

Arbeidsovereenkomst voor trainer-coach, werkzaam in het amateurvoetbal

De ondergetekenden:

1. De vereniging

gevestigd te, rechtsgeldig vertegenwoordigd door

naam:, voorzitter

naam:, secretaris

naam:, penningmeester

hierna te noemen: **Werkgever**

en

2. (naam en
voornamen)

wonende te :

straat :

postcode :

in het bezit van het trainer/coach diploma dat de bevoegdheid verleent tot het
trainen, begeleiden en coachen van voetballers, uitkomende in de klasse van de
KNVB en voorzien van een licentie (nummer geldig tot);

hierna te noemen: **Werknemer**

verklaren het hiernavolgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1. duur van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde(A)/onbepaalde(B)* tijd.
2. *[Optie 1: In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:]*
Werknemer treedt met ingang van in dienst van Werkgever in de functie
van
De dienstbetrekking wordt aangegaan voor de duur van en eindigt
dus van rechtswege op zonder dat
daartoe opzegging is vereist.
[Optie 2: In geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:]
Werknemer treedt met ingang van in dienst van Werkgever in de functie
van
3. De eerste maand geldt als een proeftijd, gedurende welke zowel Werknemer als Werkgever de onderhavige
arbeidsovereenkomst zonder opgave van reden met onmiddellijke ingang kan beëindigen. *[uitsluitend toegestaan
bij een eerste arbeidsovereenkomst die een minimale duur heeft van 6 maanden en één dag]*

Artikel 2. Opzegging

1. *[Optie 1: In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - optioneel:]* De arbeidsovereenkomst kan door
ieder der partijen tussentijds worden opgezegd tegen het einde van de kalendermaand en met inachtneming van de
wettelijke opzegtermijn. Opzegging dient schriftelijk te geschieden.
[Optie 2: In geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:] De arbeidsovereenkomst kan door ieder der
partijen worden opgezegd tegen het einde van de kalendermaand. De opzegtermijn bedraagt voor de Werkgever zes
maanden en voor de Werknemer drie maanden. Opzegging dient schriftelijk te geschieden.

Artikel 3. Functie, werkzaamheden en werktijden

2. Werknemer verbindt zich alle door hem in deze overeenkomst aanvaarde werkzaamheden naar zijn beste kunnen te verrichten. De Werknemer verricht, indien nodig voor een goede uitoefening van de functie, andere werkzaamheden dan die welke direct verband houden met de functie of werkt op andere tijden dan gebruikelijk, e.e.a. voor zover dit door Werkgever redelijkerwijs kan worden verlangd.

3. De werkzaamheden van Werknemer zullen omvatten:

- a) oefenen van :
- b) selecteren van :
- c) samenstellen van :
- d) begeleiden van :
- e) toezicht op :
- f) trainings- en wedstrijdvoorbereiding:

3. De werktijden van Werknemer bedragen in totaal per week.

De trainingen vinden plaats op:

- 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

De wedstrijdbegeleiding vindt plaats op de wedstrijddag van uur t/muur.

Artikel 4. Salaris en vakantietoeslag

1. Het salaris van Werknemer bedraagt € bruto/netto* per maand, gebaseerd op een 40-urige werkweek. Dit komt neer op € Bruto/netto per maand voor uur. Het salaris wordt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand overgemaakt naar een door Werknemer op te geven bankrekeningnummer.

2. Werknemer ontvangt voorts de navolgende onkostenvergoedingen:

- € per maand als reiskosten
- € per maand als materiaalkosten en kledingkosten
- € per jaar als abonnementskosten
- € per maand als abonnementskosten
- € per maand als representatiekosten
- € overige kosten t.w.

3. Werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantietoeslag van 8% over het ontvangen salaris in de voorgaande 12 maanden, of een pro rata gedeelte daarvan indien de arbeidsovereenkomst niet twaalf maanden heeft bestaan.

Artikel 5. Vakantiedagen

1. Werknemer geniet een vakantie van dagen per jaar, op te nemen in het tijdvak tussen en en tussen en van ieder contractjaar in overleg met Werkgever, met dien verstande, dat Werknemer in ieder geval recht heeft op één aaneengesloten periode van drie weken.

Artikel 6. Nevenwerkzaamheden

1. Werknemer mag uitsluitend na schriftelijke goedkeuring - al dan niet onder bepaalde voorwaarden - van Werkgever betaalde of onbetaalde arbeid voor andere voetbalverenigingen verrichten. Werkgever zal de toestemming voor nevenwerkzaamheden verlenen, tenzij een objectieve reden zich daartegen verzet. Onder een objectieve rechtvaardigingsgrond wordt in ieder geval, doch niet uitsluitend, verstaan de gezondheid en veiligheid van de Werknemer, het naleven van de Arbeidstijdenwet, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, het overtreden van een wettelijk voorschrift, of het vermijden van belangenconflicten.

Artikel 7. Deelname aan wedstrijden

1. Het is Werknemer toegestaan als speler deel te nemen aan voetbalwedstrijden voor zover de reglementen van de KNVB dit toelaten.

Artikel 8. Lidmaatschap KNVB

1. Werknemer is lid van de KNVB en zal gedurende zijn activiteiten voor werkgever zijn lidmaatschap niet beëindigen, of hij wordt/is lid van de vereniging, waarbij de vereniging zorgdraagt voor aanmelding als lid bij de KNVB.
2. Alle geschillen welke naar aanleiding van of in verband met deze overeenkomst tussen partijen mochten ontstaan, zowel juridische als feitelijke, zullen met uitsluiting van de gewone rechterlijke macht ter beslissing worden onderworpen aan de arbitrage, zoals voorgeschreven in het Arbitragereglementen van de KNVB.

Artikel 9. Arbeidsongeschiktheid

1. Indien Werknemer als gevolg van ziekte niet in staat is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, is hij, ook tijdens vakantie, verplicht dit zo snel mogelijk maar in ieder geval voor (*tijdstip*) bij Werkgever te melden, tenzij dat door overmacht niet mogelijk is.
2. Ingeval Werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid als gevolg van ziekte daartoe was verhinderd, zal Werkgever, indien en zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, gedurende de eerste 52 weken 70% van het tot het maximum dagloon gemaximeerde salaris doorbetalen, althans ten minste het voor hem geldende minimum loon en de daarna volgende 52 weken 70% van het tot het maximum dagloon gemaximeerde salaris. Perioden van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld indien deze elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. Na deze periode van in totaal 104 weken rust er bij voortdurende arbeidsongeschiktheid op Werkgever geen loondoorbetalingsverplichting meer, tenzij uit de wet anders volgt. Gedurende de periode van verlof wegens zwangerschap en bevalling, zoals bepaald in de Wet Arbeid en Zorg, heeft de Werknemer recht op het in die wet genoemde dagloon.
3. Werknemer heeft geen aanspraak op de in dit artikel vermelde loondoorbetaling wanneer een van de situaties zoals omschreven in artikel 7:629 lid 3 Burgerlijk Wetboek van toepassing is.
4. Werkgever is bevoegd de in dit artikel vermelde loondoorbetaling op te schorten voor de periode dat Werknemer zich niet houdt aan door Werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften over het verstrekken van inlichtingen die Werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen.
5. Op de in dit artikel bedoelde loonbetaling strekt in mindering het bedrag van een Werknemer toekomstige geldelijke uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven verzekering of een verzekering of uit een fonds waarin Werknemer niet deelneemt, voor zover die uitkering betrekking heeft op de overeengekomen werkzaamheden waaruit het loon wordt genoten, alsmede het bedrag van de inkomsten door Werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de periode dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd zou zijn geweest, de overeengekomen arbeid had kunnen verrichten.

Artikel 10. Ontbindende voorwaarde

1. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat Werknemer, gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst, bevoegd blijft om op grond van de reglementen van de KNVB de werkzaamheden zoals overeengekomen in deze overeenkomst uit te oefenen. Indien Werknemer deze bevoegdheid op enig moment verliest, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op het moment dat de bevoegdheid komt te vervallen, zonder dat voorafgaande opzegging vereist is.

Artikel 11. Teruggave bedrijfsmiddelen

1. Bij het einde van het dienstverband dient de Werknemer onmiddellijk aan Werkgever ter beschikking te stellen al hetgeen Werknemer van en/of met betrekking tot de Werkgever onder zich heeft.
2. Bij overtreding of niet-naleving van het bepaalde in dit artikel is Werknemer ten behoeve van Werkgever – zulks uitdrukkelijk in afwijking van artikel 7:650 lid 3 BW – zonder sommatie of ingebrekestelling, een direct opeisbare boete van € (*bedrag*) vermeerderd met een bedrag van € (*bedrag*) voor iedere dag dat de overtreding voortduurt. De boetebepaling doet geen afbreuk aan het recht van Werkgever om tevens nakoming te vorderen van de geschonden verplichtingen en onverminderd het recht om, naast nakoming, in plaats van de boete volledige schadevergoeding te vorderen.

Artikel 12. Geheimhoudingsbeding

1. Zowel tijdens als na het eindigen van de arbeidsovereenkomst bestaat de verplichting voor Werknemer tot volstrekte geheimhouding omtrent alle bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin des woords. Hieronder zijn uiteraard mede, maar niet uitsluitend, begrepen alle relatiegegevens, gegevens omtrent strategie en werkwijze, gegevens over contracten en samenwerking met derden.
2. Bij overtreding of niet-naleving van het bepaalde in dit artikel is Werknemer ten behoeve van Werkgever – zulks uitdrukkelijk in afwijking van artikel 7:650 lid 3 BW – zonder sommatie of ingebrekestelling, een direct opeisbare boete van € (*bedrag*) vermeerderd met een bedrag van € (*bedrag*) voor iedere dag dat de overtreding voortduurt. De boetebepaling doet geen afbreuk aan het recht van Werkgever om tevens nakoming te

vorderen van de geschonden verplichtingen en onverminderd het recht om, naast nakoming, in plaats van de boete volledige schadevergoeding te vorderen.

Artikel 13. Eenzijdige wijziging

1. Werkgever is bevoegd de in deze overeenkomst opgenomen arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen, indien zij bij de wijziging geen zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 14. Slotbepalingen

1. Op deze arbeidsovereenkomst is geen cao van toepassing.
2. [Uitsluitend toevoegen wanneer bij Werkgever een personeelshandboek geldt:] Met ondertekening van deze arbeidsovereenkomst verklaart werknemer zich ook bekend en akkoord met de bepalingen uit het personeelshandboek/arbeidsvoorwaarden reglement van werkgever, dat hierbij als bijlage 1 wordt gevoegd.
3. Indien een bepaling van deze overeenkomst nietig mocht blijken te zijn, zal daardoor de verbindendheid van de resterende bepalingen niet worden aangepast.
4. Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt, ondertekend en aan beide partijen overhandigd te(plaats), op(datum)

Namens Werkgever:

Werknemer:

.....(naam)

.....(naam)

Voorzitter

.....(naam)

Secretaris

.....(naam)

Penningmeester

Toelichting

“Kop“

Teneinde voor beide partijen volstrekte duidelijkheid te verschaffen is het van groot belang aan te geven dat het dagelijks bestuur van de vereniging als Werkgever optreedt.

De arbeidsovereenkomst dient te worden getekend door iemand die tekenbevoegd is.

Artikel 1

Lid 1:

Aangeven of er sprake is van een overeenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd wordt aangegeven. Doorhalen wat niet van toepassing is.

Lid 2:

Uitsluitend de tekst opnemen die van toepassing is (optie 1 of optie 2).

Lid 3:

Uitsluitend opnemen indien een overeenkomst met de duur van minimaal zes maanden overeengekomen wordt. Cursieve tekst tussen blokhaken verwijderen.

Artikel 2

Indien sprake is van een overeenkomst voor bepaalde tijd: optie 1 dient uitsluitend op te worden genomen indien partijen uitdrukkelijk kiezen voor de mogelijkheid om de overeenkomst tussentijds op te zeggen. Zonder tussentijds opzegbeding kan de overeenkomst voor bepaalde tijd niet tussentijds worden opgezegd. Indien partijen ervoor kiezen dat de arbeidsovereenkomst niet tussentijds kan worden opgezegd, dient dit artikel in zijn geheel te worden verwijderd.

Indien sprake is van een overeenkomst voor onbepaalde tijd: optie 2 dient te worden opgenomen. Het staat partijen vrij aan te sluiten bij de wettelijke opzegtermijn, of een afwijkende opzegtermijn op te nemen. Hierbij geldt dat de opzegtermijn van de werkgever minimaal twee maal zo lang dient te zijn als de opzegtermijn voor de werknemer.

De wettelijke opzegtermijn is als volgt:

Duur arbeidsovereenkomst	Opzegtermijn
Korter dan 5 jaar	Één maand
Tussen de 5 en 10 jaar	Twee maanden
Tussen de 10 en 15 jaar	Drie maanden
Langer dan 15 jaar	Vier maanden
Voor de werknemer	Één maand, tenzij contractueel anders afgesproken. De opzegtermijn van de werknemer mag nooit langer zijn dan zes maanden zijn en de opzegtermijn van de werkgever dient minimaal twee maal zo lang te zijn als de opzegtermijn van de werknemer.

Artikel 4

Lid 1:

Aangeven of er sprake is van een bruto of van een netto salaris.

Doorhalen wat niet van toepassing is.

Artikel 5

De trainer heeft recht op een aaneengesloten vakantieperiode van drie weken.

Mocht er behoefte aan bestaan afspraken te maken over een eventuele vakantie tijdens de winterstop, dan zou dat in dit artikel ingevuld kunnen worden.

Artikel 6

Vooral indien een trainer van het werk als trainer zijn/haar hoofdberoep maakt, verdient dit artikel bijzondere aandacht.

Artikel 10

De inhoud van dit artikel heeft betrekking op artikel 17 van het Algemeen Reglement van de KNVB.

Hierin wordt gesproken over de te volgen procedure als een vereniging promoveert en de trainer niet over het diploma beschikt dat voor trainers in die klasse vereist is (licentie).

Artikel 14

Lid 2:

Uitsluitend toevoegen indien bij Werkgever een personeelshandboek van toepassing is. In dat geval dienen de bepalingen uit de arbeidsovereenkomst te worden afgestemd met de bepalingen uit het personeelshandboek. Het personeelshandboek dient als bijlage bij de arbeidsovereenkomst mee te worden gestuurd.