

Collectieve Arbeidsovereenkomst Sportverenigingen



01-06-2010 t/m 31-12-2012

Collectieve Arbeidsovereenkomst Sportverenigingen

01-06-2010 t/m 31-12-2012

Aldus overeengekomen op 22-06-2011 te Utrecht:

Partijen ter ene zijde

Stichting Huis voor de sport Groningen,
Stichting Sporttechnisch Kader Friesland,
Stichting Sporttechnisch Kader Drenthe,
Stichting Sportservice Noord-Holland,
Stichting Sportservice Noord Brabant,

Partij ter andere zijde

FNV Sport te Utrecht

Inhoudsopgave Collectieve Arbeidsovereenkomst Sportverenigingen

01-06-2010 t/m 31-12-2012

Inhoud

Preambule	1
Pensioenregeling _____	1
Arbeid en gezondheid _____	1
Collectieve Arbeidsovereenkomst Sportverenigingen	3
Hoofdstuk I: Partijen	3
Hoofdstuk II: Werkingsfeer en definities	3
Artikel 1 Definities _____	4
Artikel 2 Verplichtingen van partijen _____	4
Hoofdstuk III: Arbeidscontract	4
Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever _____	4
Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer _____	5
Artikel 5 Indiensttreding en ontslag _____	5
Artikel 6 Nevenwerkzaamheden _____	6
Artikel 7 Arbeidsduur en werkzaamheden _____	6
Artikel 8 Seksuele intimidatie _____	6
Artikel 9 Scholing _____	7
Hoofdstuk IV: Inkomen, verlof en vergoedingen	7
Artikel 10 Functiegroepen en functieniveaus.....	7
/ Toepassing van de salarisschalen.....	7
Algemeen _____	7
Artikel 11 Salarissen _____	7
Artikel 12 Regeling Overuren en meeruren _____	7
Artikel 13 Feestdagen _____	8
Artikel 14 Arbeidsongeschiktheid _____	8
Artikel 15 Bijzonder Verlof _____	8
Artikel 15A calamiteiten en zorgverlof _____	9
Artikel 16 Vakantie _____	9
Artikel 17 Vakantietoeslag _____	10
Artikel 18 Kinderopvang _____	10
Artikel 19 Reiskostenvergoeding _____	10
Artikel 20 Verhuiskostenvergoeding _____	10
Artikel 21 Uitkering bij dienstjubileum _____	10
Artikel 22 Tegemoetkoming ziektekosten _____	11
Artikel 23 Uitkering bij overlijden _____	11
Artikel 24 Spaarloon _____	11
Artikel 25 Compensatieregeling _____	11
Hoofdstuk V: Arbeidsverhoudingen	11
Artikel 26 Vaste Commissie _____	11
Artikel 27 Reorganisaties _____	11
Artikel 28 Werkgeversbijdrage _____	11
Artikel 29 Schorsing en op non-actiefstelling _____	11
Artikel 30.Regeling vakbondscontributie _____	12
Hoofdstuk VI: Slotbepalingen	12
Artikel 31 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst _____	12
BIJLAGE I: Werkgeversaansprakelijkheid voor schade _____	14
BIJLAGE II: Salarisschalen _____	14
Salarisschalen per 1 januari 2011 _____	14
Salarisschalen per 1 september 2011 _____	14
Salarisschalen per 1 september 2012 _____	14
PROTOCOL A: afspraken ter zake het functiewaarderingssysteem	15
PROTOCOL B: Statuut Commissie van Beroep _____	16
PROTOCOL C: onderhoudsprocedure _____	18
PROTOCOL D: afspraken cao 2010 – 2012 _____	19

Preambule

Collectieve

Arbeidsovereenkomst

Sportverenigingen

01-06-2010 t/m 31-12-2012

Algemeen

Tot 1 april 1999 zijn de Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS) én de formeel werkgevers (zie definitie, artikel 1a.) het oneens geweest over de interpretatie van de werknemersorganisatie, FNV Sport, voorheen BWS, dat vanwege het WOS lidmaatschap van de formeel werkgevers óók de werknemers, die feitelijk werkzaam waren bij de lokale sportorganisaties en waarvan het formele werkgeverschap door de materieel werkgever (de lokale sportorganisatie) aan de formeel werkgever werd overgedragen, onder de werkingssfeer van de CAO voor de Sport vielen.

De WOS is toen, namens de formeel werkgevers, in een principe afspraak met FNV Sport, voorheen BWS, overeengekomen dat bedoelde werknemers vanaf 1 april 1999 onder de werkingssfeer van de CAO voor de SPORT 1999/2000 zouden vallen, onder voorwaarde dat gedurende de looptijd van deze CAO de formeel werkgevers gedispenseerd zijn om de CAO voor de Sport toe te passen.

Vervolgens zijn tijdens de onderhandelingen voor de CAO voor de SPORT 2000/2001 én 2001/2002 een aantal definitieve afspraken gemaakt, maar voor een aantal is de dispensatie gehandhaafd. De WOS voerde namens de formele werkgevers, inmiddels de collectieve leden van de WOS, de onderhandelingen met de werknemersorganisaties.

Het onderhandelingsresultaat van de CAO voor de SPORT 2002/2003 is, slechts met betrekking tot de pensioenafspraken voor bedoelde werknemers, door de collectieve leden afgewezen. Samenhangend daarmee hebben de formeel werkgevers eveneens het collectief lidmaatschap van de WOS opgezegd, mede op advies van de WOS zelf. Na verloop van enige maanden én na enkele verkennende gesprekken, heeft een afvaardiging van uitsluitend de formeel werkgevers, met FNV Sport de onderhandelingen opnieuw gestart. Voor beide sociale partners gold, dat op redelijk korte termijn een eigen en volwaardige CAO tot stand gebracht zou kunnen worden. Op 10 oktober 2003 hebben sociale partners een Principe akkoord bereikt over de CAO voor Sportverenigingen, ingaande 1 juli 2003. Deze CAO regelt de rechtspositie voor alle werknemers, die werkzaam zijn bij een lokale sportorganisatie én waarbij het formele werkgeverschap door de materieel werkgever (de lokale sportorganisatie) is overgedragen aan de formeel werkgever.

Met de totstandkoming van deze CAO voor Sportverenigingen, is de relatie met de CAO voor de Sport, in casu de Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS), per 1 juli 2003 beëindigd. Elke verwijzing in de CAO voor de Sport naar de rechtspositie van de bedoelde werknemers is hierdoor van enige rechtskracht ontdaan, waaronder ook de algehele verplichtstelling Pensioenregeling PGGM.

Pensioenregeling

In 2008 is intensief overleg gevoerd met het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (voorheen PGGM) nadat gebleken was dat PFZW bereid was haar Pensioenregeling beschikbaar te stellen voor de gehele sportsector. Die gesprekken zijn constructief gebleken en hebben geleid tot de ontwikkeling van een, voor de pensioenwereld uniek, "Ingroeimodel" dat volledig rekening houdt met de belangen van zowel de (materieel) werkgever als de werknemer. Het model heeft de instemming van sociale partners.

Om louter praktische redenen heeft PFZW echter moeten besluiten de implementatie van het ingroeimodel voorlopig op te schorten. In mei 2009 heeft het bestuur van het Pensioenfonds besloten om de beoogde implementatie van het ingroeimodel per januari 2011 mogelijk te maken.

Met betrekking tot de door sociale partners zo gewenste ontwikkeling van een Pensioenregeling wensen sociale partners nadrukkelijk vast te leggen, dat de afspraken die in dit kader reeds zijn gemaakt, zullen worden gehandhaafd. Deze, nog nader uit te werken, afspraken zullen dan ook onderdeel gaan uitmaken van de CAO voor Sportvereniging per 1 juni 2010.

Arbeid en gezondheid

CAO-partijen zijn overeengekomen dat de werkgeversverplichtingen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en verzuimbeleid bijzondere aandacht verdienen. In dat kader zijn een aantal afspraken gemaakt die er toe moeten leiden, dat enerzijds de wettelijke richtlijnen optimaal worden nagekomen en anderzijds arbeidsongeschiktheid tot het uiterste wordt beperkt en de beschikbare re-integratiemogelijkheden maximaal worden benut.

CAO partijen realiseren zich dat de materieel werkgevers een cruciale rol spelen; partijen spreken derhalve dan ook af dat ten behoeve van de noodzakelijke implementatie van de ARBO wetgeving binnen de sportverenigingen, in het bijzonder de Risico Inventarisatie en Evaluatie, gezamenlijk de volgende inspanningen zullen worden geleverd.

1. Preventie

- a. In een Risico-inventarisatie en Evaluatie zal de materieel werkgever vastleggen welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. De CAO-partijen bevelen aan bedoelde risico's vast te leggen in de door hen vastgestelde branchespecifieke Risico-inventarisatie en Evaluatie.
- b. In een Plan van Aanpak, welke deel uitmaakt van de Risico-inventarisatie en Evaluatie, zal door de materieel werkgever aangegeven worden welke maatregelen genomen zullen worden in verband met de bedoelde risico's en de samenhang daartussen. Over de uitvoering van het Plan van Aanpak zal jaarlijks gerapporteerd aan de Algemene Ledenvergadering van de materieel werkgever.

- c. De materieel werkgever zal via de formeel werkgever een spreekuur van de Arbodienst aanbieden waarvan werknemers gebruik kunnen maken bij (arbeidsgerelateerde) gezondheidsklachten die niet direct tot ziekteverzuim leiden.

2. Verzuimbegeleiding

- a. In geval van arbeidsongeschiktheid en indien langdurig ziekteverzuim wordt verwacht, zal de formeel werkgever, in en ná overleg met de materieel werkgever, er voor zorg dragen dat er een gesprek tussen de ARBO -arts en de betrokken werknemer plaatsvindt.
- b. De formeel werkgever zal de ziekteverzuimvoorschriften aan alle werknemers bekendmaken. Deze ziekteverzuimvoorschriften (en eventuele wijzigingen daarin) worden vastgesteld door de CAO partijen.

3. Re-integratie

- a. Tijdens het re-integratie proces van de werknemer is de materieel werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie, ook als dat technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie vereist. Wettelijke mogelijkheden zullen daarbij maximaal worden benut. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de materieel werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen de organisatie.
- b. Indien de materieel werkgever aannemelijk kan maken waarom er geen andere functie voor de betrokken werknemer in aanmerking komt, of een geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken en/of aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen, zal het door de materieel en formeel werkgever en werknemer op te stellen plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten de organisatie van de materieel werkgever, maar beperkt tot de organisaties van de materieel werkgevers waarmee de formeel werkgever een overeenkomst heeft.
- c. Indien tewerkstelling in een passende functie (intern of elders) her-, om- of bijscholing vereist, zal de formeel werkgever in overleg met de materieel werkgever én de werknemer een bijscholingsplan maken. Eventuele scholing vindt plaats in werktijd en op kosten van de materieel werkgever, voor zover de werknemer én méér dan de helft van zijn inkomen uit de sport genereert én de daaruit gegenereerde inkomsten minimaal gelijk is aan het bijstandsniveau.

4. Wet WIA

- a. Indien naar het oordeel van het CWI/UWV is voldaan aan hetgeen van de formeel werkgever in dit kader wordt verwacht, mag de formeel werkgever, ná de termijn waarover de formeel werkgever op grond van 7:629 BW verplicht is loon door te betalen (104 weken) en ná toestemming van het CWI, de arbeidsovereenkomst beëindigen.

Collectieve Arbeidsovereenkomst Sportverenigingen

(inclusief pensioenregeling volgens instapmodel)

01-06-2010 t/m 31-12-2012

Hoofdstuk I: Partijen

Tussen de ondergetekenden:

Stichting Huis voor de Sport Groningen,
Stichting Sporttechnisch Kader Friesland,
Stichting Sporttechnisch Kader Drenthe,
Stichting Sportservice Noord-Holland,
Stichting Sportservice Noord Brabant,
elk als partij ter ene zijde

en FNV Sport te Utrecht,
als partij ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Hoofdstuk II: Werkingsfeer en definities

- De in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden dienen door de afzonderlijke werkgevers te worden toegepast op de bij hen in dienst zijnde werknemers, voorzover die werknemers voldoen aan de in artikel 1, sub e genoemde definitie.
- De in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden zijn bindend voor partijen in die voege dat betere arbeidsvoorwaarden tussen afzonderlijke werkgever en werknemer mogen worden overeengekomen. De bij de CAO betrokken werknemersorganisatie zal niet bij afzonderlijke werkgevers betere voorwaarden in het kader van deze CAO trachten te bewerkstelligen.
- Bij een werkgever toegepaste regelingen, die in voor de werknemer gunstige zin afwijken van het overeenkomstig bepaalde in deze CAO worden door deze CAO niet aangetast, mits de werknemer vóór 1 juli 2003 recht had op deze betere regeling.
- Voor werknemers die op of na 1 juli 2003 in dienst treden van de werkgever, is de werkgever niet verplicht de gunstiger regeling(en) als vorenbedoeld toe te passen.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Formeel werkgever : De Stichtingen Technische Sportleiding Groningen, Sporttechnisch Kader Friesland, Sporttechnisch Kader Drenthe ,Sportservice Noord-Holland en Sportservice Noord-Brabant. Daar, waar in deze CAO gesproken wordt over de werkgever, worden zowel formeel als materieel werkgever bedoeld, tenzij in het betreffend artikel één van beide expliciet wordt genoemd of uitgesloten.
- b. Formeel werkgeverschap : Toezicht houden op en uitvoering c.q. naleving van het sociaal verzekeringsrecht en de arbeidsrechtelijke afspraken tussen de lokale sportvereniging c.q. sportorganisatie en haar werknemer(s).
- c. Materiële werkgever : De lokale sportorganisatie waar de werknemer zijn feitelijke werkzaamheden verricht. De lokale sportorganisatie heeft het formele werkgeverschap uitbesteed aan één der in definitie a genoemde stichtingen.
- d. Materieel werkgeverschap : Feitelijke en inhoudelijke begeleiding van de werkzaamheden van de bij de lokale sportvereniging c.q. sportorganisatie werkzame werknemer(s). De lokale sportvereniging c.q. sportorganisatie heeft het formele werkgeverschap uitbesteed aan één van de in definitie a genoemde stichtingen. Daar, waar in deze CAO gesproken wordt over de werkgever, worden zowel formeel als materieel werkgever bedoeld, tenzij in het betreffend artikel één van beide expliciet wordt genoemd of uitgesloten.
- e. Werknemer : Iedere werknemer (m/v) die bij een lokale sportvereniging c.q. sportorganisatie zijn/haar werkzaamheden verricht.
- f. Vakvereniging : FNV – Sport.
- g. Maand : Een kalendermaand.
- h. Week : Een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.
- i. Rooster : Een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en onderbreken.
- j. Normale arbeidsduur : Gemiddeld 38 uur per week bij voltijd dienstverband op jaarbasis.
- k. Deeltijd : Van een deeltijd dienstverband is sprake wanneer het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren per week op jaarbasis minder bedraagt dan 38. Voor deeltijdwerk is deze CAO onverkort van toepassing.
- l. Overuren : De uren die de werknemer in opdracht van de materieel werkgever meer werkt dan de normale arbeidsduur van 38 uur per week.
- m. Meeruren : De uren die de deeltijdwerknemer in opdracht van de materieel werkgever meer werkt dan de met hem/haar overeengekomen arbeidsduur tot de normale arbeidsduur van 38 uur per week.
- n. Jaarsalaris Bruto salaris + vakantietoeslag per jaar, blijkend uit de verzamelloonstaat van de formeel werkgever.
- o. Maandsalaris : Bruto salaris dat conform de arbeidsovereenkomst per maand wordt verdiend.
- p. Functievollwassen leeftijd : De leeftijd van 21 waarbij voor jonger dan 21-jarigen de regeling geldt van 7,5% korting per jaar lagere leeftijd, berekend over het salaris bij 0 functie jaren van de betreffende functiegroep.
- q. Medezeggenschapsorgaan : De ondernemingsraad (OR of COR) als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden of, bij gebreke daarvan, de personeelsvertegenwoordiging (PVT) bij de materieel werkgever.
- r. W.O.R. : Wet op de Ondernemingsraden.
- s. B.W. : Burgerlijk Wetboek.
- t. Vaste Commissie : De door partijen ingestelde paritaire commissie waarvan de samenstelling en de werkwijze zijn geregeld in artikel 26 van deze CAO.
- u. Personeelsvertegenwoordiging : Als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- v. Vakantiejaar : Kalenderjaar.
- w. Echtgenoot / echtgenote, partner : Hiermede worden in deze CAO bedoeld echtgenoot/echtgenote en worden in deze CAO gelijk gesteld met "niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat, een en ander voor zover vastgelegd bij notariële akte. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien."

Artikel 2 Verplichtingen van partijen

Partijen verplichten zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar letter en geest na te komen en gedurende de duur van deze overeenkomst geen actie te zullen toepassen, toepassing daarvan te zullen bevorderen, te voeren of te steunen, ook niet van derden, welke ten doel heeft anders dan door middel van overleg wijziging te brengen in het bepaalde in deze overeenkomst, dan wel deze overeenkomst te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen in artikel 30.

Hoofdstuk III: Arbeidscontract

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is gehouden deze CAO te goeder trouw na te komen.
2. De formele werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze CAO overeengekomen bepaalde, tenzij schriftelijk voor de werknemer een gunstiger regeling is overeengekomen.
3. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van arbeidsduur, geslacht of anderszins tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.
4. Indien de CAO wordt gewijzigd zal de formele werkgever een aangepast exemplaar of de nota van wijzigingen op de CAO aan de werknemers ter beschikking stellen.
5. De materieel werkgever zal rekening houden met de taak en de positie van het medezeggenschapsorgaan overeenkomstig de Wet op de Ondernemingsraden.
6. De materieel werkgever zal een vergoeding woon-werkverkeer verlenen overeenkomstig de in artikel 19 van deze CAO opgenomen regeling.
7. De formele werkgever is gehouden de materiële werkgever te verplichten deze CAO na te leven, voor zover van toepassing.

8. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Re-integratie Arbeidsgehandicapten zal de materieel werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling waar mogelijk gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de organisatie van de materieel werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de materieel werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in zijn functie ter kennis is gekomen, waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden, dat geheimhouding noodzakelijk is.
4. De werknemer is verplicht zich aan de voor de werknemers van het bedrijf gebruikelijke medische onderzoeken te onderwerpen. De kosten van deze onderzoeken komen steeds ten laste van de materieel werkgever.

Artikel 5 Indiensttreding en ontslag

1. De werkgever en werknemer zullen bij aanstelling de arbeidsovereenkomst waarbij deze CAO van toepassing wordt verklaard, in drievoud ondertekenen, van welke overeenkomst iedere partij een exemplaar ontvangt. De werknemer ontvangt tevens een exemplaar van de CAO.
In de arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen:
 - a. de naam, voornamen;
 - b. de standplaats;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie en functiegroep bij de aanvang van het dienstverband, alsmede de aanduiding "voltijd dienstverband", indien de functie de normale arbeidsduur vergt, dan wel de aanduiding van de overeengekomen individuele arbeidsduur indien sprake is van een deeltijd dienstverband;
 - e. een eventuele proeftijd met inachtneming van artikel 652 BW;
 - f. welke van de in lid 2 van dit artikel genoemde dienstverbanden van toepassing is;
 - g. het maandsalaris;
 - h. eventuele bijzondere en of van deze CAO afwijkende voorwaarden welke op het dienstverband van toepassing zijn.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt het dienstverband aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd
3. Het dienstverband eindigt voor werknemers:
 - a. voor onbepaalde tijd in dienst conform de wettelijke bepalingen die op de aangegane arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn
 - b. voor een bepaalde tijd in dienst, met inachtneming van de wettelijke bepalingen m.b.t. ontslag op staande voet en de proeftijd, neemt het dienstverband een einde op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel van rechtswege wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door gebruik aangegeven.
4. *Tot 31 mei 2010 geldt regeling O:*
Vanaf de dag dat tussen partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden en waarbij gedurende deze periode de werknemer steeds bij dezelfde materiële werkgever is tewerkgesteld, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
dan wel:
 - b. meer dan 4 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden en waarbij de werknemer binnen de in lid 4 sub.a. genoemde periode van 36 maanden steeds bij dezelfde materiële werkgever is tewerkgesteld, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.*Vanaf 31 mei 2010 geldt de volgende regeling N:*
Vanaf de dag dat tussen partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden en waarbij gedurende deze periode de werknemer steeds bij dezelfde materiële werkgever is tewerkgesteld, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
dan wel:
 - b. meer dan 6 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden en waarbij de werknemer binnen de in lid 4 sub.a. genoemde periode van 48 maanden steeds bij dezelfde materiële werkgever is tewerkgesteld, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.*Overgangsregeling:*
Voor diegenen met wie op 31 mei 2010 reeds meer dan 2 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden en waarbij de werknemer steeds bij dezelfde materiële werkgever is tewerkgesteld, geldt regeling O.
5. De arbeidsovereenkomst wordt slechts dan van kracht wanneer ondertekening van de onderliggende inleenovereenkomst tussen de formeel werkgever en de materieel werkgever heeft plaatsgevonden.
6. Artikel 7:667 lid 4 en 5 van het Burgerlijk Wetboek zijn niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan met een andere materieel werkgever.

7. Het bepaalde in artikel 670, eerste lid, B.W. (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, welke voor een bepaalde tijd in dienst zijn, alsmede voor werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, niet van toepassing.
8. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
9. Indien in afwijking van het in lid 7 van dit artikel bepaalde het dienstverband wordt voortgezet dan wel werknemers van 65 jaar en ouder in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van een maand gelden.
10. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer kan na 2 jaren onafgebroken arbeidsongeschiktheid van de werknemer verbroken worden na verkregen toestemming van het CWI.

Artikel 6 Nevenwerkzaamheden

1. Indien de werknemer met een dienstverband dat is aangegaan voor minimaal 50% van de normale arbeidsduur, voornemens is tegen betaling werkzaamheden voor derden te gaan verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te gaan voeren, dient hij dit vooraf schriftelijk aan de materieel werkgever te melden.
2. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen onbetaalde nevenfuncties binnen de sector sport te gaan verrichten.
3. Indien deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van zijn functie kunnen worden beschouwd, dient de werkgever binnen één maand na verzending van bedoelde kennisgeving de werknemer schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting van deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan op bezwaren stuit.
4. Indien de werkgever niet binnen 1 maand antwoord geeft op de kennisgeving van de werknemer aangaande (on)gehonoreerde nevenfuncties, worden geen bezwaren van werkgeverszijde verondersteld.
5. De werkgever is verplicht de werknemer te horen alvorens een beslissing te nemen over een mogelijke schriftelijke berichtgeving met bezwaren als bedoeld in lid 3.
6. Een geschil over de gegrondheid van bezwaren als bedoeld in lid 3 kan zowel door de werknemer als de werkgever voorgelegd worden aan de Vaste Commissie.

Artikel 7 Arbeidsduur en werkzaamheden

1. De materieel werkgever stelt de werktijden, na overleg met de werknemer, vast.
 2. Indien de werktijden bij rooster worden vastgesteld, dient de materieel werkgever de dagen waarop gewerkt moet worden zo spoedig mogelijk met inachtneming van artikel 4 lid 2 van de Arbeidstijdenwet ter kennis te brengen van de betrokken werknemer. Daarbij zijn materieel werkgever en werknemer er zich van bewust dat op korte termijn wijzigingen in het rooster noodzakelijk kunnen zijn in verband met calamiteiten en/of onvoorziene omstandigheden, waarbij bij dit laatste vooral gedacht moet worden aan afgelastingen en weersomstandigheden.
 3. Indien het belang van de organisatie zich daartegen niet verzet en binnen de bestaande mogelijkheden zal de materieel werkgever op verzoek van de werknemer deze in de gelegenheid stellen om ten behoeve van zorgtaken extra verlof op te nemen. Jaarlijks kunnen materieel werkgever en werknemer afspraken maken over de wijze waarop dit verlof opgebouwd c.q. gecompenseerd zal worden.
 4. De invulling van de normale arbeidsduur van 38 uur per week gemiddeld bij een voltijds dienstverband vindt plaats binnen de volgende bandbreedtes: minimaal 7 uur per dag en minimaal 35 uur per week en maximaal 9 uur per dag en maximaal 45 uur per week waarbij een maximum geldt van gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken.
 5. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidsduur.
 6. In dagdienst wordt als regel gewerkt op de eerste vijf dagen van de week tussen 07.00 en 23.00 uur
 7. Indien de aard van de functie met zich meebrengt dat ook het werken op zaterdag en zondag als normaal kan worden aangeduid, geldt, in afwijking van het in lid 6 bepaalde, dat op alle dagen van de week kan worden gewerkt tussen 07.00 en 23.00 uur.
 8. De werknemer is in bijzondere gevallen ook gehouden buiten de op het rooster aangegeven uren arbeid te verrichten.
 9. Voor werknemers van tenminste 60 jaar wordt de normale arbeidsduur, berekend op jaarbasis, met 5 werkdagen of diensten verminderd. Bij deeltijd worden deze werkdagen of diensten naar rato toegepast. Bedoelde werkdagen of diensten worden toegekend naast de in artikel 16 lid 1 sub b extra toegekende vakantiedagen voor werknemers van 60 jaar en ouder.
 10. Aan een verzoek van een werknemer om vermindering of vermeerdering van zijn arbeidsduur binnen de eigen functie, is de materieel werkgever verplicht tegemoet te komen. Indien het verzoek van de werknemer naar oordeel van de materieel werkgever vanwege zwaarwegende bedrijfs – of dienstbelangen niet gehonoreerd kan worden, zal de materieel werkgever de werknemer hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennis stellen. De werknemer kan tegen deze beslissing bij de Vaste Commissie in beroep komen.
 11. De uitspraak van de Vaste Commissie op het beroep dat wordt ingesteld tegen een afwijzende beslissing van de materieel werkgever om aanpassing van de arbeidsduur heeft het karakter van een bindend advies.
 12. Indien het belang van de materieel werkgever zich er niet tegen verzet en binnen de bestaande mogelijkheden kan de materieel werkgever de werknemer, onder in onderling overleg te bepalen condities volgens met het medezeggenschapsorgaan overeengekomen richtlijnen, toestemming verlenen tot thuiswerken of telewerken.
- Partijen spreken af om tijdens de looptijd van de aankomende CAO een onderzoek/studie te doen naar het invoeren van een jaarsystematiek voor de CAO voor sportverenigingen. Dan zal ook onderzocht moeten worden op welke wijze het sporttechnisch kader in staat kan worden gesteld een fulltime aanstelling te realiseren (zie punt 7 Protocol D).

Artikel 8 Seksuele intimidatie

De materieel werkgever ziet toe op naleving van de bepalingen die ter zake zijn opgenomen in het model NOC*NSF.

Artikel 9 Scholing

1. Onder scholing wordt verstaan scholing die direct ten goede komt aan de uitvoering van de huidige en mogelijk voorzienbare toekomstige functie(s).
2. Op verzoek van de werknemer stelt de materieel werkgever per kalenderjaar 1% van het bruto jaarsalaris ter beschikking voor scholing met een minimum van € 75,00 per kalenderjaar. Deze bijdrage zal nooit méér bedragen dan de werkelijke kosten.
3. De in lid 2 genoemde tegemoetkoming is gekoppeld aan het bruto jaarsalaris van de medewerker die voor scholing in aanmerking wenst te komen.
4. De werknemer die in enig jaar geen gebruik maakt van de voor hem gereserveerde scholingsgelden, kan in een daaropvolgend jaar op die gelden geen recht doen gelden.

Hoofdstuk IV: Inkomen, verlof en vergoedingen

Artikel 10 Functiegroepen en functieniveaus / Toepassing van de salarisschalen

Algemeen

1. Het functiewaarderingssysteem van de CAO Sport is van toepassing. De gehanteerde methode is de Integrale Functie Analyse waaruit de Functie Niveau Matrix (FNM) is ontwikkeld. Aan de hand van deze FNM worden de functies van de werknemers door de werkgever ingedeeld in functiefamilies en worden de daarbij behorende functieniveaus bepaald.
2. Bij elk functieniveau behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep en het functieniveau waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal en zijn schaalsalaris.
4. De werknemer die bezwaar wil maken tegen de indeling van de functie of de gevolgde procedure kan gebruik maken van de bezwaarprocedure zoals opgenomen in Protocol A van deze CAO. Tevens kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in Protocol B van deze CAO.

Indeling en inpassing in schalen

- a. De werknemer wordt bij indiensttreding ingedeeld in de bij zijn functiegroep behorende salarisschaal, tenzij:
 - I. in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd dat hij in de naastliggende lagere schaal is ingeschaald (voor maximaal 1 jaar)
 - II. hij de functievulwasse leeftijd nog niet heeft bereikt. (Zie bijlage II en artikel 1 sub. p van deze CAO)
- b. De inpassing binnen een volgens het voorgaande lid bepaalde salarisschaal wordt mede bepaald door de mate en hoedanigheid van de ervaring van de werknemer.
- c. De toekenning van een periodieke verhoging is gebaseerd op een normale functievervulling en vindt gewoonlijk per periode van 12 maanden plaats. Bij een minder dan normale beoordeling kan maximaal twee maal een periodieke verhoging worden onthouden.
- d. De hoogte van de periodieke verhoging bedraagt 3% van het maandsalaris.
- e. De periodieke verhoging wordt toegekend tot het maximum van de schaal is bereikt.
- f. Het recht op een periodieke verhoging bestaat zolang de werknemer werkzaam is bij dezelfde materiële werkgever.

Artikel 11 Salarissen

Per 1 september 2011 worden de schaalsalarissen met 1,5% verhoogd (zie bijlage II).

Per 1 september 2012 worden de schaalsalarissen met 1% verhoogd.
(zie bijlage II)

Artikel 12 Regeling Overuren en meeruren

1. Uren ten gevolge van overuren en meeruren worden in tijd gecompenseerd of in geld vergoed; in beginsel zal een compensatie in tijd worden toegekend. Indien de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de materieel werkgever verzetten tegen een compensatie in tijd, wordt een vergoeding in geld toegekend.
2. De compensatie in tijd van de uren ten gevolge van overuren en meeruren opgebouwd in een vastgestelde periode van maximaal 12 maanden dient binnen diezelfde periode van 12 maanden plaats te vinden.
3. Indien de compensatie in tijd niet heeft plaatsgevonden binnen de in lid 2 genoemde periode van 12 maanden, zal een compensatie in geld worden toegekend in de daaropvolgende maand.
4. Indien over de in lid 2 genoemde periode het structureel meeruren 20% of meer bedraagt van de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur te boven gaat, zal op verzoek van de werknemer de omvang van de overeengekomen arbeidsduur worden verhoogd met de omvang van het meeruren.
5. Onder structureel meeruren wordt niet verstaan: werkzaamheden ten behoeve van evenementen, projecten en vervanging wegens ziekte.
6. Aan de werknemer kan een verplichting tot overuren of meeruren worden opgelegd tot maximaal 6 uur per week en 45 uur per kwartaal.
7. Aan werknemers jonger dan 18 jaar en ouder dan 60 jaar zal op hun verzoek geen overuren of meeruren worden opgedragen.

Artikel 13 Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Goede Vrijdag, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en 5 mei, ter viering van de nationale bevrijding.
2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij de aard van de functie met zich meebrengt dat ook het werken op feestdagen als normaal kan worden aangeduid.
3. Indien op een feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het salaris doorbetaald.
4. Indien op een feestdag dient te worden gewerkt, wordt dit beschouwd als overuren, dan wel meeruren.

Artikel 14 Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer door arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de wettelijke bepalingen, voor zover hierna niet anders is bepaald
2. Partijen zijn overeengekomen dat de invulling van dit artikel zal worden gebaseerd op de uitgangspunten van de preambule "Arbeid en Gezondheid", met dien verstande dat:
 - a. Loondoorbetaling van de eerste verzuimdag t/m week 52 wordt vastgesteld op 100% van het bruto maandsalaris.
 - b. Loondoorbetaling van week 53 t/m week 104 wordt vastgesteld op 70% van het bruto maandsalaris.
3. Als er sprake is van een volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, dient de desbetreffende medewerker desgevraagd mee te werken aan een Wia-aanvraag in het kader van een verkorte wachttijd.
4. Indien de in lid 3 benoemde wia-aanvraag niet wordt toegekend, ontvangt medewerker een loondoorbetaling conform artikel 14 lid 2 sub a.
5. Indien de in lid 3 benoemde wia-aanvraag wordt toegekend, wordt de loondoorbetaling in het 1e en 2e ziekte jaar aangevuld tot 100%.
6. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling wordt beëindigd, wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en wordt niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde en door hem verstrekte (aanvullende) uitkeringen te weigeren, stop te zetten dan wel in te trekken en terug te vorderen indien door de werknemer:
 - a. misbruik wordt gemaakt van deze voorzieningen;
 - b. de controlevoorschriften zoals deze bij de werkgever zijn vastgesteld, worden overtreden.
8. In de volgende gevallen is de in lid 2 bedoelde loondoorbetaling niet verschuldigd:
 - voor zover de werknemer ter zake van zijn ziekte, jegens derden, een vordering tot schadevergoeding wegens derving van inkomen kan doen gelden. Draagt de werknemer deze vordering over aan de werkgever, dan zal deze de werknemer voorschotten verstrekken ter hoogte van de loondoorbetaling. Deze voorschotten zullen worden verrekend met de ter zake de vordering geïnde bedragen;
 - indien aan de betrokken werknemer door het desbetreffende uitvoeringsorgaan de wettelijke uitkering wordt geweigerd;
 - indien de loondoorbetaling in mindering wordt gebracht op de uitkering;
 - indien het dienstverband is verbroken.
9. Na een arbeidsongeschiktheid van twee jaar kan de werkgever het dienstverband beëindigen.

Artikel 15 Bijzonder Verlof

Met uitsluiting, voor zover is toegestaan, van het anders en overigens in artikel 4:1 WA&Z bepaalde geldt het volgende:

1. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandsalaris doorbetaald, mits hij ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de materieel 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/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind, pleeg- of aangetrouwd kind van de werknemer, alsmede bij overlijden van één zijner ouders of stief-/pleegouders;
 - b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van de niet onder a. genoemde kinderen. Indien de werknemer belast is met de begrafenis zal het bijzonder verlof worden uitgebreid tot 4 dagen;
 - c. gedurende de dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders der echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters. Indien de werknemer belast is met de begrafenis/crematie zal het bijzonder verlof worden uitgebreid tot 4 dagen.
 - d. gedurende de dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende vier dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende drie dagen;
 - e. gedurende de dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - f. gedurende de dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - g. gedurende twee dagen of diensten bij bevalling van de echtgenote. Deze regeling is ook van toepassing bij adoptie;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
 - i. gedurende één dag of dienst bij het 10-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - j. gedurende ten hoogste twee dagen per jaar ter viering van een godsdienstige niet christelijke feestdag;
 - k. gedurende een door de materieel werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uren per noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De materieel werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan; Bij gebleken misbruik vindt er geen doorbetaling van het salaris plaats;
 - l. gedurende twee dagen of diensten maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;

- m. leden van de vakbond hebben recht op maximaal 10 dagen per jaar verlof voor het bijwonen van door de vakvereniging uitgeschreven ledenvergaderingen, vergaderingen van bedrijfsledengroepen, cursussen of activiteiten in het kader van het vakverenigingskaderwerk.
2. Valt de gebeurtenis als bedoeld in lid 1 niet op een voor de werknemer ingeroosterde werkdag, dan bestaat geen aanspraak op vervangende vrije tijd.
3. Indien het bijwonen van een van een onder lid 1m. genoemde activiteiten de continuïteit van de werkzaamheden in gevaar brengt, mag de materieel werkgever toestemming weigeren. Hij doet hiervan terstond mededeling aan de organiserende vakvereniging.
4. Bij toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt onder echtgenoot/echtgenote mede verstaan de partner met wie de werknemer een samenleving middels een notariële akte heeft vastgelegd.
5. De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in artikel 6:1 WA&Z zal dit tijdig, doch in ieder geval uiterlijk 2 maanden voor ingangsdatum van het verlof, schriftelijk aan de werkgever mededelen. De pensioenopbouw zal door het ouderschapsverlof niet nadelig beïnvloed worden. Zowel de werknemers- als de werkgeverspensioenbijdrage blijven gebaseerd op het oorspronkelijke salaris.

Artikel 15A calamiteiten en zorgverlof

1. Op grond van artikel 5:1 WA&Z heeft de werknemer recht op zorgverlof.
2. Bij het samenvallen van calamiteitenverlof en zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na een dag.
3. In het geval van bijzondere omstandigheden en binnen de kaders van redelijkheid en billijkheid kan de materieel werkgever de kring van zorgbehoefte personen uitbreiden met personen uit de directe omgeving van de werknemer.

Artikel 16 Vakantie

1. a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van salaris van 24 dagen (op jaarbasis overeenkomend met 182,4 uur).
- b. Afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende vakantiejaar bereikt, heeft hij recht op een aantal dagen extra vakantiemet behoud van salaris volgens de hierna volgende tabel:

<i>leeftijd</i>	<i>extra dagen vakantie</i>
40 t/m 44 jaar	1 dag (7,6 uur)
45 t/m 49 jaar	2 dagen (15,2 uur)
50 t/m 54 jaar	3 dagen (22,8 uur)
55 t/m 59 jaar	4 dagen (30,4 uur)
60 jaar en ouder	5 dagen (38 uur)
- c. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de materieel werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van lid 2.
2. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
3. De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in nature genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantiedagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
 - a. Van de in lid 1 sub a genoemde vakantie zullen als regel 3 weken aaneengesloten worden verleend.
 - b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie zal bij voorkeur in een periode plaatsvinden waarin de vakantie met echtgenote/partner en huisgenoten kan worden genoten.
 - c. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een aangewezen dag als bedoeld in lid 5 van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 13, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de materieel werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantiedagen te doen opnemen.
4. a. De materieel werkgever mag van de vakantiedagen er 4 aanwijzen in de jaren dat tussen Kerstmis en Nieuwjaar 4 werkdagen vallen; in andere jaren mogen dat maximaal 3 dagen zijn.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van de organisatie zich hiertegen naar het oordeel van de materieel werkgever verzetten.
5. a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - b. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - c. het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
 - d. het met toestemming van de materieel werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - e. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - f. zwangerschap of bevalling
 In deze gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 2 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van lessen waartoe de materieel werkgever hem wettelijk in de gelegenheid moet stellen.
6. a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 6 sub b onder 1 en lid 6 sub c gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien het geval bedoeld in lid 6 sub b onder 1a zich voordoet tijdens een vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, niet als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of ongevallenverzekering een uitkering over die dagen heeft ontvangen.
- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de materieel werkgever overeenkomstig de wensen van de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
7. a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Teveel genoten vakantie wordt met het salaris verrekend.
- c. De materieel werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
8. De materieel werkgever stelt een werknemer in staat twee dagen per jaar op te nemen ter viering van een godsdienstige niet-christelijke feestdag, waarbij de materieel werkgever zich niet kan beroepen op zwaarwichtige redenen.
9. Vakantierechten welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na de datum waarop deze zijn verworven, vervallen
10. Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 8 sub a bedoelde geval en in geval van bovenwettelijke vakantiedagen nimmer worden vervangen door een vergoeding in geld.

Artikel 17 Vakantietoelage

1. De werknemer heeft recht op vakantietoelage ten bedrage van 8% van zijn bruto jaarsalaris. De referentieperiode voor de vakantietoelage loopt van 1 juni van het direct voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het uitkerende jaar. De vakantietoelage wordt eenmaal per jaar, uiterlijk in de maand juni van het vakantiejaar, uitbetaald.
2. De werknemer die op 31 mei nog geen vol jaar in dienst is geweest of wiens dienstverband eindigt voor 31 mei, ontvangt de vakantietoelage naar evenredigheid over de referentieperiode. In de vakantietoelage zijn begrepen de eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 18 Kinderopvang

Vervallen

Artikel 19 Reiskostenvergoeding

1. Tot de reiskostenregeling worden gerekend de vergoedingen voor:
- Woonwerk verkeer
 - Overige reizen voor zover die in opdracht en/of met toestemming van de materiële werkgever worden gemaakt

Woonwerk verkeer

2. De materieel werkgever dient een reiskostenregeling "vergoeding reiskosten woonwerk verkeer" vast te stellen.
3. De hoogte van de vergoeding per kilometer is tenminste overeenkomstig de fiscaal vastgestelde onbelaste vergoeding.
4. In de in lid 2 genoemde reiskostenregeling dient tenminste een vergoeding voor het woonwerk conform onderstaande tabel te zijn opgenomen.

De enkele reisafstand tussen de woning en de reguliere werkplek (de standplaats) bedraagt	De materieel werkgever dient per dag minimaal te vergoeden	
	Aantal kilometers Enkele reis	Aantal kilometers Vice versa
0-10 km	0	0
10-15 km	10	20
15-20 km	15	30
20- km	20	40

Overige Reizen

5. De materieel werkgever dient een reiskostenregeling "vergoeding reiskosten overige reizen" vast te stellen.
6. De hoogte van de vergoeding per kilometer is tenminste overeenkomstig de fiscaal vastgestelde onbelaste vergoeding.
7. De uitbetaling van de reiskosten vindt maandelijks plaats op basis van declaraties.

Artikel 20 Verhuiskostenvergoeding

De materieel werkgever zal voor een door haar verplicht gestelde verhuizing een verhuiskostenregeling toepassen binnen de conform verplaatsingskostenbesluit 1989 vastgestelde belastingvrije bedragen.

Artikel 21 Uitkering bij dienstjubiläum

1. Ter gelegenheid van 10-, 25- respectievelijk 40-jarig dienstjubiläum ontvangt de werknemer van de materieel werkgever een éénmalige gratificatie ten bedrage van 50%, 100% resp. 150% van het bruto maandsalaris; voor zover fiscaal toelaatbaar wordt dit bedrag netto uitgekeerd.
2. De uitkering is uitsluitend van toepassing op het dienstverband dat is opgebouwd bij de één en dezelfde materieel werkgever.

Artikel 22 Tegemoetkoming ziektekosten

Vervallen

Artikel 23 Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend maandsalaris over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.
2. Op dit bedrag wordt door de formeel werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de WAZ / WAJONG en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
3. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de echtgenoot/echtgenote;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden:
 - i. de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - ii. de minderjarige pleegkinderen die langdurig als eigen kinderen zijn opgevoed.
4. Onder laatstelijk rechtens toekomend maandsalaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandsalaris vermeerderd met de pro rata vakantietoeslag.
5. Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 24 Spaarloon

De formeel werkgever draagt zorg voor het aanbieden van een spaarloonregeling.

Artikel 25 Compensatieregeling

Sociale partners zijn in het kader van een stimuleringsregeling pensioen overeengekomen, dat met ingang van 1 april 2012 een compensatieregeling zal worden ingericht.

Hoofdstuk V: Arbeidsverhoudingen

Artikel 26 Vaste Commissie

1. Door partijen bij deze overeenkomst wordt ingesteld een Vaste Commissie. De samenstelling en het statuut van deze vaste commissie is overeenkomstig de bepalingen in de CAO Sport..
2. De Vaste Commissie heeft tot taak het doen van bindende uitspraken ter zake van geschillen over de uitvoering van de in deze CAO overeengekomen arbeidsrechtelijke bepalingen.
3. De Vaste Commissie bepaalt zelf haar werkwijze.
4. Het secretariaat van de Vaste Commissie zal zijn gevestigd ten kantore van de Interprovinciale Organisatie Sport (IOS).
5. Elk der partijen draagt zijn eigen kosten, verbonden aan werkzaamheden als lid van de Vaste Commissie.

Artikel 27 Reorganisaties

In geval van fusie of opheffing van de formele werkgever of ingeval van ingrijpende wijzigingen in de personeelsbezetting van de onder deze CAO vallende werknemers, dient de formele werkgever de sociale gevolgen te betrekken bij zijn beslissing. De vakverenigingen en het medezeggenschapsorgaan en de werknemers zullen tijdig over de voorgenomen beslissing worden ingelicht. Met de vakverenigingen zal overleg worden gepleegd over de uit de voorgenomen beslissing voortvloeiende sociale gevolgen.

Artikel 28 Werkgeversbijdrage

1. De gezamenlijke formele werkgevers zijn bereid een bijdrage te betalen aan de vakvereniging voor opleiding en training van leden.
2. Voor de werknemers met een dienstverband van meer dan 6 uur per week geldt een bijdrage van € 12,00 (t/m 2007) en € 13 (vanaf 2008) per werknemer met een maximum van € 15.000,00 per jaar voor de gezamenlijke formele werkgevers. Als peildatum voor de vaststelling van het aantal werknemers met een dienstverband van meer dan 6 uur per week wordt 1 januari van het kalenderjaar gehanteerd.
3. De vakvereniging verplicht zich tot een jaarlijkse verantwoording, middels de toezending van het organisatorisch en financieel jaarverslag aan de formele werkgevers.

Artikel 29 Schorsing en op non-actiefstelling

Zowel de materieel werkgever (de lokale sportorganisatie) als de werknemer dienen de formeel werkgever in een vroegtijdig stadium op de hoogte te brengen van een (eventuele) conflictsituatie, bij voorkeur vóórdat de materieel werkgever tot schorsing of non-actief stelling is overgegaan. Van de formeel werkgever mag een actieve rol worden verwacht. In en na overleg tussen materieel werkgever en de formeel werkgever, zal de formeel werkgever zorgdragen voor de afhandeling van de formaliteiten.

Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste 6 kalenderweken schorsen, indien het vermoeden bestaat dat een dringende reden in de zin van artikel 677 en 678 BW aanwezig is om een werknemer op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Deze termijn kan ten hoogste eenmaal met dezelfde termijn worden verlengd.
2. Het besluit tot schorsing, alsmede het besluit tot verlenging ervan, wordt door de werkgever terstond aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen die tot de schorsing c.q. verlenging ervan aanleiding hebben gegeven. Een dergelijk besluit dient zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk en gemotiveerd door de werkgever aan de werknemer bevestigd te worden.
3. Omtrent het voornemen tot schorsing zal de werkgever alvorens daartoe over te gaan de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De werknemer heeft het recht zich te doen bijstaan door een raadsman.
4. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer recht op salaris.
5. Blijkt de schorsing ongegrond te zijn, dan zal de werknemer door de werkgever worden gerehabiliteerd, hetgeen schriftelijk aan de werknemer zal worden meegedeeld of bevestigd. Indien de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman komen de kosten in dit geval voor rekening van de werkgever.
6. De werknemer kan de werkgever verzoeken het bepaalde in lid 5 van dit artikel ook ten aanzien van derden die door de werkgever op de hoogte zijn gesteld toe te passen, welk verzoek de werkgever verplicht is in te willigen.
7. Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van zijn rehabilitatie indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist blijkt te zijn, kunnen voor de werknemer grond opleveren voor onmiddellijke beëindiging als bedoeld in artikel 679 BW.

Op non-actiefstelling

8. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 6 kalenderweken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaken dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan eenmaal met dezelfde periode worden verlengd.
9. Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging hiervan wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
10. Na het verstrijken van de in lid 8 bedoelde periode van zes respectievelijk twaalf weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd dan wel de burgerlijke rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, gehoord de werknemer, de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
11. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
12. De werkgever is gehouden gedurende de in het eerste lid bedoelde periode(n) van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden wederom voortgang te doen vinden.
13. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 30.Regeling vakbondscontributie

1. Indien de werknemer daar schriftelijk om verzoekt, zal de werkgever binnen de grenzen van de fiscale wetgeving eenmaal per jaar het verzoek van de werknemer inwilligen om zijn bruto maandloon, dan wel een ander bruto loonbestanddeel, te verlagen in ruil voor een vergoeding gelijk aan de door de werknemer in datzelfde jaar betaalde vakbondscontributie. Deze verplichting van de werkgever geldt alleen, indien:
 - a) het de vakbondscontributie betreft van één van de bij deze CAO betrokken vakorganisaties;
 - b) de werknemer een bewijs van betaling van de contributie aan de werkgever overlegt;
 - c) de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt.

Hoofdstuk VI: Slotbepalingen

Artikel 31 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 01-06-2010 en eindigt 31-12-2012 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.
2. Na het verstrijken van de einddatum van deze CAO blijven alle daarin opgenomen rechten en verplichtingen onverminderd van kracht gedurende ten hoogste 12 maanden, behoudens het geval dat partijen binnen deze termijn overeenstemming hebben bereikt over een nieuwe CAO.
3. "Partijen hebben bij de totstandkoming van deze CAO afgesproken tijdens de looptijd van deze CAO een aantal in Protocol D genoemde onderwerpen te behandelen, dan wel te bespreken".

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partijen ter ene zijde,

Partij ter andere zijde,

Stichting Huis voor de Sport Groningen

FNV Sport te Utrecht

Stichting Sporttechnisch Kader Friesland

Stichting Sporttechnisch Kader Drenthe

Stichting Sportservice Noord-Brabant

Stichting Sportservice Noord-Holland

BIJLAGE I: Werkgeversaansprakelijkheid voor schade

Op grond van het bepaalde in de artikelen 162 en 170 BW wordt iedere formele werkgever aanbevolen zich voor zijn eigen wettelijke aansprakelijkheid te verzekeren.

BIJLAGE II: Salarisschalen

Salarisschalen per 1 januari 2011

Schaal	Minimum bruto voltijd maandsalaris	Minimum bruto uurloon	Maximum bruto voltijd maandsalaris	Maximum bruto uurloon
1	1.393,09	8,47	1.744,39	10,61
2	1.415,11	8,60	1.856,72	11,29
3	1.448,15	8,80	2.111,11	12,83
4	1.492,20	9,07	2.292,81	13,93
5	1.547,26	9,40	2.472,32	15,02
6	1.624,35	9,87	2.643,01	16,07
7	1.723,46	10,47	2.819,21	17,14
8	1.844,60	11,21	3.106,64	18,88
9	1.987,77	12,08	3.459,04	21,02
10	2.163,97	13,15	3.848,89	23,39
11	2.373,21	14,43	4.291,59	26,08
12	2.615,48	15,89	4.630,78	28,15
13	2.868,77	17,43	5.181,41	31,48
14	3.144,08	19,11	6.089,94	37,01

Salarisschalen per 1 september 2011

(inclusief verhoging van 1,5%)

Schaal	Minimum bruto voltijd maandsalaris	Minimum bruto uurloon	Maximum bruto voltijd maandsalaris	Maximum bruto uurloon
1	1.413,99	8,60	1.770,56	10,77
2	1.436,34	8,73	1.884,57	11,46
3	1.469,87	8,93	2.142,78	13,02
4	1.514,58	9,21	2.327,20	14,14
5	1.570,47	9,54	2.509,40	15,25
6	1.648,72	10,02	2.682,66	16,31
7	1.749,31	10,63	2.861,50	17,40
8	1.872,27	11,38	3.153,24	19,16
9	2.017,59	12,26	3.510,93	21,34
10	2.196,43	13,35	3.906,62	23,74
11	2.408,81	14,65	4.355,96	26,47
12	2.654,71	16,13	4.700,24	28,57
13	2.911,80	17,69	5.259,13	31,95
14	3.144,08	19,40	6.181,29	37,57

Salarisschalen per 1 september 2012

(inclusief verhoging van 1%)

Schaal	Minimum bruto voltijd maandsalaris	Minimum bruto uurloon	Maximum bruto voltijd maandsalaris	Maximum bruto uurloon
1	1.428,13	8,68	1.788,26	10,88
2	1.450,70	8,82	1.903,42	11,57
3	1.484,57	9,02	2.164,20	13,15
4	1.529,73	9,30	2.350,47	14,28
5	1.586,17	9,64	2.534,50	15,40
6	1.665,20	10,12	2.709,48	16,47
7	1.766,81	10,73	2.890,11	17,57
8	1.890,99	11,49	3.184,77	19,35
9	2.037,76	12,38	3.546,03	21,55
10	2.218,39	13,48	3.945,69	23,98
11	2.432,90	14,79	4.399,52	26,74
12	2.681,26	16,29	4.747,24	28,86
13	2.940,92	17,87	5.311,72	32,27
14	3.175,52	19,59	6.243,10	37,94

PROTOCOL A: afspraken ter zake het functiewaarderingsysteem

Afspraken tussen de gezamenlijke formele werkgevers en FNV Sport ter zake het functiewaarderingsysteem.

Algemeen

Het functiewaarderingsysteem van de CAO Sport is van toepassing (IFA-methode). De gehanteerde methode is de Integrale Functie Analyse waaruit de Functie Niveau Matrix (FNM) is ontwikkeld. Aan de hand van deze FNM worden de functies van de werknemers door de werkgever ingedeeld in functiefamilies en worden de daarbij behorende functieniveaus bepaald. Ieder werkgever is gehouden de FNM toe te passen.

Referentiefuncties

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

Functieniveaumatrix

Op basis van de referentiefuncties is de functieniveaumatrix (FNM) ontwikkeld. De werkgever deelt de functies in met behulp van de functieniveaumatrix. De FNM is derhalve een indelingsinstrument.

Invoering

Inschaling per 1 januari 2004 op basis van indeling in de FNM:

Uitgegaan wordt van het actuele salaris; dit salaris is geschoond van allerlei (secundaire) tegemoetkomingen als reiskosten e.d.;

Het salaris is gerelateerd aan het werkelijk aantal arbeidsuren;

De arbeid is nauwkeurig te omschrijven: trainingsuren, wedstrijdbegeleiding, technisch overleg, aanwezigheid bij vergaderingen e.d.;

Indien het actuele salaris hoger is dan het maximum van de schaal wordt het meerdere beschouwd als een persoonlijke toeslag; de werknemer heeft in dit geval geen recht op toekenning van een periodieke verhoging tot het moment waarop het salaris weer binnen het maximum van de schaal valt;

Indien het actuele salaris meer dan 6% lager bedraagt dan het minimum van de schaal, vindt gefaseerde inschaling plaats door middel van elke periode van 12 maanden het salaris met 6% te verhogen tot het minimum van de schaal is bereikt, met een minimale verhoging van 3%;

Bij een gefaseerde inschaling bestaat geen recht op een periodieke verhoging van 3% (met deze wordt bij de fasering al rekening gehouden).

De indeling in de FNM gebeurt formeel door het Sportservicebureau in overleg met de materiële werkgever. De indeling gebeurt aan de hand van een functie/taakomschrijving. Als hulpmiddel is een "stroomschema" ontwikkeld waarmee de indeling eenvoudig kan worden gedaan.

De werknemer die het niet eens is met de indeling kan bij de formele werkgever in bezwaar gaan. Er vindt dan overleg plaats tussen formele en materiële werkgever en werknemer. Indien dit niet tot oplossing leidt, staat voor de werknemer beroep open bij de Commissie van Beroep.

Bezwaar en beroep

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

Indien een werknemer bezwaar maakt tegen de indeling van de functie of de gevolgde procedure maakt hij dit kenbaar bij zijn formele werkgever binnen 6 weken. In een gesprek tussen werknemer en werkgever wordt het bezwaar besproken en opgelost binnen 6 weken. De formele werkgever kan de licentiehouders of systeemhouder om advies vragen. Dit advies zal met name betrekking hebben op de indeling van de functie met behulp van de Functieniveaumatrix. De werkgever dient binnen 6 weken nadat de werknemer bezwaar heeft gemaakt tegen de indeling van zijn functie een definitieve schriftelijke en gemotiveerde beslissing te nemen. Tegen deze beslissing kan de werknemer in beroep gaan bij de Commissie van Beroep. Beroep is eveneens mogelijk wanneer de werkgever niet of niet binnen de gestelde termijn een beslissing op het bezwaar neemt.

PROTOCOL B: Statuut Commissie van Beroep

Statuut van de Commissie van Beroep inzake het functieclassificatiesysteem voor werknemers in de sport.

1. Definities

Formeel werkgever:

De stichtingen Technisch Sportleiding Groningen, Sporttechnisch Kader Friesland, Sporttechnisch Kader Drenthe en Sportservice Noord Holland.

Daar waar in dit statuut wordt gesproken over de werkgever, worden zowel de formeel als de materieel bedoeld.

Materiële werkgever:

De lokale sportorganisatie waar de werknemer zijn feitelijke werkzaamheden verricht. De lokale sportorganisatie heeft het formele werkgeverschap uitbesteed aan één der formele werkgevers.

Werknemer:

Iedere werknemer (m/v) die bij een lokale sportvereniging c.q. sportorganisatie zijn/haar werkzaamheden verricht.

Appellant:

de werknemer die beroep instelt bij de Commissie van Beroep;

Beroep: beroep kan betrekking hebben op de gevolgde procedure of op de indeling van de functie.

2. Doelstelling

Er is een Commissie van Beroep. Deze commissie onderzoekt de aan haar voorgelegde beroepschriften die worden ingediend naar aanleiding van de uitvoering van de IFA-methode.

3. Ontvankelijkheid

De commissie zal een beroep slechts in behandeling nemen indien:

het beroepschrift binnen 6 weken na uitspraak werkgever m.b.t. bezwaar is ingediend;

het door de werknemer bij de werkgever gemaakte bezwaar tegen de indeling in zijn functie niet tot oplossing heeft geleid;

werkgever niet of niet binnen de gestelde termijn een beslissing op het bezwaar neemt;

het beroepschrift voldoende is gemotiveerd.

4. Samenstelling van de commissie

De Commissie van Beroep zoals ingesteld op grond van de CAO Sport fungeert tevens als Commissie van Beroep op grond van dit Statuut.

De commissie bestaat uit een onafhankelijk voorzitter en twee leden, waarvan er één wordt benoemd door de Werkgeversorganisatie in de Sport en één wordt benoemd door de gezamenlijke vakorganisaties. De voorzitter wordt in overleg benoemd door de leden die zijn aangewezen door respectievelijk de Werkgeversorganisatie in de Sport en de gezamenlijke vakorganisaties.

De voorzitter en de leden van de commissie mogen niet betrokken zijn geweest bij toepassing van de IFA-methode van de functie waartegen bezwaar is gemaakt.

De commissie laat zich bijstaan door een ambtelijk secretaris, die wordt aangewezen door de Werkgeversorganisatie in de Sport. De ambtelijk secretaris mag niet betrokken zijn geweest bij de functiewaardering waartegen bezwaar is gemaakt.

5. Benoemingstermijn

De commissieleden en voorzitter worden benoemd voor een zittingstermijn van 3 jaar. Na ommekomst van deze termijn kunnen zij zich 1 maal herkiesbaar stellen voor benoeming van volgende zittingsperiode van 3 jaar.

6. Secretariaat van de commissie

Beroepschriften dienen in tweevoud te worden ingediend bij het secretariaat van de commissie. Het secretariaat is gevestigd ten kantore van de Werkgeversorganisatie in de Sport.

7. Werkwijze van de Commissie

De commissie bepaalt haar eigen werkwijze, doch neemt een aanvang met haar beraadslagingen binnen drie weken nadat aan haar alle relevante stukken ter beschikking zijn gesteld door de werknemer en de werkgever.

Het staat de commissie vrij een of meerdere hoorzittingen te houden. Tijdens een hoorzitting staat het appellant en de werkgever vrij zich te laten bijstaan door een raadsman, een deskundige, een OR-lid of een vertegenwoordiger van de vakorganisatie waar appellant of werkgever lid van is.

8. Informatieplicht

Werkgever en werknemer zijn op eerste verzoek van de commissie verplicht alle op het beroep betrekking hebbende stukken aan de commissie beschikbaar te stellen. Indien de werknemer of de werkgever niet binnen 2 weken nadat een verzoek om informatie hem heeft bereikt aan de commissie de gevraagde informatie verstrekt, staat het de commissie vrij dit ten nadele uit te leggen van de partij die in gebreke blijft.

Alle door partijen in het geding gebrachte stukken worden aan ieder der partijen in afschrift toegezonden door de commissie.

9. Uitspraak

De commissie beslist bij meerderheid van stemmen. De commissie doet schriftelijk en gemotiveerd uitspraak op de aan haar voorgelegde beroepschriften. De uitspraak zal worden gedaan zo mogelijk binnen drie weken na sluiting van de beraadslagingen door de commissie. Binnen 8 weken na indiening van het beroepschrift doet de commissie uitspraak. Indien door bijzondere omstandigheden niet binnen de termijn van 8 weken uitspraak kan worden gedaan, worden appellant en werkgever hierover tijdig bericht onder vermelding op welke termijn de uitspraak kan worden verwacht.

Appellant, de werkgever, de CAO-partijen ontvangen een afschrift van de uitspraak.

10. Karakter van de uitspraak

De uitspraak heeft het karakter van een bindend advies.

11. Geheimhouding

De leden van de commissie en de ambtelijk secretaris zullen al hetgeen zij in verband met een beroepschrift vernemen als vertrouwelijk beschouwen.

12. Archivering

Door CAOP zal een archief worden bijgehouden van de door de commissie behandelde zaken.

Dit archief staat ter beschikking van CAO-partijen. Periodiek, bijvoorbeeld tweejaarlijks, zal door CAOP een overzicht van de jurisprudentie ter zake de beroepskwesties worden opgemaakt.

13. Kosten

Indien de commissie het beroep van de werknemer kennelijk onredelijk verklaart, heeft de commissie de bevoegdheid de werknemer tot een bijdrage in de kosten te veroordelen tot maximaal € 120,= .

PROTOCOL C: onderhoudsprocedure

Het onderhouden van de functiebeschrijving en functiewaardering heeft tot doel rekening te houden met de veranderingen binnen de organisatie, haar structuren en de invloed hiervan op de functie-inhoud. In de praktijk kunnen zich drie mogelijkheden voordoen die aanleiding geven tot het starten van de onderhoudsprocedure:

Bij het ontstaan van nieuwe functies.

Bij wijzigingen van de functie-inhoud.

Periodiek onderhoud.

A. Bij het ontstaan van nieuwe functies

Aangezien het hier over een nieuwe functie gaat dient het initiatief tot waardering of indeling uit te gaan van de hiërarchisch verantwoordelijke functionaris.

Er wordt een functiebeschrijving gemaakt.

De betrokken personen worden geïnformeerd over de procedure en timing van behandeling.

De functie wordt geanalyseerd en ingedeeld volgens het gekozen systeem (FNM).

Na verloop van tijd, b.v. een jaar, wordt een definitieve functiebeschrijving gemaakt en wordt de volledige procedure van indelen tot en met eventueel beroep gevolgd.

B. Bij wijziging van de functie-inhoud

Aanvraag van onderhoud kan zowel uitgaan van de werknemer als van de hiërarchisch leidinggevende/werkgever.

Deze aanvraag dient in de eerste plaats aanleiding te geven tot een gesprek tussen functiehouder en leidinggevende/werkgever.

Indien beide akkoord zijn dat er een gegronde reden is voor herwaardering dan zal de procedure vanaf het opstellen/wijzigen van de functiebeschrijving tot en met het indelen van de functie met behulp van de FNM in werking worden gezet.

Indien geen overeenstemming bestaat over de noodzaak tot herwaardering kan dit worden voorgelegd aan de licentiehouder.

De licentiehouder stelt een advies op dat aan werkgever, werknemer en CAO-partijen bekend wordt gemaakt.

Na dit advies beslist de werkgever definitief.

C. Periodiek onderhoud

Regelmatig dienen alle functies voor onderhoud in aanmerking tot komen. Het is aan te bevelen om elke 3 of 4 jaar de functies opnieuw te bekijken en zonodig opnieuw in te delen.

Na 3 jaar of zoveel eerder als partijen dat nodig achten, wordt de toepassing van het in 2001 ingevoerde functiewaarderingssysteem geëvalueerd.

PROTOCOL D: afspraken cao 2010 – 2012

1. Partijen komen overeen 0,2% bij te dragen aan het AO fonds (de rechtsopvolger van het FAS fonds). Beheer door werkgevers en werknemers. Activiteiten (waaronder het pensioentraject) nader vaststellen. Definitieve besluitvorming onder voorbehoud dat kan worden ingestemd met de organisatie/structuur, zeggenschap, participatiegraad/inbreng van de andere deelnemers aan het AO fonds Met betrekking tot het FAS fonds en A&O fonds voert FNV nog stevige gesprekken met de WOS. Insteek van de FNV is om ook de fitnessbranche gebruik te laten maken van dit fonds; de WOS is daar geen voorstander van, dan wel onder voorwaarden. Voorlopig is er nog geen overeenstemming. Sportserviceburo's hebben ingebracht dat zij geen voorstander zijn van drie (naast de genoemden ook het "lokale" fonds), volstrekt onafhankelijk van elkaar opererende fondsen.
2. Door formele werkgevers en FNV Sport zal nader onderzoek worden gedaan naar:
 - a. de wijze waarop medezeggenschap voor de medewerkers vallende onder de "CAO voor Sportverenigingen" georganiseerd kan worden;
 - b. opstellen van een procedure indien de gedrags- en richtlijnen van NOC*NSF inzake seksuele intimidatie niet worden nageleefd."
3. Partijen spreken af om tijdens de looptijd van de aankomende CAO een onderzoek/studie te doen naar het invoeren van een jaarsystematiek voor de CAO voor sportverenigingen. Dan zal ook onderzocht moeten worden op welke wijze het sporttechnisch kader in staat kan worden gesteld een fulltime aanstelling te realiseren. Partijen evalueren de toepassing van artikel 5, lid 4 onder a. en b. mede op basis van de afgesproken studie naar de jaarurensystematiek.
4. Partijen spreken af om de onderhoudsregeling voor functiewaardering in 2012 te evalueren en een deskundige te vragen voor 31 december 2012 een aanzet voor dit onderzoek aan partijen voor te leggen.
5. Gedurende de looptijd van deze Cao zal onderzoek gedaan worden naar de effecten naar het werken na de pensioengerechtigde leeftijd van nu nog 65 jaar.

Kijk voor meer informatie op:



www.fnv-sport.nl



www.brabantsport.nl



www.sportservicenoordholland.nl



www.stk-drenthe.nl



www.sportfryslan.nl



www.stkgroningen.nl