



(SEMI-)BRANCHE-CAO

VROUWELIJKE CONTRACTSPEELSTERS BETAALD VOETBAL NEDERLAND



van 1 juli 2026
tot en met 30 juni 2029

INHOUDSOPGAVE ARTIKELEN

ARTIKEL 1	DEFINITIES	▶ 6
ARTIKEL 2	WERKINGSSFEER	▶ 7
ARTIKEL 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN EN BEVOEGDHEDEN VAN PARTIJEN	▶ 7
ARTIKEL 4	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	▶ 8
ARTIKEL 5	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	▶ 9
ARTIKEL 6	AANVANG EN EINDE DER DIENSTBETREKKING	▶ 10
ARTIKEL 7	ARBEIDSDUUR	▶ 12
ARTIKEL 8	SALARISBEPALINGEN	▶ 13
ARTIKEL 9	VAKANTIEBIJSLAG	▶ 14
ARTIKEL 10	GEOORLOOFD VERZUIM	▶ 15
ARTIKEL 11	VAKANTIE	▶ 16
ARTIKEL 12	ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	▶ 17
ARTIKEL 13	BIJDRAGE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING EN VERGOEDING EIGEN RISICO	▶ 18
ARTIKEL 14	ZWANGERSCHAP EN PARTNERVERLOF	▶ 19
ARTIKEL 15	COLLECTIEVE VERZEKERINGEN	▶ 20
ARTIKEL 16	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	▶ 20
ARTIKEL 17	OPLEIDING EN MAATSCHAPPELIJKE BEGELEIDING	▶ 21
ARTIKEL 18	SPEELSTERSRAAD	▶ 21
ARTIKEL 19	REISKOSTEN	▶ 22
ARTIKEL 20	DISCIPLINAIRE MAATREGELEN	▶ 22
ARTIKEL 21	PENSIOENREGELING EN CFK OVERBRUGGINGSREGELING	▶ 23
ARTIKEL 22	UITLENEN	▶ 23
ARTIKEL 23	GUNSTIGER BEPALINGEN	▶ 24
ARTIKEL 24	INWERKINGTREDING, HEROPENEN CAO-ONDERHANDELINGEN, DOORWERKING, NAWERKING EN EINDE VAN DE CAO	▶ 25
ARTIKEL 25	WERKGEVERSBIJDRAGE	▶ 25
ARTIKEL 26	TOE- EN UITTREDINGSREGELING	▶ 26

(SEMI-)BRANCHE-CAO VROUWEN 2026-2029

TUSSEN DE ONDERGETEKENDEN:



1. de naamloze vennootschap **AFC AJAX N.V.**, gevestigd en kantoorhoudende te 1101 AX Amsterdam (Nederland) aan de Johan Cruijff Boulevard 29, KvK-nummer 33302453, hierna te noemen: **Ajax**;



2. de naamloze vennootschap, **AZ N.V.**, gevestigd en kantoorhoudende te 1812 AZ Alkmaar (Nederland) aan de Stadionweg 1, KvK-nummer 41238026, hierna te noemen: **AZ**;



3. de naamloze vennootschap **FEYENOORD ROTTERDAM N.V.**, gevestigd en kantoorhoudende te 3077 AA Rotterdam (Nederland) aan het Van Zandvlietplein 3, KvK-nummer 24363218, hierna te noemen: **Feyenoord**;



4. de naamloze vennootschap **PSV N.V.**, gevestigd en kantoorhoudende te 5616 NH Eindhoven (Nederland) aan de Frederiklaan 10 A, KvK-nummer 17104199, hierna te noemen: **PSV**;



5. de besloten vennootschap **FC TWENTE '65 B.V.**, gevestigd en kantoorhoudende te 7521 PP Enschede (Nederland) aan het Colosseum 65, KvK-nummer 08089456, hierna te noemen: **FC Twente**;



6. de besloten vennootschap **HERA UNITED B.V.**, gevestigd en kantoorhoudende te 1076 DE Amsterdam (Nederland) aan het Olympisch Stadion 14, KvK-nummer 94798540, hierna te noemen: **HERA United**;

gezamenlijk optredend als **partij** ter ener zijde en hierna gezamenlijk te noemen **“Werkgever”**;

EN



7. de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid **PROPROF**, statutair gevestigd te Utrecht en kantoorhoudende te 4103 NM Culemborg (Nederland) aan de Multatulilaan 12, KvK-nummer 30156399, hierna te noemen: **ProProf**;



8. de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid **Vereniging van Contractspelers**, statutair gevestigd te Hoofddorp en kantoorhoudende te 2132 LR Hoofddorp (Nederland) aan het Scorpius 161, KvK-Nummer 40410038, hierna te noemen: **VVCS**;

gezamenlijk optredend als **partij** ter andere zijde;

Partijen 1 t/m 8 hierna gezamenlijk te noemen: **“Partijen”**;

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen (hierna te noemen: de **“CAO”**).

VOORWOORD

Het Nederlandse vrouwenvoetbal heeft de afgelopen jaren een grote ontwikkeling doorgemaakt. Wat begon als een ambitie om te groeien, is uitgegroeid tot een fundament waarop met vertrouwen verder kan worden gebouwd. Clubs, speelsters en betrokken organisaties hebben daar allemaal op hun eigen manier aan bijgedragen, vanuit een gedeelde overtuiging: het vrouwenvoetbal verdient deze vooruitgang.

De stappen die zijn gezet – in organisatie, professionalisering en arbeidsvoorwaarden – laten zien dat de sector steeds sterker als geheel opereert. Mede vanuit die gezamenlijke beweging is deze (semi-)branche-CAO ontstaan. Niet als eindpunt, maar als een volgende stap in een professionalisering die nog volop doorgaat.

Onderhavige CAO is tot stand gekomen door samenwerking tussen de deelnemende clubs, vertegenwoordigd door werkgeversorganisatie Federatie van Betaald voetbal Organisaties (FBO), en de speelstersvakbonden VVCS en ProProf. Samen hebben zij gezocht naar een evenwicht tussen de belangen van speelsters en werkgevers, met oog voor de toekomst van de branche als geheel.

Daarbij stond steeds centraal dat vooruitgang vraagt om samenwerking en wederzijds vertrouwen. Clubs bevinden zich in verschillende fases en werken met verschillende mogelijkheden, maar delen dezelfde ambitie: het vrouwenvoetbal duurzaam versterken. Door te erkennen dat clubs van elkaar verschillen, maar tegelijkertijd te bouwen aan een gezamenlijke basis, ontstaat ruimte om als sector vooruit te gaan.

De betrokken clubs, Ajax, AZ, PSV, Feyenoord en FC Twente, hebben samen met de vakbonden een belangrijke stap gezet. Tot 1 juli 2026 werkten deze clubs nog met eigen, individuele bedrijfs-CAO's. Deze CAO vormt daarmee het gezamenlijke, collectieve resultaat van die afzonderlijke trajecten.

In dat verband verdient ook HERA United bijzondere vermelding. De club maakte – net als PSV – deel uit van de onderhandelingsdelegatie aan werkgeverszijde en heeft een waardevolle bijdrage geleverd aan de totstandkoming ervan. Daarnaast heeft zij ondanks degradatie, de moed en het vertrouwen getoond om zich aan te sluiten bij deze CAO en zich te verbinden aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen de branche. Alle betrokkenen delen de ambitie dat op termijn alle clubs uitkomende in het betaald vrouwenvoetbal zich bij deze CAO aansluiten.

Voor nu is met deze CAO een belangrijke mijlpaal bereikt. Het is een basis waarop verder kan worden gebouwd aan een sterke, professionele en toekomstbestendige sector, waarin speelsters en clubs samen blijven werken aan de verdere groei van het vrouwenvoetbal in Nederland.

Het was ons een genoegen om dit traject samen af te leggen – een samenwerking waar we trots op zijn.

Zeist, juli 2026



CAO

ARTIKELN

ARTIKEL 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. **Amateur Voetbalspeelster**: de voetbalspeelster die voor een Werkgever uitkomt in de Vrouwen Eredivisie zonder dat tussen haar en deze Werkgever een arbeidsovereenkomst bestaat.
2. **Arbeidsduur**: het aantal uren per week gedurende welke de Werknemer als regel beschikbaar is voor de Werkgever.
3. **Bestaande club(s)**: Ajax, AZ, Feyenoord, FC Twente en PSV.
4. **CFK**: Stichting Contractspelersfonds KNVB.
5. **Echtgenoot (of Echtgenote)**: de echtgenoot of echtgenote van de Werknemer. Als echtgenoot of echtgenote in de zin van deze definitie wordt mede aangemerkt de geregistreerd partner of ongehuwde partner van de Werknemer, wat deze laatste betreft alleen indien sprake is van een duurzame en exclusieve relatie en zij daartoe een gemeenschappelijke huishouding voeren al dan niet op basis van een ondertekend samenlevingscontract, met uitsluiting van een bloedverwant in de eerste graad.
6. **Garantiebedrag**: het minimumbedrag van € 77.000 per Seizoen dat Werkgevers gezamenlijk aan ProProf en VVCS verschaffen, zoals nader uitgewerkt in deze CAO en overeenkomend met de totale werkgeversbijdrage die ProProf en VVCS ultimo juni 2026 ontvingen van de Bestaande clubs.
7. **Jaarinkomen**: de som van de twaalf Maandinkomens, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen, doch expliciet geen vakantiebijslag.
8. **Jaarsalaris**: de som van twaalf Maandsalarissen.
9. **Maand**: een kalendermaand.
10. **Maandinkomen**: het Maandsalaris, vermeerderd met eventuele premies voor competitie-, play-off-, beker- en vriendschappelijke wedstrijden voor zover deze de gegarandeerde premies te boven gaan, doch expliciet geen vakantiebijslag.
11. **Maandsalaris**: het met inachtneming van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) overeengekomen vaste brutosalaris per Maand, inclusief gegarandeerde bruto premies voor competitie-, play-off-, beker- en vriendschappelijke wedstrijden.
12. **Seizoen**: de periode van 1 juli tot en met 30 juni van het daaropvolgend kalenderjaar.
13. **Speelstersraad**: de vertegenwoordiging van de Werknemers bij de Werkgever.

14. **Toetreders(s)**: een betaaldvoetbalorganisatie, niet zijnde een Bestaande club, die toetreedt tot deze CAO.
15. **Werkgever**: een Bestaande Club of een Toetreders die partij is bij deze CAO.
16. **Werknemer**: de vrouwelijke voetbalspeelster die een arbeidsovereenkomst (ook wel spelerscontract genoemd) heeft met een Werkgever en als contractspeelster geregistreerd staat bij de sectie betaald voetbal van de KNVB voor deelname aan de damescompetities van de sectie betaald voetbal (thans de Eredivisie Vrouwen, Vrouwen Eerste Divisie en/of Vrouwen Tweede Divisie).

ARTIKEL 2

WERKINGSSFEER

Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen een Werkgever en een Werknemer.

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 c.q. Werknemers 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 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 daartoe bevoegde burgerlijke rechter.
4. Partijen zullen zich met alle hen ten dienste staande middelen maximaal inspannen teneinde iedere vorm van matchfixing als beschreven in artikel 4 lid 5 en artikel 5 lid 8 van deze CAO te voorkomen en te bestrijden. Te dezen zal actief gestimuleerd worden om de door de KNVB erkende meldingstool Red Button App te activeren en te gebruiken.

5. 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.

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 een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard. De individuele arbeidsovereenkomst wordt hetzij schriftelijk in tweevoud aangegaan en ondertekend, hetzij elektronisch vastgelegd en door Partijen digitaal ondertekend.
3. De Werkgever is verplicht bij het aangaan van de individuele arbeidsovereenkomst aan de Werknemer, al dan niet digitaal, een exemplaar van de CAO te verstrekken.
4. De Werkgever is verplicht, al dan niet digitaal, een exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst aan de Werknemer te verstrekken.
5. De Werkgever dient zich te onthouden van handelingen die gericht zijn op het onrechtmatig beïnvloeden van uitslagen van wedstrijden of competities waaraan Werkgever deelneemt, een en ander zoals bedoeld en opgenomen in de KNVB-reglementen. Onder beïnvloeden wordt hierbij ook verstaan, het direct dan wel indirect opdragen, toestaan en/of iemand in de gelegenheid stellen om een wedstrijd/competitie onreglementair te beïnvloeden.
6. De Werkgever zal naar beste vermogen (bemiddelende en adviserende) hulp bieden bij het organiseren van huisvesting voor een Werknemer.
7. De Werkgever zal activiteiten bevorderen, welke gericht zijn op de toekomstige maatschappelijke carrière van de Werknemer.
8. De Werkgever neemt gepaste maatregelen om een veilige werkomgeving voor de Werknemers te garanderen.

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 een goed werknemer te behartigen.
4. De Werknemer is verplicht de door of namens de Werkgever opgedragen werkzaamheden naar behoren te verrichten en daarbij de door de Werkgever 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 haar 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.
8. De Werknemer is verplicht om de Werkgever onverwijld schriftelijk te informeren over alle relevante (voorgenomen) wijzigingen in haar persoonlijke omstandigheden die relevant zijn of redelijkerwijs kunnen zijn voor onder andere: (i) de totstandkoming en/of uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of (ii) de rechtmatige tewerkstelling van de Werknemer door de Werkgever. Hieronder wordt in ieder geval begrepen adresgegevens, nationaliteit, verblijfs- en werkvergunningen, fiscale woonplaats, en overige omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de rechtmatige tewerkstelling. In geval van twijfel dient de Werknemer de Werkgever te informeren. De Werknemer staat in voor de juistheid en volledigheid van de verstrekte informatie en is gehouden om op eerste verzoek van de Werkgever alle relevante documenten en bewijsstukken tijdig te verstrekken en de medewerking te verlenen die redelijkerwijs nodig is voor verificatie daarvan.
9. De Werknemer dient zich te onthouden van:
 - het wedden op het resultaat, de voortgang en/of het verloop van enige wedstrijd of competitie waarin zij of Werkgever deelneemt, of heeft deelgenomen in dat Seizoen dan wel waarin zij direct dan wel indirect enige mate van invloed heeft of kan hebben;

- het wedden op enige andere aangelegenheid betreffende of gerelateerd aan enige club die deelneemt in een competitie waarin zij deelneemt of heeft deelgenomen, gedurende het betreffende Seizoen, waaronder doch niet uitsluitend de overschrijving van spelers, de selectie van het team of disciplinaire sancties;
- het wedden op het resultaat, de voortgang en/of het verloop van enige wedstrijd of competitie die wordt gespeeld in de jeugdcompetities;
- andere handelingen die gericht zijn op het onrechtmatig beïnvloeden van uitslagen van wedstrijden waaronder doch niet uitsluitend het direct dan wel indirect opdragen, toestaan en/of iemand in de gelegenheid stellen om de hiervoor genoemde weddenschappen aan te gaan;

een en ander zoals bedoeld en opgenomen in de KNVB-reglementen.

Voorts dient de Werknemer onmiddellijk over te gaan tot het schriftelijk melden bij de directie van de Werkgever indien zij verzoeken heeft ontvangen tot het verrichten van handelingen die gericht zijn op het onrechtmatig beïnvloeden van uitslagen van wedstrijden. Als schriftelijke melding zoals in voorgaande zin genoemd, wordt erkend een melding via de zogeheten “VVCS Red Button applicatie”. 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 6

AANVANG EN EINDE DER DIENSTBETREKKING

1. De aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer 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 arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal zes Maanden, ongeacht de duur van de arbeidsverhouding die door de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten ontstaat en ongeacht het aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten waaruit de arbeidsverhouding is samengesteld. Ten aanzien van het hiervoor gestelde geldt een maximum van twaalf jaar.
3. De eerste 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. De verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt:
 - a. Met inachtneming van de wettelijke beëindigingsmogelijkheden, of;
 - b. Door de mededeling aan de Werknemer of Werkgever, zoals vastgelegd in lid 5 en 6 van dit artikel.
5. De Werkgever dient de mededeling als bedoeld in lid 4 sub b 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 arbeidsovereenkomst van rechtswege voortgezet voor de duur van een jaar, tenzij er alsnog sprake is van een mededeling door de Werknemer (als genoemd in lid 6 van dit artikel). De datum op het bewijs van aantekening is bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 6 LID 5

De Werkgever kan 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 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.

6. De Werknemer dient de mededeling als bedoeld in lid 4 sub b van dit artikel uiterlijk op 15 mei van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt 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 5 en de mededeling vanuit de Werknemer eveneens niet of niet tijdig is gedaan, wordt de overeenkomst van rechtswege 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 BIJ ARTIKEL 6 LID 6

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 mededeling 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.

7. Op de arbeidsovereenkomst die onder de werking van dit artikel valt, zijn de bepalingen van artikel 7:671b, 677, 678 en 679 BW onverminderd van toepassing. De Werkgever, die met gebruikmaking van het bepaalde in de leden 4 en 5 van dit artikel de arbeidsovereenkomst met de Werknemer heeft doen eindigen, besluit alsnog de arbeidsovereenkomst met diezelfde Werknemer voort te willen 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 arbeidsovereenkomst.
8. In afwijking van artikel 6 lid 7 is het voor de Werkgever en de Werknemer tot 1 juli van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt mogelijk om na beëindiging van de arbeidsovereenkomst alsnog de arbeidsovereenkomst met elkaar voort te zetten, mits voldaan is aan de voorwaarde dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst is geschied op schriftelijk verzoek van de Werknemer en beiden schriftelijk met deze voortzetting instemmen.

ARTIKEL 7

ARBEIDSDUUR

1. De arbeidsduur van de Werknemer in volledige dienst (full time) bedraagt gemiddeld 40 uren per week.
2. 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 alsmede tijdens trainingskampen.
3. 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 Werknemers wordt vastgesteld op 2 uren per week, op jaarbasis totaal 104 uren. De reisen in het buitenland zullen per geval in overleg met de Speelstersraad worden vastgesteld.

ARTIKEL 8

SALARISBEPALINGEN

1. Aan de Werknemer in volledige dienst wordt een Maandsalaris toegekend dat tenminste gelijk is aan het wettelijk minimumuurloon naar leeftijd, zoals op basis van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld.
2. De Werkgever zal ten minste 16 Werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam hebben conform de hieronder per Werkgever/werkgeverscategorie weergegeven minimale arbeidsomvang per week tegen het wettelijk minimumuurloon naar leeftijd zoals dat op basis van de WML jaarlijks wordt vastgesteld:
 - 22 uur per week tegen het wettelijk minimumuurloon naar leeftijd: voor AZ en Toetreders;
 - 30 uur per week tegen het wettelijk minimumuurloon naar leeftijd: voor Feyenoord en FC Twente;
 - 40 uur per week tegen het wettelijk minimumuurloon naar leeftijd: voor Ajax en PSV.

Met Werknemers boven het aantal van 16 kan door iedere Werkgever een arbeidsovereenkomst met een arbeidsomvang van 22 uur per week tegen het wettelijk minimumuurloon naar leeftijd worden overeengekomen. Al het voorgaande geldt ongeacht het team/elftal van de Werkgever waarvoor de Werknemer uitkomt en ongeacht de leeftijd van Werknemer.

3. Bij de Werkgever kunnen ook Amateur Voetbalspeelsters actief zijn. Indien een Amateur Voetbalspeelster in één voetbalseizoen in het hieronder genoemde aantal Officiële Wedstrijden van het eerste elftal van de Werkgever is uitgekomen als basisspeler of als ingevallen wisselspeelster, ontstaat onder de hieronder genoemde voorwaarden een verplichting voor de Werkgever om een arbeidsovereenkomst aan te bieden aan deze Amateur Voetbalspeelster.

Aantal Officiële Wedstrijden per wanneer voornoemde verplichting ontstaat:

- Voor AZ en Toetreders: minimaal 11 Officiële Wedstrijden;
- Voor Ajax, FC Twente, Feyenoord en PSV: minimaal 8 Officiële Wedstrijden;

waarbij in alle gevallen geldt dat de Amateur Voetbalspeelster in iedere betreffende wedstrijd als basisspeelster of als ingevallen wisselspeelster ten minste vijfenveertig (45) minuten heeft gespeeld.

Alsdan is de Werkgever verplicht aan deze Amateur Voetbalspeelster een arbeidsovereenkomst en daarbij behorend Maandsalaris aan te bieden met een **minimale arbeidsomvang** tegen het wettelijk minimumuurloon naar leeftijd zoals vastgesteld op grond van de WML van:

- minimaal 22 uur per week: voor AZ en Toetreders;
- minimaal 30 uur per week: voor Ajax, FC Twente, Feyenoord en PSV.

De Werkgever heeft bij het doen van dit aanbod, ter uitsluitende beoordeling van de Werkgever, de keuze om een arbeidsovereenkomst aan te bieden die loopt tot en met het einde van het lopende Seizoen dan wel tot en met het einde van het daaropvolgende Seizoen, met dien verstande dat de Werkgever en de Amateur Voetbalspeelster in onderling overleg en met wederzijds goedvinden kunnen besluiten een arbeidsovereenkomst aan te gaan met een looptijd die langer is dan tot en met het einde van het daaropvolgende Seizoen.

De Amateur Voetbalspeelster is niet verplicht het aanbod tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst te aanvaarden. Het aanbod vervalt van rechtswege indien het niet binnen veertien (14) dagen na de datum van het aanbod door de Amateur Voetbalspeelster schriftelijk is aanvaard. Indien het aanbod niet (tijdig) wordt aanvaard, is de Werkgever op grond van de in dit artikellid genoemde criteria niet gehouden om binnen hetzelfde Seizoen opnieuw een aanbod tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst te doen. Indien de Amateur Voetbalspeelster in het daaropvolgende Seizoen nog steeds als Amateur Voetbalspeelster actief is bij de Werkgever en in dat Seizoen opnieuw voldoet aan de in dit artikellid opgenomen criteria, ontstaat voor de Werkgever opnieuw de verplichting om een aanbod tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst te doen.

De verplichting van de Werkgever tot het aanbieden van een arbeidsovereenkomst en, in geval van aanvaarding, tot betaling van loon heeft geen terugwerkende kracht en gaat in op de dag na het spelen van de laatste Officiële Wedstrijd waarmee wordt voldaan aan het toepasselijke criterium (dus na 11 respectievelijk 8 Officiële Wedstrijden).

Onder **Officiële Wedstrijden** wordt in dit artikellid verstaan: bindende wedstrijden van het eerste elftal van de Werkgever in het kader van de hoogste KNVB-competitie, zijnde de Vrouwen Eredivisie.

4. Het Maandinkomen zal uiterlijk 10 dagen na het einde van de Maand aan de Werknemer worden uitbetaald.

ARTIKEL 9

VAKANTIEBIJSLAG

1. De Werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8 procent over haar Jaarinkomen zulks met een maximum van 8 procent over 3 maal het volledig wettelijk minimumloon op jaarbasis (voor 21 jaar en ouder), zoals dat op basis

van de WML jaarlijks wordt vastgesteld en welke dient te worden uitbetaald met het inkomen van de Maand mei.

2. Indien de Werknemer een Jaarsalaris verdient van minimaal driemaal het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA, wordt de vakantiebijslag geacht reeds te zijn inbegrepen bij het Jaarsalaris. De Werknemer zal alsdan aldus geen separate aanspraak kunnen maken op vakantiebijslag.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 9

Onder volledig wettelijk minimumuurloon wordt in artikel 9 verstaan het wettelijk minimumuurloon zoals dat op basis van de WML wordt vastgesteld voor werknemers van 21 jaar en ouder op 1 januari direct voorafgaand aan de desbetreffende Maand mei.

ARTIKEL 10

GEOORLOOFD VERZUIM

1. De Werknemer behoudt aanspraak op het voor het tijdvak overeengekomen salaris in de volgende gevallen en voor de respectievelijk bij elk van deze gevallen bepaalde termijnen van verlof waarin zij de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten, mits zij waar mogelijk tenminste één dag van tevoren, of zoveel eerder als mogelijk, en onder overlegging van bewijsstukken aan de Werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennisgeeft 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 Echtgenoot, 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 Echtgenoot, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters van de Werknemer;
 - c. gedurende een dag bij ondertrouw van de Werknemer zelf en gedurende twee achtereenvolgende dagen bij haar huwelijk;
 - d. gedurende een dag bij huwelijk een harer kinderen, pleegkinderen, broers en zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - e. gedurende een dag bij verhuizing van de Werknemer;
 - f. gedurende een dag bij bevalling van de Echtgenote;

- 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 haar schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is haar werkzaamheden te verrichten, mits deze vervulling niet in haar vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding van inkomensderving, welke zij van derden zou kunnen ontvangen.

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 (op fulltime basis).
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 lid 4 van dit artikel.
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 verwerft geen vakantiedagen over de tijd gedurende welke zij wegens het niet verrichten van haar werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld inkomen heeft.
6. Van de in lid 2 genoemde vakantiedagen zullen als regel minstens drie weken als aaneengesloten vakantie worden verleend.
7. 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 die zij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de Werkgever haar krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.
8. Bij het tussentijds beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de Werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de haar nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
9. Indien de Werknemer de haar toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal

haar voor elke niet genoten dag een bedrag evenredig aan de hoogte van een dag salaris worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het Maandsalaris verrekend.

10. De Werkgever reikt de Werknemer bij het einde van de dienstbetrekking op haar verzoek een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris die de Werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
11. De vakantiedagen als genoemd in lid 2 van dit artikel zullen door Werknemer slechts worden genoten in de zogeheten winter-, dan wel zomerstop.

ARTIKEL 12

ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid dient de Werknemer dit op de eerste ziektedag vóór 08:30 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 het UWV en/of de Arbodienst.
3. Indien de Werknemer geblesseerd is, moet zij zich laten behandelen door de clubarts van de Werkgever 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. Voor het gebruik van een fysiotherapeut zal de eigen ziektekostenverzekering worden aangesproken tot een maximum van het in de verzekering genoemde aantal. Behandelingen boven dit maximale aantal worden vergoed door Werkgever.
4. De Werknemer kan aanvullend gebruik maken van een eigen fysiotherapeut, maar dit moet wel in overleg en afstemming met de Werkgever gebeuren alvorens de Werknemer hiertoe overgaat. De kosten van deze eigen fysiotherapeut zijn – tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen – voor rekening van de Werknemer. Ook moet de Werknemer de Werkgever structureel op de hoogte houden tijdens het revalidatietraject.
5. 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. Indien in de bedoelde periode van 52 weken de arbeidsovereenkomst eindigt, eindigt per datum van deze beëindiging tevens voornoemde verplichting tot doorbetaling.

6. De Werkgever zal bij ziekte die voortduurt na verloop van de in lid 4 van dit artikel bedoelde periode van 52 weken, 100% van het in artikel 1 lid 5 genoemde 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, dan wel vergelijkbare wetgeving ter zake 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 in artikel 1 lid 5 genoemde Maandsalaris van Werknemer. Indien in de in lid 4 en 5 bedoelde periode van tezamen 104 weken de arbeidsovereenkomst eindigt, eindigt per datum van deze beëindiging tevens voornoemde verplichting tot doorbetaling.
7. De Werkgever zal bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid die voortduurt na verloop van de in lid 4 en 5 bedoelde periode van tezamen 104 weken, 100% van het in artikel 1 lid 5 genoemde Maandsalaris aan de Werknemer doorbetalen tot aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst.
8. Op de doorbetalingsverplichting van de Werkgever worden wettelijke uitkeringen waarop de Werknemer recht heeft in mindering gebracht.
9. De in lid 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde bovenwettelijke suppleties behoeven door de Werkgever niet te worden uitbetaald:
 - a. indien de Werknemer bij haar indiensttreding opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen over haar 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.
10. 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 13

BIJDRAGE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING EN VERGOEDING EIGEN RISICO

1. De Werkgever verplicht zich een maandelijks bedrag van € 21,- bruto aan de Werknemer te restitueren indien de Werknemer een aanvullend pakket op de basisziektekostenverzekering afsluit. Deze bijdrage zal alsdan separaat op de loonstrook worden opgenomen. Voor AZ en Toetreders geldt dat deze verplichting pas ontstaat vanaf het tweede CAO-jaar gerekend vanaf deelname aan de CAO door AZ en de desbetreffende Toetreder, doch staat het hen vanzelfsprekend vrij om dit vanaf het eerste deelnamejaar toe te kennen aan hun Werknemers.

2. Alle zorgkosten die gemaakt worden en toegerekend worden aan de zorgverzekering (in de vorm van eigen risico) van de Werknemer dienen door de Werknemer voldaan te worden. Indien de Werknemer in het kader van haar werkzaamheden bij de Werkgever geblesseerd raakt en dientengevolge voor de specialistische medische behandeling het eigen risico van de ziektekostenverzekering moet worden aangesproken, dan wordt aan de Werknemer werkzaam bij Ajax, FC Twente, Feyenoord en PSV vergoed het bedrag dat de Werknemer als eigen risico heeft moeten betalen tot een maximum van het minimale wettelijk eigen risico (over 2026: € 385,-). Eventuele aanvullende kosten die vervolgens niet gedekt worden de (aanvullende) ziektekostenverzekering zijn voor rekening van de Werknemer. Voor AZ en Toetreders geldt de hiervoor genoemde vergoeding van eigen risico enkel op basis van vrijwilligheid c.q. indien het schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen, welke vrijwilligheid in ieder geval geldt gedurende de gehele looptijd van de CAO.

ARTIKEL 14

ZWANGERSCHAP EN PARTNERVERLOF

1. In geval van zwangerschap van de Werknemer betaalt de Werkgever gedurende de wettelijk voorziene verlofperiode van 16 weken aan de Werknemer 100% van het genoemde Maandsalaris. Het voorgaande geldt eveneens indien de Werknemer, als gevolg van haar zwangerschap, buiten voornoemde verlofperiode van 16 weken niet in staat is om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. De Werkgever en de Werknemer maken in goed onderling overleg afspraken over de invulling van de periode tot aan het zwangerschapsverlof en na het bevallingsverlof, zo mogelijk ook over het verrichten van vervangende en alternatieve werkzaamheden.
2. Voor de verlofmogelijkheden voor de Werknemer die als partner moeder is geworden, wordt aangesloten bij de wettelijke regeling zoals opgenomen in de Wet arbeid en zorg (partnerverlof en aanvullend partnerverlof, ook wel geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof). Onder “partner” wordt, kort gezegd, verstaan: degene waarmee de Werknemer is getrouwd, een geregistreerd partnerschap heeft of een samenlevingscontract heeft. Bij kort verzuim treden de Werknemer en de Werkgever in overleg.

ARTIKEL 15

COLLECTIEVE VERZEKERINGEN

1. De Werkgever is verplicht de collectieve **ongevallenverzekering** ten behoeve van haar Werknemers af te sluiten, waarvan het standaardpakket een dekking biedt van minimaal € 175.000, - bij blijvende invaliditeit. De Werknemer is verplicht hieraan deel te nemen en de premie van de ongevallenverzekering komt voor rekening van de Werknemer.
2. De Werknemer heeft de mogelijkheid om, naar eigen keuze, gebruik te maken van de beschikbaar gestelde collectieve **overlijdensrisicoverzekering**. Deze verzekering geschiedt dus op basis van vrijwilligheid en is als uitbreiding van de collectieve ongevallenverzekering zoals genoemd in lid 1 van dit artikel. De premie van de overlijdensrisicoverzekering komt voor rekening van de Werknemer.
3. De Werkgever heeft de mogelijkheid om, naar eigen keuze, ten behoeve van haar Werknemers gebruik te maken van de collectieve **revalidatieverzekering**. De inzet van deze verzekering geschiedt dus op basis van vrijwilligheid. De verzekering biedt, afhankelijk van de verschuldigde premie, een dekking van maximaal € 5.000, € 7.500 dan wel € 10.000 per claim en per Seizoen bij revalidatie. De premie van de collectieve revalidatieverzekering komt voor rekening van de Werkgever.
4. De in lid 2 en lid 3 genoemde verzekeringen hebben een uitsluitend vrijwillig karakter. Noch de Werkgever noch de Werknemer is gehouden tot het aangaan, voortzetten of verlengen van deze verzekeringen. Het gebruikmaken van een van deze verzekeringen in enig Seizoen of jaar leidt niet tot een verplichting tot voortzetting daarvan in een daaropvolgend Seizoen of jaar en doet geen verworven recht, gerechtvaardigde verwachting of andere aanspraak ontstaan jegens de andere Partij, waaronder begrepen een aanspraak op continuering, compensatie, schadevergoeding of een vervangende voorziening.

ARTIKEL 16

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien een Werknemer overlijdt, zal aan haar nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gebaseerd op het gemiddeld bruto Maandinkomen van de laatste vier Maanden, over het resterend deel van de Maand 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 voetbalster/contractspeelster toekomt ingevolge sociale wetgeving.

2. Onder nagelaten betrekkingen als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden verstaan:
 - a. de Echtgenoot van de Werknemer van wie zij 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 17

OPLEIDING EN MAATSCHAPPELIJKE BEGELEIDING

Werkgever zal naar haar genoegzaam oordeel de activiteiten ter voorbereiding van de Werknemers op een toekomstige maatschappelijke carrière bevorderen.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 17

Het in dit artikel bepaalde betekent dat Werkgever Werknemer in de gelegenheid zal stellen om tijd vrij te maken en om deel te nemen aan opleidingen, eventueel onder de bij Werkgever geldende studieregeling.

ARTIKEL 18

SPEELSTERSRAAD

1. De Werknemers van Werkgever zijn gerechtigd een Speelstersraad bij de Werkgever in te stellen. Partijen streven er naar een standaardregeling voor de Speelstersraad op te stellen en als bijlage te voegen bij deze CAO. De taken en bevoegdheden van de Speelstersraad bij de Werkgever zullen tussen de Werkgever en de Speelstersraad worden overeengekomen zulks met inachtneming van de regeling die is opgenomen in de standaardregeling als bedoeld in de vorige volzin van dit artikel indien Partijen daaromtrent overeenstemming hebben bereikt.
2. Tot het moment waarop de in lid 1 bedoelde standaardregeling is vastgesteld en in werking is getreden, blijven de bij de Werkgever geldende reglementen en afspraken inzake de Speelstersraad onverkort van kracht.

ARTIKEL 19

REISKOSTEN

1. De Werknemer heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten, die voortvloeien uit het verrichten van haar werkzaamheden, conform de bij Werkgever van toepassing zijnde regeling.
2. De Werknemer heeft recht op een vergoeding van de daadwerkelijk door haar zelfgemaakte kosten voor het woon-werkverkeer overeenkomstig de geldende fiscale wet- en regelgeving, met dien verstande dat de vergoeding wordt gemaximeerd op een reisafstand van maximaal 80 kilometer per werkdag (zijnde 40 kilometer per enkele reis).
3. Indien de Werknemer gebruik maakt van een leaseauto inclusief een tankpas, vervalt een eventuele vergoeding betreffende woon-werkverkeer als bedoeld in lid 2 van dit artikel.

ARTIKEL 20

DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Met inachtneming van de wettelijke bepalingen kan de Werkgever tegen de Werknemer, die haar verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt, disciplinaire maatregelen nemen.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 20

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 boetes 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 boete 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 21

PENSIOENREGELING EN CFK OVERBRUGGINGSREGELING

1. De Werkgever zal de Werknemer die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt, in de gelegenheid stellen om deel te nemen aan de aldan bij Werkgever (al dan niet voor haar regulier (kantoor)personeel) geldende pensioenregeling.
2. Werkgever en Werknemer zullen onderling bespreken door wie en hoe de betaling van de premie betreffende de pensioenregeling zal geschieden.
3. De bepaling c.q. het eventueel deelnemen aan de pensioenregeling geldt vanaf de tussen de Werkgever en de Werknemer overeen te komen ingangsdatum en heeft derhalve geen terugwerkende kracht.
4. Voor zover dit voortvloeit uit de CFK-regelgeving, kent de Werkgever aan de Werknemer een aanspraak toe op een overbruggingsuitkering als bedoeld in de statuten en het reglement van de Stichting “Contractspelersfonds KNVB”, statutair gevestigd te Zeist, zulks onder de voorwaarden als vermeld in genoemd reglement. Indien de Werknemer in aanmerking komt voor en gebruik maakt van de in het voornoemde reglement genoemde dispensatieregeling, vervalt de verplichting van de Werkgever als bedoeld in dit artikel.

ARTIKEL 22

UITLENEN

1. Het uitlenen van de Werknemer aan een andere werkgever/voetbalvereniging is alleen mogelijk indien de 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. Van het bepaalde in lid 2 van dit artikel kan schriftelijk door de Werkgever en de Werknemer worden afgeweken, met dien verstande dat de Werknemer en de Werkgever kunnen besluiten hun arbeidsovereenkomst tijdelijk op te schorten. Alsdan geldt echter nadrukkelijk dat de inlenende werkgever/betaaldvoetbalorganisatie verantwoordelijk is voor de in artikel 6 lid 5 genoemde mededeling en aanzegging.
4. Indien de Werknemer voor de periode van uitlenen, aanvullende vergoedingen met de inlenende werkgever/betaaldvoetbalorganisatie overeenkomt, ontheft die overeenstemming de uitlenende Werkgever niet van haar verplichtingen jegens de Werknemer, tenzij anders overeengekomen.
5. De inlenende werkgever/betaaldvoetbalorganisatie dient de uitlenende Werkgever te vrijwaren van aansprakelijkheid in gevolge artikel 7:658 BW.
6. De uitlenende Werkgever sluit tenminste de gebruikelijke verzekeringen, die noodzakelijk zijn om alle risico's die de Werknemer bij de inlenende werkgever/voetbalvereniging loopt, te verzekeren.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 22 LID 6

Indien er sprake is van een uitleen middels een opschorting van het dienstverband bij de uitlenende partij als beschreven in lid 3, komt de in lid 6 genoemde verplichting aldus te liggen bij de nieuwe inlenende (tijdelijke) werkgever/betaaldvoetbalorganisatie.

ARTIKEL 23

GUNSTIGER BEPALINGEN

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

ARTIKEL 24

INWERKINGTREDING, HEROPENEN CAO-ONDERHANDELINGEN, DOORWERKING, NAWERKING EN EINDE VAN DE CAO

1. De CAO treedt in werking per 1 juli 2026 en eindigt op 30 juni 2029 van rechtswege.
2. Partijen hebben het recht om gedurende de looptijd van de CAO de onderhandelingen over de lopende CAO te heropenen indien maatschappelijke omstandigheden daartoe aanleiding geven. Tevens komen Partijen overeen de onderhandelingen te heropenen indien de huidige Nederlandse competitiestructuur (vanuit de KNVB) en/of de KNVB-licentievooraanwaarden wordt/worden gewijzigd en aanpassing van de CAO dientengevolge noodzakelijk blijkt of door (één van) Partijen wordt geacht.
3. Op arbeidsovereenkomsten tussen Werkgever en Werknemers die worden gesloten binnen een jaar na expiratie van de CAO zijn de bepalingen van de CAO nog van toepassing, tenzij aansluitend op de 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. Het voorgaande is niet van toepassing op Werkgevers die voorafgaand aan de expiratie van de CAO rechtsgeldig zijn uitgetreden overeenkomstig artikel 26.
4. Op arbeidsovereenkomsten tussen Werkgever en Werknemers gesloten gedurende de looptijd van de CAO blijven de bepalingen van de CAO ook na expiratie van de CAO van toepassing.
5. Op arbeidsovereenkomsten gesloten gedurende een jaar na expiratie van de CAO blijven de bepalingen van de CAO tot 1 juli 2030 van toepassing. Dit lid is niet van toepassing op Werkgevers die voorafgaand aan de expiratie van de CAO rechtsgeldig zijn uitgetreden overeenkomstig artikel 26.

ARTIKEL 25

WERKGEVERSBIJDRAGE

1. De Werkgevers zullen aan ProProf en VVCS gezamenlijk, ten behoeve van vakbondswerk in de bedrijfstak, een bijdrage verschaffen van ten minste het Garantiebedrag (€ 77.000 per Seizoen). Indien een Bestaande club niet toetreedt c.q. gebruik maakt van de uittredingsmogelijkheid zoals genoemd in artikel 26 van de CAO, wordt het Garantiebedrag verminderd met € 7.000 per seizoen per niet-toetredende/uitgetredende Bestaande club.

2. Bovenop het Garantiebedrag hebben ProProf en VVCS recht op een aanvullend bedrag ad € 3.000 per Seizoen per Toetreder. Dit aanvullende bedrag vervalt indien en voor zover een Toetreder op enig moment uittreedt conform de in de CAO opgenomen uittredingsregeling.
3. De werkgeversbijdrage dient ieder jaar uiterlijk in de eerste week van januari in twee gelijke delen aan ProProf en VVCS betaald te zijn.
4. Tussen Bestaande clubs en Toetreders vindt een interne herverdeling van de totaal verschuldigde werkgeversbijdrage plaats.
5. De betaling van de werkgeversbijdrage aan ProProf en VVCS zal geschieden via de FBO.

ARTIKEL 26

TOE- EN UITTREDINGSREGELING

Toetreding

1. Tot de CAO kunnen uitsluitend toetreden betaaldvoetbalorganisaties (BVO's) die actief zijn binnen het betaald vrouwenvoetbal in Nederland (Vrouwen Eredivisie, Vrouwen Eerste Divisie en Vrouwen Tweede Divisie).
2. Toetreding geschiedt op vrijwillige basis en uitsluitend indien en voor zover volledig wordt voldaan aan alle bepalingen van de CAO, derhalve ongeacht of de BVO al dan niet gehouden is aan de KNVB-licentievoorwaarden.
3. Toetreding vindt telkens en uitsluitend plaats per 1 juli van het Seizoen. Toetreding is slechts geldig indien de desbetreffende BVO, de CAO-Partijen en werkgeversorganisatie FBO schriftelijk in kennis stelt uiterlijk:
 - op 1 juli 2026 voor toetreding per 1 juli 2026;
 - op 1 juni 2027 voor toetreding per 1 juli 2027;
 - op 1 juni 2028 voor toetreding per 1 juli 2028.Indien een kennisgeving niet tijdig is gedaan, kunnen CAO-Partijen besluiten alsnog toetreding per het eerstvolgende passende moment toe te staan.
4. BVO's geven CAO-Partijen en werkgeversorganisatie FBO uiterlijk in de Maanden april en mei voorafgaand aan het beoogde toetredingsmoment inzicht in hun voornemen om al dan niet toe te treden.
5. Een Toetreder wordt aangemerkt als "Toetreder" voor een periode van maximaal 3 jaren, te rekenen vanaf het moment van toetreding, doch nimmer langer dan de resterende duur van de CAO. De toetrederstatus eindigt van rechtswege bij het einde van de looptijd van de CAO en gaat niet over naar een opvolgende CAO, tenzij Partijen uitdrukkelijk anders overeenkomen.

Uittreding

6. Uittreding uit de CAO is uitsluitend mogelijk indien een Werkgever gedurende de looptijd van de CAO degradeert van de Vrouwen Eredivisie naar de Vrouwen Eerste Divisie. Deze uittredingsmogelijkheid geldt:
 - ongeacht het niveau waarop de Werkgever tot de CAO is toegetreden; en
 - mede voor Werkgevers die na toetreding zijn gepromoveerd naar de Vrouwen Eredivisie en vervolgens degraderen naar de Vrouwen Eerste Divisie.
7. Geen recht op uittreding bestaat voor:
 - Werkgevers die de Vrouwen Eredivisie niet hebben bereikt; en
 - Werkgevers die degraderen naar de Vrouwen Tweede Divisie.
8. Uittreding is een recht en geen verplichting. CAO-Partijen stimuleren Werkgevers om ook na degradatie gebonden te blijven aan de CAO in het belang van de continuïteit van de arbeidsvoorwaarden.
9. Uittreding vindt plaats per 30 juni van het betreffende Seizoen. Uittreding is slechts geldig indien de desbetreffende Werkgever CAO-Partijen en werkgeversorganisatie FBO schriftelijk in kennis stelt uiterlijk:
 - uiterlijk op 1 juni van het betreffende Seizoen; of
 - indien de voor promotie of degradatie beslissende wedstrijd later plaatsvindt: uiterlijk binnen twee werkdagen na de datum van die wedstrijd.
10. Werkgevers geven CAO-Partijen en werkgeversorganisatie FBO uiterlijk in de Maanden april en mei voorafgaand aan het moment van uittreding inzicht in hun voornemen om al dan niet uit te treden.
11. Ingeval van uittreding worden doorlopende arbeidsovereenkomsten – zijnde arbeidsovereenkomsten die vóór het moment van uittreding zijn overeengekomen – gerespecteerd en blijven de arbeidsvoorwaarden uit de CAO op deze arbeidsovereenkomsten van toepassing gedurende de resterende looptijd daarvan, overeenkomstig artikel 24 lid 4. De Werkgever is vanaf het moment van uittreding niet langer gebonden aan de bepalingen van de CAO, anders dan voor zover dit voortvloeit uit de in de vorige volzin bedoelde arbeidsovereenkomsten, zodat voor het overige geen nawerking van de CAO geldt ten aanzien van de Werkgever.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 26 LID 6 EN 7:

Gelet op het huidige competitieformat kan in theorie maximaal één Werkgever per Seizoen als CAO-Partij uittreden. Uittreding is slechts in beperkte mate mogelijk. Een Werkgever kan uitsluitend gebruikmaken van de uittredingsmogelijkheid indien zij, op enig moment tijdens de looptijd van de CAO, degradeert van de Vrouwen Eredivisie naar de Vrouwen Eerste Divisie. Dit geldt ongeacht het niveau waarop de Werkgever bij toetreding tot de CAO actief was. Een Werkgever die is toegetreden terwijl zij actief was in de Vrouwen

Eerste Divisie of de Vrouwen Tweede Divisie, kan derhalve eveneens een beroep doen op deze uittredingsmogelijkheid, mits zij eerst naar de Vrouwen Eredivisie is gepromoveerd en vervolgens naar de Vrouwen Eerste Divisie degradeert. Werkgevers die de Vrouwen Eredivisie nooit hebben bereikt, alsmede Werkgevers die degraderen naar de Vrouwen Tweede Divisie, kunnen geen beroep doen op deze uittredingsmogelijkheid.

Aldus overeengekomen en getekend op juli 2026 te Hoofddorp:

Ajax

AZ

Feyenoord

PSV

FC Twente

HERA United

ProProf

VVCS

(SEMI-)BRANCHE-CAO VROUWELIJKE CONTRACTSPEELSTERS BETAALD VOETBAL NEDERLAND

Onderhavige CAO is tot stand gekomen door samenwerking tussen de deelnemende clubs, vertegenwoordigd door werkgeversorganisatie Federatie van Betaald voetbal Organisaties (FBO), en de spelersvakbonden VVCS en ProProf.

