524	5.110	5.794	6.631	7.706

KNVB Salarisschalen per 1 januari 2017 (+1,15%) in euro's

SCHALEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Nieuw minimum	1.828	1.846	1.865	1.957	2.089	2.280	2.492	2.790	3.150	3.387	3.721	4.104	4.694	5.456
Nieuw maximum	1.985	2.023	2.119	2.277	2.488	2.780	3.116	3.577	4.145	4.576	5.169	5.861	6.707	7.795

KNVB Salarisschalen per 1 januari 2018 (+1,15%) in euro's

SCHALEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Nieuw minimum	1.849	1.867	1.886	1.980	2.113	2.306	2.521	2.822	3.186	3.426	3.764	4.151	4.748	5.519
Nieuw maximum	2.008	2.046	2.143	2.303	2.517	2.812	3.152	3.618	4.193	4.629	5.228	5.928	6.784	7.885

Extra uitkering

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een extra uitkering, ter grootte van het maandsalaris over november. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de extra uitkering naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.
2. De uitbetaling van de uitkering als bedoeld in lid 1 zal plaats vinden voor 31 december van het lopende kalenderjaar. In de wijze waarop deze uitkering wordt uitbetaald zal door de werkgever geen wijziging worden aangebracht dan met instemming van de ondernemingsraad.
3. Met inachtneming van het bepaalde in lid 1 ontvangen werknemers als bedoeld in lid 1 een evenredig deel van deze uitkering voor het aantal meer gewerkte uren per kalenderjaar, verricht binnen de normale arbeidsduur van 8 uur op maandag tot en met vrijdag.
4. Werknemers die voor 1 juli 1977 een dienstbetrekking vervulden of na dit tijdstip in dienst zijn getreden, kunnen bij beëindiging van hun dienstverband recht doen gelden op een uitkering naar rato van het aantal volle maanden dat zij werkzaam waren in de periode van 1 juli tot en met 31 december 1977.

Bijlage III Reglement Bezwarencommissie

Artikel 1

De Bezwarencommissie behandelt geschillen tussen werkgever en werknemer die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en die de goede verstandhouding en arbeidsrelatie schaden of kunnen schaden.

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Bijlage IV Reglement Interpretatiecommissie

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Bijlage V Addendum: Salderingsmogelijkheid bij reiskostenregeling

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

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

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

Bijlage VI Afspraken ter zake van het functiewaarderingsstelsysteem

Afspraken tussen de Werkgeversorganisatie in de Sport en de gezamenlijke vakorganisaties ter zake van functiewaarderingsstelsysteem.

1. Algemeen

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

2. Invoering

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

3. Referentiefuncties

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

4. Functieniveaumatrix

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

5. Inschalen

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

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

Ad a.

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

Ad b.

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

Ad c.

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

6. Bezwaar en beroep

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

7. Bezwaar

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

De werkgever dient binnen 6 weken nadat de werknemer bezwaar heeft gemaakt tegen de indeling van zijn functie een definitieve schriftelijke en gemotiveerde beslissing te nemen. Tegen deze beslissing kan de werknemer in beroep gaan bij de Bezwarencommissie. Beroep is eveneens mogelijk wanneer de werkgever niet of niet binnen de gestelde termijn een beslissing op het bezwaar neemt. De beroepsprocedure is in artikel 41 vastgelegd.

8. Systeemhouder en licentiehouders

De systeemhouder van de IFA-methode is Philosophy - Beloningsmanagement. De licentiehouders van de IFA-methode is de Werkgeversorganisatie in de Sport. De Werkgeversorganisatie in de Sport is alleen gemachtigd de IFA-methode toe te passen binnen de sector sport. De licentiehouders draagt de kosten die verbonden zijn aan het operationeel houden van het systeem. Daaronder worden niet verstaan de kosten die verbonden zijn aan de werkzaamheden van de Beroepsprocedure.



Werkgeversorganisatie in de Sport

Postbus 185, 6800 AD ARNHEM

Telefoon: 026-4834450

E-mail: info@sportwerkgever.nl

Website: www.sportwerkgever.nl

Website: www.werkenindesport.nl



FNV Sport & Beweging

Postbus 1555, 3500 BN UTRECHT

Telefoon: 079-3536789

E-mail: info@fnvsport.nl

Website: www.fnvsport.nl

Website: www.werkenindesport.nl



De Unie

Postbus 400, 4100 AK CULEMBORG

Telefoon: 0345-851851

E-mail: john.kapteijn@unie.nl

Website: www.unie.nl

Website: www.werkenindesport.nl



CNV Dienstenbond

Postbus 2525, 3500 GM UTRECHT

Telefoon: 030-7511570

E-mail: secretariaatcollectief@cnvvakmensen.nl

Website: www.cnvvakmensen.nl

Website: www.werkenindesport.nl