



Voorlichtingstekst

Amateursport Wet werk en zekerheid

Sinds 1 juli 2015 is het recht dat geldt voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten gewijzigd door de Wet werk en zekerheid (Wwz). Hiermee wordt de positie van werknemers die werken op basis van een tijdelijk contract verbeterd. Zij komen sneller in aanmerking voor een vaste baan.

De wijziging heeft daarmee ook gevolgen voor de amateursport, met name bij werknemers die op basis van elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten werkzaamheden verrichten (bijvoorbeeld trainers, managers, terreinverzorgers, barpersoneel). De wijziging geldt niet voor vrijwilligers. Zij werken niet op basis van een arbeidsovereenkomst.¹

Opvolgende tijdelijke contracten

De nieuwe regels die volgen uit de Wwz zien onder andere op het aantal tijdelijke contracten dat een werkgever een werknemer kan bieden voordat van rechtswege (automatisch) een contract voor onbepaalde tijd ontstaat (de zogenoemde ketenbepaling). De ketenbepaling geldt niet als een werknemer jonger is dan 18 jaar en hij gemiddeld maximaal 12 uur per week heeft gewerkt.

Sinds 1 juli 2015 ontstaat een contract voor onbepaalde tijd als werkgever en werknemer:

- meer dan 3 elkaar opvolgende tijdelijke contracten afsluiten;
- langer dan 2 jaar gebruik maken van elkaar opvolgende tijdelijke contracten.

Er is sprake van opvolgende tijdelijke contracten als ze elkaar met een tussenperiode van zes maanden of minder opvolgen. Voor de berekening van de periode van 2 jaar tellen periodes van 6 maanden (of korter) tussen de tijdelijke contracten mee.

Afwijking bij cao

Soms is een extra tijdelijk contract of het langer kunnen aangaan van tijdelijke contracten noodzakelijk vanwege de aard van de bedrijfsvoering. In dat geval kan in een cao worden afgesproken dat maximaal 6 (in plaats van 3) tijdelijke contracten kunnen worden aangegaan en maximaal voor een periode van 4 (in plaats van 2) jaar van tijdelijke contracten gebruik kan worden gemaakt zonder dat een contract voor onbepaalde tijd ontstaat.

Wat betekent deze wijziging voor de amateursport?

Een sportvereniging kan een werknemer in een periode van twee jaar maximaal drie keer een tijdelijk contract aanbieden (als zij elkaar met een onderbreking van 6 maanden of korter opvolgen) zonder dat een contract voor onbepaalde tijd ontstaat.

Kan een sportvereniging ook gebruik maken van de afwijkingsmogelijkheid bij cao?

Binnenkort zal een sportvereniging zich kunnen aansluiten bij de door Netwerk in de Sport nieuw opgerichte werkgeversorganisatie voor de lokale sportwerkgever. Door lid te worden van deze nieuwe werkgeversorganisatie zal de cao Sportverenigingen van toepassing zijn. In deze cao is een uitzondering op de ketenbepaling opgenomen waardoor 6 contracten in 4 jaar kunnen worden overeengekomen zonder dat een contract voor onbepaalde tijd ontstaat. De verwachting is dat de nieuwe werkgeversvereniging in de Sport vanaf 1 januari 2017 operationeel is.²

¹ Op vrijwilligers kan de zogenoemde vrijwilligersvergoeding van toepassing zijn. De vrijwilligersvergoeding is tot een bedrag van maximaal € 1.500 per jaar onbelast. Meer informatie hierover staat op de website van de Belastingdienst.

² De wet biedt de mogelijkheid om in de cao voor functies waarin in verband met klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende ten hoogste 9 maanden per jaar kan worden gewerkt, de tussenpoos in de ketenbepaling terug te brengen van zes naar drie maanden. Het is aan cao-partijen om te beslissen of deze mogelijkheid wordt gebruikt, en zo ja, welke functies binnen de sport hiervoor dan in aanmerking komen.

Betekent dit dat sportverenigingen tot die tijd gebonden zijn aan de wettelijke regeling?

Ja. Wel kan een sportvereniging in de tussentijd:

1. via een zogenoemd incorporatiebeding de cao Sportverenigingen – of een andere voor de sector toepasselijke cao – van toepassing verklaren op de individuele arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan.³ Daarmee is ook de verruiming van de ketenbepaling die op grond van die cao geldt (6 contracten in 4 jaar) op die arbeidsovereenkomsten van toepassing. Om van deze mogelijkheid gebruik te maken, moet in de individuele arbeidsovereenkomst een beding worden opgenomen waarin de cao Sportverenigingen van toepassing wordt verklaard.
2. gebruik maken van de dienstverlening van een sportservicebureau.⁴ Op hen is de cao Sportverenigingen van toepassing. Hieraan zijn wel kosten verbonden.⁵

Transitievergoeding

Vaste en tijdelijke werknemers die 2 jaar of langer in dienst zijn geweest krijgen sinds 1 juli 2015 bij ontslag een vergoeding. Dit heet een transitievergoeding. Een werknemer krijgt de transitievergoeding als het initiatief voor ontslag bij de werkgever ligt. Onder ontslag wordt ook verstaan het van rechtswege aflopen van een tijdelijk contract dat op initiatief van de werkgever niet wordt verlengd. Voor de berekening van de termijn van 2 jaar tellen arbeidsovereenkomsten die elkaar met periodes van 6 maanden of korter opvolgen, samen. Anders dan bij de ketenbepaling tellen die periodes zelf niet mee voor de berekening van de periode van 2 jaar. Een transitievergoeding is niet verschuldigd als de werknemer die is ontslagen nog geen 18 jaar is en gemiddeld ten hoogste 12 uur per week werkte.

Hoogte transitievergoeding

De hoogte van de transitievergoeding wordt in beginsel bepaald op basis van 2 onderdelen: het maandsalaris en het aantal halve dienstjaren. De hoofdregel is 1/6 maandsalaris per elk half dienstjaar in de eerste 10 jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. En 1/4 maandsalaris per half dienstjaar nadat de werknemer 10 jaar in dienst is geweest. De vergoeding is maximaal € 76.000 bruto (2016). Of, als het jaarsalaris van de werknemer hoger is dan € 76.000, maximaal 1 bruto jaarsalaris.

Voor meer informatie over het recht op, en de hoogte van de transitievergoeding, zie rijksoverheid.nl. Hier vindt u ook informatie over de mogelijkheden om kosten voor scholing en begeleiding in mindering te kunnen brengen op de transitievergoeding. Wilt u een indruk krijgen van de hoogte van de transitievergoeding? Vul dan de rekentool transitievergoeding in: <http://werkgever.mijnwerkzekerheid.nl/transitievergoeding>.

³ In de arbeidsovereenkomst wordt een bepaling opgenomen dat op de arbeidsovereenkomst de cao van toepassing is zoals die op dat moment luidt (statisch incorporatiebeding), of in de toekomst zal gaan luiden (dynamisch incorporatiebeding).

⁴ Stichting Arbeidsloket, Stichting Sporttechnisch Kader Friesland, Stichting Sporttechnisch Kader Drenthe, Stichting Sportkader Nederland en Stichting Sportservice Noord Brabant.

⁵ Als de dienstverlening van het sportservicebureau valt aan te merken als opvolgend werkgever is sprake van een extra schakel in de keten.