

**Contractspelers Betaald Voetbal Nederland 2003/2005**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9917

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 01-05-2003, nr. 83

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN  
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR  
CONTRACTSPELERS BETAALD VOETBAL NEDERLAND**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Nederlandse Federatie van Betaald Voetbal Organisaties (FBO) als partij te ener zijde mede namens ProProf en de Vereniging van Contractspelers (VVCS) als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Contractspelers Betaald Voetbal Nederland, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend voor een periode van twee jaar de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor

Contractspelers Betaald Voetbal Nederland, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

## Artikel 1

### Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever: de rechtspersoonlijkheid bezittende betaald voetbalorganisatie;
2. werknemer: de contractspeler in volledige dienst en de contractspeler in gedeeltelijke dienst, alsmede de minderjarige contractspeler met een arbeidsovereenkomst met uitgestelde betaling;
3. maand: een kalendermaand;
4. arbeidsduur: het aantal uren per week gedurende welke de werknemer als regel beschikbaar is voor de werkgever;
5. maandsalaris: het met inachtneming van de Wet minimumloon overeengekomen vaste salaris per maand, inclusief gegarandeerde premies voor competitie-, beker- en vriendschappelijke wedstrijden;
6. maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met de premies voor competitie-, beker- en vriendschappelijke wedstrijden voor zover deze de gegarandeerde premies te boven gaan;
7. jaarinkomen: de som van de twaalf maandinkomens, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen;
8. spelersraad: de vertegenwoordiging van de onder 2 bedoelde werknemers bij de onder 1 bedoelde werkgevers;
10. adviescommissie: de paritair samengestelde adviescommissie, als bedoeld in artikel 24;
12. Echtgenote: de echtgenote van de werknemer. Als echtgenote wordt mede aangemerkt de ongehuwde meerderjarige die met een andere ongehuwde meerderjarige, over een periode van tenminste zes maanden, een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien twee personen hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding. Een gezamenlijke huishouding wordt in ieder geval aanwezig geacht indien de betrokkenen hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij zich wederzijds verplicht hebben tot een bijdrage aan de huishouding door een samenlevingscontract of zij op grond van registratie worden aangemerkt als een gezamenlijke huishouding.
13. CFK: Contractspelers Fonds KNVB
14. Prijsindex: De consumenten prijsindex alle huishoudens van het CBS over de periode juli tot en met juni.

**Contractspelers Betaald Voetbal Nederland 2003/2005**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 2

**Werkingsfeer**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten tussen de werkgevers en werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 en lid 2.

Artikel 4

**Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever is verplicht de bepalingen van de CAO in redelijkheid en billijkheid na te leven.
4. De werkgever is verplicht een exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst aan de werknemer te verstrekken.
5. De werkgever draagt zorg voor aanmelding ter registratie bij de KNVB van het bij de arbeidsovereenkomst behorende standaardcontract voor meerderjarige contractspelers als bedoeld in artikel 51 RBV, of het contract met uitgestelde betaling waarop van toepassing het KNVB-reglement van 18 juni 1985, zoals opgesteld naar aanleiding van de besluitvorming in de Algemene Vergadering Betaald Voetbal van de KNVB van 20 mei 1985.
7. De werkgever heeft de plicht de werknemers onmiddellijk in kennis te stellen van een financiële noodsituatie bij de werkgever. Van een financiële noodsituatie is sprake zodra de werkgever zijn financiële verplichtingen tegenover de werknemers niet meer kan nakomen.
8. De werkgever is verplicht in geval van het uitlenen van een speler aan een andere betaald voetbalorganisatie gebruik te maken van de door partijen bij de CAO ontwikkelde uitleenovereenkomst. De uitleenovereenkomst is verkrijgbaar bij het secretariaat van de FBO.

Artikel 5

**Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is verplicht deze CAO in redelijkheid en billijkheid na te komen.

3. De werknemer is verplicht de belangen van de werkgever als goede werknemer te behartigen.
4. De werknemer is verplicht de door of namens de 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.
5. De werknemer is verplicht zich, voor rekening van de werkgever, periodiek volgens de ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
6. De werknemer is verplicht, indien dit schriftelijk is overeengekomen, zich te onderwerpen aan enige verzekeringskeuring.
7. De werknemer is verplicht de door de medische staf verstrekte instructies met betrekking tot de medische verzorging en hygiëne op te volgen.

#### Artikel 6

##### **Aanvang en einde der dienstbetrekking**

1. De aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst wordt in de individuele arbeidsovereenkomst vermeld. De arbeidsovereenkomst wordt steeds aangegaan voor bepaalde tijd en dient te eindigen op 30 juni van enig jaar.
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. Het bepaalde in dit lid geldt bij overeenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal drie maanden, ongeacht de duur van de arbeidsverhouding die door de opeenvolging van overeenkomsten ontstaat en ongeacht het aantal opeenvolgende overeenkomsten waaruit de arbeidsverhouding is samengesteld.
3. De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen periode;
4. De verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt na de mededeling door de werkgever of door de werknemer. De mededeling geschiedt tegen de laatste dag van de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
5. In afwijking van het bepaalde in het voorgaande lid kan de werkge-

## **Contractspelers Betaald Voetbal Nederland 2003/2005**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

ver die deelneemt aan de hoogste klasse van het Nederlands betaald voetbal (Eredivisie) een verlengde arbeidsovereenkomst met de werknemer met wie de arbeidsverhouding tenminste vijf volledige opeenvolgende jaren heeft geduurd, en wiens gegarandeerde inkomen in het laatste jaar van de overeenkomst voor bepaalde tijd niet hoger is dan drie maal het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WAO, slechts doen eindigen door:

- a. opzegging met inachtneming van de opzeggingsbepalingen als geldend voor contracten voor onbepaalde tijd, of
  - b. door de mededeling aan de werknemer onder toekenning van een schadeloosstelling in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De schadeloosstelling bedraagt het aan het einde van de overeenkomst geldende maandsalaris maal het aantal volledige dienstjaren dat de arbeidsverhouding heeft geduurd. Het laatste dienstjaar geldt als volledig dienstjaar. In het kader van dit lid gelden overeenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan drie maanden als elkaar direct opvolgende overeenkomsten.
6. Het in lid 5 bepaalde is van overeenkomstige toepassing op de werkgever die deelneemt aan de op één na hoogste klasse van het betaalde voetbal (Eerste divisie), met dien verstande dat de bescherming als bedoeld onder a en onder b van dat lid geldt voor de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever tenminste drie volledige opeenvolgende jaren heeft geduurd, en wiens gegarandeerde inkomen in het laatste jaar van de overeenkomst voor bepaalde tijd niet hoger is dan het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WAO.
7. De werkgever dient de mededeling als bedoeld in leden 4, 5 sub b en 6 van dit artikel uiterlijk op 31 maart van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt per aangetekend schrijven aan de werknemer te doen. Indien de mededeling niet tijdig is gedaan wordt de overeenkomst voortgezet voor de duur van een jaar. De datum op het bewijs van aantekening is bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.
8. De werknemer dient de mededeling als bedoeld in lid 4 van dit artikel uiterlijk op 15 mei van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt per aangetekend schrijven aan de werkgever te doen. Indien de mededeling niet tijdig is gedaan wordt de overeenkomst voortgezet voor de duur van een jaar. De datum op het bewijs van aantekening is bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

9. Op de arbeidsovereenkomst die onder de werking van dit artikel valt zijn de bepalingen van artikel 7: 677, 678, 679 en 685 BW onverminderd van toepassing. De werkgever, die met gebruikmaking van het bepaalde in de leden 4 tot en met 7 van dit artikel de arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft doen eindigen, besluit alsnog de arbeidsverhouding met diezelfde werknemer voort te zetten, kan dat alleen doen tegen arbeidsvoorwaarden die tenminste gelijk zijn aan de voorwaarden zoals die golden in het laatste jaar van de eerder beëindigde overeenkomst.

#### Artikel 7

##### **Arbeidsduur**

1. De arbeidsduur van de werknemer in volledige dienst bedraagt, berekend over een tijdvak van 26 weken, gemiddeld 40 uren per week.
2. De arbeidsduur van de werknemer in gedeeltelijke dienst bedraagt, berekend over een tijdvak van 26 weken, ten hoogste gemiddeld 22 uren per week.
3. In de arbeidsduur is begrepen de tijd waarin de werknemer beschikbaar is voor trainingen en wedstrijden, waartoe ook gerekend wordt de tijd benodigd voor het in teamverband voorbereiden op trainingen en wedstrijden, alsmede daarmee in verband staande medische verzorging. Het gestelde in dit lid is tevens van toepassing gedurende de periode, dat wedstrijden in het buitenland worden gespeeld en tijdens trainingskampen.
4. De reizen in Nederland en in het buitenland in verband met het spelen van wedstrijden gelden in principe als arbeidsuren. Het gemiddelde aantal reizen van alle spelers betrokken bij het betaald voetbal in aanmerking genomen, worden de reizen vastgesteld op 2 uren per week, op jaarbasis totaal 104 uren. De reis uren in het buitenland zullen per geval in overleg met de spelersraad worden vastgesteld.
5. Voor een trainingskamp zal als regel overleg met de spelersraad worden gepleegd, met dien verstande, dat voor een trainingskamp van een aaneengesloten duur langer dan 10 dagen vooraf overeenstemming met de spelersraad dient te zijn verkregen.
6. In het kader van de vijfdaagse werkweek heeft de werknemer in principe recht op 2 vrije dagen per week. In bijzondere omstandigheden kan hiervan worden afgeweken in overleg met de werknemer en/of spelersraad, echter steeds met behoud van de rechten van de werknemer.

**Contractspelers Betaald Voetbal Nederland 2003/2005**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 8

**Salarisbepalingen**

1. Aan werknemers in volledige dienst wordt een maandsalaris toegekend dat tenminste gelijk is aan het wettelijk minimumloon, zoals op basis van de Wet minimumloon jaarlijks wordt vastgesteld.
2. a. Aan werknemers jonger dan 23 jaar in gedeeltelijke dienst van de werkgever, wordt een maandsalaris toegekend van tenminste 55,5% van het wettelijk minimumloon, zoals dat op basis van de Wet minimumloon jaarlijks wordt vastgesteld.  
b. Aan werknemers die de leeftijd hebben van 23 jaar en ouder en die in gedeeltelijke dienst zijn van de werkgever, wordt een maandsalaris toegekend van tenminste 100% van het wettelijk minimumloon, zoals dat op basis van de Wet Minimumloon jaarlijks wordt vastgesteld.
3. a. Tenminste 18 werknemers zullen in dienst zijn van de werkgever die deelneemt aan de competitie Eredivisie betaald voetbal.  
b. Tenminste 16 werknemers zullen in dienst zijn van de werkgever die deelneemt aan de competitie Eerste divisie betaald voetbal.
4. Het maandinkomen zal uiterlijk 10 dagen na het einde van de kalendermaand aan de werknemer worden uitbetaald.

Artikel 9

**Vakantietoeslag**

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8 procent over zijn jaarinkomen met een maximum van 8 procent over 3 maal het volledig wettelijk minimumloon, uit te betalen met het inkomen van de maand mei.

Artikel 10

**Geoorloofd verzuim**

Met uitsluiting van het anders en overig bepaalde in artikel 7: 629b BW is het volgende van toepassing:

1. De werknemer behoudt aanspraak op het voor het tijdvak overeengekomen inkomen in de volgende gevallen en voor de respectieve-

lijk bij elk van deze gevallen bepaalde termijnen van verlof waarin hij de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten, mits hij waar mogelijk tenminste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval daadwerkelijk bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de echtgenote, de ouders of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
  - b. gedurende een dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgenote, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
  - c. gedurende een dag bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee achtereenvolgende dagen bij zijn huwelijk
  - d. gedurende een dag bij huwelijk een zijner kinderen, pleegkinderen, broers en zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
  - e. gedurende een dag bij bevalling van de echtgenote;
  - f. gedurende een dag bij verhuizing van de werknemer;
  - g. gedurende een door de werkgever naar redelijkheid en billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding van inkomensderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen.
2. De werkgever zal, mits naar zijn oordeel binnen redelijke grenzen, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
    - a. voor het bijwonen van een vergadering van zijn vakvereniging, indien de werknemer deel uitmaakt van een besturend orgaan van die vereniging, dan wel naar die vergadering is afgevaardigd;
    - b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
  3. Het verzoek om vrijaf voor een der onder 1 en 2 van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
  4. De werkgever zal een werknemer, die lid is van de Centrale Spelers Raad (CSR) en in die hoedanigheid aanwezig dient te zijn, eveneens verzuim met behoud van salaris toekennen bij:
    - a. vergaderingen van en met de Centrale Spelers Raad;
    - b. bijwonen van de Algemene Vergadering Betaald Voetbal;
    - c. andere KNVB-bijeenkomsten, waarbij de CSR wordt uitgenodigd.

Artikel 13

**Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

1. In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid dient de werknemer dit op de eerste ziektedag voor 10:30 uur te melden aan de werkgever.
2. De werknemer dient zich te houden aan de terzake geldende voorschriften van de Bedrijfsvereniging en/of Arbodienst en zich beschikbaar te houden voor controles. In de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid zal de clubarts van de werkgever zoveel als nodig overleg voeren met de Bedrijfsvereniging en/of Arbodienst.
3. Indien de werknemer geblesseerd is, moet hij zich laten behandelen door de clubarts en diens aanwijzingen opvolgen. In overleg met de clubarts kan de werknemer tevens elders (erkende) medische hulp betrekken, doch de kosten hiervan zijn, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen, voor rekening van de werknemer.
4. In geval van ziekte van de werknemer zal de werkgever gedurende een periode van maximaal 52 weken 100 % van het in artikel 1 lid 5 genoemde maandsalaris aan de werknemer doorbetalen. Deze verplichting eindigt indien in de bedoelde periode van 52 weken de arbeidsovereenkomst eindigt.
5. De werkgever zal bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid die voortduurt na verloop van de in lid 4 bedoelde periode van 52 weken 100% van het in artikel 1 lid 5 genoemde maandsalaris aan de werknemer doorbetalen tot aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst.
6. Op de doorbetalingsverplichting van de werkgever worden wettelijke uitkeringen waarop de werknemer recht heeft in mindering gebracht.
7. De in lid 4 en 5 bedoelde bovenwettelijke suppleties behoeven door de werkgever niet te worden uitbetaald:
  - a. indien de werknemer bij zijn indiensttreding opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt;
  - b. indien de werknemer door eigen toedoen geen wettelijke uitkering ontvangt, met dien verstande dat het bedrag waarop de werknemer een wettelijke aanspraak zou hebben gehad op de door-

betalingen van de werkgever in mindering wordt gebracht.

#### Artikel 15

##### **Uitkering bij overlijden**

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gebaseerd op het gemiddeld bruto maandinkomen van de laatste vier maanden, over het resterend deel van de kalendermaand van overlijden plus twee daaropvolgende maanden. Op dit bedrag kan door de werkgever in mindering worden gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer als voetballer/contractspeler toekomt ingevolge sociale wetgeving.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
  - a. de echtgenote van de werknemer van wie hij niet duurzaam gescheiden leefde;
  - b. indien deze niet meer in leven is, of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
3. Geen uitkering is verschuldigd, indien door het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestond op een uitkering krachtens sociale wetgeving.

#### Artikel 16

##### **Aanvullende verzekering WAO**

De werkgever vergoedt 50% van de premie van een door de werknemer te sluiten WAO-hiaat verzekering. De bijdrage geldt voor de verzekering die aan de werknemer tot aan diens 36e verjaardag een aanvullende WAO-uitkering biedt tot een maximum van het geldende WAO-dagloon.

#### Artikel 17

##### **ANW-hiaat**

De werkgever vergoedt aan de gehuwde werknemer die vrijgesteld is van deelname aan het CFK een ten behoeve van diens echtgenote af te sluiten verzekering ter dekking van het ANW-hiaat.

**Contractspelers Betaald Voetbal Nederland 2003/2005**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 18

**Opleiding en maatschappelijke begeleiding**

1. De werkgever en de organisaties van werkgevers en werknemers zullen de opleiding tot betaald voetballer bevorderen van degenen die als zodanig werkzaam willen zijn.
2. De werkgever en de organisaties van werkgever en werknemers zullen de activiteiten ter voorbereiding van de werknemers op een toekomstige maatschappelijke carrière bevorderen.

Artikel 20

**Reiskosten**

1. De werknemer heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten, die voortvloeien uit het verrichten van zijn werkzaamheden.
2. De werknemer heeft recht op een vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer overeenkomend met de voor hem geldende fiscale forfaitaire regeling, volgens de Wet Inkomstenbelasting.

Artikel 21

**Verhuiskosten**

1. De werkgever vergoedt de door de werknemer gemaakte kosten van verhuizing welke in verband met het aanvaarden van de nieuwe dienstbetrekking nodig is en welke op uitdrukkelijk verzoek van de Werkgever plaatsvindt.
2. De verhuiskostenvergoeding zal niet meer bedragen dan het deel van de kosten dat op basis van de fiscale wetgeving onbelast aan de werknemer kan worden vergoed. De werknemer heeft tevens aanspraak op vergoeding van de daadwerkelijk gemaakte transportkosten.

Artikel 24

**Adviescommissie (AC)**

- A. Taken en bevoegdheden van de adviescommissie:

1. Geschillen welke ontstaan naar aanleiding van de bepalingen in deze CAO kunnen voor advies of bindend advies aan de AC worden voorgelegd.
  2. Indien er sprake is van een geschil, de uitlegging of toepassing van deze CAO betreffende, kan een vooroverleg met de voorzitter of secretaris van de AC worden aangevraagd. In dit overleg kan worden nagegaan of:
    - a. het geschil betrekking heeft op de CAO-bepalingen;
    - b. het geschil in onderling overleg opgelost kan worden;
    - c. in welke mate tussen de werkgever en de (ex-)werknemer(s) overeenstemming bestaat over het onderwerp en de inhoud van het geschil;
    - d. het geschil voor advies of bindend advies aan de AC voorgelegd zal worden.
  3. Een verzoek om advies kan binnen drie weken na het onder punt 2 genoemde overleg bij de AC worden ingediend. Het inwinnen van advies kan geschieden op verzoek van een of meer, dan wel alle direct bij het geschil betrokken partijen (werkgever en werknemer(s)).
  4. Bij een verzoek om bindend advies dient het onderwerp en de inhoud van het geschil zo duidelijk mogelijk omschreven te zijn. Ook de standpunten en visie van de partijen dienen te zijn weergegeven. Indien niet alle partijen hun standpunt in het verzoek om advies hebben weergegeven, vergewist de AC zich van hun standpunt.
  5. Een advies van de AC wordt binnen 4 weken na ontvangst van het verzoek uitgebracht en is niet bindend. Het advies wordt alle betrokkenen ter kennis gebracht.
  6. Een verzoek om bindend advies kan alleen worden ingediend als:
    - a. het verzoek door alle bij het geschil betrokken partijen wordt ingediend (mede-ondertekend);
    - b. de in conflict zijnde werkgever en (ex-)werknemers(s) instemmen met bindend advies en verklaren zich aan de uitspraak van de AC te zullen houden.
  7. Voor haar werkwijze zal de AC, met inachtneming van het hierna onder B gestelde, een reglement opstellen.
- B. Samenstelling en werkwijze adviescommissie.
1. De FBO en bij deze CAO partijen zijnde werknemersorganisaties stellen elk een lijst met adviseurs op (tenminste drie en maximaal vijf). De voorzitter is onafhankelijk en wordt door de adviseurs benoemd op voordracht van de CAO-partijen. De voorzitter wijst voor elk (bindend) advies twee adviseurs aan; een namens de FBO, een namens de werknemersorganisaties. Het secretariaat van de AC wordt door het secretariaat van de CAO gevoerd. Indien een geschil in tweede instantie voor bindend advies wordt voorgelegd, wijst de Voorzitter andere adviseurs aan dan welke reeds advies over het betreffende geschil hebben uitgebracht.

**Contractspelers Betaald Voetbal Nederland 2003/2005**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Uitsluitend van het lidmaatschap of plaatsvervangend lidmaatschap zijn:
  - a. personen, die lid zijn van het bestuur van de CAO-partijen;
  - b. personen, wier onafhankelijkheid en onpartijdigheid op grond van hun dienstverband of beroepsuitoefening onvoldoende geacht wordt.
3. De benoeming van leden die de leeftijd van 68 jaar hebben bereikt is niet mogelijk. Het lidmaatschap van de AC eindigt vanzelf bij het bereiken van de leeftijd van 70 jaar.
4. De AC beslist bij meerderheid van stemmen. Indien er een minderheidsstandpunt blijkt te bestaan, dan wordt daarvan, desgewenst, in het bindend advies melding gemaakt.
5. Een bindend advies-uitspraak wordt binnen twee weken na de standpuntbepaling in de AC aan de werkgever en de (ex-)werknemer(s) bekend gemaakt. De adviezen worden tevens aan de besturen van de bij deze CAO betrokken partijen, ProProf, de VVCS en de FBO, toegezonden.
6. De kosten van de AC worden door de procederende partijen gedragen, waarbij beide partijen de helft van de kosten voor haar rekening nemen.

Artikel 26

**Uitlenen**

1. Het uitlenen van een contractspeler aan een andere werkgever in het betaald voetbal is alleen mogelijk indien de betrokken werknemer daarmee instemt.
2. Gedurende de uitleenperiode blijft de tussen de werknemer en de uitlenende werkgever gesloten arbeidsovereenkomst van kracht. De uitlenende werkgever zal alle uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen volledig nakomen.
3. Indien een werknemer voor de periode van uitlenen, aanvullende vergoedingen met de inlenende werkgever overeenkomt, ontheft die overeenstemming de uitlenende werkgever niet van haar verplichtingen jegens de werknemer, tenzij anders overeengekomen.
4. De inlenende werkgever dient de uitlenende werkgever te vrijwaren van aansprakelijkheid in gevolge artikel 7: 658 BW.
5. De uitlenende werkgever sluit tenminste de gebruikelijke verzekering

gen, die noodzakelijk zijn om alle risico's die de werknemer bij de inlenende werkgever loopt, te verzekeren.

#### Artikel 27

#### **Gunstiger bepalingen**

1. Werkgevers en werknemers hebben het recht van deze CAO ten gunste van de werknemers afwijkende bepalingen overeen te komen.
2. Voor zover tussen werkgevers en werknemers arbeidsvoorwaarden zijn of worden overeengekomen, die in gunstige zin voor de werknemer afwijken van de bepalingen vermeld in deze CAO, zijn die arbeidsvoorwaarden onverminderd van kracht.

**Contractspelers Betaald Voetbal Nederland 2003/2005**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 28 april 2003

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De wnd. Directeur Uitvoerings-  
taken, Juridische Zaken en  
Beleidsinformatie van de Arbeids-  
inspectie,*

Mr. M.H.M. van der Goes.