

CAO beroepsrenners Nederlandse wielerploegen

2010 - 2012

Collectieve Arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden:

- 1) Vereniging van Wielerploegen, statutair gevestigd te [●] en kantoorhoudende aan [●];
en
- 2) Vereniging van Beroepswielrenners (VVBW), statutair gevestigd te 's Gravenmoer en kantoorhoudende aan de Hoofdstraat 8 te (5109 AC) 's Gravenmoer;

Gezamenlijk ook aan te duiden als Partijen

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen
Artikel 1	Definities
Artikel 2	Werkings sfeer
Artikel 3	Looptijd
Artikel 4	Wijziging CAO
Artikel 5	Aard van de CAO
Artikel 6	Algemene verplichtingen van Partijen
Artikel 7	Algemene verplichtingen Werkgever
Artikel 8	Algemene verplichtingen Werknemer
Hoofdstuk 2	Dienstbetrekking
Artikel 9	Aanvang en einde van de Arbeidsovereenkomst
Artikel 10	Proeftijd en eenzijdige optie tot verlenging
Artikel 11	Vergoeding bij einde Arbeidsovereenkomst
Hoofdstuk 3	Arbeidsduur
Artikel 12	Arbeidsduur
Artikel 13	Vakantie
Hoofdstuk 4	Beloning
Artikel 14	Salaris
Hoofdstuk 5	Sociale Voorzieningen en Pensionering
Artikel 15	Arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling
Artikel 16	Verzekeringen
Artikel 17	Pensioen
Hoofdstuk 6	Anti-doping
Artikel 18	Regelgeving
Artikel 19	Sancties
Hoofdstuk 7	Sponsoring
Artikel 20	Belangen sponsor
Artikel 21	Portret- en persoonlijkheidsrechten
Hoofdstuk 8	Overig
Artikel 22	Maatschappelijk carrière
Artikel 23	Disciplinaire maatregelen
Artikel 24	Functioneringsgesprek
Artikel 25	Rennersraad
Artikel 26	Vakorganisaties
Artikel 27	Toepasselijk recht en arbitrage

Hoofdstuk 1 - Algemene bepalingen

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (BW);
- b. Werkgever: zijnde een rechtspersoonlijkheid met domicilie in Nederland in het bezit van een UCI licentie voor Professional Continental Teams of UCI Pro Team zoals bedoeld in de reglementen van de internationale wielunie (UCI);
- c. Werknemer: iedere wielrenner die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW is aangegaan met Werkgever;
- d. Pensioenfonds: Stichting Nederlands Wielrennersfonds, statutair gevestigd te Gouda en kantoorhoudende aan de Hardewijkweg 5 te (2803 PW) Gouda.
- e. UCI Overeenkomst: De Joint Agreement tussen Associated Professional Riders en de International Association of Professional Cycling Groups (versie 15/01/09).

Artikel 2

Werkingsfeer

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle Arbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers.

Artikel 3

Looptijd

1. Deze CAO is aangegaan voor het tijdvak van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2012.
2. Indien geen van de Partijen uiterlijk drie maanden voor de datum, waarop deze CAO eindigt, bij aangetekend schrijven het tegendeel verlangt, wordt de duur elk jaar met één jaar verlengd.

Artikel 4

Wijzigen CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan tijdens de looptijd daarvan door Partijen gezamenlijk worden aangevuld of gewijzigd door een daartoe strekkende schriftelijke overeenkomst tussen Partijen.

Artikel 5

Aard van de CAO

Van de bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst kan slechts ten gunste van de Werknemer worden afgeweken.

Artikel 6

Algemene verplichtingen van Partijen

1. Partijen zijn verplicht het bij deze CAO bepaalde na te komen, tenzij zich zodanige omstandigheden voordoen dat dit in redelijkheid niet van hen kan worden verlangd.
2. Partijen verplichten zich de nakoming van deze CAO bij hun leden te bevorderen en geen actie te voeren of te bevorderen die aan de goede nakoming van deze overeenkomst op enigerlei wijze afbreuk zou kunnen doen.
3. Partijen zijn verplicht geschillen die verband houden met de uitleg, toepassing of inachtneming van de bepalingen van deze CAO in onderling overleg op te lossen. Indien Partijen niet via onderling overleg tot een oplossing van het geschil komen, zal het geschil worden beslecht door de bevoegde kantonrechter zolang het Instituut voor Sportrechtspraak in Amsterdam geen paritaire samenstelling kent. Zodra het Instituut voor Sportrechtspraak in Amsterdam een paritaire samenstelling kent, zal een geschil tussen Partijen door dit instituut worden beslecht, volgens het arbitragereglement van hetzelfde instituut.
4. Partijen nemen alle mogelijke maatregelen om gezondheidsrisico's te vermijden.
5. Partijen streven er naar de CAO algemeen verbindend te doen verklaren.

Artikel 7

Algemene verplichtingen van Werkgever

1. Werkgever is verplicht de bepalingen van de CAO in redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. Werkgever is verplicht met iedere Werknemer schriftelijk en in tweevoud een individuele Arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze CAO van toepassing wordt verklaard.
3. Werkgever is verplicht een exemplaar van de individuele Arbeidsovereenkomst aan Werknemer te verstrekken.
4. Werkgever is verplicht bij het aangaan van de individuele Arbeidsovereenkomst aan Werknemer een exemplaar van de CAO te verstrekken.
5. Werkgever is verplicht de belangen van Werknemers als een goed Werkgever in acht te nemen.
6. Werkgever heeft de plicht Werknemers onmiddellijk in kennis te stellen van een financiële noodsituatie bij Werkgever. Van een financiële noodsituatie is sprake zodra Werkgever zijn financiële verplichtingen tegenover Werknemers niet meer kan nakomen.
7. Werkgever is verplicht de contracten van Werknemers te registreren bij de UCI conform het bepaalde in de UCI Overeenkomst en/of eventuele andere regelgeving.

Artikel 8

Algemene verplichtingen van Werknemer

1. Werknemer is verplicht deze CAO in redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. Werknemer zal een individuele Arbeidsovereenkomst tekenen waarin de CAO van toepassing wordt verklaard.

3. Werknemer is verplicht de belangen van Werkgever als een goed Werknemer in acht te nemen.
4. Werknemer is verplicht de door of namens Werkgever opgedragen werkzaamheden naar behoren te verrichten en daarbij de verstrekte aanwijzingen en voorschriften ook ten aanzien van plaats en tijd waarop de werkzaamheden moeten worden verricht in acht te nemen, voor zo ver dit redelijkerwijze van hem kan worden verlangd.

Hoofdstuk 2 - Dienstbetrekking

Artikel 9

Aanvang en einde van de Arbeidsovereenkomst

1. De Arbeidsovereenkomst wordt steeds aangegaan voor bepaalde tijd en dient te eindigen op 31 december van enig jaar. Partijen zullen de bepalingen in de UCI Overeenkomst ten aanzien van minimale duur (art. 6 en 7 UCI Overeenkomst) naleven.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW blijven alle tussen dezelfde partijen aangegane Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd steeds gelden als aangegaan voor bepaalde tijd. Ongeacht de duur van de arbeidsverhouding die door de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten ontstaat en ongeacht het aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten waaruit de arbeidsverhouding is samengesteld.
3. Elke Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen periode, indien Werkgever of Werknemer uiterlijk drie maanden voor het einde van de Arbeidsovereenkomst schriftelijk aan de andere partij heeft medegedeeld dat de Arbeidsovereenkomst niet zal worden voortgezet. Indien de mededeling niet tijdig wordt gedaan, wordt de arbeidsovereenkomst van rechtswege verlengd met een jaar.



Artikel 10

Proeftijd en eenzijdige optie tot verlenging

In de Arbeidsovereenkomst kan geen proeftijd noch een eenzijdige optie tot verlenging worden overeengekomen.

Artikel 11

Vergoeding bij einde Arbeidsovereenkomst

1. Indien een arbeidsovereenkomst meer dan drie volledige opeenvolgende jaren heeft geduurd, heeft de Werknemer bij een beëindiging van die arbeidsovereenkomst op initiatief van de Werkgever op uiterlijk 15 april van het volgende kalenderjaar recht op uitbetaling van een beëindigingsvergoeding tenzij
 - (i) de Werknemer ernstig verwijt te maken valt terzake van de reden voor de beëindiging;
 - (ii) Werknemer twee jaar of langer arbeidsongeschikt is geweest; en/of
 - (iii) de Werknemer voor 1 april van het volgende kalenderjaar in dienst is getreden bij een Professional Continental Team of een UCI Pro Team tegen een salaris dat minimaal

70% bedraagt van het gegarandeerde (jaar)salaris dat Werknemer bij Werkgever laatstelijk genoot.

2. De beëindigingsvergoeding als bedoeld in lid 1 van dit artikel is gelijk aan een ontbindingsvergoeding volgens de kantonrechttersformule met de correctiefactor 1 (C=1), waarbij in het kader van deze berekening het totale jaarsalaris, inclusief (gemiddelde) bonus, van een Werknemer bij een Pro-Continentale ploeg wordt gemaximeerd tot EUR 100.000,- bruto en van een Werknemer bij een Pro-tour team tot EUR 250.000 bruto.

Hoofdstuk 3 - Arbeidsduur

Artikel 12

Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt voor de Werknemer met een volledig dienstverband gemiddeld 48 uur per week. Partijen onderkennen dat de aard van de arbeid met zich meebrengt dat de arbeidsduur van week tot week fluctueert.
2. In de arbeidsduur is inbegrepen de tijd benodigd voor het in teamverband voorbereiden op trainingen en wedstrijden alsmede daarmee in verband staande medische verzorging. Reistijd en tijd voor individuele trainingen is echter uitgesloten.
3. Een vergoeding van overuren van de Werknemer worden geacht bij het salaris te zijn inbegrepen, mits het salaris tenminste 48/38^{ste} bedraagt van het wettelijk minimum loon.

Artikel 13

Vakantie

1. Iedere Werknemer met een volledig dienstverband heeft per kalenderjaar recht op ten minste 35 dagen vakantie met behoud van salaris. Deze zullen door Werknemer slechts met instemming van de Werkgever worden opgenomen.
2. De Werknemer verwerft geen vakantiedagen over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld inkomen heeft.
3. Werknemer wordt geacht elk jaar alle uitstaande vakantiedagen te hebben opgenomen in de periode oktober tot en met december van dat jaar. Werkgever stelt werknemer in de gelegenheid de vakantiedagen op te nemen.

Hoofdstuk 4 - Beloning

Artikel 14

Salaris

1. Aan Werknemers met een volledig dienstverband wordt een maandsalaris toegekend dat ten minste gelijk is aan (i) het wettelijk minimumloon zoals op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantietoelagen jaarlijks wordt vastgesteld, en (ii) het minimumloon zoals bepaald in artikel 10 UCI Overeenkomst.

2. In het maandsalaris van de Werknemer is een vakantietoeslag van 8% inbegrepen, mits het salaris tenminste 48/38^{ste} bedraagt van het wettelijk minimum loon. De vakantietoeslag zal afzonderlijk worden vermeld op de salarisspecificatie.
3. Het maandsalaris zal uiterlijk voor het einde van de desbetreffende maand aan Werknemer worden uitbetaald.

Hoofdstuk 5 - Sociale Voorzieningen en Pensionering

Artikel 15

Arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling

1. In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid dient Werknemer dit zo spoedig mogelijk te melden aan Werkgever.
2. Werknemer dient zich te houden aan de terzake geldende ziektevoorschriften en zich beschikbaar te houden voor controle.
3. Indien Werknemer arbeidsongeschikt is, dient hij zich in overleg met Werkgever te laten behandelen en daaromtrent de aanwijzingen van diens ploegarts op te volgen. Een en ander staat niet in de weg aan de mogelijkheid van Werknemer om terzake een second opinion te verzoeken.
4. Werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, heeft voor de duur hiervan en zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt gedurende de eerste 13 weken aanspraak op doorbetaling van 100% van zijn laatstgenoten brutosalaris.
5. Na afloop van de eerste 13 weken van arbeidsongeschiktheid en zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt heeft Werknemer gedurende de volgende 13 weken van arbeidsongeschiktheid aanspraak op het meerdere van (i) 100% van zijn laatstgenoten brutosalaris met een maximum van € 250.000,- (€ 150.000,- voor een renner van een pro-continentaal team) of (ii) 50% van zijn laatstverdiende salaris.
6. Na afloop van de tweede 13 weken genoemd in lid 5, heeft Werknemer gedurende 78 weken zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt aanspraak op doorbetaling van 100% van zijn laatstverdiende brutosalaris met een maximum van € 250.000,-. (€ 150.000,- voor een renner van een pro-continentaal team)
7. Het recht op loondoorbetaling bij ziekte vervalt indien één van de in art. 7:629 lid 3 genoemde situaties zich voordoet.

Artikel 16

Verzekeringen

Werkgever zal de bepalingen in de UCI Overeenkomst over de voor Werknemer te sluiten verzekeringen na leven.

Artikel 17

Pensioen

1. Werkgever zal de bepaling in de UCI Overeenkomst over het pensioen van Werknemer naleven.

2. Indien Werknemer in plaats van de pensioenregeling, bedoeld in de UCI Overeenkomst, een pensioenvoorziening wenst, zal Werkgever op eerste schriftelijke verzoek van Werknemer, Werknemer aanmelden bij het Pensioenfonds.
3. De door Werkgever te betalen pensioenpremie voor Werknemer bij het Pensioenfonds zal niet hoger zijn dan de pensioenverplichting in de UCI Overeenkomst.
4. Werkgever zal het Pensioenfonds volledig geïnformeerd houden over wijzigingen in haar werknemersbestand, arbeidsvoorwaarden en persoonlijke omstandigheden van Werknemer. Werknemer zal wijzigingen in zijn gezinssituatie onmiddellijk aan Werkgever melden

Hoofdstuk 6 - Anti-doping

Artikel 18

Regelgeving

1. Werknemer is verplicht de nationale regelgeving van de KNWU en de internationale regelgeving van UCI en WADA terzake van doping na te leven en volledige medewerking te verlenen aan de controle daarop.
2. Werkgever zal Werknemer in de uitvoering van het bepaalde in lid 1 bijstaan, voor over dit in redelijkheid van de Werkgever kan worden verlangd.

Artikel 19

Overtreding dopingbepalingen

1. Overtreding door Werknemer van de in artikel 18 lid 1 bedoelde bepalingen leidend tot sancties van de zijde van de WADA, (inter)nationale federaties of andere officiële organen, kan leiden tot opzegging van de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op grond van dringende redenen.
2. Verdenking van overtreding van de in artikel 18 lid 1 bedoelde bepalingen is aanwezig, indien op grond van het biologisch paspoort van Werknemer afwijkende lichaamswaarden worden vastgesteld door of namens de UCI of WADA of de medische staf van Werkgever.
3. Overtreding van de in artikel 18 lid 1 bedoelde bepalingen wordt aangenomen, indien Werknemer na een positieve A-staal geen contra-expertise aanvraagt.
4. Bij verdenking van overtreding van de in artikel 18 lid 1 bedoelde regels, op basis van een schriftelijke mededeling van UCI en/of WADA, kan Werknemer als ordemaatregel worden geschorst onder opschorting van loon. Dit loon zal alsnog beschikbaar worden gesteld na een negatieve B-staal.

Hoofdstuk 7 – Sponsoring

Artikel 20

Belangen sponsor

1. Werknemer zal altijd rekening houden met de belangen van de sponsors, subsponsors en suppliers van Werkgever.
2. Werkgever zal zich bij de werkzaamheden door Werknemer voor sponsors, subsponsors en suppliers van werkgever rekenschap geven van de (privé) belangen van de Werknemer.

Artikel 21

Portret- en persoonlijkheidsrechten

1. Werknemer zal in de arbeidsovereenkomst aan Werkgever het onherroepelijk recht verlenen om zijn portret- en persoonlijkheidsrechten, in de ruimste zin van het woord, te gebruiken en door sponsors, subsponsors en suppliers van Werkgever te laten gebruiken.
2. De gebruiksrechten zoals in het vorige lid bedoeld eindigen na afloop van de reclamecampagne, doch uiterlijk zes maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst.
3. Indien Werknemer tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst zijn portret- en persoonlijkheidsrechten zelf wenst te exploiteren, zal Werkgever hiervoor schriftelijk toestemming moeten geven. Werkgever zal die toestemming geven indien de exploitatie van die rechten door Werknemer zelf op geen enkele wijze in strijd is met de belangen van Werkgever en de sponsors, subsponsors en suppliers van Werkgever.

Hoofdstuk 8 – Overig

Artikel 22

Fonds ter bevordering van maatschappelijke carrière wielrenners

1. Werkgevers stellen werknemers in de gelegenheid om gedurende twee dagen per jaar deel te nemen aan door de vakorganisaties te organiseren evenementen. Gedurende één dag per jaar zullen de vakorganisaties een evenement organiseren voor een in overleg met werkgevers te bepalen goed doel en de opbrengst van die dag is bestemd voor het goede doel. Gedurende één dag per jaar zullen de vakorganisaties een evenement organiseren, waarvan de opbrengst toekomt aan een stichting (fonds) die als doel heeft om de toekomstige maatschappelijke carrière van werknemers te bevorderen.

2. Werkgevers betalen gedurende de eerste twee jaar van de looptijd van deze CAO gezamenlijk aan de in het vorige lid bedoelde stichting een bedrag van € 20.000,- per jaar.
3. Na afloop van het tweede jaar van de looptijd van deze CAO, zullen werkgevers en de vakorganisatie bespreken of werkgevers voor het derde jaar een bijdrage aan de in het eerste lid bedoelde stichting betalen.
Indien de opbrengsten van de in het eerste lid bedoelde evenementen laag waren als gevolg van niet aan de vakorganisaties toe te rekenen omstandigheden en/of de werknemers een groot beroep op de stichting zullen hebben gedaan, zullen werkgevers overwegen voor het derde jaar een betaling te doen, waarbij deze niet hoger zal zijn dan € 20.000,--.

Artikel 23

Disciplinaire maatregelen

Werkgever kan tegen Werknemer disciplinaire maatregelen nemen, bestaande uit het opleggen van een boete, zoals bedoeld in artikel 7:650 BW.

Artikel 24

Functioneringsgesprek

1. Tenminste éénmaal per jaar wordt door Werkgever een functioneringsgesprek gehouden met Werknemer. Dit gesprek zal plaatsvinden uiterlijk 30 juni van enig jaar.
2. Van het functioneringsgesprek wordt een verslag gemaakt dat door Werkgever en Werknemer wordt ondertekend en in het personeelsdossier van Werknemer wordt bewaard.

Artikel 25

Rennersraad

1. Werknemers hebben het recht per Werkgever een Rennersraad in te stellen.
2. Werkgever en haar Werknemers zullen een reglement opstellen waarin de taken en bevoegdheden van de Rennersraad worden vastgelegd.



Artikel 26

Vakorganisaties

1. Werkgever stelt Werknemer in de gelegenheid om te overleggen met werknemersorganisatie(s), in een periode dat Werknemer niet aan wedstrijden of trainingen behoeft deel te nemen.

2. Werkgevers betalen gezamenlijk aan de werknemersorganisatie(s) ten behoeve van het vakbondswerk in de bedrijfstak een bedrag van, in totaal, € 25.000,- voor ieder jaar van de looptijd van deze CAO.

Artikel 27

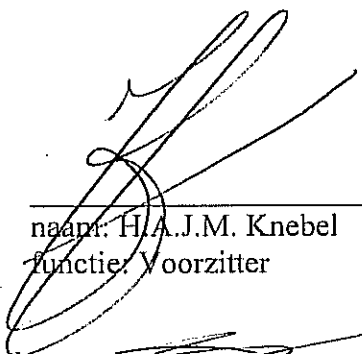
Toepasselijk recht en arbitrage

1. Deze overeenkomst wordt beheerst door Nederlands recht.
2. Alle geschillen die ontstaan naar aanleiding van de bepalingen van deze CAO, zullen worden beslecht door de bevoegde kantonrechter zolang het Instituut voor Sportrechtspraak in Amsterdam geen paritaire samenstelling kent. Zodra het Instituut voor Sportrechtspraak in Amsterdam een paritaire samenstelling kent, zal een geschil dat ontstaat naar aanleiding van de bepalingen van deze CAO, met uitsluiting van de gewone rechter, door dit instituut worden beslecht, volgens het arbitragereglement van hetzelfde instituut.

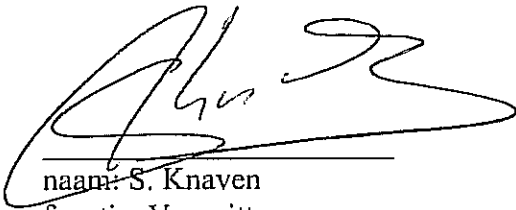
Aldus overeengekomen in november 2010 te Utrecht en in tweevoud ondertekend op 16 april 2011 in Maastricht.

De Vereniging van Wielerploegen

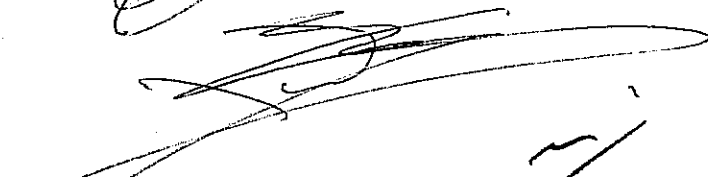
Vereniging van Beroepswielrenners
(VVBW)



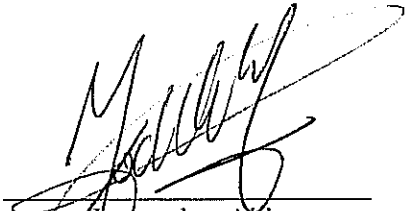
naam: H.A.J.M. Knebel
functie: Voorzitter



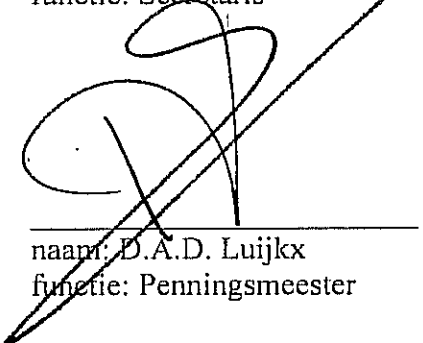
naam: S. Knaven
functie: Voorzitter



naam: I.G.L.H. Spekenbrink
functie: Secretaris



naam: J. van den Akker
functie: Secretaris



naam: D.A.D. Luijkx
functie: Penningmeester