

Q&A – Wet Werk en Zekerheid

1. Wet Werk en Zekerheid
2. Communicatie richting verenigingen
3. Verenigingen
4. Vanaf 1 juli 2015: Aanpassingen flexibele contracten
5. Vanaf 1 juli 2015: Ontslagrecht
6. Vanaf 1 juli 2015: Transitievergoeding
7. Aanzegverplichting
8. Mogelijk alternatief voor arbeidscontracten met trainers / coaches

1. Wet Werk en Zekerheid

De Wet Werk en Zekerheid moet de rechtspositie van flexwerkers versterken, het ontslagrecht vereenvoudigen en de werkgelegenheid stimuleren. De maatregelen moeten ertoe leiden dat werkgevers er sneller toe overgaan hun werknemers met een tijdelijk arbeidscontract in vaste dienst te nemen.

Per 1 januari 2015 is het eerste deel van de maatregelen uit de Wet Werk en Zekerheid in werking getreden. En per 1 juli 2015 worden opnieuw wijzigingen uit de Wet doorgevoerd. Vanaf 1 juli 2015 gelden er nieuwe voorwaarden voor arbeidscontracten. Daardoor gaan de regels rondom flexibele contracten en het ontslag flink op de schop. Dit is het gevolg van de nieuwe Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Zie deze [website](#) voor een overzicht van de Wet Werk en Zekerheid.

2. Communicatie voetbalverenigingen:

We hebben de verenigingen via het besloten e-mailsysteem geïnformeerd over de wijzigingen en de belangrijkste gevolgen voor voetbalverenigingen. Hieronder de belangrijkste gevolgen die we mee hebben genomen in onze communicatie.

- Wat houdt deze wet in en wat zijn de gevolgen voor je voetbalvereniging?
- Vast contract na 2 tijdelijke jaarcontracten
 - Voorbeelden per situatie
- Nieuwe regels bij ontslag
 - Transitievergoeding
 - Ontslag route
 - Aanzegtermijn
- Mogelijk alternatief voor arbeidscontracten met trainers / coaches

3. Verenigingen:

De nieuwe wet heeft ingrijpende gevolgen voor arbeidscontracten met voetballers, trainers en coaches. Het is goed om te kijken of verenigingen op de hoogte zijn van de belangrijkste wijzigingen en of ze zaken goed op orde hebben.

- Werknemers in dienst met een tijdelijk contract dat afloopt na 1 juli 2015?
 - Houd rekening met het aantal mogelijke opvolgende tijdelijke contracten (aantal contracten)
 - Houd rekening met de tijdsperiode van een contract (aantal maanden)
- Wil de vereniging een werknemer ontslaan?
 - Bouw reserves op voor eventuele verschuldigde transitievergoedingen
 - Beslis in een vroeg stadium of je verder wilt met de voetballer, trainer of coach.
- Heeft de vereniging (lopende) tijdelijke contracten al op de nieuwe wetgeving afgestemd?
 - Check de opzet van je contracten
- Weet de vereniging wat de gevolgen zijn van het nieuwe ontslagrecht en de transitievergoeding?
 - Laat je informeren over de nieuwe opzet

- Heeft de vereniging dossiervorming over haar werknemers op orde?
 - Verenigingen moeten een gegronde reden hebben om het contract eenzijdig op te zeggen.

<< Hieronder ter verduidelijking Q&A over de Wet Werk en Zekerheid. >>

4. Vanaf 1 juli 2015: aanpassingen flexibele arbeidscontracten

1. Wat verandert er op het gebied van tijdelijke arbeidscontracten?

Na twee opvolgende arbeidscontracten van bepaalde tijd (halfjaar of jaarcontracten) in een periode van 24 maanden moet er straks een contract voor onbepaalde tijd volgen. Om de 'keten' aan tijdelijke contracten te verbreken, moet iemand er minstens 6 maanden tussenuit om geen vast contract te krijgen. De oude oplossing van veel clubs om eens per drie jaar of ieder jaar tussen de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten een tussenpauze in de zomerperiode van drie maanden in te lasten en zo de zogenaamde 'ketenbepaling' te doorbreken is vanaf 1 juli 2015 niet meer mogelijk.

Heeft een vereniging spelers, trainers of coaches in dienst met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, dan gelden er na 1 juli 2015 bij het afsluiten van een nieuw arbeidscontract andere voorwaarden:

- Werknemers (voetballers, trainers/coaches) hebben voortaan recht op een vast contract als:
 - de werknemer langer dan 2 jaar bij de voetbalvereniging in dienst is met elkaar steeds opvolgende arbeidscontracten;
 - de werknemer binnen 2 jaar tijd 4 opeenvolgende tijdelijke contract afsluit.
- Wanneer is er sprake van opvolgende tijdelijke arbeidscontracten?
 - Tijdelijke contracten worden voortaan opeenvolgend gezien als ze elkaar met een tussenpoos van 6 maanden of minder opvolgen. Pas na een onderbreking van 6 maanden of langer ontstaat er de mogelijkheid voor het aanbieden van een nieuw tijdelijk contract.

2. Wanneer geldt de nieuwe ketenbepaling voor flexibele arbeidscontracten?

De nieuwe ketenregeling gaat met ingang van juli 2015 direct van start, en geldt ook voor contracten die op dat moment al lopen.

3. Wanneer is er sprake van een zogenoemde ketenregeling?

Voor de ketenregeling gelden de volgende regels:

- Wanneer de vereniging de werknemer een tijdelijk arbeidscontract afsluit dat doorloopt tot na ingang van de nieuwe wet, leidt dat niet tot een vast contract. Ook niet als het gaat om een contract voor 24 maanden (of meer), of wanneer het gaat om een derde opeenvolgend contract.
- Wanneer de vereniging nu een keten van opeenvolgende contracten verbreekt door 3 maanden en een dag tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten te laten, blijft de keten gebroken, ook na ingang van de nieuwe wet. Contracten worden dan niet met terugwerkende kracht alsnog samengeteld, als zij elkaar binnen 6 maanden hebben opgevolgd.

4. Wanneer geldt de ketenregeling die vanaf juli 2015 in werking treedt niet?

- Werknemers die jonger zijn dan 18 jaar en gemiddeld maximaal 12 uur per week voor uw organisatie werken. Denk bijvoorbeeld aan een jongere die een bijbaantje heeft bij uw organisatie.
- Werknemers die voor een organisatie werken in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) in het kader van een leer-werktraject in het MBO.
- Werknemers die voornamelijk vanwege een opleiding een arbeidsovereenkomst hebben met de organisatie. Dit moet zijn afgesproken in de CAO.

5. Wanneer is het overgangsrecht van toepassing?

De nieuwe ketenbepaling gaat in per 1 juli 2015. Indien vóór dat tijdstip een overeenkomst wordt aangegaan, geldt nog de oude ketenbepaling. Dit geldt ook voor contracten die vóór 1 juli 2015 tot stand zijn gekomen (ofwel aangegaan), maar pas na 1 juli 2015 daadwerkelijk ingaan.

6. Voorbeelden per situatie?

Voorbeeld 1: contract voor 1 juli 2015 afgesloten

Een trainer is op 1 juni 2015 2 jaar in dienst bij de voetbalvereniging. De vereniging besluit het contract met 1 jaar te verlengen. Dit contract loopt van 1 juni 2015 tot 1 juni 2016. Op 1 juni 2016 is de trainer 3 jaar in dienst bij de sportvereniging. Het laatste contract is voor 1 juli 2015 afgesloten en daarom valt de trainer nog onder de oude regeling. De sportvereniging kan dus zonder problemen een derde contract voor bepaalde tijd aanbieden. Het contract daarna moet dan echter wel een contract voor onbepaalde tijd zijn.

Voorbeeld 2: contract na 1 juli 2015 afgesloten

Een voetbaltrainer is op 1 augustus 2015 1 jaar dienst bij een vereniging. De club wil de trainer graag weer een jaarcontract aanbieden dat loopt tot 1 augustus 2016. Als de periode van dit contract erop zit, dan heeft de trainer 2 contracten gehad voor een periode van 2 jaar. Dit mag. Het volgende contract moet dan een contract voor onbepaalde tijd zijn, omdat de trainer dan aan zijn de maximale periode (2 jaar) voor bepaalde tijd contracten zit.

Voorbeeld 3: tussenperiode korter dan 6 maanden

Een voetbaltrainer is in dienst bij voetbalvereniging. De vereniging sluit met de trainer elke keer een contract af voor een bepaalde periode: 1 september t/m 31 mei om een tussenperiode van drie maanden in de zomerperiode in te lasten en zo geen keten aan contracten op te bouwen. Op 1 september 2016 wil de voetbalvereniging de trainer weer een nieuw tijdelijk contract aanbieden tot eind mei 2017. Dit kan niet. De trainer heeft aan het einde van dit contract namelijk 2 contracten voor bepaalde tijd gehad voor een tijdsduur van 21 maanden. De contracten worden opgeteld en de vereniging is verplicht een vast contract aan te bieden.

5. Vanaf 1 juli 2015: Ontslagrecht

Het ontslagrecht wordt eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar voor werkgevers. Vanaf 1 juli 2015 komt er 1 vaste ontslagroute. Bedrijfseconomisch ontslag (nadelige financiële situatie) en ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid gaan via het UWV. Ontslag om andere redenen gaat via de kantonrechter.

1. Wat was de oude situatie eigenlijk?

Tot 1 juli 2015 konden werkgevers kiezen welke route ze nemen naar ontslag. Ze kunnen een ontslagaanvraag indienen bij het UWV óf de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het maakt bij deze keuze niet uit welke reden aan het ontslag ten grondslag ligt.

2. Wat is de nieuwe situatie eigenlijk?

Ook na 1 juli 2015 zijn er nog twee routes naar ontslag. Vanaf die datum geldt er echter een verplichte ontslagroute. Dit houdt in dat werkgevers vanaf 1 juli 2015 niet meer kunnen kiezen welke route naar ontslag ze kiezen: via het UWV of via de kantonrechter.

3. Wat houdt de verplichte ontslagroute in?

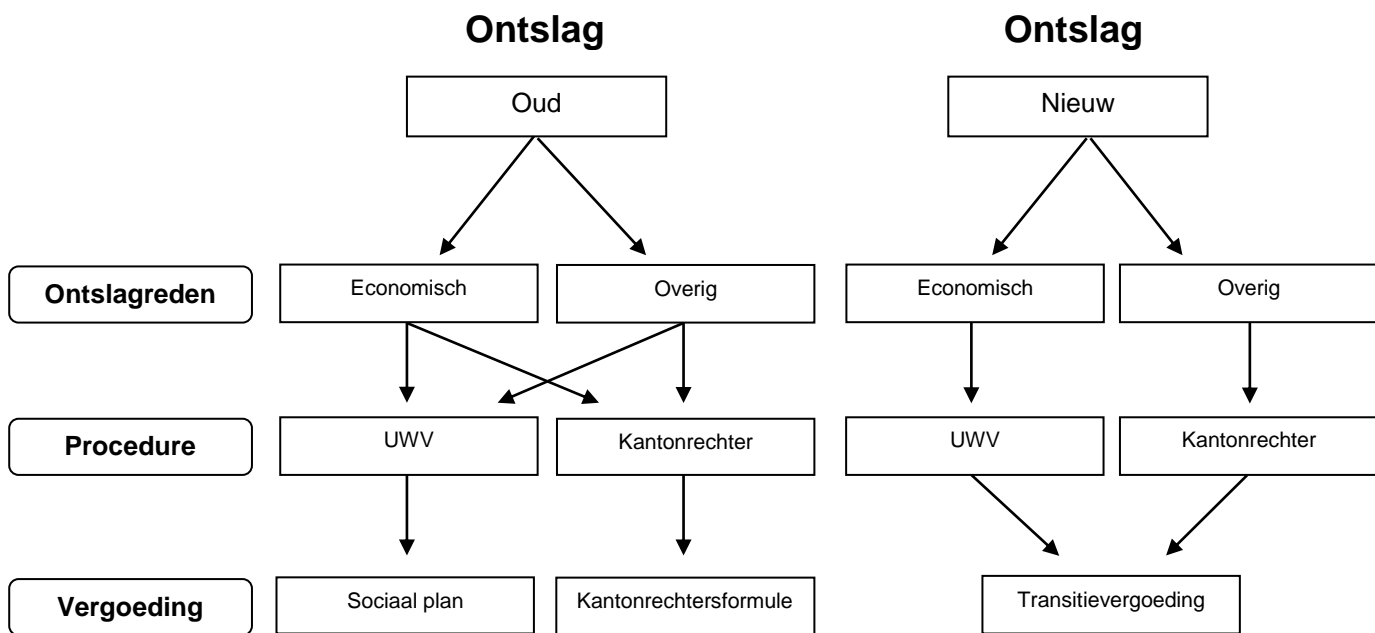
Vanaf 1 juli 2015 geldt het uitgangspunt dat wanneer er een bedrijfseconomische reden aan het ontslag ten grondslag ligt, de werkgever zich tot het UWV moet wenden. Bijvoorbeeld wanneer een werkgever besluit op zijn personeel te bezuinigen. Daarnaast staat de UWV-route ook open als een

werknemer twee jaar lang arbeidsongeschikt is geweest. De werkgever kan dan een ontslagvergunning aanvragen.

Voor andere gevallen kan de werkgever een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter. Het gaat daarbij om 'persoonlijke redenen', bijvoorbeeld disfunctioneren of verwijtbaar handelen van de werknemer. Ook zal de werkgever zich tot de kantonrechter moeten wenden wanneer er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

Daarnaast zijn de mogelijke uitkomsten van de verschillende routes meer gelijk getrokken. Voor beide routes geldt als uitgangspunt dat de werknemer de transitievergoeding meekrijgt, wanneer hij twee jaar of langer in dienst is geweest.

4. Hieronder vind je een korte weergave van de nieuwe ontslagroute ten opzichte van de oude ontslagroute:



6. Vanaf 1 juli 2015: transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 verandert het ontslagrecht en zijn verenigingen verplicht om een transitievergoeding te betalen.

1. Wat moet een vereniging doen als ze een werknemer willen ontslaan?

De vereniging mag een werknemer alleen ontslaan als daarvoor een goede reden (redelijke grond) heeft. Dit staat in het ontslagrecht. Als de vereniging personeel ontslaat, moet hij zich aan regels houden. Denk hierbij aan de opzegtermijn en regels voor collectief ontslag. De volgende omstandigheden kunnen een reden voor ontslag zijn:

- om bedrijfseconomische redenen;
- wegens onvoldoende functioneren;
- na langdurige arbeidsongeschiktheid;
- wegens frequent ziekteverzuim;
- wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
- wegens een verstoorde arbeidsverhouding;
- wegens het niet nakomen van re-integratieverplichtingen;
- wegens andere omstandigheden, zoals detentie.

Vanaf 1 juli 2015 moeten werkgevers een transitievergoeding betalen als de arbeidsovereenkomst jaar of langer heeft geduurd.

2. Wat is een transitievergoeding?

Vaste en tijdelijke werknemers krijgen vanaf 1 juli 2015 bij ontslag een vergoeding bij ontslag. Dit heet een transitievergoeding. De werknemer moet 2 jaar of langer in dienst zijn geweest. Een andere voorwaarde is dat het initiatief voor ontslag bij de werkgever ligt.

3. Wanneer is een transitievergoeding verschuldigd?

Bij de beëindiging van een dienstverband van ten minste twee jaar is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd. Een transitievergoeding is vanaf 1 juli 2015 verschuldigd aan iedere werknemer die ten minste 24 maanden in dienst is en wiens arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt opgezegd, ontbonden of niet verlengd op of na 1 juli 2015.

4. Hoeveel transitievergoeding zijn de verenigingen verschuldigd?

De vergoeding is bedoeld als compensatie voor het ontslag en om de overgang naar nieuw werk te vergemakkelijken. De transitievergoeding bedraagt de eerste 10 jaar 1/6 vergoeding van het maandsalaris voor elke periode van zes maanden, over de jaren daarna bedraagt de vergoeding 1/4 van het maandsalaris voor elke periode van zes maanden. Dit met een maximum van € 75.000 bruto.

De volgende punten worden meegenomen bij de transitievergoeding:

- Berekening van aantal dienstjaren
 - Een transitievergoeding wordt alleen berekend over hele periodes van 6 maanden van de arbeidsovereenkomst.
- Hoofregel berekening dienstjaren
 - De hoofregel is 1/6 maandsalaris per elk half dienstjaar in de eerste 10 jaar van uw arbeidsovereenkomst. En 1/4 maandsalaris per half dienstjaar dat u langer dan 10 jaar in dienst bent geweest.
- Berekening dienstjaren 50-plussers
 - Is de werknemer bij het ontslag 50 jaar of ouder en minstens 10 jaar in dienst geweest? Dan geldt tijdelijk een andere regel tot 2020.
- Dienstjaren bij tijdelijke contracten
 - Heeft de werknemer opvolgende (tijdelijke) contracten bij de werkgever of opvolgende werkgevers gehad? Dan worden deze arbeidsovereenkomsten voor de berekening van het aantal dienstjaren opgeteld. Tussen de overeenkomsten mogen maximaal 6 maanden liggen.
- Kleine werkgevers: aantal dienstjaren
 - Heeft de vereniging minder dan 25 werknemers (tijdens het laatste halfjaar voorafgaand aan het jaar waarin de werknemer wordt ontslagen) in dienst? En is er sprake van bedrijfseconomisch ontslag wegens een slechte financiële situatie? Dan kan onder voorwaarden de arbeidsovereenkomst voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten. De voorwaarden staan in de Ontslagregeling. Dit geldt tot 2020.
- In dienst voor uw 18e: berekenen dienstjaren
 - Bent u in dienst getreden voordat u 18 werd? Dan tellen de maanden voor de leeftijd van 18 jaar waarin u gemiddeld maximaal 12 uur per week werkte niet mee voor de berekening van de transitievergoeding
- Berekenen van maandsalaris
 - Voor de berekening van de transitievergoeding moet ook het bruto maandsalaris worden berekend.
 - Bij het basis bruto maandsalaris telt de vereniging de vakantietoeslag en een eventuele vaste eindejaarsuitkering op.
- Aftrek van kosten voor scholing, outplacement
 - Kosten van bijvoorbeeld outplacement of scholing kunnen worden afgetrokken van de transitievergoeding. Of kosten die de vereniging heeft, omdat een langere opzegtermijn wordt gehanteerd en u gedurende deze periode bent vrijgesteld van

werk. Deze kosten moeten zijn gemaakt met het oog op het ontslag en in overleg met de werknemer.

- Heeft de vereniging tijdens de arbeidsovereenkomst kosten gemaakt om de inzetbaarheid buiten de organisatie te bevorderen? Dan kunnen ook deze kosten in overleg met de werknemer in mindering worden gebracht. Hieronder kunnen bijvoorbeeld duale opleidingen vallen.

Voor het in mindering kunnen brengen van kosten op de transitievergoeding gelden de volgende voorwaarden:

- De werkgever heeft de kosten gespecificeerd en de werknemer hierover geïnformeerd.
- De werknemer stemt vooraf schriftelijk in met het in mindering brengen van de kosten op de transitievergoeding.
- De kosten zijn gemaakt door de vereniging zelf.
- De kosten zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer.
- Loonkosten mogen niet in mindering worden gebracht. Dit is anders als beiden partijen een langere opzegtermijn afspreken en u in deze periode bent vrijgesteld van werk.
- De kosten staan in een redelijke verhouding tot het doel waarvoor de zijn gemaakt.
- De kosten komen in mindering op dat deel van de transitievergoeding dat is opgebouwd in de periode waarin de kosten zijn gemaakt of hierna.
- De kosten kunnen niet elders door de vereniging worden gedeclareerd.
- De kosten kunnen niet op de werknemer worden verhaald via bijvoorbeeld een studiekostenbeding.

5. Wanneer hoeft een vereniging geen transitievergoeding te betalen?

De transitievergoeding is alleen niet verschuldigd als de beëindiging geschiedt wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

6. Wat als werkgever de transitievergoeding niet kan betalen?

Onder het huidige recht kan er dan verweer worden gevoerd dat de werkgever in een zodanig slechte financiële situatie zit dat geen vergoeding hoeft te worden betaald. Dat is onder het nieuwe recht na 1 juli 2015 niet meer mogelijk (tenzij sprake is van faillissement of surseance van betaling). De transitievergoeding is ook dan verschuldigd. De transitievergoeding mag wel in termijnen worden uitbetaald als betaling ineens zou leiden tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering.

Er geldt op dit punt tot 1 januari 2020 nog wel een uitzondering voor kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers) met een zeer slechte financiële situatie. Voor deze werkgevers worden bij ontslag wegens deze bedrijfseconomische reden de dienstjaren gelegen vóór 1 mei 2013 bij de berekening van de transitievergoeding buiten beschouwing gelaten.

7. Is de werkgever de transitievergoeding verschuldigd als de werknemer al weer concreet uitzicht heeft op een andere baan?

Ja, de transitievergoeding is ook in dat geval gewoon verschuldigd. Ook hier geldt alleen een uitzondering indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

8. Kan worden afgesproken dat er geen transitievergoeding wordt betaald?

De transitievergoeding is in beginsel altijd verschuldigd bij beëindiging of niet verlenging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever. Slechts in uitzonderlijke gevallen, bij ernstige verwijtbaarheid van een van de partijen, kan de rechter van deze vergoeding naar boven of naar beneden afwijken.

9. Is de transitievergoeding verschuldigd als de werknemer met pensioen gaat?

Nee. Als de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd of binnen de onderneming geldende afwijkende pensioenleeftijd is er geen transitievergoeding verschuldigd.

10. Stel dat de werknemer de transitievergoeding niet gebruikt voor scholing ter bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt?

Dat mag. Hoewel het aanvankelijk de bedoeling was dat de vergoeding door de werknemer moest worden besteed aan scholing en/of coaching ter bevordering van de employability, is dit uiteindelijk niet in de wet opgenomen als verplichting.

11. Wanneer is er sprake van ontslag met wederzijdse goedkeuring?

Bij ontslag met wederzijds goedvinden zijn de werknemer en de werkgever het samen eens over het eindigen van de arbeidsovereenkomst.

De belangrijkste kenmerken van een wederzijds ontslag zijn:

- De werkgever of de werknemer stelt voor om het dienstverband op deze manier te eindigen.
- De werkgever en de werknemer zijn het met elkaar eens over het ontslag (u wilt allebei dat het dienstverband eindigt).
- De werkgever en de werknemer hebben afspraken gemaakt over de (financiële) afhandeling van het ontslag. Bijvoorbeeld over de einddatum en de hoogte van de eventuele vergoeding voor ontslag.
- Toestemming van UWV om het dienstverband te mogen opzeggen, is niet nodig. Ook hoeft uw werkgever niet naar de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen.
- Het maakt niet uit van wie het initiatief komt, maar de werkgever mag de werknemer nooit dwingen om mee te werken aan het ontslag. De werknemer doet dit vrijwillig.

12. Wat is een vaststellingsovereenkomst?

Bij een ontslag met wederzijds goedvinden is het verplicht per 1 juli 2015 om de afspraken over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst op schrift te hebben. In een vaststellingsovereenkomst moet het volgende staan:

- naam en adres van de werkgever
- naam en adres van de werknemer
- wie heeft voorgesteld om het dienstverband te eindigen en waarom
- dat er geen dringende reden is voor het ontslag (zie Ontslag op staande voet)
- dat het gaat om een beëindiging met wederzijds goedvinden
- de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt (let op de opzegtermijn)
- de afspraak dat de werkgever op de einddatum een eindafrekening maakt
- de datum en plaats waarop de werkgever en werknemer de overeenkomst hebben ondertekend.

7. Aanzegverplichting

13. Wat is een aanzegverplichting?

Als werkgever ben je verplicht om werknemers met een tijdelijk contract tijdig te informeren over hun toekomst. Doe je dat niet, dan krijg je een boete.

Sinds 1 januari 2015 is de aanzegverplichting van kracht; een wettelijke verplichting om de werknemer met een tijdelijk contract op tijd te informeren over zijn toekomst.

14. Hoe zit het nu precies met deze aanzegverplichting?

Sinds 1 januari 2015 is het wettelijk verplicht om uiterlijk een maand voordat een tijdelijke arbeidsovereenkomst afloopt, de werknemer te informeren of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet of niet, en zo ja onder welke voorwaarden. Dit heet de aanzegverplichting. Het doel hiervan is dat de werknemer tijdig duidelijkheid krijgt over zijn toekomst. Als je als werkgever niet 'aanzegt', krijg je een boete ter hoogte van het maandelijks loon van de werknemer.

15. Hoe voorkom je boetes?

Neem de aanzegging alvast op in de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Door op te schrijven dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden voortgezet na de einddatum, is aan de aanzegverplichting voldaan. Daarmee is immers het doel bereikt: de werknemer heeft duidelijkheid over zijn toekomst. Wanneer partijen tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst besluiten de arbeidsovereenkomst toch voort te zetten, dan is dat immers altijd alsnog mogelijk. Het is namelijk toegestaan om de aanzegging ook op te nemen in niet tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

WAAR MOET JE OP LETTEN?

- Neem de aanzegging op in de arbeidsovereenkomst, dan heb je als werkgever aan de aanzegverplichting voldaan
- Vergeet je als werkgever aan te zeggen, dan moet je de aanzegboete betalen
- De aanzegverplichting geldt niet voor de arbeidsovereenkomst die eindigde vóór 1 februari 2015.

8. Mogelijk alternatief voor arbeidscontracten met trainers / coaches

Vragen over het mogelijke tijdelijke alternatief voor arbeidscontracten met trainers / coaches kan je doorverwijzen naar de Werkgevers in de Sport (WOS) en Sportkader Nederland. Zie ook het onderstaande stukje.

De cao Sportverenigingen opgesteld door de Werkgevers in de sport (WOS) biedt mogelijk tot 1 januari 2016 een tijdelijk alternatief voor het tijdelijk in dienst nemen van trainers en coaches. Door je aan te sluiten bij één van de 5 servicebureaus van Sportkader Nederland die samenwerken in het project 'Netwerk van de sport' en de betaling van je gecontracteerde coach of trainer via de stichting te laten afhandelen, is het tot 1 januari 2016 toegestaan om maximaal 6 arbeidsovereenkomsten binnen 48 maanden af te sluiten. De trainer/coach komt op deze manier pas vast in dienst wanneer hij langer dan 4 jaar bij een sportvereniging werkt of voor het verstrijken van het 4-jarige termijn een 7^{de} arbeidsovereenkomst tekent. Echter, voor deze service van Sportkader Nederland worden wel kosten in rekening gebracht. Vragen over de mogelijkheden van de cao sport, neem dan contact op met de WOS (website: www.sportwerkgever.nl). Mocht je geïnteresseerd zijn in de cao sportverenigingen, dan kan je contact opnemen met Sportkader Nederland (website: www.sportkadernederland.nl).