

The background of the entire page is a dark blue image. In the top right, there is a blurred view of a soccer field. In the bottom right, there is a blue-tinted image of a hand pointing to a diagram of a soccer field on a tablet or screen.

CAO

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR VOETBALTECHNISCHE FUNCTIES BETAALD VOETBAL

van 1 juli 2025
tot en met 30 juni 2028

INHOUDSOPGAVE

	Collectieve arbeidsovereenkomst	▶ 3
ARTIKEL 1	DEFINITIES	▶ 5
ARTIKEL 2	WERKINGSSFEER	▶ 6
ARTIKEL 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE CAO PARTIJEN	▶ 7
ARTIKEL 4	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	▶ 8
ARTIKEL 5	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	▶ 10
ARTIKEL 5A	VERBOD OP NEGATIEVE UITLATINGEN	▶ 12
ARTIKEL 5B	BEPERKINGEN AAN NEVENWERKZAAMHEDEN	▶ 12
ARTIKEL 6	AANSTELLING EN ONTSLAG	▶ 13
ARTIKEL 7	ARBEIDSDUUR	▶ 16
ARTIKEL 8	SALARISBEPALINGEN	▶ 16
ARTIKEL 9	VAKANTIEBIJSLAG	▶ 16
ARTIKEL 10	PENSIOEN	▶ 17
ARTIKEL 11	SALARISBEPALING BUITENLANDSE WERKNEMERS	▶ 19
ARTIKEL 12	GEOORLOOFD VERZUIM	▶ 19
ARTIKEL 13	VAKANTIE	▶ 20
ARTIKEL 14	ZIEKTEKOSTENVERZEKERING	▶ 21
ARTIKEL 15	ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	▶ 21
ARTIKEL 16	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	▶ 23
ARTIKEL 17	VAKOPLEIDING EN MAATSCHAPPELIJKE BEGELEIDING	▶ 23
ARTIKEL 18	BENODIGDE KLEDING	▶ 24
ARTIKEL 19	REISKOSTEN	▶ 24
ARTIKEL 20	FUSIE, REORGANISATIE EN OPHEFFING	▶ 24
ARTIKEL 21	ALGEMEEN	▶ 25
ARTIKEL 22	STICHTING CAO VOOR VOETBALTECHNISCHE FUNCTIES	▶ 26
ARTIKEL 23	DUUR CAO EN NAWERKING	▶ 27

CAO VOOR VOETBAL- TECHNISCHE FUNCTIES BETAALD VOETBAL

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

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

en

De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid
Coaches Betaald Voetbal (CBV), statutair gevestigd
te Zwolle en kantoorhoudende te Zeist als partij ter
andere zijde

hierna gezamenlijk te noemen: “Partijen” en individueel
“Partij”,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst
overeengekomen (“deze CAO”).



ARTIKELN



ARTIKEL 1

DEFINITIES

In deze CAO met een beginhoofdletter geschreven begrippen hebben de betekenis die daaraan is toegekend in deze CAO en waarvan hierna een opsomming is opgenomen:

1. **Werkgever:** De rechtspersoonlijkheid bezittende betaald voetbalorganisatie, lid van Partij te ener zijde, die toegelaten is tot deelneming aan de heren- en/ of vrouwencompetities van de sectie betaald voetbal van de KNVB.
2. **Werknemer:** De werknemer, in dienst bij de Werkgever in een Voetbaltechnische functie.
3. **Voetbaltechnische functie:** De functies waarop deze CAO van toepassing is, te weten de functies van:
 - a Technisch Directeur/Technisch Manager of een daarmee inhoudelijk vergelijkbare functie;
 - b Hoofd Scouting/Coördinator Scouting; alsmede de navolgende functies waarbij de Werknemer tevens dient te beschikken over een door de KNVB erkende en geldige voetbalcoachlicentie, zulks conform de licentie eisen in dezen zoals vastgelegd in artikel 17 van het Algemeen Reglement (laatstelijk gewijzigd in de bondsvergadering van de KNVB van 27 mei 2024):
 - c Hoofd Jeugdopleidingen;
 - d Trainer Coach Eerste elftal / Assistent-Trainer Coach Eerste elftal;
 - e Trainer Coach Tweede elftal/Beloftenelftal/Jong-team ("Onder 21") en Assistent-Trainer Coach Tweede elftal/Beloftenelftal/Jong-team ("Onder 21");
 - f (Assistent-)Jeugdcoaches Onder 12 tot en met Onder 19.
4. **Andere jeugdcoach:** Jeugdcoaches niet zijnde de in lid 3 sub f genoemde jeugdcoaches.
5. **Specialistentrainer:** De Werknemer die bij de Werkgever in dienst is en uit dien hoofde belast is met voetbaltechnische werkzaamheden van bijzondere aard en wiens functie niet is genoemd in lid 3 van dit artikel.
6. **Maand:** Een kalendermaand.
7. **Normale arbeidsduur:** Het aantal uren per week dat de Werknemer op basis van zijn arbeidsovereenkomst gemiddeld beschikbaar is voor de Werkgever.

8. **Maandsalaris:** Het overeengekomen vaste brutosalaris per Maand, inclusief gegarandeerde premies voor competitie-, play-off- (play-offs voor promotie/degradatie en play-offs voor deelneming aan Europese clubcompetities), beker- en vriendschappelijke wedstrijden, een en ander met inachtneming van de bepalingen van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
9. **Maandinkomen:** Het Maandsalaris, vermeerderd met de premies voor competitie-, play-off- (play-offs voor promotie/degradatie en play-offs voor deelneming aan Europese clubcompetities), beker- en vriendschappelijke wedstrijden voor zover deze de gegarandeerde premies te boven gaan, uitgezonderd vakantiebijslag en eventuele bijzondere beloningen. Onder “bijzondere beloningen” wordt bijvoorbeeld verstaan een vaste 13e maand / eindejaarsuitkering, eenmalige bonussen (zoals bijvoorbeeld een loyaliteitsbonus), hand- en tekengeld en beëindigingsvergoeding.
10. **Jaarsalaris:** 12 x Maandsalaris.
11. **Jaarinkomen:** 12 x Maandinkomen.
12. **Gehuwd/Echtgenoot/Echtgenote:** met Gehuwd of Echtgenoot/Echtgenote worden in deze CAO gelijk gesteld: personen die een geregistreerd partnerschap hebben gesloten of niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting, beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien en er bovendien tussen de samenwonenden sprake is van een affectieve relatie van duurzame aard.

ARTIKEL 2

WERKINGSFEER

1. Deze CAO is van toepassing op individuele arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers als bedoeld in artikel 1 lid 1 en Werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 2 die bij de Werkgever in dienst zijn in een Voetbaltechnische functie als genoemd in artikel 1 lid 3.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst met een Andere jeugdcoach als genoemd in artikel 1 lid 4 en een Specialistentrainer als bedoeld in artikel 1 lid 5 kan deze CAO van toepassing worden verklaard, waarna voor de Werkgever en de Werknemer alle rechten en verplichtingen uit deze CAO gelden.

3. Van de bepalingen in deze CAO kan in de individuele arbeidsovereenkomst uitsluitend ten gunste van de Werknemer worden afgeweken, met uitzondering van de bepalingen in artikel 6, van welk artikel door de partijen bij de individuele arbeidsovereenkomst niet kan worden afgeweken.

Toelichting bij artikel 2:

Deze CAO is van toepassing op alle Werknemers in een Voetbaltechnische functie als genoemd in artikel 1 lid 3 die in dienst zijn bij een Werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1. Deze laatste is dan de betaald voetbalorganisatie die is toegelaten tot deelneming aan de herencompetities van de sectie betaald voetbal van de KNVB, en/of de betaald voetbalorganisatie die is toegelaten tot deelneming aan de Vrouwen Eredivisie, de Eerste Divisie Vrouwen en de KNVB-bekercompetitie voor vrouwen (ook wel “topcompetities vrouwenvoetbal”). Daarnaast kan deze CAO via de individuele arbeidsovereenkomst van toepassing worden verklaard op (andere dan de in artikel 1 lid 3 sub f genoemde) jeugdcoaches en Specialistentrainers. Onder de laatsten worden bijvoorbeeld begrepen goalkeepercoaches, spitsentrainers, data/video-analisten, scouts, performance coaches, transitiecoaches, en fysieke/kracht/conditie/herstel/looptrainers.

Als deze CAO hier van toepassing wordt verklaard, gelden alle rechten en verplichtingen uit deze CAO voor beide partijen, uiteraard voor zover van deze CAO in de individuele arbeidsovereenkomst niet ten gunste van de Werknemer wordt afgeweken (artikel 2 lid 3). Het staat partijen bij de individuele arbeidsovereenkomst niet vrij ten gunste van de Werknemer af te wijken van artikel 6 van deze CAO.

ARTIKEL 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE CAO PARTIJEN

1. Partijen zijn verplicht deze CAO na te leven, tenzij zich zodanige omstandigheden voordoen dat dit in redelijkheid niet van hen kan worden verlangd.
2. Partijen verplichten zich nakoming van deze CAO door hun leden te bevorderen en zullen zich van activiteiten onthouden die de werking van deze CAO doorkruisen.
3. Partijen verplichten zich geschillen, verband houdend met de uitlegging, toepassing of inachtneming van de bepalingen van deze CAO in onderling overleg op te lossen. Indien Partijen niet via onderling overleg zijn gekomen tot een oplossing van het geschil, zullen Partijen het geschil voorleggen aan de bevoegde burgerlijke rechter.
4. Partijen zijn verplicht met alle hen ten dienste staande middelen de attractiviteit van het product betaald voetbal in het algemeen, en in het bijzonder de kwaliteit van de wedstrijden en van de competities te bevorderen.

5. Partijen zullen zich er maximaal voor inspannen om de maatschappelijke rol van het (betaald) voetbal te verbreden en te verdiepen en zich waar mogelijk (op hun eigen terrein) in te zetten om die maatschappelijke rol te versterken.
6. Partijen zullen bevorderen dat bij de totstandkoming, wijziging en beëindiging van individuele arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers geen daartoe niet bevoegde personen betrokken zijn.
7. Partijen zullen deze CAO ter algemeen verbindend verklaring voorleggen, indien zij hierover overeenstemming bereiken.

ARTIKEL 4

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De Werkgever is verplicht deze CAO in redelijkheid en billijkheid na te leven.
2. De Werkgever is verplicht de overeengekomen arbeidsvoorwaarden schriftelijk aan de Werknemer te bevestigen middels een individuele arbeidsovereenkomst.
3. De Werkgever zal bij het aangaan van de individuele arbeidsovereenkomst aan de Werknemer, al dan niet digitaal, een exemplaar van deze CAO verstrekken.
4. De Werkgever stelt in de functie van Trainer Coach Eerste elftal een Werknemer aan, die deze functie bij de Werkgever vervult als hoofdberoep.
5. Behalve dat van Trainer Coach Eerste elftal zal de Werkgever binnen de organisatie tenminste nog één voltijd functie beschikbaar hebben (één fte) voor de functie van Assistent-Trainer Coach Eerste elftal. De Werkgever is gerechtigd deze functie in deeltijd door twee Werknemers te laten verrichten.
6. De Werkgevers zijn bereid een bijdrage te betalen aan de CBV voor opleiding en training van leden van deze vakvereniging.

Deze zogeheten werkgeversbijdrage bedraagt per seizoen een totaalbedrag ad:

- € 93.279,00 over het seizoen 2025/2026;
- € 96.450,52 over het seizoen 2026/2027;
- € 100.308,50 over het seizoen 2027/2028.

De in dit artikellid genoemde bedragen zijn exclusief BTW en inclusief indexatie van 3,4% (zegge: drie komma vier procent) per 1 juli 2026 en 4% (zegge: vier procent) per 1 juli 2027. Voorts zijn de bedragen gebaseerd op

het huidige aantal Werkgevers, te weten een totaal van 34. Indien er een nieuwe Werkgever aan dit aantal wordt toegevoegd, zal de werkgeversbijdrage derhalve pro rata, met 1/34e, worden verhoogd. De bijdrage wordt door de FBO bij de Werkgever (zijnde haar leden) geïnd en zal – binnen dertig dagen na ontvangst van een factuur die in januari van het betreffende seizoen door CBV aan FBO wordt verstuurd - aan de vakvereniging CBV worden betaald.

7. De Werkgever is verplicht de Werknemer werkzaam in:
- a **de voetbaltechnische functie van Trainer Coach Eerste elftal** zoals bedoeld in artikel 1 lid 3 sub d van deze CAO **jaarlijks** aan een uitgebreid medisch onderzoek te doen onderwerpen;
 - b **de voetbaltechnische functie van: Technisch Directeur/Technisch Manager of een daarmee inhoudelijk vergelijkbare functie** zoals bedoeld in artikel 1 lid 3 sub a; Hoofd Jeugdopleidingen zoals bedoeld in artikel 1 lid 3 sub c; Trainer Coach Tweede elftal/Beloftenelftal/ Jong-team ("Onder 21") zoals bedoeld in artikel 1 lid 3 sub e; en Assistent-Trainer Coach Eerste elftal zoals bedoeld in artikel 1 lid 3 sub d, **éénmaal per twee jaar** aan een uitgebreid medisch onderzoek te doen onderwerpen.

De Werknemer deelt de nieuwe Werkgever bij aanstelling mede wanneer zijn laatste keuring heeft plaatsgehad, zodat de Werkgever en de Werknemer een nieuwe keuring kunnen arrangeren. Als de keuringen langer dan één respectievelijk twee jaar voor aanstelling hebben plaatsgevonden, dan vindt de keuring in beginsel plaats binnen een maand na aanstelling.

Voor alle overige functies zoals genoemd in artikel 1 lid 3, 4 en 5 van deze CAO die niet in sub a en b van dit artikel 4 lid 7 van deze CAO zijn genoemd, geldt géén verplicht uitgebreid medisch onderzoek. Evenwel kan de Werkgever de Werknemer éénmaal per twee jaar verplichten om zich aan een uitgebreid medisch onderzoek te doen onderwerpen. Het uitgebreid medisch onderzoek wordt bij voorkeur uitgevoerd door het Sport Medisch Centrum van de KNVB te Zeist en de kosten hiervan zijn voor rekening van de Werkgever.

8. De Werkgever dient zich te onthouden van handelingen die gericht zijn op het onrechtmatig beïnvloeden van uitslagen van wedstrijden of competities waaraan de Werkgever deelneemt. Onder beïnvloeden wordt hierbij ook verstaan, het direct dan wel indirect opdragen, toestaan en/of iemand in de gelegenheid stellen om een wedstrijd/competitie te beïnvloeden.
9. Werkgever dient zich uit hoofde van het lidmaatschap van de KNVB te houden aan de licentie-eisen die worden gesteld aan het beschikken over een Trainer Coach Eerste elftal, Assistent-Trainer Coach(es) Eerste elftal (in de KNVB regelgeving omschreven als respectievelijk hoofdtrainer-coaches en assistent trainer-coaches), en met ingang van het seizoen 2025/2026 eveneens voor de Werknemer die de functie van Goalkeepercoach (GKC3) van het

eerste elftal in het betaald voetbal bekleedt, die in het bezit zijn van de alsdan geldende c.q. vereiste voetbalcoachlicentie (bekend als “trainerslicentie”) op grond van de reglementen van de KNVB (waaronder artikel 17 van het Algemeen Reglement en het Licentiereglement Betaald Voetbal) of een daaraan gelijkgestelde buitenlandse licentie.

Toelichting bij artikel 4 lid 9:

Op het moment van ondertekening van deze CAO is in artikel 17 van het Algemeen Reglement van de KNVB opgenomen wie wordt verstaan onder de in dit artikel 4 lid 9 genoemde functies.

10. Werkgever draagt de premies voor de werknemersverzekeringen en de volksverzekeringen af aan de Belastingdienst. In verschillende situaties (onder andere werkloosheid, langdurige arbeidsongeschiktheid, arbeidsbeperking, adoptie of pleegzorg) kan door Werknemer een uitkering worden aangevraagd bij het UWV.

ARTIKEL 5

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De Werknemer is verplicht deze CAO in redelijkheid en billijkheid na te leven.
2. De Werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.
3. De Werknemer is verplicht de belangen van de Werkgever als goed 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 zover dit redelijkerwijze van hem kan worden verlangd.
5. De Werknemer is verplicht zich - indien door de Werkgever gewenst conform artikel 4 lid 7 van deze CAO - voor rekening van de Werkgever, periodiek volgens de ter zake geldende voorschriften te laten onderwerpen aan een uitgebreid medisch onderzoek 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 van de Werkgever verstrekte instructies met betrekking tot de medische verzorging en hygiëne op te volgen.
8. De Werknemer is verplicht bij de totstandkoming van de individuele arbeidsovereenkomst aan de Werkgever kenbaar te maken door wie hij zich (in voorkomend geval) laat bijstaan. Het verstrekken van de informatie door de Werknemer als bedoeld in dit artikellid dient plaats te vinden tijdens het eerste gesprek betreffende de totstandkoming van de individuele arbeidsovereenkomst.
9. Indien de Werknemer bij de Werkgever werkzaam is als Trainer Coach Eerste elftal of Assistent-Trainer Coach Eerste elftal (of te wel hoofdtrainer-coach of assistent trainer-coach in de zin van het Algemeen Reglement en het Licentiereglement Betaald Voetbal van de KNVB), is hij verplicht te beschikken over een voor de desbetreffende functie vereiste en geldige door de KNVB afgegeven voetbalcoachlicentie ("trainerslicentie") of een daaraan gelijkgestelde buitenlands licentie. Indien de Werknemer gedurende de duur van de individuele arbeidsovereenkomst(en) met de Werkgever een periode van drie opeenvolgende maanden door eigen toedoen niet in het bezit is van een geldige voetbalcoachlicentie ("trainerslicentie") vervalt de verplichting van de Werkgever tot betaling van het Maandinkomen, totdat de Werknemer (weer) over voornoemde voetbalcoachlicentie ("trainerslicentie") beschikt. Voornoemde geldt met ingang van seizoen 2025/2026 ook voor de Werknemer die de functie van Goalkeepercoach (GKC3) van het eerste elftal in het betaald voetbal in de zin van de KNVB-reglementen en licentie-eisen bekleedt.
10. De Werknemer dient zich te onthouden van handelingen die gericht zijn op het onrechtmatig beïnvloeden van het resultaat, de voortgang en/of het verloop van enige wedstrijd(en) en/of competities, waaronder in ieder geval wordt begrepen het beïnvloeden van uitslagen van wedstrijden of competities waar de Werknemer bij betrokken is. Onder beïnvloeden wordt hierbij ook verstaan, het direct dan wel indirect opdragen, toestaan en/of iemand in de gelegenheid stellen om een wedstrijd/competitie te beïnvloeden. Voorts dient Werknemer onmiddellijk over te gaan tot het schriftelijk melden bij het bestuur van de sectie betaald voetbal van de KNVB indien Werknemer een verzoek ontvangt tot het verrichten van handelingen die gericht zijn op het onrechtmatig beïnvloeden van uitslagen van wedstrijden. Het bepaalde in dit artikel is gebaseerd op hetgeen ten tijde van de ondertekening van deze CAO is opgenomen in artikel 2 lid 2 sub e en f van het Algemeen Reglement van de KNVB.

ARTIKEL 5A

VERBOD OP NEGATIEVE UITLATINGEN

De Werkgever en de Werknemer zullen zowel gedurende als na beëindiging van het dienstverband over elkaar jegens derden geen negatieve uitlatingen doen. Dit geldt nadrukkelijk eveneens voor uitlatingen op sociale media.

Toelichting bij artikel 5A:

Het opnemen van een verbod op het doen van negatieve uitlatingen door Werkgever en/of Werknemer is van belang om een respectvolle en professionele werkomgeving te behouden en om (mogelijke) reputatieschade voor zowel de Werkgever als de Werknemer te voorkomen. Bijzondere aandacht dient hierbij te worden besteed aan de periode tussen de vrijstelling van werkzaamheden van de Werknemer en het (eventueel) bereiken van overeenstemming over een beëindigingsovereenkomst. Het doen van negatieve uitlatingen gedurende deze periode bemoeilijken niet alleen de onderhandelingen c.q. onderhandelingspositie van Werkgever en Werknemer, maar brengen een verhoogd risico op reputatieschade met zich mee.

ARTIKEL 5B

BEPERKINGEN AAN NEVENWERKZAAMHEDEN

Het is Werknemer niet toegestaan zich in het geval van (neven)activiteiten/ werkzaamheden (betaald of onbetaald, voor zichzelf of voor derden) te presenteren als handelend voor en/of namens Werkgever (in de ruimste zin en in welke vorm dan ook), tenzij Werknemer dit doet in opdracht van Werkgever of daarvoor voorafgaande schriftelijke toestemming heeft verkregen van Werkgever.

Hieronder wordt in ieder geval verstaan:

1. Werknemer het clubtenue van Werkgever draagt (zoals maar niet uitsluitend sporttenue, vrijetijdstenue of wel officieel clubtenue), althans kleding waarop het logo, de clubkleuren en/of naam (of daarmee overeenstemmende tekens) van de Werkgever wordt/worden weergegeven; en
2. de Werknemer die gebruik maakt van (audiovisuele c.q. digitale) hulpmiddelen waarop het logo, de clubkleuren en/of naam (of daarmee overeenstemmende tekens) van de Werkgever wordt/worden weergegeven (denk aan PowerPointpresentaties).

Werknemer heeft voorts de plicht om bij nevenactiviteiten, waarbij Werknemer weet of kan weten dat er door derden een verband wordt gelegd of kan worden gelegd tussen Werkgever en Werknemer, duidelijk kenbaar te maken dat Werknemer die werkzaamheden/activiteiten **op persoonlijke titel** verricht (bijvoorbeeld door dit letterlijk uit te spreken jegens het publiek of door het op een PowerPointpresentatie te vermelden).

Werkgever wenst met dit alles te voorkomen dat bij derden de schijn wordt gewekt dat Werknemer dergelijke (neven)activiteiten/werkzaamheden in de uitoefening van de functie van Werknemer bij Werkgever worden verricht.

Vorenstaande laat onverlet de mogelijkheid tot het opnemen van een nevenactiviteitenbeding in de individuele arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer, waarbij hetgeen opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst te allen tijde prevaleert.

ARTIKEL 6

AANSTELLING EN ONTSLAG

1. De individuele arbeidsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer wordt aangegaan:
 - a voor bepaalde tijd; of
 - b voor onbepaalde tijd.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst (die schriftelijk dient te worden overeengekomen) wordt aangegeven of deze is aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
3. De eerste tussen de Werkgever en de Werknemer aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen periode.

Toelichting bij artikel 6 lid 3:

De eerste tussen een Werkgever en een Werknemer aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient te worden aangezegd op de wijze zoals vastgelegd in artikel 7:668 lid 1 BW. Op grond van artikel 7:668 lid 1 en 2 BW dienen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer, minimaal een maand voor het einde te worden "aangezegd". Dit houdt in dat de Werkgever minimaal één maand voor het verstrijken van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk aan de Werknemer dient aan te geven of de arbeidsovereenkomst al dan niet verlengd wordt, en zo ja onder welke voorwaarden (de 'aanzegtermijn').

4. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW blijven alle tussen de Werkgever en de Werknemer aangegane arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd steeds gelden als aangegaan voor bepaalde tijd. Het bepaalde in dit lid geldt bij individuele arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal zes maanden, ongeacht de duur van de arbeidsverhouding die door de opeenvolging van individuele arbeidsovereenkomsten ontstaat en ongeacht het aantal opeenvolgende individuele arbeidsovereenkomsten waaruit de arbeidsverhouding is samengesteld.
5. De verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt:
 - a Met inachtneming van de wettelijke (tussentijdse) beëindigingsmogelijkheden, overeenkomstig het bepaalde in Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek,
of;
 - b Door de mededeling aan de Werknemer of de Werkgever,
overeenkomstig het bepaalde in lid 6 en 7 van dit artikel.
6. De Werkgever dient de mededeling als bedoeld in lid 5 sub b van dit artikel uiterlijk op 31 maart van het jaar waarin de verlengde arbeidsovereenkomst afloopt, althans minimaal drie maanden voor de einddatum van de verlengde arbeidsovereenkomst, per aangetekend schrijven aan de Werknemer te doen. Indien de mededeling door de Werkgever niet tijdig is gedaan, wordt de verlengde arbeidsovereenkomst van rechtswege voortgezet voor de duur van een jaar onder gelijkblijvende voorwaarden, tenzij er alsnog sprake is van een mededeling door de Werknemer (als genoemd in lid 7 van dit artikel). De datum op het bewijs van aantekening is bepalend voor de vraag of de mededeling door de Werkgever tijdig is gedaan. De mededeling dient tevens te worden beschouwd als de aanzegging zoals genoemd in de toelichting bij lid 3 van dit artikel.

Toelichting bij artikel 6 lid 6:

De Werkgever kan (bij een arbeidsovereenkomst die loopt tot en met 30 juni) tot en met 31 maart middels een aangetekend schrijven de mededeling aan de Werknemer doen. De mededeling kan de Werknemer derhalve nog na 31 maart bereiken, maar de mededeling is dan toch tijdig door de Werkgever gedaan 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.

Aangezien niet elke arbeidsovereenkomst tot en met 30 juni van het kalenderjaar loopt, zijn de data van 31 maart respectievelijk 5 april voor die gevallen niet passend. Denk aan de situatie dat een contract tot 1 oktober loopt en Werkgever en Werknemer dus een half jaar daarvoor al de mededeling zouden moeten doen. Dat is niet praktisch en onwenselijk. Om die reden hebben Partijen dan ook afgesproken dat indien een verlengde arbeidsovereenkomst op een ander moment eindigt dan 30 juni, Werkgever een termijn van drie maanden in acht dient te nemen voor het doen van de mededeling en Werknemer een termijn van twee maanden (2) en vijftientig (25) dagen.

7. De Werknemer dient de mededeling als bedoeld in lid 5 sub b van dit artikel uiterlijk op 5 april van het jaar waarin de verlengde arbeidsovereenkomst afloopt, althans minimaal twee (2) maanden en vijftientig (25) dagen vóór de einddatum van de verlengde arbeidsovereenkomst, per aangetekend schrijven aan de Werkgever te doen. Indien er geen sprake is geweest van een (tijdige) mededeling door de Werkgever als genoemd in lid 6 en de mededeling vanuit de Werknemer eveneens niet of niet tijdig is gedaan, wordt de verlengde arbeidsovereenkomst van rechtswege voortgezet voor de duur van een jaar onder gelijkblijvende voorwaarden. De datum op het bewijs van aantekening is bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig door de Werknemer is gedaan.

Toelichting bij artikel 6 lid 7:

De Werknemer kan (bij een arbeidsovereenkomst die loopt tot en met 30 juni) tot en met 5 april middels een aangetekend schrijven de mededeling aan de Werkgever doen. De mededeling kan de Werkgever derhalve nog na 5 april bereiken, maar de mededeling is dan toch tijdig door de Werknemer gedaan als de aangetekende brief op 5 april is verzonden. De datum op het bericht van aantekening is daarom bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

Aangezien niet elke arbeidsovereenkomst tot en met 30 juni van het kalenderjaar loopt, zijn de data van 31 maart respectievelijk 5 april voor die gevallen niet passend. Denk aan de situatie dat een contract tot 1 oktober loopt en Werkgever en Werknemer dus een half jaar daarvoor al de mededeling zouden moeten doen. Dat is niet praktisch en onwenselijk. Om die reden hebben Partijen dan ook afgesproken dat indien een verlengde arbeidsovereenkomst op een ander moment eindigt dan 30 juni, Werkgever een termijn van drie maanden in acht dient te nemen voor het doen van de mededeling en Werknemer een termijn van twee maanden (2) en vijftientig (25) dagen.

8. Op iedere arbeidsovereenkomst die onder de werking van dit artikel valt, zijn de bepalingen van artikel 7: 671b, 677, 678 en 679 BW onverminderd van toepassing.
9. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de Werknemer of de Werkgever. In afwijking van de terzake geldende wettelijke bepalingen bedraagt de opzegtermijn steeds tenminste drie maanden.
10. Partijen zijn van mening dat bij een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer die de functie van Trainer Coach Eerste elftal uitoefent, eerst overeenstemming dient te zijn bereikt over de afhandeling van die arbeidsovereenkomst alvorens door de Werkgever een nieuwe Trainer Coach Eerste elftal wordt gecontracteerd en laatstgenoemde tot het aanvangen van zijn werkzaamheden voor de Werkgever kan overgaan.

Toelichting bij artikel 6 lid 10:

Lid 10 is bedoeld ter bescherming van de belangen van de Trainer Coach Eerste elftal en dient eraan bij te dragen dat de Werkgever niet de positie van de zittende Trainer Coach Eerste elftal de facto bij voorbaat onhoudbaar maakt door alvast met een opvolger die van buiten de organisatie van de Werkgever wordt aangetrokken, een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Het is ook bedoeld om te voorkomen dat de Werkgever te lichtvaardig besluit tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de zittende Trainer Coach Eerste elftal zonder dat beide partijen zich eerst hebben ingespannen om met elkaar over een oplossing (welke die ook mocht zijn) te overleggen en tot overeenstemming te komen, een en ander met inachtneming van de redelijkheid en billijkheid.

ARTIKEL 7**ARBEIDSDUUR**

De arbeidsduur wordt geregeld in de individuele arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 8**SALARISBEPALINGEN**

Aan de Werknemer wordt een Maandsalaris toegekend, dat door de Werkgever uiterlijk aan het einde van de kalendermaand aan de Werknemer wordt uitbetaald. De hoogte van het Maandsalaris wordt geregeld in de individuele arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 9**VAKANTIEBIJSLAG**

De Werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8 procent van zijn Jaarinkomen, waarbij de vakantiebijslag niet meer zal bedragen dan 8 procent van drie maal het wettelijk minimumloon op jaarbasis dat voor de desbetreffende Werknemer is vastgesteld. De vakantiebijslag wordt berekend over de periode van 1 juli tot en met 30 juni van het daaropvolgende kalenderjaar en wordt door de Werkgever aan de Werknemer jaarlijks uitbetaald in de maand mei.

Indien het Jaarsalaris van de Werknemer tenminste drie maal het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA bedraagt, wordt de vakantiebijslag geacht te zijn inbegrepen bij het Jaarsalaris van de Werknemer. De Werknemer zal alsdan aldus geen separate aanspraak kunnen maken op vakantiebijslag. Indien het Jaarsalaris in enig jaar op 1 juli niet tenminste drie maal het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA bedraagt maar vervolgens in de periode tot en met 30 juni van het daaropvolgende kalenderjaar op enig moment alsnog daarboven uitstijgt (als gevolg van een tussentijdse salarisverhoging), wordt de vakantiebijslag vanaf dat moment geacht te zijn inbegrepen bij het Jaarsalaris van de Werknemer en heeft de Werknemer aldus louter een separate (pro rata) aanspraak op vakantiebijslag voor de periode van 1 juli tot voornoemd moment. Ter illustratie een voorbeeldsituatie:

- De Werknemer ontvangt in de periode van 1 juli tot en met 31 december een Maandsalaris van EUR 5.000,- bruto (derhalve corresponderend met een Jaarsalaris van EUR 60.000,- bruto, hetgeen ligt onder drie maal het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA);
- De Werknemer ontvangt vervolgens in de aansluitende periode van 1 januari tot en met 30 juni een Maandsalaris van EUR 20.000,- bruto (derhalve corresponderend met een Jaarsalaris van EUR 240.000,- bruto, hetgeen ligt boven het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA);
- Werknemer heeft voor de periode van 1 juli tot en met 31 december nu aanspraak op vakantiebijslag (gerekend over het Maandinkomen, aangezien de hoogte van de vakantiebijslag wordt berekend over het Jaarinkomen, zie de eerste zin van dit artikel);
- In alle gevallen geldt hierbij dat de aan de Werknemer uit te betalen vakantiebijslag nimmer meer zal bedragen dan 8% van drie maal het wettelijk minimumloon op jaarbasis dat voor de (leeftijd van) de desbetreffende Werknemer is vastgesteld.

ARTIKEL 10

PENSIOEN

1. De Werkgever kent aan de Werknemer, die de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt, pensioen toe. De pensioenregeling is ondergebracht bij Nationale Nederlanden en vastgelegd in het pensioenreglement, en te vinden via de persoonlijke portal bij Nationale Nederlanden.

2. De pensioenregeling biedt de Werknemer die de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt een ouderdomspensioen, een partner- en wezenpensioen, een Anw-hiaatpensioen en vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid. De Werknemer die jonger is dan 18 jaar bouwt geen pensioen op. Deze Werknemer is wel verzekerd voor partner- en wezenpensioen op risicobasis en vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid.
3. Het maximale salaris waarover pensioen wordt opgebouwd ("het Maximale Pensioengevend Salaris") bedraagt per 1 juli 2025 € 81.017 bruto per jaar. De franchise is het deel van het pensioengevend salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd. Per 1 juli 2025 bedraagt de franchise € 18.865 bruto. Het pensioengevend salaris minus de franchise vormt de pensioengrondslag.
4. De Werknemer draagt jaarlijks maximaal 9,41% van de pensioengrondslag bij in de kosten van de pensioenregeling. De Werkgever houdt de bijdragen van de Werknemer in op het Maandsalaris van Werknemer. Voor de Werknemer die bij de Werkgever in dienst is op basis van een gedeeltelijk dienstverband (parttime) worden de pensioenen en verschuldigde deelnemersbijdrage vastgesteld naar rato van de voor die Werknemer vastgestelde arbeidsduur.
5. Bovenstaande artikelleden zijn onderdeel van de pensioenregeling zoals deze zijn vastgelegd in het pensioenreglement. De bepalingen zoals opgenomen in het pensioenreglement zijn, evenals bepalingen uit relevante (pensioen) wetgeving, te allen tijde leidend.

Protocolafpraak bij artikel 10:

Per 1 juli 2023 is de nieuwe Pensioenwet (Wet Toekomst Pensioenen / WTP) ingegaan.

Uiterlijk 1 januari 2028 dienen alle pensioenregelingen in Nederland aan de WTP te zijn aangepast. De overeenkomst van de huidige pensioenregeling voor de Trainer/Coaches bij Nationale Nederlanden (NN) loopt tot 1 januari 2027. Gelet daarop, spreken Partijen af dat zij dienaangaande het advies opvolgen van de externe pensioendeskundige, te weten:

- uitgangspunt is om de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027 aan te passen aan de nieuwe Pensioenwet;
- eind 2025 starten Partijen met het traject van aanpassen van de pensioenregeling per 1 januari 2027.

De datum van 1 januari 2027 biedt alsdan tevens als voordeel dat gelijktijdig met het aanpassen van de regeling aan de WTP, onderzocht kan worden of NN nog steeds de best passende uitvoerder is qua tarieven en qua uitvoering van de pensioenregeling.

ARTIKEL 11

SALARISBEPALING BUITENLANDSE WERKNEMERS

De Werkgever gaat met de Werknemer die niet de nationaliteit bezit van een land van de Europese Unie alleen een arbeidsovereenkomst aan op voltijdbasis, onverminderd de wettelijke verplichtingen inzake tewerkstelling en verblijf.

ARTIKEL 12

GEOORLOOFD VERZUIM

Onverlet het bepaalde in artikel 7:628 en 7:629 B.W., geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de Werknemer is, met inachtneming van het bepaalde in artikel 15 van deze CAO, het in de individuele arbeidsovereenkomst bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin de Werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet kan c.q. heeft kunnen verrichten, wordt de Werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk van deze gevallen bepaalde termijnen van verlof het Maandinkomen doorbetaald, tenzij deze situatie in redelijkheid voor risico van Werknemer dient te komen. De Werknemer dient tenminste een dag van tevoren, of zoveel eerder als mogelijk, 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 bijwoont:
 - a van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de Echtgenote/Echtgenoot, de ouders of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de Werknemer.
 - b gedurende één dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de Echtgenote/Echtgenoot, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, zwagers en schoonzusters van de Werknemer. Voor zover de Werknemer is belast met het regelen van de uitvaart geldt het sub a gestelde.
 - c gedurende één dag bij ondertrouw van de Werknemer en gedurende twee achtereenvolgende dagen bij het huwelijk van de Werknemer.
 - d gedurende één dag bij huwelijk van de kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters van de Werknemer.

- e gedurende één dag bij verhuizing van de Werknemer.
 - f gedurende een door de Werkgever naar 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 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.
3. De wettelijke regeling aangaande geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof (ook wel partnerverlof en aanvullend partnerverlof genoemd) zoals opgenomen in artikel 4:2, 4:2a, 4:2b, 4:2c van de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing.
 4. De Werkgever zal, mits naar zijn oordeel binnen redelijke grenzen, op verzoek van de CBV waarvan de betrokken Werknemer lid is aan de Werknemer verlof met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
 - a voor het bijwonen van een vergadering van de CBV indien de Werknemer deel uitmaakt van een besturend orgaan van de CBV;
 - b voor het deelnemen aan een door de CBV georganiseerde ontwikkelings- of scholingsbijeenkomst.
 5. De Werkgever zal de Werknemer, die als afgevaardigde van de trainer/coaches is aangewezen en als zodanig aanwezig dient te zijn bij de Algemene Vergadering Betaald Voetbal en andere KNVB-bijeenkomsten, waarbij de leden van de CBV worden uitgenodigd eveneens verlof met behoud van salaris toekennen.

ARTIKEL 13

VAKANTIE

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni direct daaropvolgend.
2. De Werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantieperiode van 22 werkdagen met behoud van salaris op basis van een fulltime dienstverband (40 uur per week). Bij een parttime dienstverband is deze aanspraak evenredig aan de arbeidsomvang.
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 lid 2 genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 4.

4. De in lid 2 genoemde vakantiedagen zullen als regel in minimaal drie aaneengesloten kalenderweken worden verleend.
5. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de Werkgever vastgesteld na overleg met de Werknemer.

Toelichting bij artikel 12 en 13:

In aanvulling op de aanspraak op vakantiedagen kan de Werknemer (onder voorwaarden) aanspraak maken op ander betaald verlof. Een overzicht van de vormen van betaald verlof en de wijze van berekening daarvan is opgenomen in de Wet arbeid en zorg (te raadplegen via overheid.nl). Een praktische uitleg van de vormen van betaald verlof en de wijze waarop dat verlof kan worden aangevraagd is ook terug te vinden op de website van het UWV en de website van de Rijksoverheid.

ARTIKEL 14

ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

1. De Werkgever is verplicht om een maandelijks bedrag van € 11,37 bruto aan de Werknemer te restitueren indien de Werknemer een aanvullend pakket op de basisziektekostenverzekering afsluit en de Werkgever daarvan in kennis stelt.
2. Indien de Werkgever een collectieve ziektekostenverzekering voor het personeel heeft afgesloten en Werknemer niet deelneemt aan voornoemde collectieve regeling, heeft Werknemer geen recht op de restitutie als genoemd in lid 1 van dit artikel.

ARTIKEL 15

ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid dient de Werknemer dit op de eerste ziektedag voor 09:00 uur te melden aan de Werkgever.
2. De Werknemer dient zich te houden aan de ter zake geldende voorschriften van de Uitvoeringsinstantie Werknemers Verzekeringen (UWV) en/of Arbodienst en zich beschikbaar te houden voor controles.

In de beoordeling van de ziekte of arbeidsongeschiktheid zal de clubarts van de Werkgever zoveel als nodig overleg voeren met het UWV en/of de Arbodienst.

3. Indien de Werknemer een blessure heeft, moet hij zich laten behandelen door de medische staf van de Werkgever en diens aanwijzingen opvolgen. In overleg met de medische staf van de Werkgever 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 of arbeidsongeschiktheid van de Werknemer zal de Werkgever gedurende een periode van maximaal 52 weken, 100 % van het Maandsalaris aan de Werknemer doorbetalen. Indien in de bedoelde periode van 52 weken de arbeidsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer eindigt, eindigt per datum van deze beëindiging tevens voornoemde verplichting tot doorbetaling.
5. De Werkgever zal bij ziekte of arbeidsongeschiktheid die voortduurt na verloop van de in lid 4 van dit artikel bedoelde periode van 52 weken, 100% van het Maandsalaris aan de Werknemer doorbetalen, tenzij de Werknemer niet of niet voldoende meewerkt aan de re-integratie zoals bepaald bij de procedure van de Wet Verbetering Poortwachter, danwel vergelijkbare wetgeving terzake van latere datum. Slechts in dat geval geldt na verloop van de in lid 4 van dit artikel bedoelde periode van 52 weken een doorbetaling van 70% van het Maandsalaris van Werknemer.

Indien in de in lid 4 en 5 bedoelde periode van tezamen 104 weken de arbeidsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer eindigt, eindigt per datum van deze beëindiging tevens voornoemde verplichting tot doorbetaling.

6. Ingeval sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt de doorbetalingsverplichting van de Werkgever na twee volledige jaren van ziekte/arbeitsongeschiktheid.
7. De verplichtingen als genoemd in dit artikel zullen voor de Werkgevers uitkomende in de hoogste klasse van het betaalde voetbal (Eredivisie) berekend worden over een maximum Jaarsalaris per Werknemer van € 280.000,- bruto en voor de Werkgevers uitkomende in de op een na hoogste klasse van het betaalde voetbal (Eerste divisie) over een maximum Jaarinkomen per Werknemer van € 96.000,- bruto, en voor de Werkgevers die uitsluitend uitkomen in het betaald vrouwenvoetbal over een maximum Jaarinkomen per Werknemer van € 48.000,- bruto (Vrouwen Eredivisie) of € 32.500,- bruto (Eerste Divisie Vrouwen). Op de doorbetalingsverplichting van de Werkgever worden wettelijke uitkeringen waarop de Werknemer recht heeft in mindering gebracht. De in dit artikel bedoelde bovenwettelijke suppleties behoeven door de Werkgever niet te worden uitbetaald:
 - a indien de Werknemer bij zijn indiensttreding opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent 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.
- 8. Het in dit artikel gestelde geldt voor zover de Werkgever op grond van het bepaalde in de leden 3 tot en met 7 en 9 van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek tot betaling verplicht is.

ARTIKEL 16

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien de Werknemer overlijdt, zal door de Werkgever aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gebaseerd op het gemiddelde bruto Maandinkomen van de laatste vier maanden, berekend over het resterend deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende maanden. Op dit bedrag wordt door de Werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de Werknemer toekomt ingevolge de Wet WIA.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a de Echtgenoot / Echtgenote van de Werknemer;
 - b indien deze Echtgenoot / Echtgenote van de Werknemer niet meer in leven is of geen Echtgenoot / Echtgenote van de Werknemer (meer) is: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen, dan wel pleeg- en stiefkinderen.
3. Geen uitkering is verschuldigd, indien door het toedoen van de Werknemer geen aanspraak bestond op een uitkering krachtens de Wet WIA.

ARTIKEL 17

VAKOPLEIDING EN MAATSCHAPPELIJKE BEGELEIDING

Werkgevers, Werknemers en Partijen zullen de (trainers)opleiding en -scholing bevorderen van degenen, die als trainer/coach werkzaam zijn, temeer daar permanente educatie/scholing/bijtscholing een eis vanuit de KNVB is voor behoud van de trainerslicentie.

ARTIKEL 18

BENODIGDE KLEDING

De Werkgever zal zorg dragen voor de in het kader van de uitoefening van de functie van de Werknemer benodigde (en eventueel door een sponsor van de Werkgever geleverde) sportkleding en sportschoenen. De Werknemer is verplicht om deze sportkleding en sportschoenen in de uitoefening van diens functie te dragen.

ARTIKEL 19

REISKOSTEN

1. De Werknemer heeft -binnen de grenzen van redelijkheid- recht op vergoeding van reis- en verblijfskosten (niet zijnde kosten voor woon-werkverkeer), die voortvloeien uit het verrichten van zijn werkzaamheden.
2. De Werknemer heeft recht, tenzij hij het gebruik heeft van een door de Werkgever beschikbaar gestelde (lease-)auto, op een vergoeding van de daadwerkelijk door de Werknemer zelf gemaakte kosten voor het woon-werkverkeer, overeenkomend met de geldende wettelijk fiscaal vrijgestelde vergoeding. Het is de Werkgever en de Werknemer toegestaan om schriftelijk met elkaar overeen te komen dat deze reiskostenvergoeding beperkt is tot maximaal 130 km per werkdag.
3. Een vergoeding zal niet aan de orde zijn indien en voor zover deze gezien de reisafstand zou leiden tot inhouding van loonbelasting en premies sociale wetten door de Werkgever.

ARTIKEL 20

FUSIE, REORGANISATIE EN OPHEFFING

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels zal de Werkgever die overweegt:

1. een fusie aan te gaan,
2. een ingrijpende reorganisatie door te voeren,
3. tot een opheffing van de betaald voetbal organisatie te besluiten,

zo spoedig mogelijk als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de FBO, CBV 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 de CBV.

ARTIKEL 21

ALGEMEEN

1. Voor zover in een individuele arbeidsovereenkomst tussen de Werkgevers en de Werknemers arbeidsvoorwaarden zijn of worden overeengekomen, die in gunstige zin voor de Werknemer afwijken van de bepalingen in deze CAO, zijn die arbeidsvoorwaarden onverminderd van kracht, zulks met uitzondering van artikel 6, waarvan niet kan worden afgeweken.
2. Ingeval van bijzondere omstandigheden die Partijen bij het aangaan van deze CAO niet konden voorzien (zoals bijvoorbeeld het geval was bij de COVID-19 pandemie) en die impact kunnen hebben op de gehele sector betaald voetbal, verplichten Partijen zich ertoe met elkaar in overleg te gaan en zich alsdan uiterst in te spannen teneinde tezamen de negatieve gevolgen van deze bijzondere omstandigheden te beperken, rekening houdend met de belangen van (de betrokken partijen in) het betaald voetbal. Dit met inachtneming van de maatstaven van redelijkheid en billijkheid, en het solidariteitsbeginsel. Tevens komen Partijen overeen de onderhandelingen betreffende deze CAO te heropenen indien de huidige Nederlandse competitiestructuur (vanuit de KNVB) wordt gewijzigd en aanpassing van deze CAO dientengevolge noodzakelijk blijkt of door (één van) Partijen wordt geacht.
3. Alle geschillen die naar aanleiding van of in verband met een arbeidsovereenkomst waarop onderhavige CAO van toepassing is tussen de Werkgever en de Werknemer ontstaan, zullen met uitsluiting van de gewone rechterlijke macht ter beslissing worden onderworpen aan de Arbitragecommissie van de KNVB, zoals voorgeschreven in de statuten en reglementen van de KNVB.
4. Indien mocht blijken dat een gedeelte van deze CAO in strijd is met dwingend recht dan wel om andere redenen ongeldig blijkt te zijn, zal de eventuele ongeldigheid van dat gedeelte geen ongeldigheid van de gehele CAO met

zich brengen. In dat geval zijn Partijen verplicht in overleg te treden over de herziening van de niet rechtsgeldige bepaling(en), in die zin dat het aanvankelijk door Partijen beoogde doel van het later ongeldig gebleken gedeelte in de geest van deze CAO en conform het beginsel van redelijkheid en billijkheid zoveel mogelijk wordt benaderd.

ARTIKEL 22

STICHTING CAO VOOR VOETBALTECHNISCHE FUNCTIES

1. Partijen hebben een Stichting CAO voor Voetbaltechnische Functies opgericht ten behoeve van de exploitatie van “de Collectieve Commerciële Rechten” (voorheen: “Stichting CAO voor Trainer/Coaches en hierna te noemen: “de Stichting CAO”). De Werknemers en de Werkgevers verlenen aan de Stichting CAO toestemming voor het gebruik van de aan ieder van hen individueel toekomende rechten ten behoeve van de exploitatie van de Collectieve Commerciële Rechten als bedoeld in de vorige volzin, mits deze exploitatie geschiedt overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
2. Onder Collectieve Commerciële Rechten wordt door Partijen verstaan: de gezamenlijke in het economisch verkeer verzilverbare aanspraken van de Werknemers en de Werkgevers, waar onder in elk geval begrepen het evenredig en gelijkmatig gebruik van de logo's, namen en/of overige gedeponeerde merken toebehorend aan alle Werkgevers uit dezelfde divisie altijd en alleen in combinatie met het evenredig en gelijkmatig gebruik van afbeeldingen, namen en/of overige persoonlijkheidsrechten van tenminste een (1) Werknemer van elk van die Werkgevers. Onder de Collectieve 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 betaald voetbal, waarmede onder meer de zogeheten mediarechten worden bedoeld.
3. De Stichting CAO wordt bestuurd door Partijen. De naam van de stichting is Stichting CAO voor Voetbaltechnische Functies. Partijen zullen ieder een zetel in het bestuur hebben.

ARTIKEL 23

DUUR CAO EN NAWERKING

1. Deze CAO is in werking getreden per 1 juli 2025, is aangegaan voor de duur van drie jaar en eindigt derhalve op 30 juni 2028 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist.
2. Op individuele arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers die zijn afgesloten gedurende de looptijd van deze CAO blijven de bepalingen van deze CAO ook nadat deze CAO is geëindigd van toepassing, en wel tot het moment dat een nieuwe CAO wordt afgesloten die op deze arbeidsovereenkomsten van toepassing is of zal worden verklaard.
3. Op individuele arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers die worden afgesloten binnen een jaar na expiratie c.q. beëindiging 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.

Aldus overeengekomen en getekend op 00-00-00

te Zeist:

**Nederlandse Federatie van
Betaald voetbal Organisaties**

Directeur-bestuurder
L.M. van Putten

Coaches Betaald Voetbal

Directeur
M.F.M. Captein



FBO

Woudenbergseweg 21
3707 HW Zeist



CBV

Woudenbergseweg 56-58
(gebouw #11)
3707 HX Zeist