

CAO Stichting Topijshockey Tilburg

1 september 2019 – 31 december 2021

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:

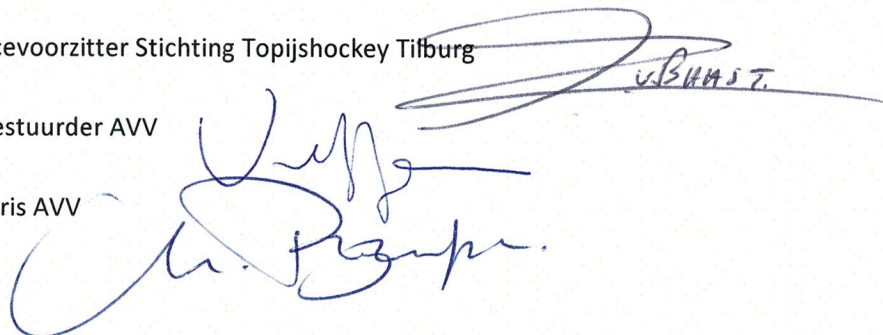
1. De wijzigingen van de Wet Werk en Zekerheid hebben belangrijke consequenties gehad voor de (semi)professionele topsport waaronder het ijshockey. Eén van de belangrijkste wijzigingen was de wijziging van de zogenaamde 'ketenregeling' in het kader van het verlengen van contracten voor bepaalde tijd. 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 vorig jaar was alleen het profvoetbal ontheven van toepassing van de ketenregeling. Door het afsluiten van de vorige cao kon Stichting Topijshockey Tilburg afwijken van de knellende wetgeving van de Wet Werk en Zekerheid en een aanstellingsbeleid hanteren passend bij de doelstelling van de stichting én spelers om topijshockey te bedrijven. Deze termijn voor afwijking liep in 2019 af.
2. Gedurende de looptijd van de vorige cao is met het ministerie van SZW gesproken over een uitzonderingspositie voor de spelers van Stichting Topijshockey Tilburg, zoals bij het profvoetbal. Voor zo'n uitzondering moet het gaan om een functie waarvoor het bestendig gebruik is om de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en het vanwege de 'intrinsieke aard' van zowel de bedrijfsvoering als de functie noodzakelijk is om de arbeid uitsluitend te verrichten op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten.
3. Per 1 september 2019 is deze uitzondering verleend door de minister van SZW. Voor de ijshockeyers van het topteam van de Tilburg Trappers is aannemelijk gemaakt dat wordt voldaan aan de voorwaarden. Deze ijshockeyers 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, 1 juli 2020

Ruud van Baast Vicevoorzitter 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

- a) Werkgever: Stichting Topijshockey Tilburg
- b) Werknemer: de contractspeler betaald ijshockey die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de onder 2a genoemde werkgever.
- c) 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 september 2019 en loopt tot en met 31 december 2021.

4. Wijziging en opzegging cao

- a) Bij bijzondere omstandigheden kan deze cao tussentijds worden gewijzigd, met instemming van cao partijen.
- b) 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

- a) 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.

Hoofdstuk 3 Collectieve verzekeringen

1. Verzekering en medische kosten

- a) 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 Hersenschuddingprotocol

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 Protocol-afspraken: overige afspraken tussen cao-partijen

1. Risico's op het werk

In verband met de risico's van het werk als ijshockeyspeler wordt tijdens deze cao periode door bestuur en spelersraad overlegd hoe wordt omgegaan met arbeidsongeschiktheid of invaliditeit.

Daarin onder meer:

- Kosten die spelers maken in verband met hun zorgverzekering
- Ongevallenverzekering bij letsel, inclusief een aanvulling in geval van blijvend aangezichtsletsel
- Collectieve schade-inzittendenverzekering wanneer spelers reizen met de spelersbus of eigen auto.

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 2020/2021. 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.