

Model Arbeidsovereenkomst Bepaalde Tijd ¹

De ondergetekenden:

1. De vereniging/bond.....gevestigd te.....overeenkomstig haar statuten vertegenwoordigd door ²⁾

naam:....., voorzitter

naam:....., secretaris

naam:....., penningmeester

hierna te noemen: werkgever

en

2. De sportleider/trainer-coach/..... (naam en voornamen)

geboren:

wonende te.....

straat.....

postcode.....

in het bezit van het diploma.....

hierna te noemen werknemer,

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan:

Artikel 1.

Werknemer treedt bij werkgever in dienst als sportleider/trainer en/of coach/.....

Artikel 2.

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en wel voor een tijdvak

van.....maanden/jaar,

derhalve ingaande op20...en van rechtswege eindigend, derhalve zonder dat daartoe opzegging vereist is op.....20.....

Artikel 3.

Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst geldt een proeftijd van één maand. ³

Artikel 4a.

Partijen overleggen drie maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst met elkaar over het aangaan van een nieuw tijdelijk contract, uiterlijk per

Indien dan geen beslissing wordt genomen over het aangaan van een nieuw tijdelijk contract, wordt uiterlijk één maand voor het einde van het contract door werkgever en/of werknemer medegedeeld of een nieuw tijdelijk contract wordt gewenst. Vorenstaande termijnen zijn uitdrukkelijk géén opzegtermijnen c.q. opzegebepalingen.

Artikel 4b.

Wanneer de mededeling ex lid a achterwege blijft, ontstaat stilzwijgend een nieuw tijdelijk contract en wel voor dezelfde tijd doch voor maximaal één jaar. ⁴⁾

Artikel 4c.

De mededeling ex lid a dient per aangetekend schrijven te geschieden.

Artikel 5.

De werkzaamheden van de werknemer zullen omvatten:

- a. oefenen van :.....
- b. selecteren van :.....
- c. samenstellen van :.....
- d. begeleiden van :.....
- e. toezicht op :.....
- f. trainings- en wedstrijdvoorbereiding :.....
- g. verdere werkzaamheden :.....

Artikel 6.

Op deze arbeidsovereenkomst is het in de sportorganisatie/instelling geldende reglement van toepassing. Een exemplaar van het reglement is de werknemer bij het aangaan van deze overeenkomst uitgereikt.

Artikel 7.

De werktijden van werknemer bedragen in totaal uur per week, namelijk:

-dag van uur t/m uur
-dag van uur t/m uur
-dag van uur t/m uur
-dag van uur t/m uur
-dag van uur t/m uur
-dag van uur t/m uur
-dag van uur t/m uur

Artikel 8.

De standplaats van werknemer is.....

Artikel 9a.

Werknemer verbindt zich alle door hem in deze overeenkomst aanvaarde werkzaamheden naar zijn beste kunnen te verrichten.

Artikel 9b.

Werknemer verplicht zich ook andere werkzaamheden te verrichten dan die welke tot een normale uitoefening van zijn functie behoren, indien deze redelijkerwijze van hem verlangd kunnen worden.

Artikel 9c.

De werkgever stelt de heer/mevrouwaan als contactpersoon met de werknemer. Maandelijks worden de werkzaamheden doorgesproken en aan de contactpersoon legt de werknemer ook verantwoording af.

Artikel 10.

De werknemer is gebonden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten. Aanvaarding van die werkzaamheden door de werknemer is toegestaan tenzij de werkgever, na de werknemer te hebben gehoord, binnen één maand na ontvangst van bedoelde brief schriftelijk met reden omkleed verklaart deze nevenwerkzaamheden niet in overeenstemming met of schadelijk voor de vervulling van de functie van de werknemer te achten, dan wel in strijd met enig belang van de vereniging c.q. de bond.

Artikel 11.

Het salaris van de werknemer bedraagt ten tijde van het aangaan van de overeenkomst € bruto per maand/vierwekelijkse periode/per uur, uiterlijk op de laatste werkdag van de maand betaalbaar gesteld.

Artikel 12.

Werknemer ontvangt voorts de navolgende onkostenvergoeding: ⁵⁾

€ per maand als reiskosten;

€ per maand als verblijfkosten;

€ per maand als beroepskleding, schoeisel en attributenkosten;

€ per maand als vergoeding voor specifieke kosten;

€ per maand als vergoeding voor "diversen".

Artikel 13.

Aan werknemer wordt een recht op een vakantie met behoud van salaris toegekend van werkdagen per jaar; op te nemen in overleg met werkgever. ⁶⁾

Artikel 14.

Aan de werknemer zal 8% per jaar van zijn salaris als vakantiebijslag worden uitgekeerd. De uitbetaling van de vakantietoeslag, lopende over de periode van 1 juni tot 31 mei zal geschieden in de maand juni.

Artikel 15.

In geval van arbeidsongeschiktheid ex artikel 7: 629 BW, zal de werkgever aan de werknemer ten hoogste drie aaneengesloten maanden boven het wettelijk loonpercentage (70%) waarop de werknemer aanspraak heeft per maand een aanvullend bedrag uitkeren tot het maandloon (100%) waarop de werknemer normaliter recht heeft. ⁷⁾

Artikel 16.

Indien werknemer niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet zal werkgever aan werknemer vergoeden 50% van de jaarlijkse premie voor een ziektekostenverzekering gebaseerd op een verpleging tweede klasse. Deze vergoeding zal worden uitbetaald in januari.

Artikel 17a.

Werkgever behoudt zich het recht voor om werknemer op non-actief te stellen, doch alleen indien hij hiervoor gegronde redenen heeft en na schriftelijke opgave van redenen. Werknemer zal eerst in de gelegenheid worden gesteld om in een persoonlijk onderhoud met werkgever weerwoord te leveren.

Artikel 17b.

In geval van non-activiteit blijft de werknemer in het genot van zijn loon; maar niet van zijn onkostenvergoeding. Tevens behoudt de werknemer aanspraak op zijn vakantiebijslag. ⁸⁾

Artikel 18.

Zodra de werknemer op grond van de reglementen van de sportbond niet meer bevoegd is de conform deze overeenkomst overeengekomen werkzaamheden uit te oefenen, eindigt het dienstverband van rechtswege.

Artikel 19.

Bij het einde van het dienstverband dient de werknemer onmiddellijk aan de werkgever ter beschikking te stellen al hetgeen werknemer van en/of met betrekking tot de werkgever onder zich heeft.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te, op20....

Werkgever, de vereniging:

Naam:, (bestuursfunctie.....)²)

Handtekening:.....

Naam:, (bestuursfunctie.....)

Handtekening:.....

Werknemer:

Naam:

Handtekening:.....

Toelichting:

Het betreft een model "arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd." Derhalve hoeven uiteraard niet alle bepalingen exact te worden overgenomen. Het model is een richtlijn waarvan afwijking mogelijk is; zie ondermeer onderstaande noten.

Noten:

1) "Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd" is de juridische benaming voor "tijdelijk contract".

2) Conform het BW (Burgerlijk Wetboek) vertegenwoordigt het bestuur, dus alle bestuursleden gezamenlijk, de vereniging. Dat is niet praktisch. Derhalve hebben de meeste verenigingen er in hun statuten voor gekozen om naast het bestuur ook (twee) bestuursleden afzonderlijk vertegenwoordigingsbevoegd te verklaren.

3) Bij een duur van de arbeidsovereenkomst van minder dan twee jaar bedraagt de proeftijd maximaal één maand. Wanneer het tijdelijke contract voor twee jaar of langer is aangegaan bedraagt de maximale proeftijd echter twee maanden.

4) Een werkgever kan met de werknemer meer tijdelijke arbeidsovereenkomsten na elkaar afsluiten dan wel stilzwijgend laten ontstaan. Maar dit kan niet onbeperkt!

De Flexwet bepaalt ter zake: een tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, tenzij het gaat om:

a. een vierde tijdelijk contract, waarbij tussen de diverse arbeidsovereenkomsten tussenpozen van maximaal drie maanden zijn gelegen, of,

b. de arbeidsrelatie, tenzij er tussenpozen van langer dan drie maanden zijn geweest, langer dan 36 maanden heeft geduurd.

Wanneer de vierde arbeidsovereenkomst wordt gesloten of de arbeidsrelatie meer dan 36 maanden heeft geduurd, verandert het tijdelijk contract in een vast contract (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) en is er dus voor beëindiging een ontslagvergunning nodig.

5) In het nieuwe belastingsysteem zijn de mogelijkheden van het betalen van onbelaste kostenvergoedingen in hoofdlijnen ongewijzigd gebleven.

Kostenvergoedingen zijn belastingvrij voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van kosten die in verband met werk moeten worden gemaakt. De vrijstelling geldt uitsluitend voor vergoedingen die afzonderlijk, naast het loon, worden verstrekt en mag dus niet worden toegepast op (een deel van) de beloning.

Voor de maximale bedragen terzake de onbelaste kostenvergoedingen voor werknemers in de sport: zie de brochure "Sportclubs, belastingen en sociale verzekeringen" van de Belastingdienst/Cadans.

6) De werknemer heeft jaarlijks recht op tenminste viermaal het bedongen aantal arbeidsdagen per week; bij een vijfdaagse werkweek derhalve twintig dagen.

Deeltijdwerkers hebben recht op een evenredig aantal vakantiedagen, maar de effectieve periode waarin vakantie kan worden genoten blijft gelijk; bijvoorbeeld: twee dagen per week werken levert een minimum-vakantie op van acht dagen ($4 * 2$) ofwel minimaal vier weken vakantie.

7) Het loon kan verminderd worden met het bedrag aan onkosten, welke werknemer door het niet werken heeft bespaard.

8) Er kan in het contract worden bepaald dat er tijdens de schorsing géén loon is verschuldigd. Schorsing met verlies van loonaanspraak zal echter door de kantonrechter eerder ongeoorloofd worden geacht dan een schorsing met behoud van loon. De werkgever zal derhalve ernstige tekortkomingen van de werknemer moeten kunnen aantonen.

Slotnoot: vooruitlopend op de nieuwe wetgeving ter zake het anti-concurrentiebeding, is er thans in het model géén anti-concurrentiebeding meer opgenomen. In het wetsvoorstel van december 2001 wordt namelijk bepaald dat de werkgever verplicht is, als tegenprestatie voor de werknemer die bereid is om niet te concurreren, een “billijke” vergoeding aan de (ex)werknemer te betalen. Derhalve is het volgens de NKS raadzaam voor amateursportverenigingen géén concurrentiebeding meer in het contract op te nemen.