

**Voetbaloefenmeesters in het betaalde voetbal in Nederland  
1995/1996  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

I-SZW Nr. 8327

Bijvoegsel Stert. d.d. 29-8-1995, nr. 166

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN  
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR  
VOETBALOEFENMEESTERS IN HET BETAALDE VOETBAL IN  
NEDERLAND**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Stichting Arbeidszaken Betaald Voetbal namens de Federatie van Betaald Voetbalorganisaties (FBO) als partij te ener zijde en de Vereniging van Voetbaloefenmeesters in Nederland (VVON) als partij te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Voetbaloefenmeesters in het betaalde voetbal in 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 Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren 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;

Gezien het advies van de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 30 juni 1996 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Voetbal-oefenmeesters in het betaalde voetbal in Nederland, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III en IV is bepaald:

#### Artikel 1

##### **Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever: de rechtspersoonlijkheid bezittende betaald voetbalorganisatie;
2. werknemer: de oefenmeester in volledige dienst alsmede de oefenmeester in gedeeltelijke dienst, wiens overeengekomen arbeidsduur als regel niet minder dan gemiddeld 20 uur per week zal bedragen en wiens werkzaamheden direct gericht zijn op de begeleiding van teams uitkomend in de betaald voetbal competities van de KNVB;
3. maand; periode: een kalendermaand; een periode van 4 aaneengesloten weken;
4. normale arbeidsduur: het aantal uren per week gedurende welke de werknemer als regel beschikbaar is voor de werkgever;
5. maandsalaris/periodesalaris: het basissalaris per maand c.q. periode, inclusief de gegarandeerde premies voor competitie-, beker- en vriendschappelijke wedstrijden, een en ander met inachtneming van de bepalingen van de wet minimumloon;
6. maandinkomen/periodieken: het maandsalaris/periodesalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen;
7. jaarinkomen:  $12 \times$  maandinkomen /  $13 \times$  periode-inkomen;
8. permanent overleg commissie: de paritair samengestelde commissie van contractspartijen, als bedoeld in artikel 21.

#### Artikel 2

##### **Werkingsfeer**

Deze overeenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers zoals bedoeld in artikel 1 onder 1 en 2.

#### Artikel 4

##### **Algemene verplichtingen van de werkgever**

2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan.
4. De werkgever is verplicht als hoofdtrainer in dienst te nemen een

**Voetbaloefenmeesters in het betaalde voetbal in Nederland  
1995/1996  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

werknemer die middels het aangepane dienstverband een zodanig inkomen verwerft, dat het dienstverband kan worden aangemerkt als zijnde het hoofdberoep van de betrokken werknemer. Daarnaast is de werkgever verplicht als hulptrainer een oefenmeester in gedeeltelijke dienst te nemen.

6. De werkgever is verplicht de werknemer bij aanstelling aan een uitgebreid medisch onderzoek te doen onderwerpen.

Artikel 5

**Algemene verplichtingen van de werknemer**

2. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen.
3. De werknemer is verplicht de belangen van de werkgever als goed 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, voorzover dit redelijkerwijze van hem kan worden verlangd.
6. De door de medische staf van de werkgever verstrekte instructies met betrekking tot de medische verzorging en hygiëne, dienen door de werknemer te worden opgevolgd, voor zover deze niet in strijd zijn met de bepalingen der ZW, WAO en AAW.
7. De werknemer die met de werkgever een dienstverband als hoofdtrainer aangaat, zal deze functie als hoofdberoep uitoefenen.

## Artikel 6

### **Aanstelling en ontslag<sup>1)</sup>**

1. De dienstbetrekking wordt aangegaan:
  - a. hetzij voor bepaalde tijd;
  - b. hetzij voor onbepaalde tijd.In de individuele arbeidsovereenkomst, die na licentieverstrekking door de KNVB aan de werknemer wordt uitgereikt, wordt vermeld welke vorm van dienstbetrekking van toepassing is.
2. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen BW 7A:1639p en 7A:1639q BW neemt de dienstbetrekking een einde:
  - a. bij een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door aanzegging door de werkgever respectievelijk werknemer;
  - b. bij de verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alsmede de overeenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging door de werkgever respectievelijk werknemer.
3. De aanzegging als bedoeld in lid 2 sub a dient tijdig te geschieden, doch uiterlijk op 31 maart van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst expireert.
4. De opzegging als bedoeld in lid 2 sub b geschiedt met inachtneming van de wettelijke opzegebepalingen, met dien verstande dat de opzegtermijn nooit minder dan twee maanden en nooit meer dan vijf maanden zal bedragen.
5. De aanzegging respectievelijk opzegging geschiedt per aangetekend schrijven. De datum van postafstempeling is bepalend voor de aanvang van de opzegtermijn.

---

<sup>1)</sup> Toelichting van cao-partijen: FBO en VVON zijn van mening dat bij een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen een club en een oefenmeester, alvorens een nieuwe oefenmeester wordt aangetrokken overeenstemming dient te zijn bereikt over de afhandeling van het contract met de voormalige oefenmeester. De ere-code van de Coaches Betaald Voetbal maakt dan ook onderdeel uit van de toelichting op artikel 6 van deze CAO, en treft u dientengevolge onderstaand aan.

#### **Ere-code coaches betaald voetbal**

Een gevraagde coach moet op de eerste plaats zijn ontslagen danwel op non-actief gezette collega informeren dat hij in onderhandeling is. De coach kan pas tot ondertekening van het contract en het aanvangen van zijn werkzaamheden overgaan nadat alle zaken met de betreffende collega zijn afgewikkeld.

**Voetbaloefenmeesters in het betaalde voetbal in Nederland  
1995/1996  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 7

**Arbeidsduur**

De arbeidsduur wordt geregeld in de individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 8

**Salarisbepalingen**

1. Aan de werknemer wordt een maandsalaris/periodesalaris toegekend, dat uiterlijk aan het einde van de kalendermaand/periode aan hem wordt uitbetaald.
2. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% over zijn jaarinkomen met een maximum van 8% over 3x het wettelijk minimumloon, uit te betalen in de maand mei.

Artikel 8a

**Overwerk**

Voor werknemers in gedeeltelijke dienst geldt, dat indien in opdracht van de werkgever de met hem overeengekomen arbeidsduur wordt overschreden, een vergoeding voor overwerk geldt, te weten:

$$\frac{3 \times \text{maandinkomen}}{13 \times \text{aantal overeengekomen uren}} \times 135\% \text{ per uur.}$$

Artikel 8b

**Salarisbepaling buitenlandse werknemers**

De werkgever is verplicht, indien hij een arbeidsovereenkomst aangaat met een buitenlandse werknemer uit een land van buiten de EG, – mits de werknemer aan de wettelijke bepalingen terzake van tewerkstelling en verblijf voldoet – deze in volledige dienst te nemen, tenzij deze reeds een andere dienstbetrekking op legale wijze in Nederland vervult.

## Artikel 9

### Geoorloofd verzuim<sup>1)</sup>

Met uitsluiting van het andere en overigens in artikel 1638c BW bepaalde, geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in de individuele arbeidsovereenkomst bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk deze gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo 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 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 één dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenote, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, zwagers en schoonzusters. Voor zover de werknemer is belast met het regelen van de uitvaart geldt het sub a gestelde.
  - c. gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee achtereenvolgende dagen bij zijn huwelijk;
  - d. gedurende één dag bij huwelijk van een zijner kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
  - e. gedurende één dag bij bevalling van de echtgenote;
  - f. gedurende één dag bij verhuizing van de werknemer;
  - g. gedurende een door de werkgever naar 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 arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
  - i. de werkgever zal een werknemer, die als afgevaardigde van de oefenmeesters is aangewezen en als zodanig aanwezig dient te zijn bij:
    - a. de Algemene Vergadering Betaald Voetbal;
    - b. andere KNVB-bijeenkomsten, waarbij de oefenmeesters worden uitgenodigd;eveneens verzuim met behoud van salaris toekennen.

<sup>1)</sup> Voor echtgenote wordt ook gelezen degene met wie de werknemer duurzaam samenwoont.

**Voetbaloefenmeesters in het betaalde voetbal in Nederland  
1995/1996  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

3. De werkgever zal de werknemer bovendien verzuim met behoud van salaris toekennen op: Nieuwjaarsdag, beide Kerstdagen, 1e Paasdag en Koninginnedag.

## Artikel 10

### Vakantie

1. Vakantiejaar  
Het vakantiejaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.
2. Duur der vakantie
  - a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 22 dagen.
  - b. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.
3. Berekening aantal vakantiedagen  
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer, die na de 15e in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten  
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
5. Aaneengesloten vakantie
  - a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel minimaal 15 dagen aaneengesloten worden verleend.
  - b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
6. Snipperdagen
  - a. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing met instemming van de werknemer geschiedt.
  - b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen in overleg met de werkgever opnemen.
7. Het niet-verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
  - a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedu-



**Voetbaloefenmeesters in het betaalde voetbal in Nederland  
1995/1996  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- rende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
  - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
  - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof.
- In deze gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over de eerste 12 maanden<sup>1)</sup> waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.
2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvraag en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
4. De verworven vakantie-rechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
8. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het tussentijds beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakan-

---

<sup>1)</sup> Ingevolge artikel 1638mm van het Burgerlijk Wetboek is een afwijking van artikel 1638dd lid 5 ten nadele van de werknemer nietig.

tie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

#### Artikel 11

##### **Ziektekostenverzekering**

De werkgever is verplicht maximaal 50% van de premie bestemd voor een door de werknemer af te sluiten ziektekostenverzekering (voor de werknemer en zijn gezin) aan de werknemer te restitueren. Bedoelde restitutie zal nimmer hoger zijn dan het verschuldigde bedrag dat krachtens de Ziekenfondswet verschuldigd zou zijn. Voorwaarde van de restitutie is dat het voorzieningspakket van de vrijwillige verzekering tenminste gelijk is aan dat van het Ziekenfonds.

#### Artikel 12

##### **Arbeidsongeschiktheid**

Werkgever en werknemer zijn verplicht in de individuele arbeidsovereenkomst een bovenwettelijke regeling te treffen voor een aanvulling van het in artikel 1 lid 6 genoemde maandinkomen in geval van arbeidsongeschiktheid.

#### Artikel 13

##### **Ongevallenverzekering<sup>1)</sup>**

De werkgever is verplicht ten gunste van de bij hem in dienst zijde werknemers een verzekering tegen ongevallen af te sluiten, waarvan het standaardpakket tenminste een dekking van f 100 000,- bij blijvende invaliditeit en overlijden biedt.

De premie voor de ongevallenverzekering wordt voor 50% betaald door de werkgever en voor 50% door de werknemer.

#### Artikel 14

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

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gebaseerd op het gemiddelde bruto maandinkomen van de laatste vier maanden, berekend

---

<sup>1)</sup> Noot van cao-partijen: FBO en VVON zijn van mening dat de werknemer bij zijn werkgever dient na te gaan of deze ongevallenverzekering door de werkgever daadwerkelijk is afgesloten. De werkgever is desgevraagd gehouden een kopie van de polis aan werknemer te overleggen.

**Voetbaloefenmeesters in het betaalde voetbal in Nederland  
1995/1996  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende maanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de ZW en WAO/AAW.

2. Onder nagelaten betrekkingen<sup>1)</sup> 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 echtgenote duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen, danwel pleeg- en stiefkinderen.
3. Geen uitkering is verschuldigd, indien door het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestond op een uitkering krachtens de ZW of WAO/AAW.

N.B. Voor echtgenote wordt ook gelezen: degene die met de werknemer duurzaam samenwoont.

Artikel 15

**Vakopleiding en maatschappelijke begeleiding**

Werkgevers, werknemers en hun organisaties zullen in de eerste plaats de voetbalopleiding bevorderen van degenen, die als oefenmeesters werkzaam zijn.

Artikel 16

**Kledinggeld**

1. De werkgever is verplicht de werknemer per jaar een bedrag van tenminste f 250,- uit te betalen ter bestrijding van de kosten, verbonden aan de aanschaf van materiaal ten behoeve van de uitoefening van zijn functie.
2. Het eventueel door de werkgever ter beschikking gestelde materiaal mag op basis van de aanschafwaarde worden afgetrokken van het in lid 1 bepaalde bedrag.

---

<sup>1)</sup> Artikel 1639l van het Burgerlijk Wetboek blijft onverkort van toepassing.

## Artikel 17

### **Reiskosten**

1. De werknemer heeft – binnen de grenzen van redelijkheid – recht op vergoeding van reis- en verblijfskosten, die voortvloeien uit het verrichten van zijn werkzaamheden.
2. De werknemer heeft recht, tenzij hij het gebruik heeft van een door de werkgever beschikbaar gestelde auto, op een vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer. Een vergoeding zal niet aan de orde zijn indien en voorzover deze gezien de reisafstand zou leiden tot inhouding van loonbelasting en premies sociale wetten door de werkgever.

## Artikel 18

### **Verhuiskosten**

1. Indien de werknemer voor het aanvaarden van een dienstbetrekking op verzoek van zijn werkgever verhuist, zal hem een vergoeding voor verhuiskosten worden toegekend, gelijk aan de werkelijke transportkosten verhoogd met een bedrag van f 825,- per kamer met een maximum van f 4 125,- voor inrichtingskosten.
2. Onder kamer als bedoeld in lid 1, is te verstaan: woonkamer(s), keukens en slaapkamer(s).

## Artikel 19

### **Fusie, reorganisatie, opheffing**

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels zal de werkgever die overweegt:

- een fusie aan te gaan,
  - een ingrijpende reorganisatie door te voeren,
  - tot een opheffing van de betaald voetbal organisatie te besluiten
- zo spoedig mogelijk als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de VVON en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen, alsmede de Permanente Overleg Commissie hiervan in kennis stellen.

Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de VVON.

**Voetbaloefenmeesters in het betaalde voetbal in Nederland  
1995/1996  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 20

**Militaire dienst**

De werknemer, die ter vervulling van zijn dienstplicht onder de wapenen wordt geroepen, heeft tegenover de werkgever recht op het voor hem geldende maandinkomen, indien en voorzover hij zijn werkzaamheden als oefenmeester voor de werkgever verricht.

Artikel 21

**Permanent Overleg Commissie**

Teneinde de getrouwe naleving van deze CAO te bevorderen, wordt een Permanent Overleg Commissie (POC) benoemd.

De POC is bevoegd en heeft tot taak,

- a. 2. aangelegenheden, waaronder is te verstaan ieder onderwerp de uitlegging en/of toepassing van de CAO betreffende, voorzover niet aan te merken als een geschil vorenbedoeld, tot beslissing te brengen door het uitbrengen van een met redenen omkleed advies, dat niet bindend is voor rechtstreeks betrokkenen, dan voorzover deze daarmee uitdrukkelijk akkoord gaan;
- c. in bijzondere gevallen afwijkingen toe te staan van de bepalingen van deze overeenkomst voor enig tegelijkertijd vast te stellen tijdsverloop, mits door beide partijen voorgesteld;
- d. van werkgevers en werknemers de inlichtingen te vragen, welke de POC nuttig c.q. nodig zal achten voor de besluitvorming en welke de betrokkenen verplicht zullen zijn aan de POC te verstrekken;
- e. aan werkgevers, werknemers en andere geïnteresseerden voorlichting te geven over deze CAO;
- f. alles te verrichten wat de POC bij deze CAO wordt opgedragen.

**Samenstelling Permanent Overleg Commissie**

De Permanent Overleg Commissie bestaat uit 6 leden, waarvan 3 te benoemen door de FBO en 3 door de VVON.

Tevens benoemen de FBO en VVON elk 2 plaatsvervangende leden.

Het eerste jaar wordt de voorzitter gesteld door de FBO, de secretaris door de VVON; het tweede jaar wordt de voorzitter gesteld door de VVON, de secretaris door de FBO, enz.

De POC vergadert zo vaak als nodig is voor geschillen als bedoeld onder 1 en 2.

Adviezen kunnen bij meerderheidsstandpunt worden gegeven, waarbij een minderheid het recht heeft haar standpunt kenbaar te maken. De kosten van de POC worden door partijen tezamen gedragen, waarbij elk de helft der kosten voor haar rekening neemt.

#### Artikel 22

##### **Overgangsbepalingen**

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

**Voetbaloefenmeesters in het betaalde voetbal in Nederland  
1995/1996  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

II. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

III. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publikatie in de Nederlandse Staatscourant.

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

's-Gravenhage, 25 augustus 1995

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het  
Centraal kantoor  
van de Inspectiedienst SZW,*

A. van Dijk.