



CAO Stichting Topijshockey Tilburg

1 januari 2022 – 31 december 2023

1. De wijzigingen van de Wet Wet- en Zekerheid hebben belangrijke consequenties gehad voor de (semi)professionele topsport waaronder het ijshockey. Een van de belangrijkste wijzigingen was de wijziging van de zogenaamde 'kettingregeling' in het kader van het verheffen van contracten voor bepaalde tijd. Het gevolg van deze wijziging was dat contractspelers mogelijk (en ongewild) op enig moment automatisch een contract voor onbepaalde tijd zouden krijgen. Met alle gevolgen van dien voor de kwaliteit van de spelacties. Bij contractspelers is duidelijk geworden dat de kwaliteit van de spelacties kan dalen als gevolg van de kettingregeling.
2. Met het ministerie van SZW is gesproken over een uitzonderingspositie voor de spelers van Stichting Topijshockey Tilburg.
3. Per 1 september 2019 is deze uitzondering verleend door de minister van SZW. De ijshockeys van de Tilburg Trappers zijn er daardoor zeker van dat bij de jaarlijkse contractbesprekingen in april mei het aantal arbeidscontracten dat zij al hebben gehad geen beperkende factor meer zal zijn bij de contractering.
4. Stichting Topijshockey Tilburg en AVV afreken naar een duurzaam sociaal partnerschap. Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO overleg voeren over de ontwikkelingen in de sector. De spelers zullen daar inhoudbaar bij worden betrokken.

Tilburg, 21-1-2022

Gert-Jan van den Nieuwenhoff voorzitter Stichting Topijshockey Tilburg

V.E.L. Rijkman Bestuurder AVV

M. Rijkman Secretaris AVV

1. Inleiding

De volgende partijen hebben deze cao afgesloten:

- De Stichting Topijshockey Tilburg, statutair gevestigd te Tilburg en
- De vereniging Alternatief Voor Vakbond, hierna te noemen AVV, statutair gevestigd te Amsterdam.

Deze cao is tot stand gekomen met inachtneming van het volgende:

1. De wijzigingen van de Wet Werk en Zekerheid hebben belangrijke consequenties gehad voor de (semi)professionele topsport waaronder het ijshockey. Eén van de belangrijkste wijzigingen was de wijziging van de zogenaamde 'ketenregeling' in het kader van het verlengen van contracten voor bepaalde tijd. Het gevolg van deze wetgeving was dat contractspelers mogelijk (en ongewild) op enig moment automatisch een contract voor onbepaalde tijd zouden krijgen. Met alle gevolgen van dien voor (de kwaliteit van) de spelersgroep. Bij meerdere sporten is duidelijk geworden dat deze wetgeving onwerkbaar is in de topsport. Tot 2019 was alleen het profvoetbal ontheven van toepassing van de ketenregeling.
2. Met het ministerie van SZW is gesproken over een uitzonderingspositie voor de spelers van Stichting Topijshockey Tilburg, zoals bij het profvoetbal.
3. Per 1 september 2019 is deze uitzondering verleend door de minister van SZW. De ijshockeyers van de Tilburg Trappers zijn er daardoor zeker van dat bij de jaarlijkse contractbesprekingen in april/mei het aantal arbeidscontracten dat zij al hebben gehad geen beperkende factor meer zal zijn bij de contractering.
4. Stichting Topijshockey Tilburg en AVV streven naar een duurzaam sociaal partnerschap. Partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao-overleg voeren over de ontwikkelingen in de sector. De spelers zullen daar inhoudelijk bij worden betrokken.

Tilburg, 22-6-2022

Gert Jan van den Nieuwenhoff voorzitter Stichting Topijshockey Tilburg

V.F.L. Rijckmans Bestuurder AVV

M. Rijntjes Secretaris AVV

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

1. Werkingsfeer

Deze cao is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de Stichting Topijshockey Tilburg en een werknemer met een arbeidsovereenkomst met deze stichting als bedoeld in artikel 2.b.

2. Begripsbepalingen

- Werkgever: Stichting Topijshockey Tilburg
- Werknemer/speler: de contractspeler betaald ijshockey die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de onder 2a genoemde werkgever.
- Salaris: het geldende bruto-maandsalaris, exclusief vergoedingen zoals onkostenvergoeding en vakantiebijslag, voor zover in de bepalingen van de cao niet anders is vermeld.

3. Looptijd

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2022 en loopt tot en met 31 december 2023.

4. Wijziging en opzegging cao

- Bij bijzondere omstandigheden kan deze cao tussentijds worden gewijzigd, met instemming van cao partijen.
- De cao kan door Stichting Topijshockey Tilburg of door AVV uiterlijk één maand voor de datum waarop de cao eindigt schriftelijk aan de andere partij worden opgezegd. Als de cao niet tijdig door één van de partijen is opgezegd, wordt hij geacht telkens voor één jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

5. Karakter van de cao en afwijken

De bepalingen in deze cao hebben een minimum karakter. Dat wil zeggen dat de werkgever kan afwijken van de cao om gunstigere arbeidsvoorwaarden overeen te komen, of andere zaken kan afspreken die niet in deze cao zijn benoemd. Een arbeidsvoorwaarde die in negatieve zin afwijkt van deze cao is nietig. Dit houdt in dat deze afspraak wordt geacht nooit te zijn gemaakt.

Hoofdstuk 2 Aangaan arbeidsovereenkomst en verlengingen

1. Aangaan en wijzigen van een arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd.

2. Verlenging arbeidsovereenkomst

- Gelet op de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering van werkgever, die zich kenmerkt door:
 - deelname in de internationale Duitse Oberliga competitie,
 - jaarlijkse contractbesprekingen en transfers van (Internationale) spelers,
 - een kort of lang seizoen afhankelijk van het succes van de spelers,
 - grote fluctuaties in recettes,blijven, uitsluitend voor een werknemer met de functie 'contractspeler betaald ijshockey', alle tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd steeds gelden als aangegaan voor bepaalde tijd, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek. 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 20 jaar.

- b) Wanneer werkgever opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluit met dezelfde werknemer, kan dat - behoudens bijzonder omstandigheden - alleen tegen arbeidsvoorwaarden die tenminste gelijk zijn aan de voorwaarden zoals die golden in het laatste seizoen van de eerder beëindigde arbeidsovereenkomst.

3. Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

- a) Bij arbeidsongeschiktheid betaalt de werkgever het loon door overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.
- b) In het geval dat de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit een blessure ontstaan in de uitoefening van de werkzaamheden uit de individuele arbeidsovereenkomst, wordt 100% van het loon doorbetaald, doch ten hoogste 52 weken.
- c) Jaarlijks wordt door de werkgever een sportmedische keuring uitgevoerd bij een speler.

Hoofdstuk 3 Collectieve verzekeringen

1. Verzekering en medische kosten

- a) Wanneer een speler medische kosten krijgt door ijshockey, worden de kosten van het verplichte eigen risico van een speler door de werkgever vergoed.
- b) Werkgever spant zich in om in samenwerking met een verzekeraar de werknemer de mogelijkheid te bieden om zonder extra kosten voor de werknemer een zorgpolis af te sluiten die ook medische zorg in Duitsland dekt. Werknemer dient zelf zorg te dragen voor het afsluiten van die zorgpolis. Andere medische kosten en gevolgschade van welke aard of omvang dan ook, worden niet vergoed door de werkgever tenzij daartoe gehouden op in de wet aangegeven gronden.

Hoofdstuk 4 Reis-, en verblijfkosten

1. Reis-, en verblijfkosten

- a) De werknemer heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten die voortvloeien uit het verrichten van zijn werkzaamheden. Het bestuur streeft ernaar zo mogelijk gratis parkeerfaciliteiten aan te bieden. Tussen bestuur en spelersraad vindt hierover verder overleg plaats.

Hoofdstuk 5 Boetes tijdens wedstrijden

1. Boetes tijdens wedstrijden

- a) Boetes tijdens wedstrijden zijn voor rekening van de club, tenzij het bestuur, gehoord hebbende de technische staf en spelersraad, redenen aanwezig acht voor verhaal van de boete op de speler. Dit laat onverlet dat de betreffende speler aan wie de boete is opgelegd het recht heeft hiertegen bezwaar te maken bij het bestuur.

Hoofdstuk 6 Sportmedisch handelen en hersenschuddingprotocol

- a) **Sportmedisch handelen**

1. De werkgever bevordert en waarborgt, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, dat van de medische staf voor het team een arts deel uitmaakt.
 2. Het is de primaire taak van de arts om – rekening houdend met de medisch-ethische beginselen – de gezondheid van de aan zijn zorg toevertrouwde spelers te waarborgen.
 3. De arts laat de gezondheid van de aan zijn zorg toevertrouwde spelers prevaleren boven groeps- en organisatiebelangen.
 4. De arts dient zich ervan bewust te zijn dat de individuele speler niet alleen zijn eigen gezondheid, maar ook andere factoren laat meewegen bij het nemen van beslissingen ten aanzien van behandelingen, sportdeelname, of bijvoorbeeld sportdeelname met pijnmedicatie.
 5. Het is de taak van de arts om te onderzoeken in hoeverre sprake is van een autonome beslissing van de speler, vrij van externe druk door trainers, ouders of andere belanghebbenden van de werkgever waarvoor de speler werkt.
 6. De speler neemt nadat hij bekend is met het advies van de arts, de autonome beslissing om al of niet aan een training of wedstrijd deel te nemen.
- b) Hersenschuddingsprotocol**
Indien een werknemer tijdens een wedstrijd een hersenschudding oploopt, dan wordt een optimaal stappenplan gevolgd voor herstel gebaseerd op de meest recente versie van de 'Hockey Canada Concussion policy'.

Hoofdstuk 7 Groene baan

Elke werknemer van Stichting Topijshockey Tilburg heeft recht op een groene baan. Werkgever en werknemers committeren zich eraan uitvoering te geven aan de volgende belangen:

1) Verantwoordelijk ondernemerschap.

Werknemers hebben er, als individuen, belang bij dat klimaatverandering wordt aangepakt, en dat actoren hierin de verantwoordelijkheid nemen die past bij het gehalte van invloed die zij hierop hebben.

2) Trots op je werk.

Werknemers hebben er belang bij dat zij zich trots kunnen voelen over hun werk, nu en in de toekomst. Een trots gevoel zal versterkt worden wanneer het bedrijf verantwoord te werk gaat. Onderzoek laat zien dat vooral voor de leeftijdsgroep onder de 30 een duurzame baan belangrijk is, en deze groep wordt steeds groter.

3) Facilitering mogelijkheden.

Werknemers hebben er belang bij dat zij zelf duurzaam kunnen handelen en hun eigen verantwoordelijkheid op dit gebied kunnen nemen. Op de werkvloer zal dit veelal alleen mogelijk zijn als de werkgever hiertoe de gelegenheid biedt.

Hoofdstuk 8 Protocol-afspraken: overige afspraken tussen cao-partijen

1. Risico's op het werk

In verband met de risico's van het werk als ijs-hockeyspeler wordt tijdens deze cao-periode door bestuur en spelersraad overlegd hoe wordt omgegaan met arbeidsongeschiktheid of invaliditeit en het ondersteunen van spelers die daardoor in financiële problemen komen. Onder meer:

- Ongevallenverzekering bij letsel, inclusief een aanvulling in geval van blijvend aangezietsletsel
- Een tegemoetkoming voor nabestaanden bij overlijden van een speler.

2. Schrappen opschortende voorwaarde en loonsanctie in verband met goede conditie bij start van het seizoen

De bepaling in de individuele arbeidsovereenkomsten over een goede conditie bij start van het seizoen en de gevolgen wanneer een speler daar niet aan kan voldoen, wordt geschrapt. Daarvoor in de plaats komt een nieuwe bepaling die uitgaat van een inspanningsverplichting van werknemer om fit aan de start van het seizoen te verschijnen en een inspanningsverplichting voor werkgever om de werknemer zo goed mogelijk te faciliteren om dit te bereiken. De nieuwe bepaling wordt uitgewerkt in onderling overleg tussen spelersraad en bestuur.

3. Bonussen

Het verzoek van contractspelers om een bonussysteem in te stellen passend bij een topsport situatie wordt door het bestuur meegenomen in de begroting voor 2022/2023. Voor het huidige seizoen is er geen ruimte in de begroting voor dit onderwerp. Bij een positief resultaat dit seizoen kan dit worden heroverwogen, ter beoordeling door het bestuur. Een bonus dit jaar kan in het teken staan van teambuilding/afsluiting seizoen.

4. Image rights en merchandising

De bepaling in de individuele arbeidsovereenkomsten waarin contractspelers hun beeldrecht overdragen aan de club wordt gewijzigd. De intentie van de nieuwe bepaling zal zijn dat niet telkens toestemming hoeft te worden gevraagd voor gebruik van afbeeldingen van contractspelers.

Contractspelers behouden hun beeldrecht en kunnen zichzelf vermarkten, tenzij dit de club schaadt. In verband met het aanbieden van merchandise wordt een plan uitgewerkt tussen bestuur en spelersraad.

5. Mantelovereenkomst voor invalspelers

Voor invalspelers wordt een mantelovereenkomst opgesteld waarin de rechten en plichten van invalspelers worden beschreven.