

CAO VOOR CONTRACTSPELERS BETAALD VOETBAL NEDERLAND

2005 - 2008

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Nederlandse Federatie van Betaald Voetbal Organisaties (FBO),
gevestigd te Utrecht en kantoorhoudende te Rotterdam als partij ter ene zijde

en

Vereniging van Contractspelers VVCS,
gevestigd en kantoorhoudende te Gouda

en

ProProf,
gevestigd te Utrecht en kantoorhoudende te Eindhoven,

Gezamenlijk optredend als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever: de rechtspersoonlijkheid bezittende betaald voetbalorganisatie, lid van partij ter ene zijde;
2. werknemer: de contractspeler in volledige dienst en de contractspeler in gedeeltelijke dienst, alsmede de minderjarige contractspeler met een arbeidsovereenkomst met uitgestelde betaling, lid van één der partijen ter andere zijde;
3. maand: een kalendermaand;
4. arbeidsduur: het aantal uren per week gedurende welke de werknemer als regel beschikbaar is voor de werkgever;
5. maandsalaris: het met inachtneming van de Wet minimumloon overeengekomen vaste salaris per maand, inclusief gegarandeerde premies voor competitie-, beker- en vriendschappelijke wedstrijden;
6. maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met de premies voor competitie-, beker- en vriendschappelijke wedstrijden voor zover deze de gegarandeerde premies te boven gaan;
7. jaarinkomen: de som van de twaalf maandinkomens, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen;
8. spelersraad: de vertegenwoordiging van de onder 2 bedoelde werknemers bij de onder 1 bedoelde werkgevers;
9. reglement spelersraad: het reglement, zoals opgenomen als bijlage van deze CAO;
10. adviescommissie: de paritair samengestelde adviescommissie, als bedoeld in artikel 24;
11. stichting CAO voor contractspelers: het paritair samengestelde overlegplatform als bedoeld in artikel 25;
12. echtgenote: de echtgenote van de werknemer. Als echtgenote wordt mede aangemerkt de ongehuwde meerderjarige die met een andere ongehuwde meerderjarige, over een periode van tenminste zes maanden, een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien twee personen hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding. Een gezamenlijke huishouding wordt in ieder geval aanwezig geacht indien de betrokkenen hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij zich wederzijds verplicht hebben tot een bijdrage aan de huishouding door een

samenlevingscontract of zij op grond van registratie worden aangemerkt als een gezamenlijke huishouding.

13. CFK: Contractspelers Fonds KNVB

14. prijsindex: De consumenten prijsindex alle huishoudens van het CBS over de periode juli tot en met juni.

Artikel 2

Werkings sfeer

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten tussen de werkgevers en werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 en lid 2.

Artikel 3

Algemene verplichtingen en bevoegdheden van partijen

1. Partijen zijn verplicht het bij deze CAO bepaalde na te komen, tenzij zich zodanige omstandigheden voordoen dat dit in redelijkheid niet van hen kan worden verlangd.
2. Partijen verplichten zich de nakoming van deze CAO bij hun leden te bevorderen en geen actie te voeren of te bevorderen die aan de goede nakoming van deze overeenkomst op enigerlei wijze afbreuk zou kunnen doen.
3. Partijen verplichten zich geschillen, verband houdend met de uitlegging, toepassing of inachtneming van de bepalingen van deze CAO in eerste instantie voor te leggen aan de adviescommissie.
4. Partijen zijn verplicht met alle hun ten dienste staande middelen de attractiviteit van het product betaald voetbal in het algemeen, en in het bijzonder de kwaliteit van de wedstrijden en van de competitie te bevorderen.
5. Partijen zijn bevoegd activiteiten te ontwikkelen, die - voor zover verplichtingen aan derden dat niet verhinderen - het betaald voetbal financieel en publicitair ten goede komen.
6. Partijen zullen bevorderen dat bij de totstandkoming, wijziging en beëindiging van arbeidsovereenkomsten geen daartoe niet bevoegde personen betrokken zijn.
7. Partijen leggen deze CAO ter algemeen verbindend verklaring voor aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht de bepalingen van de CAO in redelijkheid en billijkheid na te leven.
2. De werkgever is verplicht met iedere werknemer schriftelijk en in viervoud een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze CAO van toepassing wordt verklaard.
3. De werkgever is verplicht bij het aangaan van de individuele arbeidsovereenkomst aan de werknemer een exemplaar van de CAO te verstrekken.
4. De werkgever is verplicht een exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst aan de werknemer te verstrekken.
5. De werkgever draagt zorg voor aanmelding ter registratie bij de KNVB van het bij de arbeidsovereenkomst behorende standaardcontract voor meerderjarige contractspelers als bedoeld in artikel 51 RBV, of het contract met uitgestelde betaling waarop van toepassing het KNVB-reglement van 18 juni 1985, zoals opgesteld naar aanleiding van de besluitvorming in de Algemene Vergadering Betaald Voetbal van de KNVB van 20 mei 1985.
6. De werkgever draagt zorg voor aanmelding van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer ter registratie bij de in artikel 25 genoemde Stichting CAO voor contractspelers.
7. De werkgever heeft de plicht de werknemers onmiddellijk in kennis te stellen van een financiële noodsituatie bij de werkgever. Van een financiële noodsituatie is sprake zodra de werkgever zijn financiële verplichtingen tegenover de werknemers niet meer kan nakomen.
8. De werkgever is verplicht in geval van het uitlenen van een speler aan een andere betaald voetbalorganisatie gebruik te maken van de door partijen bij de CAO ontwikkelde uitleenovereenkomst. De uitleenovereenkomst is verkrijgbaar bij de FBO.

Artikel 5

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht deze CAO in redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin de CAO van toepassing wordt verklaard.
3. De werknemer is verplicht de belangen van de werkgever als goede werknemer te behartigen.

4. De werknemer is verplicht de door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden naar behoren te verrichten en daarbij de verstrekte aanwijzingen en voorschriften ook ten aanzien van plaats en tijd waarop de werkzaamheden moeten worden verricht in acht te nemen, voor zo ver dit redelijkerwijze van hem kan worden verlangd.
5. De werknemer is verplicht zich, voor rekening van de werkgever, periodiek volgens de ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
6. De werknemer is verplicht, indien dit schriftelijk is overeengekomen, zich te onderwerpen aan enige verzekeringskeuring.
7. De werknemer is verplicht de door de medische staf verstrekte instructies met betrekking tot de medische verzorging en hygiëne op te volgen.

Artikel 6

Aanvang en einde der dienstbetrekking

1. De aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst wordt in de individuele arbeidsovereenkomst vermeld. De arbeidsovereenkomst wordt steeds aangegaan voor bepaalde tijd en dient te eindigen op 30 juni van enig jaar.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a BW blijven alle tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd steeds gelden als aangegaan voor bepaalde tijd. Het bepaalde in dit lid geldt bij overeenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal drie maanden, ongeacht de duur van de arbeidsverhouding die door de opeenvolging van overeenkomsten ontstaat en ongeacht het aantal opeenvolgende overeenkomsten waaruit de arbeidsverhouding is samengesteld.
3. De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen periode;
4. De verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt na de mededeling door de werkgever of door de werknemer. De mededeling geschiedt tegen de laatste dag van de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
5. In afwijking van het bepaalde in het voorgaande lid kan de werkgever die deelneemt aan de hoogste klasse van het Nederlands betaald voetbal (Eredivisie) een verlengde arbeidsovereenkomst met de werknemer met wie de arbeidsverhouding tenminste vijf volledige opeenvolgende jaren heeft geduurd, en wiens gegarandeerde inkomen in het laatste jaar van de overeenkomst voor bepaalde tijd niet hoger is dan drie maal het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WAO, slechts doen eindigen door:

- a. opzegging met inachtneming van de opzegbepalingen als geldend voor contracten voor onbepaalde tijd, of
 - b. door de mededeling aan de werknemer onder toekenning van een schadeloosstelling in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De schadeloosstelling bedraagt het aan het einde van de overeenkomst geldende maandsalaris maal het aantal volledige dienstjaren dat de arbeidsverhouding heeft geduurd. Het laatste dienstjaar geldt als volledig dienstjaar. In het kader van dit lid gelden overeenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan drie maanden als elkaar direct opvolgende overeenkomsten.
6. Het in lid 5 bepaalde is van overeenkomstige toepassing op de werkgever die deelneemt aan de op één na hoogste klasse van het betaalde voetbal (Eerste divisie), met dien verstande dat de bescherming als bedoeld onder a en onder b van dat lid geldt voor de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever tenminste drie volledige opeenvolgende jaren heeft geduurd, en wiens gegarandeerde inkomen in het laatste jaar van de overeenkomst voor bepaalde tijd niet hoger is dan het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WAO.
7. De werkgever dient de mededeling als bedoeld in leden 4, 5 sub b en 6 van dit artikel uiterlijk op 31 maart van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt per aangetekend schrijven aan de werknemer te doen. Indien de mededeling niet tijdig is gedaan wordt de overeenkomst voortgezet voor de duur van een jaar. De datum op het bewijs van aantekening is bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

Toelichting:

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

8. De werknemer dient de mededeling als bedoeld in lid 4 van dit artikel uiterlijk op 15 mei van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt per aangetekend schrijven aan de werkgever te doen. Indien de mededeling niet tijdig is gedaan wordt de overeenkomst voortgezet voor de duur van een jaar. De datum op het bewijs van aantekening is bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

Toelichting:

De werknemer kan tot en met 15 mei middels een aangetekend schrijven de mededeling aan de werkgever doen. De mededeling kan de werkgever derhalve nog na 15 mei bereiken, maar de

opzegging is dan toch tijdig als de aangetekende brief op 15 mei is verzonden. De datum op het bericht van aantekening is daarom bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

9. Op de arbeidsovereenkomst die onder de werking van dit artikel valt zijn de bepalingen van artikel 7: 677, 678, 679 en 685 BW onverminderd van toepassing. De werkgever, die met gebruikmaking van het bepaalde in de leden 4 tot en met 7 van dit artikel de arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft doen eindigen, besluit alsnog de arbeidsverhouding met diezelfde werknemer voort te zetten, kan dat alleen doen tegen arbeidsvoorwaarden die tenminste gelijk zijn aan de voorwaarden zoals die golden in het laatste jaar van de eerder beëindigde overeenkomst.
- 9a. In afwijking van artikel 6 lid 9 is het tot 1 juli van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt mogelijk om na beëindiging van de arbeidsverhouding alsnog de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten, mits voldaan is aan de voorwaarden dat voortzetting van de arbeidsverhouding is geschied op schriftelijk verzoek van de werknemer en de door werkgever aan te bieden arbeidsovereenkomst minimaal 75% van het laatstverdiende jaarsalaris bedraagt.
10. Bij promotie van werkgever vanuit de op één na hoogste klasse van het betaalde voetbal (eerste divisie) naar de hoogste klasse van het betaalde voetbal (eredivisie), heeft werknemer in het eerste seizoen direct volgend op de promotie, en alleen indien werkgever in dat seizoen weer degradeert naar de op één na hoogste klasse van het betaalde voetbal (Eerste divisie), in afwijking van lid 5 slechts recht op bedoelde schadeloosstelling, indien diens gegarandeerde inkomen in het laatste jaar van de overeenkomst voor bepaalde tijd niet hoger is dan het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WAO.

Artikel 7

Arbeidsduur

1. De arbeidsduur van de werknemer in volledige dienst bedraagt, berekend over een tijdvak van 26 weken, gemiddeld 40 uren per week.
2. De arbeidsduur van de werknemer in gedeeltelijke dienst bedraagt, berekend over een tijdvak van 26 weken, ten hoogste gemiddeld 22 uren per week.

3. In de arbeidsduur is begrepen de tijd waarin de werknemer beschikbaar is voor trainingen en wedstrijden, waartoe ook gerekend wordt de tijd benodigd voor het in teamverband voorbereiden op trainingen en wedstrijden, alsmede daarmee in verband staande medische verzorging. Het gestelde in dit lid is tevens van toepassing gedurende de periode, dat wedstrijden in het buitenland worden gespeeld en tijdens trainingskampen.
4. De reisen in Nederland en in het buitenland in verband met het spelen van wedstrijden gelden in principe als arbeidsuren. Het gemiddelde aantal reisen van alle spelers betrokken bij het betaald voetbal in aanmerking genomen, worden de reisen vastgesteld op 2 uren per week, op jaarbasis totaal 104 uren. De reis uren in het buitenland zullen per geval in overleg met de spelersraad worden vastgesteld.
5. Voor een trainingskamp zal als regel overleg met de spelersraad worden gepleegd, met dien verstande, dat voor een trainingskamp van een aaneengesloten duur langer dan 10 dagen vooraf overeenstemming met de spelersraad dient te zijn verkregen.
6. In het kader van de vijfdaagse werkweek heeft de werknemer in principe recht op 2 vrije dagen per week. In bijzondere omstandigheden kan hiervan worden afgeweken in overleg met de werknemer en/of spelersraad, echter steeds met behoud van de rechten van de werknemer.

Artikel 8

Salarisbepalingen

1. Aan werknemers in volledige dienst wordt een maandsalaris toegekend dat tenminste gelijk is aan het wettelijk minimumloon, zoals op basis van de Wet minimumloon jaarlijks wordt vastgesteld.
2. a. Aan werknemers jonger dan 23 jaar in gedeeltelijke dienst van de werkgever, wordt een maandsalaris toegekend van tenminste 55,5% van het wettelijk minimumloon naar leeftijd, zoals dat op basis van de Wet minimumloon jaarlijks wordt vastgesteld.
b. Aan werknemers jonger dan 23 jaar in gedeeltelijke dienst van de werkgever, wordt voor de resterende contractduur een maandsalaris toegekend van tenminste 100% van het wettelijk minimumloon naar leeftijd, zoals dat op basis van de Wet minimumloon jaarlijks wordt vastgesteld, indien betreffende werknemer meer dan 13 weken in een seizoen heeft meegetraind met de eerste selectie van werkgever. Rustperiodes (zoals bijvoorbeeld vakantie en winterstop) worden niet in de bepaling van het aantal weken meegerekend. De

verplichting tot betaling van dit loon heeft geen terugwerkende kracht en gaat in op het moment dat de periode van 13 weken wordt overschreden.

c. Aan werknemers die de leeftijd hebben van 23 jaar en ouder en die in gedeeltelijke dienst zijn van de werkgever, wordt een maandsalaris toegekend van tenminste 100% van het wettelijk minimumloon, zoals dat op basis van de Wet Minimumloon jaarlijks wordt vastgesteld.

3. a. Tenminste 18 werknemers zullen in dienst zijn van de werkgever die deelneemt aan de competitie Eredivisie betaald voetbal.
b. Tenminste 16 werknemers zullen in dienst zijn van de werkgever die deelneemt aan de competitie Eerste divisie betaald voetbal.
4. Het maandinkomen zal uiterlijk 10 dagen na het einde van de kalendermaand aan de werknemer worden uitbetaald.

Toelichting

Partijen bij de CAO zijn overeengekomen dat de regeling zoals bepaald in artikel 8 lid 2b pas ingaat vanaf 1 november 2005. Voor de berekening van de periode van 13 weken geldt 1 november 2005 voor het seizoen 2005/2006 aldus als startdatum.

Artikel 9

Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8 procent over zijn jaarinkomen met een maximum van 8 procent over 3 maal het volledig wettelijk minimumloon, uit te betalen met het inkomen van de maand mei.

Artikel 10

Geoorloofd verzuim

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

1. De werknemer behoudt aanspraak op het voor het tijdvak overeengekomen inkomen in de volgende gevallen en voor de respectievelijk bij elk van deze gevallen bepaalde termijnen van verlof waarin hij de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten, mits hij waar mogelijk tenminste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval daadwerkelijk bijwoont:

- a van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de echtgenote, de ouders of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - b gedurende een dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgenote, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
 - c gedurende een dag bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee achtereenvolgende dagen bij zijn huwelijk
 - d gedurende een dag bij huwelijk een zijner kinderen, pleegkinderen, broers en zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - e gedurende een dag bij bevalling van de echtgenote;
 - f gedurende een dag bij verhuizing van de werknemer;
 - g gedurende een door de werkgever naar redelijkheid en billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding van inkomensderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen.
2. De werkgever zal, mits naar zijn oordeel binnen redelijke grenzen, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
 - a voor het bijwonen van een vergadering van zijn vakvereniging, indien de werknemer deel uitmaakt van een besturend orgaan van die vereniging, dan wel naar die vergadering is afgevaardigd;
 - b het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
 3. Het verzoek om vrijaf voor een der onder 1 en 2 van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
 4. De werkgever zal een werknemer, die lid is van de Centrale Spelers Raad (CSR) en in die hoedanigheid aanwezig dient te zijn, eveneens verzuim met behoud van salaris toekennen bij:
 - a vergaderingen van en met de Centrale Spelers Raad;
 - b bijwonen van de Algemene Vergadering Betaald Voetbal;
 - c andere KNVB-bijeenkomsten, waarbij de CSR wordt uitgenodigd.

Artikel 11

Vakantie

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

hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.

12. Bij het tussentijds beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
13. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
14. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

Toelichting:

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

Artikel 12

Ziektekostenverzekering

1. Voor zover de werknemer niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet zal hij zich vrijwillig verzekeren voor een tenminste aan het Ziekenfonds gelijk te stellen voorziening.
2. Voldoet de werknemer niet aan het gestelde onder 1 dan komen de niet gedekte kosten ten gevolge van ziekte en/of blessure voor zijn rekening.
3. De werkgever is verplicht tenminste 50% van de premie inclusief wettelijke bijdrage bestemd voor een door de werknemer te sluiten ziektekostenverzekering voor hem en zijn gezin aan de werknemer te restitueren indien het verzekeringspakket aan de voorwaarde in lid 1 voldoet.
4. Indien de werkgever een collectieve ziektekostenverzekering voor het personeel heeft afgesloten is de werknemer verplicht hieraan deel te nemen.

Vanaf 1 januari 2006 komt voorgaande regeling te vervallen en geldt het navolgende:

Ziektekostenverzekering

1. De werkgever is verplicht tenminste een vergoeding van 50% van:
 - de inkomensafhankelijke inhouding van werknemer van 6,5%;

- de nominale premie van de basisverzekering voor hem en zijn gezin;
 - de kosten van de aanvullende verzekering voor hem en zijn gezin, aan de werknemer te restitueren.
2. In het geval de in lid 1 genoemde vergoeding hoger uitvalt dan de wettelijke inkomensafhankelijke bijdrage van 6,5%, dan wordt de inkomensafhankelijke bijdrage op €0,- gesteld en is werknemer gerechtigd tot de onder lid 1 genoemde vergoeding.
 3. In het geval de in lid 1 genoemde vergoeding lager uitvalt dan de wettelijke inkomensafhankelijke bijdrage van 6,5%, dan blijft werknemer gerechtigd tot de wettelijke inkomensafhankelijke bijdrage.
 4. De kosten van de nominale premie en aanvullende verzekering worden slechts voor 50% tevens aan het gezin van werknemer gerestitueerd, indien de echtgenote van werknemer niet reeds uit hoofde van een dienstverband elders een vergoeding van de nominale premie en/of aanvullende verzekering via haar eigen werkgever ontvangt.
 5. Indien de werkgever een collectieve ziektekostenverzekering voor het personeel heeft afgesloten is de werknemer per de eerst mogelijke datum verplicht hieraan deel te nemen.

Artikel 13

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid dient de werknemer dit op de eerste ziektedag voor 10:30 uur te melden aan de werkgever.
2. De werknemer dient zich te houden aan de terzake geldende voorschriften van de Uitvoeringsinstantie Werknemers Verzekeringen (UWV) en/of Arbodienst en zich beschikbaar te houden voor controles. In de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid zal de clubarts van de werkgever zoveel als nodig overleg voeren met de UWV en/of Arbodienst.
3. Indien de werknemer geblesseerd is, moet hij zich laten behandelen door de clubarts en diens aanwijzingen opvolgen. In overleg met de clubarts kan de werknemer tevens elders (erkende) medische hulp betrekken, doch de kosten hiervan zijn, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen, voor rekening van de werknemer.
4. In geval van ziekte van de werknemer zal de werkgever gedurende een periode van maximaal 52 weken 100 % van het in artikel 1 lid 5 genoemde maandsalaris aan de werknemer doorbetalen. Deze verplichting eindigt indien in de bedoelde periode van 52 weken de arbeidsovereenkomst eindigt.
5. De werkgever zal bij ziekte die voortduurt na verloop van de in lid 4 bedoelde periode van 52 weken 100% van het in artikel 1 lid 5 genoemde maandsalaris aan de

werknemer doorbetalen, tenzij werknemer niet of niet voldoende meewerkt aan de reïntegratie zoals bepaald bij de procedure van de Wet Verbetering Poortwachter, danwel vergelijkbare wetgeving terzake van latere datum. Slechts in dat geval geldt na verloop van de in lid 4 bedoelde periode van 52 weken een doorbetaling van 70% van het in artikel 1 lid 5 genoemde maandsalaris.

6. De werkgever zal bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid die voortduurt na verloop van de in lid 4 en 5 bedoelde periode van tesamen 104 weken 100% van het in artikel 1 lid 5 genoemde maandsalaris aan de werknemer doorbetalen tot aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst.
7. Op de doorbetalingsverplichting van de werkgever worden wettelijke uitkeringen waarop de werknemer recht heeft in mindering gebracht.
8. De in lid 4, 5 en 6 bedoelde bovenwettelijke suppleties behoeven door de werkgever niet te worden uitbetaald:
 - a indien de werknemer bij zijn indiensttreding opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt;
 - b indien de werknemer door eigen toedoen geen wettelijke uitkering ontvangt, met dien verstande dat het bedrag waarop de werknemer een wettelijke aanspraak zou hebben gehad op de doorbetalingsverplichting van de werkgever in mindering wordt gebracht.

Artikel 14

Collectieve ongevallenverzekering

1. De werkgevers zijn verplicht tenminste gebruik te maken van de in het kader van deze CAO afgesloten collectieve ongevallenverzekering ten behoeve van bij hen in dienst zijnde werknemers, waarvan het standaardpakket een dekking biedt van maximaal €150.000,- bij blijvende invaliditeit en overlijden.
2. De premie voor de collectieve ongevallenverzekering komt voor rekening van de werknemer.

Artikel 15

Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gebaseerd op het gemiddeld bruto

maandinkomen van de laatste vier maanden, over het resterend deel van de kalendermaand van overlijden plus twee daaropvolgende maanden. Op dit bedrag kan door de werkgever in mindering worden gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer als voetballer/contractspeler toekomt ingevolge sociale wetgeving.

2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a de echtgenote van de werknemer van wie hij niet duurzaam gescheiden leefde;
 - b indien deze niet meer in leven is, of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
3. Geen uitkering is verschuldigd, indien door het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestond op een uitkering krachtens sociale wetgeving.

Artikel 16

Aanvullende verzekering WAO

De werkgever vergoedt 50% van de premie van een door de werknemer te sluiten WAO-hiaat verzekering. De bijdrage geldt voor de verzekering die aan de werknemer tot aan diens 36e verjaardag een aanvullende WAO-uitkering biedt tot een maximum van het geldende WAO-dagloon.

Artikel 17

ANW-hiaat

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

Artikel 18

Opleiding en maatschappelijke begeleiding

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

Artikel 19

Spelersraad

De werknemers zijn gerechtigd een spelersraad in te stellen. Taken en bevoegdheden van de spelersraad zijn geregeld in een nader tussen CAO-partijen overeen te komen reglement, dat als bijlage van deze CAO zal worden opgenomen.

Artikel 20

Reiskosten

1. De werknemer heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten, die voortvloeien uit het verrichten van zijn werkzaamheden.
2. De werknemer heeft recht op een vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer overeenkomend met de geldende wettelijke regeling.

Artikel 21

Verhuiskosten

Indien de werknemer om zakelijke redenen en op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever verhuist, heeft hij recht op een vergoeding van de door hem gemaakte verhuiskosten. Naast de kosten voor transport van de inboedel betekent zulks een netto vergoeding groot 12% van het jaarsalaris van de werknemer inclusief vakantietoeslag, met een maximum van het wettelijk fiscaal toegestane. Bij de ondertekening van deze CAO thans bedragende €5.445,-.

Artikel 22

Fusie, reorganisatie, opheffing

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

1. een fusie aan te gaan;
2. een ingrijpende reorganisatie door te voeren;
3. tot opheffing van de BVO te besluiten;

zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de FBO, ProProf, de VVCS, de spelersraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met ProProf/de VVCS en de spelersraad

Artikel 23

Disciplinaire maatregelen

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

Toelichting

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

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

Artikel 24

Adviescommissie (AC)

A. Taken en bevoegdheden van de adviescommissie:

1. Geschillen welke ontstaan naar aanleiding van de bepalingen in deze CAO kunnen voor advies of bindend advies aan de AC worden voorgelegd.
2. Indien er sprake is van een geschil, de uitlegging of toepassing van deze CAO betreffende, kan een vooroverleg met de voorzitter of secretaris van de AC worden aangevraagd. In dit overleg kan worden nagegaan of:
 - a het geschil betrekking heeft op de CAO-bepalingen;
 - b het geschil in onderling overleg opgelost kan worden;
 - c in welke mate tussen de werkgever en de (ex-)werknemer(s) overeenstemming bestaat over het onderwerp en de inhoud van het geschil;
 - d het geschil voor advies of bindend advies aan de AC voorgelegd zal worden.
3. Een verzoek om advies kan binnen drie weken na het onder punt 2 genoemde overleg bij de AC worden ingediend. Het inwinnen van advies kan geschieden op verzoek van een of meer, dan wel alle direct bij het geschil betrokken partijen (werkgever en werknemer(s)).
4. Bij een verzoek om bindend advies dient het onderwerp en de inhoud van het geschil zo duidelijk mogelijk omschreven te zijn. Ook de standpunten en visie van de partijen dienen te zijn weergegeven. Indien niet alle partijen hun standpunt in het verzoek om advies hebben weergegeven, vergewist de AC zich van hun standpunt.
5. Een advies van de AC wordt binnen 4 weken na ontvangst van het verzoek uitgebracht en is niet bindend. Het advies wordt alle betrokkenen ter kennis gebracht.
6. Een verzoek om bindend advies kan alleen worden ingediend als:
 - a het verzoek door alle bij het geschil betrokken partijen wordt ingediend (mede-ondertekend);
 - b de in conflict zijnde werkgever en (ex-)werknemers(s) instemmen met bindend advies en verklaren zich aan de uitspraak van de AC te zullen houden.
7. Voor haar werkwijze zal de AC, met inachtneming van het hierna onder B gestelde, een reglement opstellen.

B. Samenstelling en werkwijze adviescommissie.

1. De FBO en bij deze CAO partijen zijnde werknemersorganisaties stellen elk een lijst met adviseurs op (tenminste drie en maximaal vijf). De voorzitter is onafhankelijk en wordt door de adviseurs benoemd op voordracht van de CAO-partijen. De voorzitter wijst voor elk (bindend) advies twee adviseurs aan; een namens de FBO, een namens de werknemersorganisaties. Het secretariaat van de AC wordt door het secretariaat van de CAO gevoerd. Indien een geschil in tweede instantie voor bindend advies wordt voorgelegd, wijst de Voorzitter andere

adviseurs aan dan welke reeds advies over het betreffende geschil hebben uitgebracht.

2. Uitsloten van het lidmaatschap of plaatsvervangend lidmaatschap zijn:
 - a personen, die lid zijn van het bestuur van de CAO-partijen;
 - b personen, wier onafhankelijkheid en onpartijdigheid op grond van hun dienstverband of beroepsuitoefening onvoldoende geacht wordt.
3. De benoeming van leden die de leeftijd van 68 jaar hebben bereikt is niet mogelijk. Het lidmaatschap van de AC eindigt vanzelf bij het bereiken van de leeftijd van 70 jaar.
4. De AC beslist bij meerderheid van stemmen. Indien er een minderheidsstandpunt blijkt te bestaan, dan wordt daarvan, desgewenst, in het bindend advies melding gemaakt.
5. Een bindend advies-uitspraak wordt binnen twee weken na de standpuntbepaling in de AC aan de werkgever en de (ex-)werknemer(s) bekend gemaakt. De adviezen worden tevens aan de besturen van de bij deze CAO betrokken partijen, ProProf, de VVCS en de FBO, toegezonden.
6. De kosten van de AC worden door de procederende partijen gedragen, waarbij beide partijen de helft van de kosten voor haar rekening nemen.

Artikel 25

Stichting CAO voor contractspelers

1. Partijen bij deze CAO zullen zorgdragen voor de inrichting van een overlegplatform dat zal bestaan uit twee onafhankelijk bestuurde en opererende afdelingen. Een der afdelingen zal zich bezig houden met de bestudering, registratie en afhandeling van arbeidsrechtelijke aangelegenheden, de andere met het beheer en de exploitatie van collectieve commerciële rechten.
2. Onder arbeidsrechtelijke aangelegenheden wordt door partijen onder meer verstaan het redigeren van een nieuw te hanteren reglement spelersraden, een nieuw te hanteren standaard model-arbeidsovereenkomst, een gezamenlijk advies inzake het KNVB standaardcontract, de registratie van gesloten arbeidsovereenkomsten, een studie naar de wenselijkheid en haalbaarheid van op collectieve basis te sluiten verzekeringen (alook de uitvoering hiervan), een onderzoek naar de wenselijkheid van algemene regelingen en zekerheden terzake van dopingproblemen en aanstellingskeuringen en overige medische aangelegenheden, als ook het verzamelen en ter beschikking stellen van relevante informatie het betaalde voetbal betreffende.
3. Onder collectieve commerciële rechten wordt door partijen verstaan: hun gezamenlijke in het economisch verkeer verzilverbare aanspraken, waar onder in elk

geval begrepen het gelijkmatig gebruik van logo's, namen of overige gedeponeerde merken toebehorend aan tenminste 18 werkgevers uit dezelfde divisie in combinatie met het gelijkmatig gebruik van tenminste 11 afbeeldingen, namen of overige persoonlijkheidsrechten van de bij deze werkgevers onder contract staande spelers. Onder de commerciële rechten dienen in ieder geval niet de rechten te worden verstaan die op het moment van ingaan van deze CAO reeds worden geëxploiteerd binnen het kader van andere entiteiten in het betaalde voetbal, waarmede onder meer de mediarechten worden bedoeld.

4. De rechtsvorm van het platform zal een stichting zijn bestuurd door de partijen bij deze CAO. De naam van de stichting zal zijn Stichting CAO voor contractspelers. De stichting zal twee separaat functionerende afdelingen kennen die functioneren onder verantwoordelijkheid van het hoofdbestuur. De FBO zal twee zetels in het hoofdbestuur hebben en de bij deze CAO partij zijnde werknemersorganisaties elk een. De FBO zal twee personen benoemen die werkzaam zullen zijn ten behoeve van de arbeidsrechtelijke afdeling, de VVCS en ProProf elk een. De FBO zal twee personen benoemen die werkzaam zullen zijn ten behoeve van de commerciële afdeling, de VVCS en ProProf elk een. Statutair zal bepaald worden dat Ajax, Feyenoord en PSV terzake van de door de commerciële afdeling mogelijk te sluiten contracten een veto recht hebben. Het zal aan het bestuur van de stichting zijn om ter bestrijding van haar kosten een passende voorziening te treffen.

Artikel 25a

Sociaal fonds

Partijen bij deze CAO zullen zorgdragen voor de invulling van een Sociaal Fonds, welke gezamenlijk door partijen gefinancierd wordt. De financiën komen voort uit de opbrengst zoals gegenereerd door de Stichting CAO voor Contractspelers. CAO-partijen zullen de netto inkomsten overtreffende de €66.125,- per partij bestemmen voor het Sociaal Fonds, waarbij voor zowel de werkgevers als de werknemers als plafond een maximum van €108.000,- wordt ingesteld. Doel van het fonds is gebruikmaking van de beschikbare financiën voor (om)scholing, opleiding en begeleiding van werknemers. Het bestuur van de Stichting CAO voor Contractspelers beheert het Fonds en beslist over de bestemming van het Fonds en de binnen het Fonds beschikbare gelden.

Artikel 26

Ouderdomspensioen

1. Op de werknemer is de Pensioenregeling Betaald Voetbal van toepassing.
2. De inhoud van deze pensioenregeling en de hieruit voor de werkgever en de werknemer voortvloeiende rechten en verplichtingen wordt met werking vanaf 1 januari 2006 vastgelegd in het Reglement behorende bij de Pensioenregeling Betaald Voetbal. Dit Pensioenreglement wordt geacht deel uit te maken van deze CAO.
3. De werkgever is verplicht om de werknemer binnen een maand na 1 januari 2006, of bij latere aanvang van de arbeidsovereenkomst, binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden, in het bezit te stellen van een schriftelijk exemplaar van het Pensioenreglement.
4. De begeleiding van de uitvoering van de pensioenregeling wordt opgedragen aan het CFK, mits het bestuur van het CFK paritair zal zijn samengesteld. De taak van het CFK zal zijn de begeleiding van de uitvoering van de pensioenregeling in de ruimste zin van het woord, waaronder begrepen het namens de werkgever sluiten en instandhouden van een pensioenverzekering met een daartoe bevoegde verzekeringsmaatschappij, het namens de werkgever onderhandelen met de verzekeringsmaatschappij over de voorwaarden van de pensioenverzekering, het communiceren met belanghebbenden over algemene aspecten en individuele aanspraken betreffende de pensioenverzekering en voorts het verrichten van alle handelingen die in verband met het instandhouden van de verzekering nodig worden geacht. Voor het uitoefenen van haar activiteiten is het CFK voor zover nodig door werkgevers en werknemers gemachtigd.
5. De eerste verzekering zal door het CFK worden gesloten met Nationale Nederlanden Verzekeringsmaatschappij N.V.
6. De financiering van de pensioenregeling komt volledig voor rekening van de werknemer. Onder de financiering is begrepen de betaling van de voor de opbouw en dekking van pensioenaanspraken benodigde premie of andere bijdrage, de betaling van uitvoeringskosten, alsmede de betaling van alle overige kosten die voor de financiering van de pensioenregeling nodig blijken te zijn.
7. De door werknemers voor de financiering van de pensioenregeling verschuldigde bedragen worden door de werkgever maandelijks naar evenredigheid van de verschuldigde jaarlijkse bedragen ingehouden op het aan de werknemers verschuldigde loon. De werkgevers dragen de bedragen af aan het CFK dat uitsluitend bevoegd is de bedragen te bestemmen voor de pensioenregeling en is gehouden daartoe ingevolge de pensioenverzekering met de verzekeringsmaatschappij verschuldigde bedragen af te dragen aan de verzekeringsmaatschappij. Het CFK is tevens gerechtigd overeenkomsten te sluiten met Nationale Nederlanden inzake premiekortingen en premierestitutie.

8. Indien de werkgever de verschuldigde bedragen in enige maand niet op het loon van de werknemer heeft ingehouden, is de werkgever gerechtigd de inhouding alsnog te plegen in de eerstvolgende maand. Indien de werkgever dan wederom de verschuldigde bedragen niet op het loon inhoudt, vervalt het recht tot inhouding op het loon en is de werkgever zelf aansprakelijk om de verschuldigde bedragen uiterlijk tegen het einde van de tweede maand volgend op de eerste maand waarin de werkgever de bedragen op het loon van de werknemer had moeten inhouden, aan het CFK te betalen.
9. Indien de werkgever zijn aan het slot van het vorige lid bedoelde betalingsverplichting niet tijdig nakomt, is het CFK gerechtigd een rechtsvordering tot betaling tegen de werkgever aanhangig te maken. De werkgever is dan tevens wettelijke rente verschuldigd of de niet (tijdig) betaalde bedrag vanaf de eerste dag dat de in het vorige lid bedoelde betalingstermijn is verstreken. Tevens is de werkgever een bedrag aan incassokosten verschuldigd aan de stichting ter grootte van 15% van de verschuldigde hoofdsom.
10. De werkgever is verplicht aan het CFK alle relevante gegevens met betrekking tot de werknemers en hun nagelaten betrekkingen te verstrekken welke het CFK nodig heeft voor de uitvoering van de aan haar bij deze CAO opgedragen taken.

Artikel 27

Uitlenen

1. Het uitlenen van een contractspeler aan een andere werkgever in het betaald voetbal is alleen mogelijk indien de betrokken werknemer daarmee instemt.
2. Gedurende de uitleenperiode blijft de tussen de werknemer en de uitlenende werkgever gesloten arbeidsovereenkomst van kracht. De uitlenende werkgever zal alle uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen volledig nakomen.
3. Indien een werknemer voor de periode van uitlenen, aanvullende vergoedingen met de inlenende werkgever overeenkomt, ontheft die overeenstemming de uitlenende werkgever niet van haar verplichtingen jegens de werknemer, tenzij anders overeengekomen.
4. De inlenende werkgever dient de uitlenende werkgever te vrijwaren van aansprakelijkheid in gevolge artikel 7: 658 BW.
5. De uitlenende werkgever sluit tenminste de gebruikelijke verzekeringen, die noodzakelijk zijn om alle risico's die de werknemer bij de inlenende werkgever loopt, te verzekeren.

Artikel 28

Gunstiger bepalingen

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

Artikel 29

Inwerkingtreding, doorwerking, nawerking en einde van de CAO

1. Deze CAO treedt in werking per 1 juli 2005 en eindigt op 30 juni 2008 van rechtswege. Partijen hebben het recht om gedurende de looptijd van deze CAO de onderhandelingen over de lopende CAO te heropenen indien maatschappelijke omstandigheden daartoe aanleiding geven. Dit recht is ook van kracht ten aanzien van de voorstellen die voortkomen uit het werk van de Stichting CAO voor contractspelers en die gedurende de looptijd van deze CAO gereed komen.
2. Op arbeidsovereenkomsten die worden gesloten binnen een jaar na expiratie van deze CAO zijn de bepalingen van deze CAO nog van toepassing, tenzij aansluitend op deze CAO of binnen de genoemde periode van een jaar een nieuwe CAO wordt afgesloten die op deze arbeidsovereenkomsten van toepassing is of zal worden verklaard.
3. Op arbeidsovereenkomsten gesloten gedurende de looptijd van de CAO blijven de bepalingen van deze CAO ook na expiratie van de CAO van toepassing.
4. Op arbeidsovereenkomsten gesloten gedurende een jaar na expiratie van de CAO blijven de bepalingen van deze CAO tot 1 juli 2009 van toepassing.

Artikel 30

Werkgeversbijdrage

De werkgevers zullen aan de bij deze CAO partij zijnde werknemersorganisaties (ProProf en de VVCS) gezamenlijk, ten behoeve van vakbondswerk in de bedrijfstak, over het seizoen 2005/2006 een bijdrage verschaffen van € 275.000,-. Voor de seizoenen 2006/2007 en 2007/2008 geldt daarna een jaarlijkse indexering van de dan

geldende bijdrage met 3%. Deze werkgeversbijdrage dient ieder jaar uiterlijk op 1 januari aan de werknemersorganisaties betaald te zijn.

Toelichting:

De betaling van de werkgeversbijdrage zal geschieden door de FBO.

Aldus opgemaakt en ondertekend te Rotterdam

FBO

Proprof

VVCS

M. Sturkenboom
voorzitter

J.T. Andriessen
directeur

D. Hesp
voorzitter

J. Gerrits
secretaris

D. Hermes

R. Roest