

CAO (assistent-)scheidsrechters betaald voetbal

1 januari 2023 – 30 juni 2027

Aldus overeengekomen en ondertekend te Zeist op 10 november 2023:

Partij ter ene zijde:

Partij ter andere zijde

Koninklijke Nederlandse Voetbalbond

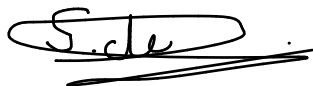
Belangenvereniging Scheidsrechters Betaald Voetbal



.....
M.E.B. van Leeuwen
Directeur betaald voetbal



.....
R.M.E. van Meenen



.....
S. de Groot



.....
L.N. Hermes

Inhoudsopgave:

| | |
|---|----|
| Preambule | 4 |
| Hoofdstuk 1 Algemeen | 5 |
| Hoofdstuk 2 Verplichtingen van werkgever en werknemer | 8 |
| Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst | 10 |
| Hoofdstuk 4 Arbeidsduur | 15 |
| Hoofdstuk 5 Vakantie en verlof | 16 |
| Hoofdstuk 6 Arbeidsongeschiktheid | 17 |
| Hoofdstuk 7 Vergoedingen | 19 |
| Hoofdstuk 8 Beoordeling en aanstellingen | 26 |
| Bijlage Bijlage 1 – Categorieën wedstrijden | 28 |
| Toelichtingen | |
| - Toelichting op hoofdstuk 1, artikel 4 Tussentijdse wijziging van de CAO | 29 |
| - Toelichting op hoofdstuk 3, artikel 3 Onlosmakelijke koppeling tussen de (A)SR en (A)VAR werkzaamheden | 30 |
| - Toelichting op hoofdstuk 8 Beoordeling en aanstellingen | 31 |

Preambule

De CAO wordt door Partijen overeengekomen om de collectieve arbeidsvoorwaarden voor (assistent-)scheidsrechters in het betaald voetbal te (kunnen) regelen.

Partijen hebben bij de totstandkoming van deze CAO een aantal uitgangspunten voor ogen gehad:

- **Topsport:**
Het zijn van (assistent-)scheidsrechter in het betaald voetbal is topsport. Hierbij hoort het hebben van een uitstekende fysieke conditie, optimale spelregelkennis en een goede, professionele houding.
- **Gelijk(waardig)e arbeid, gelijke wedstrijdvergoedingen**
Partijen hebben afgesproken dat de wedstrijdvergoedingen voor (A)SR werkzaamheden gedurende de looptijd van de CAO in twee stappen gelijk worden voor gelijke arbeid, ongeacht hoe lang Werknemer al een Arbeidsovereenkomst heeft. De wedstrijden zijn onderverdeeld in zeven wedstrijdcategorieën en er bestaan twee verschillende wedstrijdpakketten.

Partijen hebben daarnaast afgesproken om de vergoedingen voor (A)VAR werkzaamheden gelijkwaardiger te maken.

- **Beoordeling en aanstellingen:**
Uitgangspunt is dat de best presterende Werknemers worden aangesteld bij de beste en/of moeilijkste wedstrijden. Partijen zetten zich gezamenlijk verder in voor een verdere professionalisering van het beoordelingsbeleid.
- **Perspectief en doorstroming:**
Uitgangspunt is dat Werknemers die – gezien over een langere periode – beter presteren dan andere Werknemers met een vergelijkbaar niveau aanstellingen, worden aangesteld voor (A)SR werkzaamheden in wedstrijden in een hogere categorie. Om doorstroming te kunnen bewerkstelligen is het noodzakelijk dat Werknemers afvloeien, en/of dat Werknemers die minder goed presteren dan Werknemers met een vergelijkbaar niveau aanstellingen, worden aangesteld voor (A)SR werkzaamheden bij wedstrijden in een lagere categorie.

Hoofdstuk 1 Algemeen

1. Begrippen

| | |
|---------------------------------------|--|
| Arbeidsovereenkomst | De arbeidsovereenkomst tussen Werknemer en Werkgever voor de functie van assistent-scheidsrechter betaald voetbal of scheidsrechter betaald voetbal. |
| CAO | De CAO (assistent-)scheidsrechters betaald voetbal met een looptijd van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2027. |
| Werkgever | Koninklijke Nederlandse Voetbalbond (KNVB). |
| Werknemer(s) | De (assistent-)scheidsrechter(s) betaald voetbal die een Arbeidsovereenkomst heeft met Werkgever. |
| Vakorganisatie | Belangenvereniging Scheidsrechters Betaald Voetbal (BSBV). |
| Partijen | Werkgever en de Vakorganisatie. |
| Maandsalaris | De vergoedingen waarop Werknemer overeenkomstig hoofdstuk 7 van de CAO in een betreffende maand van een Seizoen recht heeft, met uitzondering van de volgende vergoedingen: de reiskostenvergoeding als genoemd in hoofdstuk 7 artikel 7 van de CAO, de 4% einde seizoenuitkering als genoemd in hoofdstuk 7 artikel 11 van de CAO, de transitievergoeding als genoemd in hoofdstuk 7 artikel 15 van de CAO en de beëindigingsvergoeding als genoemd in hoofdstuk 7 artikel 16 van de CAO zijn geen onderdeel van het Maandsalaris. |
| Jaarsalaris | Het totaal van de aan Werknemer uitgekeerde Maandsalarissen in enig Seizoen, vermeerderd met de 4% einde seizoenuitkering als genoemd in hoofdstuk 7 artikel 11 van de CAO. |
| Seizoen | De periode van 1 juli van enig jaar tot en met 30 juni van het daaropvolgende jaar. |
| (A)SR werkzaamheden | Het leiden van (scheidsrechter) of assisteren bij (assistent-scheidsrechter) Officiële wedstrijden op het veld. |
| (A)VAR werkzaamheden | Het leiden van (VAR) of assisteren bij (AVAR) (A)VAR wedstrijden in de video-operating-room (ARAG KNVB Replay Center) of in een VAR-bus. |
| 4 ^e official werkzaamheden | Het assisteren bij Officiële wedstrijden als 4 ^e official. |
| (A)VAR wedstrijden | Officiële wedstrijden waarin Werknemers worden ingezet voor (A)VAR werkzaamheden. Dat zijn competitiewedstrijden in de eredivisie mannen, KNVB Bekerwedstrijden in het betaald voetbal vanaf de 1/8 ^e finale, Johan Crujff schaal, play-off wedstrijden in het betaald voetbal voor Europese tickets en de play-off wedstrijden in het betaald voetbal voor promotie en degradatie. |

| | |
|-----------------------|--|
| Officiële wedstrijden | wedstrijden in de: <ul style="list-style-type: none"> - Eredivisie mannen; - Eerste divisie mannen; - Tweede divisie; - Play-off wedstrijden in het betaald voetbal; - KNVB Bekerwedstrijden in het betaald voetbal; - Johan Cruyff schaal; en - wedstrijden uit de 2e klasse Belgische competitie (in het kader van uitwisseling met de Koninklijke Belgische Voetbal Bond). |
| Conditietest | Een voor Werknemer verplichte fysieke/conditionele test, die door Werkgever wordt georganiseerd. In elk geval twee keer per Seizoen hanteert Werkgever de 'FIFA Fitness Test'. Eén van de drie Conditietesten per Seizoen mag een door FIFA of UEFA gehanteerde of goedgekeurde test zijn, zoals de <i>ARIET test</i> of de <i>S-D-S test</i> ; de keuze voor de test is binnen deze kaders voorbehouden aan Werkgever. Een door of voor FIFA of UEFA georganiseerde test is niet een Conditietest als bedoeld in de CAO. |
| Stageovereenkomst | Een schriftelijke stageovereenkomst om als (assistent-)scheidsrechter actief te zijn in het betaald voetbal, of een stilzwijgende/mondelinge voortzetting (met bijbehorende werkzaamheden en betalingswijze) van die schriftelijke stageovereenkomst. Activiteiten in het amateurvoetbal, vrijwilligersactiviteiten, het Talententraject en de C-lijst vallen niet onder Stageovereenkomst. |

2. Looptijd en inwerkingtreding

- 2.1. De CAO treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2023 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist, op 30 juni 2027.
- 2.2. De CAO vervangt per de ingangsdatum als genoemd in lid 1 van dit artikel de voormalige versies van de CAO.
- 2.3. De CAO betreft een standaard cao waarvan niet kan worden afgeweken.

3. Werkingssfeer

- 3.1. De CAO is van toepassing op de Arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer.
- 3.2. De bijlagen bij en de toelichting op de CAO maken integraal en onlosmakelijk onderdeel uit van de CAO.
- 3.3. Vriendschappelijke (ofwel oefen-)wedstrijden zijn geen Officiële wedstrijden en vallen niet onder de werkingssfeer van de CAO. Het verrichten van deze werkzaamheden is op vrijwillige basis, deze vallen buiten de arbeidsomvang (als genoemd in hoofdstuk 4, artikel 1.1 van de CAO). Werknemer is niet verplicht gehoor te geven aan een verzoek van Werkgever werkzaamheden te verrichten bij vriendschappelijke (ofwel oefen-)wedstrijden. Er wordt op basis van de CAO geen vergoeding aan Werknemer betaald voor oefenwedstrijden. Werkgever vergoedt Werknemer volgens door de Werkgever vastgestelde tarieven voor de oefenwedstrijden. Deze vergoeding maakt geen deel uit van het Maandsalaris. Werkgever belast de daarmee gemoeide kosten door aan de clubs die de betreffende oefenwedstrijd spelen.

4. Tussentijdse wijziging van de CAO
 - 4.1. Wanneer één der Partijen op grond van een belangrijke tussentijdse ontwikkeling daartoe aanleiding aanwezig acht, vindt overleg plaats tussen de Partijen over een mogelijke tussentijdse wijziging van de CAO. Ieder der Partijen zal hierbij de redelijkheid en billijkheid in acht nemen.
 - 4.2. Indien de richtlijnen en / of reglementen van de KNVB, FIFA, UEFA of IFAB wijzigen, waardoor strijdigheid ontstaat met het bepaalde in de CAO, treden Partijen in overleg om de wijzigingen - indien mogelijk - toe te passen in de CAO.
5. Geschillen
 - 5.1. Wanneer Partijen van mening verschillen over uitleg en/of toepassing van bepalingen van de CAO, zal zo veel mogelijk in onderling overleg naar een oplossing worden gestreefd.
 - 5.2. Alle geschillen die in verband met de CAO en de uitvoering daarvan ontstaan, met inbegrip van geschillen over het bestaan en de geldigheid daarvan, zullen worden beslecht door de bevoegde Nederlandse rechter, tenzij Partijen gezamenlijk overeenkomen het geschil op een andere wijze te beslechten.
6. Aantal officials
 - 6.1. Partijen zijn overeengekomen dat per Seizoen maximaal 36 scheidsrechters betaald voetbal en maximaal 55 assistent-scheidsrechters betaald voetbal een Arbeidsovereenkomst hebben. Werkgever kan hiervan slechts incidenteel en bij hoge uitzondering van afwijken in bijzondere gevallen als gevolg waarvan het risico bestaat dat er onvoldoende Werknemers zijn voor (A)SR werkzaamheden, bijvoorbeeld als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid.
 - 6.2. Indien de Werkgever bij hoge uitzondering gebruik dient te maken van de mogelijkheid zoals omschreven in lid 1 van dit artikel, heeft Werkgever de verplichting om alles in het werk te stellen om de aantallen officials zoals in lid 1 omschreven zo snel als mogelijk weer op het gebruikelijke niveau te brengen.
7. Bruto bedragen
 - 7.1. De in de CAO opgenomen bedragen zijn bruto bedragen, tenzij in een artikel anders is bepaald en zijn inclusief 8% vakantietoeslag.
8. Pensioen
 - 8.1. Werknemer is uitgesloten van de in de organisatie van Werkgever van toepassing zijnde pensioenregeling. Collectief is afstand genomen van de pensioenvoorziening. Werknemer die voor het eerst een Arbeidsovereenkomst sluit met Werkgever dient een individuele afstandsverklaring te ondertekenen. Indien Werknemer individueel wel een pensioenvoorziening wenst, zal Werkgever hieraan medewerking verlenen, zonder dat sprake is van een werkgeversbijdrage.
9. Speelschema
 - 9.1. Werknemer ontvangt aan het begin van het Seizoen van Werkgever per e-mail het in dat betreffende Seizoen geldende speelschema. In het speelschema zijn de speelrondes opgenomen alsmede de dagen waarop de Officiële wedstrijden in dat Seizoen kunnen plaatsvinden. Dit betreffen dagen waarop Werknemer door Werkgever kan worden ingezet om (A)SR, (A)VAR en 4^e official werkzaamheden te verrichten.
 - 9.2. In het speelschema zijn de opleidingen en bijeenkomsten opgenomen die door Werkgever worden georganiseerd voor Werknemers. Deelname aan opleidingen en bijeenkomsten, met een maximum van 24 (vierentwintig) dagdelen per Seizoen, is verplicht voor Werknemer. Werknemer hoeft niet vaker dan 12 (twaalf) keer per Seizoen naar een opleiding of bijeenkomst (in beginsel in Zeist) te reizen.

Hoofdstuk 2 Verplichtingen van Werkgever, Werknemer en Vakorganisatie

1. Verplichtingen Werkgever en Werknemer
 - 1.1. Werkgever en Werknemer dienen zich als een goed Werkgever respectievelijk als goed Werknemer te gedragen
 - 1.2. Werkgever en Werknemer dienen de goede verstandhouding te helpen bewaren en waar mogelijk te bevorderen.
 - 1.3. Werkgever en Werknemer dienen zich te onthouden van het doen van negatieve uitlatingen en/of gedragingen die elkaar, de partners van Werkgever, of andere Werknemers kunnen schaden, of die de arbitrage en/of het (betaald) voetbal in diskrediet (kunnen) brengen.
 - 1.4. Alle schijn van belangenverstrengeling, partijdigheid en/of het niet integer handelen, moet worden voorkomen.
2. Nakoming van de CAO
 - 2.1. Werkgever en Werknemer verplichten zich de CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
 - 2.2. Partijen verplichten zich nakoming van de CAO te zullen bevorderen.
3. Verplichtingen Werknemer
 - 3.1. Het is Werknemer niet toegestaan direct of indirect te wedden op:
 - a. het resultaat van enige voetbalwedstrijd en/of -competitie;
 - b. de voortgang en/of het verloop van enige voetbalwedstrijd of -competitie;
 - c. enige gebeurtenis in een voetbalwedstrijd en/of -competitie (waaronder doch niet uitsluitend een rode/gele kaart of hoekschop).
 - 3.2. Het is Werknemer niet toegestaan uitslagen van voetbalwedstrijden onreglementair te beïnvloeden.
 - 3.3. Werknemer is verplicht tot geheimhouding van alles wat Werknemer in de functie van (assistent-)scheidsrechter ter kennis is gekomen en waarvan Werknemer weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding noodzakelijk is.
 - 3.4. Deze geheimhoudingsplicht geldt voor alle informatie betreffende Werkgever, UEFA, FIFA en/of collega's waarvan Werknemer kennisneemt gedurende de periode dat Werknemer een Arbeidsovereenkomst heeft. Ook nadat de Arbeidsovereenkomst is geëindigd, blijft deze verplichting gelden.
 - 3.5. Werknemer is verplicht eenmaal per kalenderjaar een medische keuring in het Voetbal Medisch Centrum te ondergaan.
 - 3.6. Werknemer dient alle door of namens Werkgever aan Werknemer opgedragen werkzaamheden zo goed als mogelijk uit te voeren voor zover dit redelijkerwijs van Werknemer kan worden verlangd.
 - 3.7. Alle verzoeken van media voor interviews met of mediaoptredens van Werknemer dienen afgestemd te worden met de afdeling persvoorlichting van Werkgever. Pas na afstemming kan Werknemer uitvoering geven aan een verzoek van de media.
 - 3.8. Werknemer draagt tijdens (A)SR werkzaamheden, (A)VAR werkzaamheden, 4e official werkzaamheden en overige werkzaamheden onder de CAO, kleding die door Werkgever is verstrekt.
 - 3.9. Ten aanzien van (voetbal- en/of hardloop-)schoenen geldt, zolang Nike op dit gebied partner van Werkgever is, het volgende:
 - a. indien Werknemer de door (de partner van) Werkgever ter beschikking gestelde schoenen accepteert, dienen deze (tijdens de uitoefening van de (A)SR-, (A)VAR- en 4^e official werkzaamheden te worden gebruikt;
 - b. indien Werknemer de door (de partner van) Werkgever ter beschikking gestelde schoenen niet heeft geaccepteerd, is Werknemer gerechtigd voor eigen rekening schoenen aan te schaffen en tijdens de uitoefening van de (A)SR-, (A)VAR- en 4^e official werkzaamheden te gebruiken, ook indien de schoenen van een met de partner

van Werkgever concurrerend merk zijn. Hierbij geldt dat deze door Werknemer aangeschafte (voetbal- en/of hardloop-)schoenen altijd overwegend zwart moeten zijn. Het is Werknemer nimmer toegestaan een met partner(s) van Werkgever concurrerende merk (en/of de schoenen van zo een merk) te promoten of anderszins (commerciële) activiteiten te verzorgen voor dit andere merk;

- c. indien Werknemer de door (de partner van) Werkgever ter beschikking gestelde schoenen niet heeft geaccepteerd en Werknemer (voetbal- en/of hardloop-)schoenen van het merk van de partner van Werkgever aanschaft voor gebruik tijdens de uitoefening van de A)SR-, (A)VAR- en 4^e official werkzaamheden, mag Werknemer de kosten van de aanschaf eenmaal per twee Seizoenen declareren bij Werkgever tot maximaal € 120,- inclusief BTW.

Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst

1. Functies:
 - 1.1. Er bestaan twee (2) functies: scheidsrechter betaald voetbal en assistent-scheidsrechter betaald voetbal.
2. Werkzaamheden van Werknemer:
 - 2.1. Werknemer wordt ingezet voor het uitvoeren van verschillende soorten werkzaamheden. De volgende werkzaamheden worden beschouwd als de bedongen arbeid in de functie van (assistent-)scheidsrechter:
 - a. (A)SR werkzaamheden;
 - b. (A)VAR werkzaamheden (na aanvang van de opleiding tot (A)VAR);
 - c. 4^e official werkzaamheden;
 - d. het bijwonen van opleidingen en/of bijeenkomsten (inclusief het afleggen van (herkansingen van) Conditietesten en de spelregeltoetsen);
 - e. het uitvoeren van trainingen;
3. Onlosmakelijke koppeling tussen de (A)SR en (A)VAR werkzaamheden:
 - 3.1. Zowel de (A)SR werkzaamheden, (A)VAR werkzaamheden als 4^e official werkzaamheden behoren tot de functie van Werknemer. Deze werkzaamheden kunnen niet als losstaande functies worden uitgeoefend.
 - 3.2. Werknemer kan (bijvoorbeeld in geval van arbeidsongeschiktheid) niet (langer) worden aangesteld voor (A)VAR werkzaamheden als Werknemer 52 weken of langer geen (A)SR werkzaamheden heeft verricht. Voor het vaststellen van de periode van 52 weken worden perioden, waarin Werknemer verhinderd is geweest (A)SR Werkzaamheden te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
4. Functieprofielen
 - 4.1. Voor de functies van (assistent-)scheidsrechter gelden functieprofielen. Het functieprofiel bevat de functievereisten waaraan Werknemer dient te voldoen om de betreffende functie te kunnen vervullen.
5. Schriftelijke bevestiging
 - 5.1. Werknemer ontvangt van Werkgever bij het aangaan van de Arbeidsovereenkomst een schriftelijke bevestiging, waarin in elk geval wordt vermeld:
 - a. de datum indiensttreding;
 - b. duur van het dienstverband;
 - c. de functiebenaming en het bijbehorende functieprofiel;
 - d. en een verwijzing naar het Maandsalaris.
 - 5.2. Bij een functiewijziging ontvangt Werknemer een schriftelijke bevestiging van deze functiewijziging, waarin wordt vermeld:
 - a. de ingangsdatum van de functiewijziging;
 - b. de nieuwe functiebenaming en het bijbehorende functieprofiel; en
 - c. een verwijzing naar het Maandsalaris conform de CAO.
6. Opleiding tot (A)VAR
 - 6.1. Zodra een Werknemer met de functie assistent-scheidsrechter betaald voetbal gedurende vier Seizoenen een Arbeidsovereenkomst met Werkgever heeft gehad, zal bij voortzetting van de Arbeidsovereenkomst Werknemer worden opgeleid tot AVAR.
 - 6.2. Zodra een Werknemer met de functie scheidsrechter betaald voetbal gedurende twee Seizoenen een Arbeidsovereenkomst heeft gehad, zal Werknemer vanaf het derde jaar (derde Seizoen) van de Arbeidsovereenkomst worden opgeleid tot VAR.

7. Einde arbeidsovereenkomst

- 7.1. Onverminderd het bepaalde in de wet met betrekking tot het einde van een arbeidsovereenkomst eindigt de Arbeidsovereenkomst van rechtswege met ingang van de dag volgend op de dag waarop is vast komen te staan dat Werknemer:
- de Conditietest (of een herkansing daarvan) overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 en 10 van dit hoofdstuk, drie (3) maal achtereenvolgens niet heeft gehaald;
 - de spelregeltoets overeenkomstig het bepaalde in artikel 13 en 14 van dit hoofdstuk, drie (3) maal achtereenvolgens niet heeft gehaald.
- 7.2. Indien de Arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van het intreden van de ontbindende voorwaarde als genoemd in lid 1 van dit artikel, zal Werkgever indien en voor zover op grond van artikel 7:673 lid 1 e.v. BW verschuldigd, binnen dertig (30) dagen na het einde van de Arbeidsovereenkomst aan Werknemer een transitievergoeding voldoen. Bij de berekening van de transitievergoeding worden, conform hoofdstuk 7 artikel 15 van de CAO, de dienstjaren waarover Werknemer al een met de transitievergoeding vergelijkbare vergoeding heeft ontvangen, niet meegerekend.

8. Fysieke vereisten

- 8.1. Het (blijven) voldoen aan de minimale fysieke vereisten is een primaire verantwoordelijkheid van Werknemer. Werkgever zal gedurende het Seizoen de fysieke conditie van Werknemer testen en de resultaten registreren, onder andere door:
- 8.1.1. Conditietesten;
 - 8.1.2. conditietrainingen;
 - 8.1.3. huidplooi- en gewichtmetingen;
 - 8.1.4. medische keuring bij het Voetbal Medisch Centrum;
 - 8.1.5. monitoren van de door Werknemer verrichte trainingsarbeid.
- 8.2. Werknemer kan schriftelijk (waaronder mede te verstaan per e-mail) om (extra) begeleiding, zoals een trainingsprogramma, door Werkgever verzoeken.

9. Conditietest

- 9.1. Werknemer is ieder Seizoen verplicht om (tenminste) drie (3) keer deel te nemen aan een Conditietest en deze met goed gevolg af te leggen. Dit betreft een functievereiste. De Conditietesten worden per Seizoen in principe in augustus, november en maart door Werkgever georganiseerd.
- 9.2. Werkgever maakt voorafgaand aan de start van het Seizoen aan Werknemer bekend op welke momenten, welke test wordt afgenomen.
- 9.3. De (initiële¹) Conditietesten worden door Werkgever georganiseerd tijdens bijeenkomsten als genoemd in hoofdstuk 1 artikel 9.2 van deze CAO.
- 9.4. De Conditietest wordt door een door Werkgever aan te stellen externe partij afgenomen.
- 9.5. Een Conditietest of een herkansing daarvan wordt geacht te zijn gehaald als Werknemer de Conditietest (of herkansing daarvan) aflegt binnen de door Werkgever voor de betreffende Conditietest en functie gehanteerde norm. Voor de betreffende Conditietest en functie hanteert Werkgever dezelfde norm voor elke Werknemer, ongeacht geslacht of gender.
- 9.6. Indien Werknemer niet deelneemt aan een Conditietest (ook indien dit het gevolg is van arbeidsongeschiktheid), de Conditietest niet heeft gehaald of een herkansing hiervan niet met goed gevolg heeft afgelegd, wordt Werknemer niet ingezet voor (A)SR of 4^e official werkzaamheden in Officiële wedstrijden, totdat Werknemer een Conditietest met goed gevolg heeft afgelegd. Werknemer kan wel ingezet worden voor (A)VAR werkzaamheden ondanks het niet halen van de (herkansing van een) Conditietest.
- 9.7. In afwijking van artikel 9 lid 6 van dit hoofdstuk, geldt, dat indien Werknemer niet aan de Conditietest heeft deelgenomen vanwege verplichtingen voor UEFA of FIFA of

¹ Dit geldt niet voor de herkansingen

verplichtingen voortvloeiend uit de Arbeidsovereenkomst, zal Werknemer desondanks kunnen worden aangesteld in Officiële wedstrijden. Wel is Werknemer verplicht deel te nemen aan een eerstvolgende (herkansing van een) Conditietest die door Werkgever wordt georganiseerd op een moment waarop Werknemer geen werkzaamheden verricht voor Werkgever of verplichtingen heeft voor UEFA of FIFA.

10. Herkansing Conditietest

- 10.1. Per Conditietest bestaan twee (2) herkansingsmogelijkheden. Indien en voor zover uitvoerbaar, zal Werkgever de herkansing zo spoedig mogelijk organiseren, ter voorkoming dat Werknemer twee (2) speelrondes niet kan worden aangesteld. Als uitgangspunt geldt dat alle herkansingen zoveel als mogelijk tegelijk plaatsvinden. Als Werknemer dit wenst, heeft Werknemer na het afleggen van een Conditietest (of een herkansing daarvan), eenentwintig (21) dagen de gelegenheid om de fysieke conditie te verbeteren. Indien Werknemer hierbij begeleiding door Werkgever wenst, kan Werknemer hierom schriftelijk (waaronder per e-mail) verzoeken. In dat geval zal Werkgever na een periode van minimaal eenentwintig (21) dagen, de betreffende herkansing organiseren.
- 10.2. De twee door Werkgever georganiseerde herkansingen zijn in beginsel dezelfde soort test als de meest recente, door Werkgever georganiseerde Conditietest. Indien Werknemer, bijvoorbeeld vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid, langere tijd geen (A)SR werkzaamheden heeft verricht en een Conditietest met goed gevolg moet afleggen voordat een aanstelling voor (A)SR werkzaamheden mogelijk is, dient Werknemer de op dat moment door Werkgever georganiseerde (herkansing van een) Conditietest af te leggen, ongeacht welk(e) soort(en) Conditietest Werknemer heeft gemist.
- 10.3. Indien Werknemer drie (3) keer opvolgend de Conditietest (daaronder begrepen een herkansing daarvan) niet heeft gehaald, dan eindigt de Arbeidsovereenkomst van rechtswege met ingang van de dag volgend op de dag waarop de tweede (2^e) herkansing van de Conditietest niet met goed gevolg is afgelegd.

11. Vrijstelling Conditietest

- 11.1. In afwijking van artikel 9.1 van dit hoofdstuk kan Werknemer per Seizoen vrijstelling krijgen voor één van de drie verplichte Conditietesten, indien Werknemer in een periode van twee maanden voorafgaand aan de datum van die Conditietest tot één maand na de datum van die Conditietest aan een door UEFA of FIFA georganiseerde conditietest heeft deelgenomen en deze test met goed gevolg heeft afgelegd binnen de voor mannen geldende normen. Werknemer zal Werkgever over het deelnemen aan en halen van deze door UEFA of FIFA georganiseerde conditietest schriftelijk (waaronder mede te verstaan per e-mail) informeren.
- 11.2. De vrijstelling voor de Conditietest als bedoeld in artikel 11.1 van dit hoofdstuk zal aan het begin van het Seizoen uitsluitend worden verleend (de augustus test), indien de door FIFA of UEFA georganiseerde conditietest vóór de eerste competitieronde in Nederland plaatsvindt.
- 11.3. Onverminderd het bepaalde in artikel 11.1 van dit hoofdstuk, wordt aan Werknemer per Seizoen vrijstelling verleend voor een tweede Conditietest, indien Werknemer in één Seizoen drie keer of vaker aan een door FIFA of UEFA georganiseerde conditietest heeft deelgenomen en deze tests met goed gevolg heeft afgelegd binnen de voor mannen geldende normen én Werknemer in een periode van twee maanden voorafgaand aan de datum van de Conditietest tot één maand na de datum van de Conditietest aan de derde (of vierde, vijfde etc.) door UEFA of FIFA georganiseerde conditietest heeft deelgenomen. Werknemer zal Werkgever over het deelnemen aan en halen van deze door UEFA of FIFA georganiseerde conditietest schriftelijk (waaronder mede te verstaan per e-mail) informeren.

12. Spelregelkennis

- 12.1. Het (blijven) voldoen aan de spelregelkennis is een primaire verantwoordelijkheid van Werknemer. Het voldoen aan deze minimale spelregelkennis is een functievereiste. Werkgever zal de spelregelkennis van Werknemer testen en de resultaten registreren, door middel van het laten afnemen van spelregeltoetsen. Werknemer kan schriftelijk (daaronder verstaan: per e-mail) om begeleiding, zoals oefentoetsen, door Werkgever verzoeken.

13. Spelregeltoets

- 13.1. Werknemer is ieder Seizoen verplicht om deel te nemen aan twee (2) door Werkgever georganiseerde spelregeltoetsen en deze te halen. Enkel bij de score "goed" is de spelregeltoets gehaald. Voor de spelregeltoetsen geldt het navolgende.
- 13.2. De spelregeltoetsen² worden door Werkgever tijdens de verplichte bijeenkomsten als genoemd in hoofdstuk 1 artikel 9 lid 2 van de CAO georganiseerd en afgenomen door een door Werkgever aan te stellen externe partij.
- 13.3. Indien Werknemer niet deelneemt aan een spelregeltoets (ook indien dit het gevolg is van arbeidsongeschiktheid) of tweemaal achtereenvolgens geen score "goed" bij een spelregeltoets (of een herkansing hiervan) heeft gehaald, wordt Werknemer niet aangesteld voor (A)SR, (A)VAR, of 4^e official werkzaamheden, totdat Werknemer een spelregeltoets heeft gehaald.
- 13.4. Er geldt per spelregeltoets een score:
 - "goed" (minimaal 7 van de 10 vragen correct beantwoord); of
 - "onvoldoende" (6 of minder van de 10 vragen correct beantwoord).
- 13.5. In afwijking van artikel 13 lid 3 van dit hoofdstuk, geldt, dat indien Werknemer niet aan de spelregeltoets heeft deelgenomen vanwege verplichtingen voor UEFA of FIFA of verplichtingen voortvloeiend uit de Arbeidsovereenkomst, zal Werknemer desondanks kunnen worden aangesteld in Officiële wedstrijden. Wel is Werknemer verplicht deel te nemen aan een eerstvolgende (herkansing van een) spelregeltoets die door Werkgever wordt georganiseerd op een moment waarop Werknemer geen werkzaamheden verricht voor Werkgever of verplichtingen heeft voor UEFA of FIFA.

14. Herkansing spelregeltoets

- 14.1. Per verplichte spelregeltoets bestaan twee (2) herkansingsmogelijkheden. Werknemer dient binnen twaalf (12) dagen na het deelnemen aan en niet halen van de spelregeltoets, de eerste herkansing af te leggen.
- 14.2. Indien Werknemer drie (3) keer achtereenvolgens bij de spelregeltoets (daaronder begrepen een herkansing daarvan) niet de score "goed" heeft gehaald, dan eindigt de Arbeidsovereenkomst van rechtswege met ingang van de dag volgend op de dag waarop de tweede (2^e) herkansing van de spelregeltoets niet is gehaald.

15. Afwijking op ketenbepaling

- 15.1. In afwijking op de ketenbepaling van artikel 7:668a BW zijn Partijen overeengekomen dat Werkgever maximaal vier (4) Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor de duur van maximaal achtenveertig (48) maanden met Werknemer mag aangaan.
- 15.2. De in lid 1 van dit artikel genoemde afwijking van artikel 7:668a lid 1 onder b BW en de verlenging op grond van artikel 7:668a lid 5 BW wordt gelet op de intrinsieke aard van de werkzaamheden van Werknemer door Partijen noodzakelijk geacht om de uitgangspunten van de CAO te kunnen waarborgen. De functie van (assistent-)scheidsrechter is specifiek en bijzonder. Vanwege het topsportkarakter zijn aan de functie van assistent-)scheidsrechter hoge fysieke en mentale eisen verbonden. Topprestaties zijn de norm. Slechts een beperkt aantal Werknemers is in staat om deze functie voor een langere

² Dit geldt niet voor de herkansingen

periode op het hoogste niveau te vervullen. Het is voor Werkgever noodzakelijk Werknemer gedurende een zekere periode te kunnen opleiden en beoordelen. Alleen dan kan Werkgever beoordelen of Werknemer naar zijn oordeel voldoende kwaliteit bezit om voor langere termijn als (assistent-)scheidsrechter te fungeren. Een periode van zesendertig (36) maanden wordt hiervoor door Partijen als te kort beschouwd. In het bijzonder gelet op het vorenstaande achten Partijen een afwijking van de ketenbepaling als omschreven in lid 1 van dit artikel redelijk en noodzakelijk.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur

1. Arbeidsduur

- 1.1. Werknemer is in dienst van Werkgever voor gemiddeld 11 uur per week, te berekenen over een Seizoen. Bij het vaststellen van de arbeidsomvang is rekening gehouden met de gehele bedongen arbeid van Werknemer als bedoeld in hoofdstuk 3 artikel 2.1.
- 1.2. Reistijd geldt niet als werktijd en hiervoor wordt geen salaris voldaan.
- 1.3. Eventuele werkzaamheden verricht bovenop de gemiddelde arbeidsomvang van 11 uur per week worden niet vergoed, behoudens hetgeen in de CAO is bepaald ten aanzien van het Maandsalaris en voor zover Werknemer overeenkomstig hoofdstuk 7 van de CAO aanspraak kan maken op een aanvullende vergoeding.
- 1.4. De aard van de functie van Werknemer brengt met zich dat Werknemer kan worden opgedragen op iedere dag van de week (A)SR, (A)VAR en 4^e official werkzaamheden te verrichten, aanwezig te zijn bij opleidingen of bijeenkomsten en (herkansingen van) spelregeltoetsen en Conditietesten af te leggen.

Hoofdstuk 5 Vakantie en verlof

1. Vakantie

- 1.1. Werknemer heeft per Seizoen recht op vierenvertig (44) vakantie-uren op basis van de arbeidsomvang als genoemd in hoofdstuk 4 artikel 1.1 van de CAO. Werknemer dient de vakantie-uren ieder Seizoen in de voor de competities betaald voetbal geldende zomerstop (doorgaans in juni en juli van een Seizoen) en de eerste twee weken van de winterstop (doorgaans eind december / begin januari van een Seizoen) op te nemen.

2. Verlof

- 2.1. Werknemer kan gedurende het Seizoen aan Werkgever kenbaar maken verhinderd te zijn om op één of meerdere dagen in het in de CAO genoemde speelschema ingezet / aangesteld te worden tijdens Officiële wedstrijden.
- 2.2. Van Werknemer wordt verlangd dat hij uiterlijk twee (2) weken voorafgaand aan de dag waarop hij is verhinderd, schriftelijk opgave zal doen aan Werkgever, waarna Werkgever schriftelijk zal bevestigen dat met deze verhindering(en) rekening zal worden gehouden, tenzij er gewichtige redenen zijn voor Werkgever om dit verzoek niet in te willigen.
- 2.3. Een verhindering als genoemd in lid 1 en 2 van dit artikel geldt als onbetaald verlof, waarbij (indien en voor zover mogelijk) Werkgever zich zal inspannen om Werknemer op een andere dag in dezelfde speelronde in te zetten. Werkgever kan hiertoe niet worden verplicht. Indien het verzoek om onbetaald verlof wordt gedaan binnen twee (2) weken voorafgaand aan de (A)SR, (A)VAR of 4^e official werkzaamheden, geldt de voornoemde inspanningsverplichting voor Werkgever niet.
- 2.4. Indien een verhindering verband houdt met zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden als omschreven in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg, verplicht Werkgever zich om Werknemer op een andere dag in dezelfde of een volgende speelronde (al dan niet in een volgend Seizoen) in te zetten. Als gevolg hiervan heeft Werknemer in voornoemde verlofsituatie op grond van artikel 4:7 van de Wet Arbeid en Zorg geen aanspraak op een vergoeding uit hoofde van hoofdstuk 7 artikel 3 van de CAO.

Hoofdstuk 6 Arbeidsongeschiktheid

1. Arbeidsongeschiktheid

- 1.1. Werkgever en Werknemer spannen zich gezamenlijk in om arbeidsongeschiktheid onder Werknemers zo laag mogelijk te houden. Ingeval van arbeidsongeschiktheid geldt bij Werkgever het arbeidsongeschiktheidsprotocol dat is opgenomen in het Informatie- en afsprakenboek van de afdeling scheidsrechterszaken betaald voetbal. Werknemer dient onder meer de instructies van Werkgever uit hoofde van het arbeidsongeschiktheidsprotocol op te volgen.
- 1.2. Bij arbeidsongeschiktheid, buiten opzet of grove schuld van Werknemer, geldt gedurende de wettelijk vastgestelde termijn van maximaal honderdvier (104) weken vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid van Werknemer, de hieronder opgenomen staffel voor loondoorbetaling door Werkgever. De in deze staffel genoemde referteperiode geldt uitsluitend in geval van arbeidsongeschiktheid.

| Staffel voor loondoorbetaling tijdens maximaal 104 weken arbeidsongeschiktheid: | |
|---|---|
| 0 tot en met 3 maanden | 85% van het gemiddelde Maandsalaris, berekend over de twaalf maanden voorafgaand aan de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. |
| 4 tot en met 6 maanden | 70% van het gemiddelde Maandsalaris, berekend over de twaalf maanden voorafgaand aan de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. |
| 7 tot en met 24 maanden | 70% van het gemiddeld Maandsalaris, berekend over de twaalf maanden voorafgaand aan de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid, doch niet meer dan 70% van het maximumdagloon als bedoeld in artikel 17 lid 1 Wfsv. |

- 1.3. Indien het loon dat tijdens arbeidsongeschiktheid wordt doorbetaald aan Werknemer minder is dan het wettelijk minimumloon, heeft Werknemer conform artikel 7:629 lid 1 BW gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid recht op het wettelijk minimumloon op basis van de in hoofdstuk 4 artikel 1.1. van de CAO genoemde arbeidsomvang. Overeenkomstig artikel 11 van de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag is de periode van afrekening vastgesteld op een Seizoen.
- 1.4. Een arbeidsongeschikte Werknemer wordt (gemiddeld) niet vaker aangesteld voor (A)VAR werkzaamheden dan voordat Werknemer arbeidsongeschikt werd. Het wel of niet arbeidsongeschikt zijn heeft dus geen invloed op het aantal aanstellingen voor (A)VAR werkzaamheden, met dien verstande dat Werknemer niet kan worden aangesteld voor (A)VAR werkzaamheden als Werknemer 52 weken of langer geen (A)SR werkzaamheden heeft verricht. Dit is uiteraard anders indien de arbeidsongeschiktheid met zich brengt dat (ook) de (A)VAR werkzaamheden niet kunnen worden uitgevoerd.
- 1.5. Werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de kosten voor een aanvullende zorgverzekering van € 10,- per maand, indien Werknemer aanvullend is verzekerd voor fysiotherapie en medische keuringen. Om de tegemoetkoming te ontvangen, dient Werknemer elk kalenderjaar vóór 1 maart kopie van de polis van de aanvullende zorgverzekering (waaruit in elk geval blijkt: de aanvullende verzekering, de hoogte van de premie, het kalenderjaar waarop de polis ziet en de naam van Werknemer) voor dat kalenderjaar aan Werkgever te verstrekken overeenkomstig de systematiek die daarvoor bij Werkgever geldt. Indien Werknemer de polis op of na voornoemde datum verstrekt aan Werkgever, wordt de tegemoetkoming voor het eerst in de daaropvolgende maand betaald en niet met terugwerkende kracht betaald.

- 1.6. Werknemer ontvangt in het geval van arbeidsongeschiktheid voor de functie van (assistent-)scheidsrechter - ook als Werknemer slechts een deel van de bedongen arbeid niet kan verrichten - loondoorbetaling overeenkomstig hoofdstuk 6 artikel 1.2. van de CAO. Dat betekent dat Werknemer ook voor het deel van de bedongen arbeid (of voor passende arbeid) dat Werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid wel verricht, (alleen) de loondoorbetaling als bedoeld in hoofdstuk 6 artikel 1.2 van de CAO ontvangt. Als een Werknemer niet in staat is de (A)SR werkzaamheden te verrichten maar wel de (A)VAR werkzaamheden kan verrichten, ontvangt Werknemer voor de (A)VAR werkzaamheden dus geen aparte aanvullende wedstrijdvergoeding in de zin van hoofdstuk 7 artikel 3 van deze CAO. Deze is reeds inbegrepen bij de voornoemde loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid.

Hoofdstuk 7 Vergoedingen

1. Maandelijks vergoeding
 - 1.1. Werknemer heeft recht op een vaste maandelijks vergoeding.
 - 1.2. Werknemers met de functie scheidsrechters betaald voetbal ontvangen een vaste maandelijks vergoeding van € 50,- per maand.
 - 1.3. Werknemers met de functie assistent-scheidsrechters betaald voetbal ontvangen een vaste maandelijks vergoeding ad € 25,- per maand.
 - 1.4. De vaste vergoeding wordt verhoogd in overeenstemming met artikel 2 van dit hoofdstuk.
 - 1.5. Deelname aan opleidingen, bijeenkomsten, Conditietesten en spelregeltoetsen en herkansingen daarvan zijn bij het Maandsalaris inbegrepen. Daarvoor wordt geen afzonderlijke vergoeding betaald.

2. Berekening verhoging maandelijks vergoeding
 - 2.1. De berekening van de verhoging is als volgt:
 - Voor elk Seizoen dat Werknemer een Arbeidsovereenkomst heeft gehad met Werkgever voor de functie van scheidsrechter betaald voetbal of met Werkgever een Stageovereenkomst als scheidsrechter heeft gehad, ontvangt Werknemer een bedrag van € 50,- per maand;
 - Voor elk Seizoen dat Werknemer een Arbeidsovereenkomst heeft gehad met Werkgever voor de functie van assistent-scheidsrechter betaald voetbal of met Werkgever een Stageovereenkomst als assistent-scheidsrechter heeft gehad, ontvangt Werknemer een bedrag van € 25,- per maand.
 - per 100 gefloten wedstrijden in de eredivisie ontvangt Werknemer een bedrag van € 100,- per maand. De maandelijks uitbetaling hiervan vindt plaats vanaf de maand volgend op de maand waarin Werknemer de (volgende) 100^e wedstrijd heeft gefloten.
 - per 100 gevlagde wedstrijden in de eredivisie, ontvangt Werknemer een bedrag van € 50,- per maand. De maandelijks uitbetaling hiervan vindt plaats vanaf de maand volgend op de maand waarin Werknemer de (volgende)100^e wedstrijd heeft gevlagd.

3. Wedstrijdvergoedingen
 - 3.1. Naast de in artikel 1 van dit hoofdstuk genoemde vaste maandelijks vergoeding heeft Werknemer recht op een wedstrijdvergoeding voor (A)SR werkzaamheden, (A)VAR werkzaamheden en/of 4^e official werkzaamheden.
 - 3.2. Deze wedstrijdvergoeding wordt aan Werknemer voldaan indien Werknemer daadwerkelijk de (A)SR werkzaamheden, de (A)VAR werkzaamheden en/of de 4^e official werkzaamheden waarvoor Werknemer door Werkgever is ingezet, heeft verricht. Hiervoor dient de Officiële wedstrijd daadwerkelijk te zijn aangevangen.

4. Hoogte wedstrijdvergoedingen voor (A)SR en 4^e official werkzaamheden

- 4.1. Werknemers die als laatste functie onder de voorgaande cao de functie van Senior (assistent-)scheidsrechter betaald voetbal vervulden, ontvangen van 1 januari 2023 tot 1 juli 2023 wedstrijdvergoedingen overeenkomstig onderstaande tabel:

| Wedstrijdcategorie | Scheidsrechter | Assistent-scheidsrechter | 4 ^e official |
|---------------------|----------------|--------------------------|-------------------------|
| Categorie 4 | € 3.488,40 | € 1.744,20 | € 331,50 |
| Categorie 3 | € 2.866,20 | € 1.433,10 | € 102,00 |
| Categorie 2 | € 2.244,00 | € 1.122,00 | € 102,00 |
| Categorie 1b | € 1.147,50 | € 573,75 | € 102,00 |
| Categorie 1 | € 873,60 | € 436,80 | € 102,00 |
| Categorie 0 | € 619,85 | € 309,93 | € 102,00 |
| Categorie X | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |

- 4.2. Werknemers die als laatste functie onder de voorgaande cao de functie van Masterclass (assistent-)scheidsrechter betaald voetbal vervulden en Werknemers die sinds inwerkingtreding van de CAO voor het eerst een Arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, ontvangen van 1 januari 2023 tot 1 juli 2023 wedstrijdvergoedingen overeenkomstig onderstaande tabel:

| Wedstrijdcategorie | Scheidsrechter | Assistent-scheidsrechter | 4 ^e official |
|---------------------|----------------|--------------------------|-------------------------|
| Categorie 4 | € 2.344,20 | € 1.172,10 | € 331,50 |
| Categorie 3 | € 1.933,10 | € 966,50 | € 102,00 |
| Categorie 2 | € 1.522,00 | € 761,00 | € 102,00 |
| Categorie 1b | € 773,75 | € 386,88 | € 102,00 |
| Categorie 1 | € 622,20 | € 311,10 | € 102,00 |
| Categorie 0 | € 239,70 | € 119,85 | € 102,00 |
| Categorie X | AV-tarief* | AV-tarief* | n.v.t. |

* Het AV-tarief bedraagt in het seizoen 2022/23 € 30,00 per Officiële wedstrijd. Dit tarief wordt ieder seizoen opnieuw vastgesteld. De business unit betaald voetbal volgt daarbij in beginsel de binnen de business unit amateurvoetbal geldende amateurvergoeding, met dien verstande dat dit voor Werknemers onder de CAO een bruto vergoeding betreft inclusief vakantietoeslag.

- 4.3. Alle Werknemers ontvangen met ingang van 1 januari 2024 wedstrijdvergoedingen overeenkomstig onderstaande tabel:

| Wedstrijdcategorie | Scheidsrechter | Assistent-scheidsrechter | 4 ^o official |
|---------------------|----------------|--------------------------|-------------------------|
| Categorie 4 | € 3.558,17 | € 1,779,08 | € 338,13 |
| Categorie 3 | € 2.923,52 | € 1461,76 | € 104,04 |
| Categorie 2 | € 2.288,88 | € 1.144,44 | € 104,04 |
| Categorie 1b | € 1.170,45 | € 585,23 | € 104,04 |
| Categorie 1 | € 634,64 | € 317,32 | € 104,04 |
| Categorie 0 | € 244,49 | € 122,25 | € 104,04 |
| Categorie X | AV-tarief* | AV-tarief* | n.v.t. |

5. Hoogte vergoedingen voor (A)VAR werkzaamheden

- 5.1. Werknemers die als laatste functie onder de voorgaande cao de functie van Senior (assistent-)scheidsrechter betaald voetbal vervulden, ontvangen met ingang van 1 januari 2023 wedstrijdvergoedingen voor (A)VAR werkzaamheden overeenkomstig onderstaande tabel:

| Wedstrijdcategorie | VAR | AVAR |
|---------------------|-----------|----------|
| Categorie 4 | € 1.710,- | € 855,- |
| Categorie 3 | € 1.405,- | € 702,50 |
| Categorie 2 | € 1.100,- | € 550,- |
| Categorie 1b | € 562,50 | € 281,25 |
| Categorie 1 | n.v.t. | n.v.t. |
| Categorie 0 | n.v.t. | n.v.t. |
| Categorie X | n.v.t. | n.v.t. |

* Het AV-tarief bedraagt in het seizoen 2022/23 € 30,00 per Officiële wedstrijd. Dit tarief wordt ieder seizoen opnieuw vastgesteld. De business unit betaald voetbal volgt daarbij in beginsel de binnen de business unit amateurvoetbal geldende amateurvergoeding, met dien verstande dat dit voor Werknemers onder de CAO een bruto vergoeding betreft inclusief vakantietoeslag.

- 5.2 Werknemers die als laatste functie onder de voorgaande cao de functie van Masterclass (assistent-)scheidsrechter betaald voetbal vervulden en Werknemers die sinds inwerkingtreding van de CAO voor het eerst een Arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, ontvangen van 1 januari 2023 tot 1 juli 2023 wedstrijdvergoedingen overeenkomstig onderstaande tabel:

| Wedstrijdcategorie | VAR | AVAR |
|---------------------------|------------|-------------|
| Categorie 4 | € 961,40 | € 300,15 |
| Categorie 3 | € 750,95 | € 300,15 |
| Categorie 2 | € 600,30 | € 300,15 |
| Categorie 1b | € 300,15 | € 150,08 |
| Categorie 1 | n.v.t. | n.v.t. |
| Categorie 0 | n.v.t. | n.v.t. |
| Categorie X | n.v.t. | n.v.t. |

6. Indexatie vergoedingen

- 6.1. De wedstrijdvergoedingen als genoemd in artikel 4.1 en artikel 4.2 van dit hoofdstuk worden per 1 juli 2023 met 2% verhoogd.
- 6.2. De wedstrijdvergoedingen als genoemd in artikel 4.3 van dit hoofdstuk worden per 1 juli 2024, 1 juli 2025 en 1 juli 2026 verhoogd, overeenkomstig de indexering per 1 januari 2024, 1 januari 2025 en 1 januari 2026 van de KNVB salarisschalen ingevolge de dan van toepassing zijnde CAO Sport.
- 6.3. De wedstrijdvergoedingen voor de (A)VAR werkzaamheden als genoemd in artikel 5.1 van dit hoofdstuk worden gedurende de looptijd van de CAO niet geïndexeerd.
- 6.4. De wedstrijdvergoedingen voor de (A)VAR werkzaamheden als genoemd in artikel 5.2 van dit hoofdstuk worden op 1 juli 2023, 1 juli 2024, 1 juli 2025 en 1 juli 2026 met 15% verhoogd.

7. Reiskosten

- 7.1. Voor werkzaamheden waarvoor Werknemer conform de CAO door Werkgever wordt ingezet, worden de daadwerkelijk door Werknemer gemaakte reiskosten in de uitoefening van deze werkzaamheden, vergoed op basis van een reiskostenvergoeding van € 0,27 per kilometer. Hierbij geldt dat het fiscaal maximaal toelaatbare deel (op 1 januari 2023 is dat € 0,21 per kilometer) netto aan Werknemer wordt vergoed en het restant een bruto vergoeding betreft. De in dit artikel genoemde reiskostenvergoeding strekt mede tot het sluiten van een allrisk autocasco- en ongevalverzekering door Werknemer. Werknemer dient reiskosten te declareren overeenkomstig de door Werkgever voorgeschreven methode.

8. Afgelasting

- 8.1. Indien de Officiële wedstrijd waarvoor Werknemer is aangesteld, wordt afgelast en de Werknemer reeds is afgereisd, heeft Werknemer recht op de reiskostenvergoeding conform artikel 7 van hoofdstuk 7 van de CAO en daarnaast recht op de navolgende bruto vergoeding:
- € 200,- indien Werknemer is aangesteld voor (A)SR werkzaamheden of (A)VAR werkzaamheden bij een Officiële wedstrijd in wedstrijdcategory 2, 3 of 4; of
 - € 100,- indien Werknemer is aangesteld voor 4^e official werkzaamheden bij een Officiële wedstrijd in wedstrijdcategory 2, 3, of 4; of
 - € 100,- indien Werknemer is aangesteld voor (A)SR, (A)VAR- of 4^e official werkzaamheden bij een Officiële wedstrijd in wedstrijdcategory 0, 1 of 1b.
- 8.2. Werknemer wordt geacht te zijn afgereisd, indien Werknemer al onderweg is naar de Officiële wedstrijd en/of al bij de locatie waar de werkzaamheden zouden worden verricht, is aangekomen.

9. Wijziging van werkzaamheden gedurende een Officiële wedstrijd

- 9.1. Indien Werknemer direct voor aanvang van of tijdens een Officiële wedstrijd om welke reden dan ook andere werkzaamheden moet verrichten dan waarvoor hij is aangesteld (bijvoorbeeld vanwege een blessure van een andere bij die Officiële wedstrijd aangestelde (assistent-)scheidsrechter), ontvangt Werknemer de vergoeding die behoort bij zijn (A)SR of 4^e official werkzaamheden waarvoor hij door Werkgever in eerste instantie is aangesteld.

10. Hotelovernachting

- 10.1. Werknemer kan aanspraak maken op een hotelovernachting voor rekening van Werkgever, ten behoeve van het uitvoeren van de (A)SR werkzaamheden en/of de (A)VAR werkzaamheden, indien:
- de Officiële wedstrijd plaatsvindt op een doordeweekse dag (maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag) en sprake is van een reisafstand (enkele reis) tussen de woonlocatie van Werknemer en de locatie waar Werknemer de (A)SR of (A)VAR werkzaamheden verricht van tenminste 100 kilometer (op basis van Google Maps, kortste route); of
 - Werknemer in het weekend (zaterdag en zondag) op twee achtereenvolgende dagen is aangesteld voor (A)SR, 4^e official en/of (A)VAR werkzaamheden.

11. Einde seizoensuitkering

- 11.1. Aan het einde van ieder Seizoen waarin Werknemer als (assistent-)scheidsrechter heeft gefungeerd, ontvangt Werknemer een eenmalige uitkering van 4% over twaalf (12) x het Maandsalaris van Werknemer in dat betreffende Seizoen

12. Uitbetaling vergoedingen

- 12.1. Wedstrijdvergoedingen als genoemd in artikelen 3 tot en met 5 van dit hoofdstuk en de reiskostenvergoeding als genoemd in artikel 7 van dit hoofdstuk waarop Werknemer aanspraak maakt, worden in de daaropvolgende maand aan Werknemer door Werkgever uitbetaald.
- 12.2. De vaste vergoeding als genoemd in artikel 1 en 2 van dit hoofdstuk wordt gedurende een Seizoen maandelijks aan het einde van de maand (derhalve achteraf) aan Werknemer voldaan.

13. Jaarafrekening

- 13.1. Overeenkomstig artikel 11 van de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag is de periode van afrekening van het Jaarsalaris vastgesteld op een Seizoen.

14. Overlijden

- 14.1. In geval van overlijden van een Werknemer wordt het resterende Maandsalaris plus vier extra Maandsalarissen uitbetaald aan de nabestaanden zoals gedefinieerd in artikel 7:674 BW. Als Maandsalaris wordt gehanteerd het gemiddelde Maandsalaris, berekend op basis van de twaalf maanden voorafgaand aan de maand van overlijden.

15. Transitievergoeding

- 15.1. Partijen komen overeen dat geen transitievergoeding is verschuldigd over de dienstjaren waarover Werknemer al een tenminste met de transitievergoeding vergelijkbare vergoeding heeft ontvangen.
- 15.2. Met een ten minste met de transitievergoeding vergelijkbare vergoeding als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt bedoeld:
- de in 2006/2007 (eenmalig) aan Werknemer betaalde vergoeding ter afkoop van de door Werknemer opgebouwde anciënniteit tot 1 januari 2007; en/of
 - een jaarlijkse aan Werknemer betaalde vergoeding op grond van artikel 10 lid 6 van de CAO (assistent-)scheidsrechters betaald voetbal 2007-2010 en artikel 10 lid 5 van de CAO (assistent-)scheidsrechters betaald voetbal 2010-2014.
- 15.3. Uitsluitend dienstjaren waarvoor aan Werknemer (nog) geen vergoeding als genoemd in lid 1 van dit artikel is betaald, komen in aanmerking voor een transitievergoeding, mits verschuldigd op grond van artikel 7:673 lid 1 BW e.v.

16. Beëindigingsvergoeding

- 16.1. Werknemer maakt behoudens de gevallen als genoemd in lid 6 van dit artikel en uitsluitend in geval van een beëindiging van de Arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, aanspraak op een beëindigingsvergoeding als vermeld in lid 2 van dit artikel. Ingeval van een beëindiging met wederzijds goedvinden, heeft Werknemer geen recht op enige wettelijke vergoeding (waaronder een transitievergoeding). Indien om welke reden dan ook toch een wettelijke vergoeding, waaronder begrepen de transitievergoeding, wordt toegekend, vervalt te allen tijde de aanspraak op de in dit artikel genoemde beëindigingsvergoeding. De beëindigingsvergoeding als genoemd in dit artikel zal derhalve nimmer met een wettelijke vergoeding cumuleren.

- 16.2. De beëindigingsvergoeding als genoemd in lid 1 van dit artikel betreft:

- a. het totaal aantal dienstjaren van Werknemer; **maal** (x)
- b. 50% van het gemiddelde Maandsalaris berekend over:
de laatste vierentwintig (24) maanden voorafgaand aan het bereiken van overeenstemming over de beëindiging met wederzijds goedvinden (het sluiten van de vaststellingsovereenkomst); en
de twaalf (12) maanden nadat overeenstemming is bereikt ten aanzien van de beëindiging met wederzijds goedvinden of zoveel korter tot de einddatum als in de vaststellingsovereenkomst is overeengekomen; **plus** (+)
- c. 40% van het gemiddelde Jaarsalaris over dezelfde periode als genoemd onder sub b van dit artikellid.

- 16.3. De beëindigingsvergoeding als genoemd in lid 2 van dit artikel is met ingang van de CAO gemaximeerd op € 81.600,- bruto voor Werknemers met de functie van scheidsrechter en € 40.800,- bruto voor Werknemers met de functie van assistent-scheidsrechters.
- 16.4. Het maximum van de beëindigingsvergoeding als bedoeld in lid 3 van dit artikel wordt per 1 juli 2023 met 2% verhoogd. Het maximum van de beëindigingsvergoeding wordt per 1

juli 2024, 1 juli 2025 en 1 juli 2026 geïndexeerd. Voor de hoogte van de indexering worden de indexeringspercentages per 1 januari 2024, 1 januari 2025, respectievelijk 1 januari 2026 van de KNVB salarisschalen in de CAO Sport gevolgd. Deze geïndexeerde bedragen zullen gelden als gemaximeerde beëindigingsvergoeding.

- 16.5. Indien Werknemer vóór 1 januari 2007 in dienst is getreden en als gevolg van de omzetting van de Arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd naar bepaalde tijd een eenmalige vergoeding heeft ontvangen ter afkoop van de anciënniteit tot 1 januari 2007 en na 1 januari 2007 een jaarlijkse vergoeding heeft ontvangen in verband met voormelde omzetting (artikel 15 van dit hoofdstuk), tellen de reeds afgekochte dienstjaren niet mee bij de berekening van het aantal dienstjaren als bedoeld in 16 lid 2 van dit hoofdstuk.
- 16.6. Werknemer kan ingeval van een beëindiging met wederzijds goedvinden van de Arbeidsovereenkomst geen aanspraak maken op de beëindigingsvergoeding als vermeld in lid 2 van dit artikel, indien:
- a. Werknemer arbeidsongeschikt is;
 - b. Werknemer niet in de gelegenheid of in staat was, om welke reden dan ook, om de meest recent verplichte Conditietest te lopen of met goed gevolg af te leggen;
 - c. Werknemer niet in de gelegenheid of in staat was, om welke reden dan ook, om aan de meest recent verplichte spelregeltoets mee te doen of deze met goed gevolg af te leggen;
 - d. de meest recente jaarlijkse totaalbeoordeling van Werknemer 'beneden verwachting' is.

Hoofdstuk 8 Beoordelingsbeleid en aanstellingen

1. Beoordelingsbeleid

- 1.1. Bij Werkgever geldt een door de Vakorganisatie goedgekeurd beoordelingsbeleid.
- 1.2. Partijen hebben afgesproken om in het eerste jaar dat de CAO werking heeft, gezamenlijk en in onderling overleg het beoordelingsbeleid verder te ontwikkelen en te professionaliseren, waarna dit nieuwe beoordelingsbeleid met ingang van Seizoen 2023/'24 van kracht is.
- 1.3. Partijen hebben afgesproken om zich maximaal in te spannen om te komen tot een kwalitatief aanstellingen- en beoordelingsbeleid voor de (A)VAR werkzaamheden, dat met ingang van het Seizoen 2024/'25 van kracht is.

2. Aanstellingenbeleid

- 2.1. Werkgever stelt Werknemers voor (A)SR en (A)VAR Werkzaamheden aan op basis van kwaliteit en beschikbaarheid.
- 2.2. Het wedstrijdpakket voor (A)SR werkzaamheden en de wedstrijdaanstellingen zijn afhankelijk van het functioneren en de ontwikkeling van Werknemer, mede gezien in relatie tot het functioneren en de ontwikkeling van de collega's van Werknemer.
- 2.3. Er bestaan zeven wedstrijdcategorieën en voor (A)SR werkzaamheden bestaan twee wedstrijdpakketten.
- 2.4. Partijen zijn overeengekomen dat de inzet voor (A)VAR werkzaamheden niet ten koste mag gaan van de (A)SR werkzaamheden.
- 2.5. Indien een Werknemer op enig moment is ingeroosterd voor (A)SR werkzaamheden zal Werkgever niet zonder overleg met Werknemer de reeds ingeroosterde (A)SR werkzaamheden wijzigen in (A)VAR werkzaamheden.

3. Indeling in wedstrijdpakket (A)SR werkzaamheden

- 3.1. Werknemer wordt op basis van de beoordeling van het functioneren, per Seizoen in één van de twee wedstrijdpakketten ingedeeld voor (A)SR werkzaamheden:

- Wedstrijdpakket A

Wedstrijden in de eredivisie maken onderdeel uit van dit wedstrijdpakket.

Werknemers die zijn ingedeeld in Wedstrijdpakket A kunnen worden aangesteld voor (A)SR werkzaamheden in Officiële wedstrijden in de categorieën 4, 3, 2, 1, 1b, 0 en incidenteel in categorie X.

Het aantal Werknemers met de functie scheidsrechters ingedeeld in wedstrijdpakket A bedraagt maximaal 22. Het aantal Werknemers met de functie assistent-scheidsrechters ingedeeld wedstrijdpakket A bedraagt maximaal 45.

- Wedstrijdpakket B

Wedstrijden in de eredivisie maken (in beginsel) geen onderdeel uit van dit wedstrijdpakket.

Werknemers ingedeeld in Wedstrijdpakket B kunnen worden aangesteld voor (A)SR werkzaamheden in Officiële wedstrijden in de categorieën 1, 1b, 0 en X.

Werknemers ingedeeld in Wedstrijdpakket B kunnen incidenteel worden aangesteld voor (A)SR werkzaamheden in Officiële wedstrijden in categorie 2.

- 3.2. De Werknemers die onder de vorige cao laatstelijk de functie van Senior (assistent)scheidsrechter vervulden, zullen gedurende de looptijd van de CAO enkel in Wedstrijdpakket A kunnen worden ingedeeld. Zij kunnen niet in wedstrijdpakket B worden ingedeeld.

4. Uitzonderingen op indeling wedstrijdpakket
 - 4.1. Werkgever kan Werknemers met Wedstrijdpakket B incidenteel inzetten voor (A)SR werkzaamheden in Officiële wedstrijden met categorie 2, bijvoorbeeld:
 - a. in geval van meerdere en langdurig arbeidsongeschikte Werknemers met wedstrijdpakket A;
 - b. in geval van verhinderingen van Werknemers met wedstrijdpakket A;
 - c. in geval van internationale aanstellingen van Werknemers met wedstrijdpakket A;
 - d. in geval van blokkades van Werknemers met wedstrijdpakket A ten aanzien van bepaalde clubs;
 - e. om te voorkomen dat Werknemers met wedstrijdpakket A kort na elkaar bij dezelfde club worden aangesteld;
 - f. vanwege (een aanpassing in) het competitieschema (bijvoorbeeld veel Officiële wedstrijden in categorie 4 in dezelfde speelronde of verandering van totaal aantal wedstrijden in verband met bijvoorbeeld corona)
 - 4.2. Werkgever kan Werknemers met Wedstrijdpakket B eveneens incidenteel inzetten voor (A)SR werkzaamheden in wedstrijden met categorie 2 ten behoeve van de ontwikkeling van een Werknemer en/of om te bezien hoe een Werknemer in categorie 2 presteert om te kunnen bepalen of die Werknemer in het volgende Seizoen in wedstrijdpakket A kan worden ingedeeld. Voor dit doeleinde kunnen Werknemers met de functie scheidsrechter met Wedstrijdpakket B maximaal 10 (tien) keer (in totaal, niet per persoon) per Seizoen voor (A)SR werkzaamheden in Officiële wedstrijden met categorie 2 worden aangesteld en kunnen Werknemers met de functie assistent-scheidsrechter met Wedstrijdpakket B maximaal 20 (twintig) keer (in totaal, niet per persoon) per Seizoen voor (A)SR werkzaamheden in Officiële wedstrijden met categorie 2 worden aangesteld.
 - 4.3. Werknemers die de status van *FIFA International ('Male Categories')* hebben en Werknemers die onder de voorgaande cao de functie van Senior (assistent-)scheidsrechter bekleedden, leiden of assisteren geen Officiële wedstrijden in de wedstrijdcategorie X.
5. Gegarandeerde aanstellingen
 - 5.1. Het minimumaantal aanstellingen voor (A)SR werkzaamheden kan voor scheidsrechters en assistent-scheidsrechters verschillen. Het aantal aanstellingen wordt namelijk berekend per functie.
 - 5.2. Per Seizoen geldt voor Werknemer een minimum aantal Officiële wedstrijden waarin Werknemer wordt ingezet / aangesteld voor (A)SR werkzaamheden. Dit betreft 80% van het gemiddeld aantal aanstellingen per (assistent-)scheidsrechter in Officiële wedstrijden in de betreffende functie van Werknemer. Aanstellingen voor 4^e official en (A)VAR werkzaamheden vallen niet onder dit artikellid.
 - 5.3. Het gegarandeerd aantal Officiële wedstrijden waarin Werknemer wordt ingezet voor (A)SR werkzaamheden als genoemd in lid 2 van dit artikel, wordt naar rato verminderd indien Werknemer om welke reden dan ook niet beschikbaar is om door Werkgever in een Officiële wedstrijd te worden ingezet (dit is derhalve inclusief verlof als genoemd in artikel 2 van hoofdstuk 5 van de CAO).
 - 5.4. Indien Werknemer is aangesteld voor (A)SR werkzaamheden in een Officiële wedstrijd en Werknemer om welke reden dan ook verhinderd is om deze (A)SR werkzaamheden uit te voeren, telt / geldt die betreffende Officiële wedstrijd per definitie als "aangesteld" in de zin van dit artikellid, zonder dat hiervoor de in artikel 3 en 4 van hoofdstuk 7 van deze CAO genoemde wedstrijdvergoeding is verschuldigd.

Bijlage 1 Wedstrijdcategorieën

1. De wedstrijdcategoryen betreffen:

| | |
|--------------|---|
| Categorie X | Enkele nader door Werkgever te bepalen wedstrijden uit de 2 ^e divisie en de Onder 21 competitie Voorrunde van de KNVB Beker (uitsluitend amateurvoetbalverenigingen). |
| Categorie 0 | 50% van de Officiële wedstrijden in de eerste divisie (laagste niveau) (mogelijk) enkele wedstrijden uit de 2 ^e klasse Belgische competitie (in het kader van uitwisseling met de Koninklijke Belgische Voetbal Bond) |
| Categorie 1 | 50% van de Officiële wedstrijden in de eerste divisie (hoogste niveau) 1/32 ^e finales KNVB Beker |
| Categorie 1b | Play off promotie/degradatie t/m 1/2 finale 1/8 ^e & 1/16 ^e finales KNVB Beker |
| Categorie 2 | Eredivisie (laagste niveau) Finale Play off promotie/degradatie 1/4 finales KNVB Beker |
| Categorie 3 | Eredivisie (gemiddeld niveau) Play off Europees voetbal Johan Crujff-schaal 1/2 finales KNVB Beker |
| Categorie 4 | Eredivisie (hoogste niveau) Finale KNVB Beker |

2. De indeling van de Officiële wedstrijden in de wedstrijdcategoryen wordt jaarlijks voorafgaand aan ieder Seizoen door Werkgever vastgesteld. Hiervoor wordt ook de Vakorganisatie geraadpleegd.
3. Werkgever kan de indeling van de Officiële wedstrijden in de wedstrijdcategoryen in de loop van het Seizoen wijzigen in overleg met de Vakorganisatie.
4. Het aantal Officiële wedstrijden per Seizoen is gefixeerd, maar kan per Seizoen verschillen afhankelijk van de deelnemende clubs/teams. Indien het aantal Officiële wedstrijden per Seizoen wijzigt (bijvoorbeeld als gevolg van het faillissement van een betaald voetbal organisatie of een beslissing van UEFA of FIFA), treden Partijen met elkaar in overleg over aanpassing van de wedstrijdcategoryen.
5. Het aantal Officiële wedstrijden in categorie X en 0 is afhankelijk van afstemming met derde partijen (waaronder amateurvoetbal, Koninklijke Belgische Voetbalbond). Indien Belgische officials een wedstrijd in Nederland leiden, wordt deze als categorie 0 ingedeeld.

Toelichting op hoofdstuk 1, artikel 4
Tussentijdse wijziging van de CAO

1. Werkgever is een vereniging en is als vereniging gebonden aan reglementen en besluiten van de UEFA, FIFA en IFAB. Hierdoor is het niet mogelijk om in de CAO bepalingen op te nemen die strijdig zijn met die reglementen en besluiten. Als de wet-of regelgeving wordt gewijzigd en er hierdoor strijdigheid met het bepaalde in de CAO ontstaat, dienen de afspraken in overleg met de Vakorganisatie eveneens te worden aangepast.
2. Partijen zijn tot een regeling gekomen waarbij alle afspraken met elkaar samenhangen en onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. Ingeval van een wijziging van één van de artikelen in de CAO, dienen eventueel ook andere afspraken daarop te worden aangepast. Immers, er kan geen sprake zijn van onder andere een kostenverhoging door een gewijzigde uitvoering van de CAO. Dit is Werkgever als vereniging verplicht naar zijn leden te waarborgen.

Toelichting op hoofdstuk 3 artikel 3 Onlosmakelijke koppeling tussen de (A)SR en (A)VAR werkzaamheden

De (A)SR, (A)VAR en 4^e official werkzaamheden vormen de functie van Werknemer. De verschillende werkzaamheden kunnen niet als losstaande functies worden uitgeoefend. Partijen zijn met elkaar van mening dat het met regelmaat verrichten van alle werkzaamheden essentieel is voor het genoegzaam functioneren als (assistent-)scheidsrechter, onder andere omdat:

- Wedstrijden vormen een optimale leerschool:
Doordat Werknemers over het algemeen wekelijks worden ingezet voor (A)SR werkzaamheden, blijven Werknemers continu gewend aan het toepassen van de richtlijnen arbitrage/spelregels, het snel nemen van beslissingen, het omgaan met druk en het communiceren binnen een arbitraal team. Deze onderdelen zijn ook essentieel voor de (A)VAR en 4^e official werkzaamheden, welke werkzaamheden Werknemer over het algemeen minder frequent zal uitvoeren.
- Inleven in de rol van (A)SR:
Om tijdens de inzet voor (A)VAR of 4^e official werkzaamheden de juiste adviezen te kunnen geven, moet Werknemer actuele ervaring hebben met het tijdens een wedstrijd maken van keuzes op het veld. Verplaatsen in de rol van de (assistent-)scheidsrechter die voor de (A)SR werkzaamheden is ingezet, is enkel mogelijk indien Werknemer zelf met enige regelmaat ook voor de (A)SR werkzaamheden wordt ingezet. Dit geldt ook andersom: een Werknemer die is ingezet voor (A)SR werkzaamheden moet zich kunnen verplaatsen in degenen die zijn ingezet voor (A)VAR en 4^e official werkzaamheden.
- Eenduidig toepassen van de richtlijnen arbitrage/spelregels:
Door alle werkzaamheden te laten uitvoeren door alle Werknemers, wordt zoveel als mogelijk gewaarborgd dat de richtlijnen arbitrage/spelregels eenduidig worden toegepast op het veld en in de video-operating-room (ARAG KNVB Replay Center).

Toelichting op hoofdstuk 8

Beoordeling en aanstellingen

1. Ten behoeve van het kwalitatief aanstellingsbeleid beoordeelt Werkgever het totale functioneren van Werknemer zo objectief en compleet mogelijk conform het geldende beoordelingsbeleid. De prestaties van Werknemer worden continu gemonitord en het functioneren wordt beoordeeld op basis van de wedstrijdprestaties, fysieke fitheid, spelregelkennis en professionele houding van Werknemer.
2. Werknemers worden beoordeeld conform een beoordelingsbeleid ten aanzien waarvan de navolgende uitgangspunten gelden:
 - Bepalend voor wedstrijdpakket (A)SR werkzaamheden (kwalitatief aanstellingsbeleid);
 - Continue monitoring van prestaties;
 - Zo objectief en compleet mogelijk;
 - Continue doorontwikkeling (A)SR's;
 - Gesprekken over functioneren.
3. (A)SR's worden beoordeeld op basis van de navolgende input:
 - a. *Wedstrijdprestaties*
 - Rapporten van waarnemers;
 - Evaluatie wedstrijden door (de Technische Staf van) Werkgever;
 - Analyse wedstrijdbeelden en VAR-momenten door Werkgever;
 - Wedstrijdbezoeken door (de Technische Staf van) Werkgever;
 - Rapporten van supervisors.
 - b. *Fysieke fitheid*
 - Conditietesten (nationaal en internationaal);
 - Huidplooi- en gewichtmetingen;
 - Sportmedische keuringen;
 - Centrale trainingen;
 - Inzetbaarheid.
 - c. *Spelregelkennis*
 - Resultaten spelregeltoetsen.
 - d. *Professionele houding*
 - Nakomen afspraken (onder andere informatie- en afsprakenboek, trainingslogboek, kledingvoorschriften, mediabeleid, strafrapporten, wedstrijdprotocollen);
 - Houding en input tijdens bijeenkomsten en centrale trainingen;
 - Beschikbaarheid voor wedstrijden en aanwezigheid bij bijeenkomsten;
 - Goed werknemerschap.
4. Er zal twee keer per Seizoen een gesprek plaatsvinden met Werknemer, te weten halverwege het Seizoen en aan het einde van het Seizoen.
5. Aan het einde van elk Seizoen zal Werkgever op basis van de beoordeling van het totale functioneren van Werknemer bepalen of Werknemer in het volgende Seizoen in aanmerking komt voor een ander wedstrijdpakket voor (A)SR werkzaamheden. Dit zal geschieden aan de hand van de navolgende criteria:

- Hoe verhouden de wedstrijdprestaties van Werknemer zich ten opzichte van andere (assistent-)scheidsrechters met een vergelijkbaar niveau aanstellingen;
- Voldoet Werknemer aan de verwachtingen met betrekking tot fysieke fitheid, spelregelkennis en professionele houding;
- Welke ontwikkeling heeft Werknemer de afgelopen periode(s) laten zien;
- Persoonlijke omstandigheden.

Toelichting op hoofdstuk 8 artikel 2.1 en 2.2 Aanstellingen voor (A)VAR werkzaamheden

1. Als Werknemer bovengemiddeld - mede gezien in relatie tot het functioneren en de ontwikkeling van de collega's van Werknemer - presteert, kan Werknemer de kans krijgen om in moeilijkere (A)VAR wedstrijden te worden ingezet voor (A)VAR werkzaamheden.
2. Als Werknemer ondergemiddeld - mede gezien in relatie tot het functioneren en de ontwikkeling van de collega's van Werknemer - presteert, kan Werknemer worden ingezet in een lagere categorie (A)VAR wedstrijden, of kan Werknemer minder of in het geheel niet worden ingezet voor (A)VAR werkzaamheden. Tot laatstgenoemd scenario ("niet worden ingezet") zal Werkgever niet eerder besluiten dan nadat zowel Werkgever als Werknemer zich hebben ingespannen (bijvoorbeeld door aanvullende training) om dit scenario te voorkomen.

Toelichting op hoofdstuk 8 artikel 3.2

Na langdurige arbeidsongeschiktheid kan een Werknemer die normaliter niet in categorie X wordt aangesteld (na de betermelding en na het behalen van een (herkansing van een) Conditietest) het verzoek aan Werkgever doen om in wedstrijdcategorie X ingezet te worden en op die wijze wedstrijdritme op te doen. Het is alsdan aan Werkgever om te bepalen of hiervoor ruimte is en of het verzoek van Werknemer wordt gehonoreerd. Indien dit het geval is, ontvangt Werknemer voor de (A)SR werkzaamheden een vergoeding gelijk aan de vergoeding die in de CAO is opgenomen voor Officiële wedstrijden in wedstrijdcategorie X.

Toelichting op hoofdstuk 8 artikel 5 Gegarandeerde aanstellingen

Voorbeeld voor de berekening van het minimumaantal Officiële wedstrijden waarin Werknemer wordt ingezet voor (A)SR werkzaamheden:

- Stel dat het gemiddeld aantal aanstellingen voor (A)SR werkzaamheden per Werknemer voor het betreffende Seizoen 30 aanstellingen bedraagt;
- Minimaal aantal aanstellingen voor (A)SR werkzaamheden overeenkomstig de CAO bedraagt alsdan $80\% \times 30 = 24$ (indien er sprake is van een getal achter de komma, dan wordt deze afgerond tot een rondgetal – tot en met 0,4 naar beneden en vanaf 0,5 naar boven);
- Werknemer X is in het betreffende Seizoen 17x aangesteld voor (A)SR werkzaamheden;
- Werknemer X is in het betreffende Seizoen 9 speelrondes geblesseerd geweest;
- Werknemer X is in het betreffende Seizoen 1 speelronde verhinderd geweest;
- Werknemer X voldoet aan het minimale aantal aanstellingen voor (A)SR werkzaamheden: $17 + 9 + 1 = 27$.