

Cao golfbranche

Inhoud

Preambule 2.2

Artikel 1	Definities.....	3
Artikel 2	Werkings sfeer.....	4
Artikel 3	Algemene wederzijdse verplichtingen	5
Artikel 4	Veiligheid in de onderneming	6
Artikel 5	Indiensttreding	7
Artikel 6	Beëindiging dienstverband.....	8
Artikel 7	Dienstrooster, arbeidstijd en rusttijd	10
Artikel 8	Overuren, vergoeding van overwerk meer- en min-uren	12
Artikel 9	Urenadministratie	14
Artikel 10	Functie-indeling en beroepsprocedure.....	15
Artikel 11	Toepassing salarisschalen	16
Artikel 12	Vergoeding stagiaires	17
Artikel 13	Salarisaanpassing.....	18
Artikel 14	Toeslagen en vergoedingen	18
Artikel 15	Vakantietoeslag	19
Artikel 16	Vakantie.....	19
Artikel 17	Buitengewoon verlof.....	21
Artikel 18	Scholing en educatief verlof	24
Artikel 19	Arbeidsongeschiktheid	25
Artikel 20	Pensioen	26
Artikel 21	Regeling onwerkbaar weer	29
Artikel 22	Vakbondsverlof.....	31
Artikel 23	Vakbondscontributie	31
Artikel 24	Uitkering bij overlijden	31
Artikel 25	Individueel keuzebudget	32
Artikel 26	Sociaal Fonds Golfbranche	32
Artikel 27	Duur van deze overeenkomst	33
BIJLAGE 1	Functie-indeling.....	34
BIJLAGE 2	Salaristabellen	36
BIJLAGE 3	Model arbeidsovereenkomst	38
BIJLAGE 4	Voorbeelden afspraken over eerder uittreden van oudere werknemers	40

Preambule 2

Vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en gezond werken tot aan je pensioen.

Partijen gaan binnen het sociaal fonds aan de slag te gaan met het bevorderen van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid voor medewerkers in de golfbranche. De uitkomsten van de enquête en het eerder gedane onderzoek “Duurzame inzetbaarheid” zijn hiervoor belangrijke uitgangspunten, hierbij kwamen de volgende thema’s terug:

- a. Fysieke en mentale belasting op het werk.
- b. Arbowetgeving: preventief medisch onderzoek/gezondheidscheck.
- c. Regelingen voor oudere medewerkers – onder andere een bijlage bij de cao waarin uitleg gegeven wordt over individuele mogelijkheden zoals Regeling Vervroegd Uittreden of een 80-90-100 regeling.
- d. Opleiden en ontwikkeling: partijen zijn voornemens om een e-learning omgeving beschikbaar te stellen voor alle organisaties en medewerkers in de branche.

Onderzoek naar loongebouw, beoordelingssysteem en functiegebouw

Partijen spreken af om (ondersteund door een extern onafhankelijk bureau) tijdens de looptijd van de cao een onderzoek te starten naar het loongebouw, functiegebouw en beoordelingssysteem. Tijdens dit onderzoek wordt gekeken naar:

- Marktconformiteit ten opzichte van aanpalende sectoren.
- Toepasbaarheid binnen huidige werkzaamheden van golfbanen en medewerkers in de branche.
- Passend bij een modern HR-beleid.
- Tijdens het onderzoek besteden partijen expliciet aandacht aan de marktconformiteit van de loonschalen.
- De systematiek en het tempo van groei binnen de schalen.

Het onderzoek is uiterlijk 1 juli 2023 afgerond.

Pensioen

Tijdens de looptijd van de cao onderzoeken partijen de gevolgen van het nieuwe pensioencontract voor de in de cao geldende pensioenregelingen.

Artikel 1 Definities

In deze cao en de daarbij bijbehorende bijlagen wordt bedoeld:

1. *Partijen*: de werkgeversvereniging Nederlandse Vereniging van Golfaccommodaties (NVG) gevestigd te Amsterdam en De Unie te Culemborg.
2. *Werkgever*: de natuurlijke persoon of de rechtspersoon (Vereniging, Stichting et cetera), dan wel de maatschap, de vennootschap gevormd door twee of meer natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, die een bedrijf in de golfbranche exploiteert en daartoe werknemers in de zin van deze overeenkomst in dienst heeft en die valt onder de werkingssfeer van deze cao.
3. *Werknemer*: de natuurlijk persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever.
4. *Golfbranche*: bedrijven die eigen accommodaties exploiteren, die de gelegenheid bieden tot het beoefenen van de golfsport inclusief in dat kader aangeboden diensten op het gebied van horeca, shop, instructie en alle overige activiteiten die nodig zijn voor de exploitatie van een dergelijke accommodatie.
5. *Bedrijf*: een onderneming, al dan niet bestaand uit verschillende bedrijfsonderdelen.
6. *Fulltimer*: de werknemer die werkzaam is op basis van de normale arbeidstijd, zoals is geregeld in artikel 7.
7. *Parttimer*: de werknemer die werkzaam is op basis van een arbeidstijd, die korter is dan de normale arbeidstijd zoals is geregeld in artikel 7.
8. *Stagiair*: de natuurlijke persoon die – op grond van een leerplan - bij de werkgever onder begeleiding werkzaam is, teneinde de voor de opleiding noodzakelijke theorie- en praktijkervaring op te doen.
9. *Schaalsalaris*: het bruto bedrag vanaf het minimum tot en met het maximum vermeld in de salarisschaal. Dit is de schaal behorende bij een functiegroep, waarin de werknemer wordt ingedeeld.
10. *Maandsalaris*: het op maandbasis berekende feitelijk verdiende brutoloon in geld.
11. *Bruto jaarinkomen*: 12 maal het maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag.
12. *Uursalaris*: het maandloon bij een voltijd dienstverband gedeeld door 173,33.
13. *Maand*: kalendermaand
14. *Feestdagen*: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Koningsdag, 5 mei in lustrumjaren, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag.
15. *Cao*: Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de bij de NVG aangesloten leden.

Artikel 2 **Werkingsfeer**

1. Toepassing van de cao
Deze cao is van toepassing op werknemers van die werkgever die met zijn hoofdactiviteit te rangschikken is onder de golfbranche én als lid is aangesloten bij de NVG of bij één van de leden van de NVG.

2. Uitzondering
De bepalingen van de cao zijn *niet* van toepassing op:
 - a. de werknemer die werkzaamheden voor derden binnen de golfbranche verricht;
 - b. de werknemer die werkzaamheden buiten de golfbranche verricht;
 - c. de werknemer die is ingedeeld in een functie boven functieniveau 6 (zie bijlage 1);
 - d. de stagiair(e).

3. Toepassing cao naar evenredigheid
Voor een werknemer met een dienstverband van minder dan de normale arbeidstijd worden de in de cao opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast, conform artikel 7:648 BW. Dit is van toepassing op art. 7, lid 9 en art. 16, lid 2.

4. Uitzendkrachten
Per 1 april 2015 dienen uitzendkrachten vanaf de eerste werkdag beloond te worden conform de beloningsregeling van de inlener. Onder beloningsregeling wordt verstaan; het loon; eventuele arbeidsduurverkorting; eventuele kostenvergoedingen; toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag; initiële loonstijgingen en periodieken.

5. Minimum karakter
Werkgever is verplicht ten minste de in de cao opgenomen bepalingen toe te passen. Er kan in voor de werknemer positieve zin worden afgeweken van de cao.

6. Ontheffing / Dispensatie
Het Georganiseerd Overleg Golfbranche (GOG) kan schriftelijk ontheffing geven van bepalingen van de cao. Een ontheffing wordt verleend voor een periode van maximaal 3 jaar die steeds zal eindigen op 1 januari van het betreffende jaar. Dit betekent dat de periode van drie jaar soms kan afwijken van de volledige 3-jaar periode. Na afloop van de dispensatietermijn moet een nieuw dispensatieverzoek worden voorgelegd aan cao-partijen. Het dispensatieverzoek dient schriftelijk te worden gedaan en met redenen omkleed bij gog.golfbranche@gmail.com. Het verzoek tot dispensatie kan op elk moment worden ingediend.

7. **Geschil werkingsfeer**
Bij een geschil over de vraag of in een concreet geval sprake is van activiteiten die passen in het werkgebied van de golfbranche zoals in deze cao is bedoeld, beslist het Georganiseerd Overleg Golfbranche op verzoek van de meest gereede partij. De uitspraak van het Georganiseerd Overleg Golfbranche heeft het karakter van een bindend advies voor betrokken partijen indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraken als zodanig te accepteren. Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.
Ook in het geval er sprake is van een verschil van opvatting over de toepassing van de cao zal een uitspraak worden gevraagd van het Georganiseerd Overleg Golfbranche.

Artikel 3 Algemene wederzijdse verplichtingen

1. Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen.
2. De werkgever zet zich in voor een beleid gericht op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze, een en ander op een zodanige wijze toegepast dat er geen strijdigheid ontstaat met de objectieve vereisten van de functie.
3. De werkgever draagt zorg voor een zo groot mogelijke bescherming van de medewerker tegen elke vorm van agressie, geweld, discriminatie, seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenst gedrag en tegen de nadelige gevolgen daarvan.
Van seksuele intimidatie is sprake als iemand in de werksituatie wordt geconfronteerd met gedrag of zaken van seksuele aard die hij of zij als ongewenst of bedreigend beschouwt. De werknemer dient zich te onthouden van elke vorm van ontoelaatbaar gedrag jegens een andere werknemer.
4. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen van de werkgever, met inachtneming van de eisen van het beroep en de doelstelling van de onderneming.
5. De werknemer is, ook na beëindiging van de dienstbetrekking, verplicht tot geheimhouding van die zaken, waarvoor hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij, redelijkerwijze had kunnen begrijpen dat geheimhouding was gewenst.

Voor enigerlei mededeling in het openbaar (zoals publicaties, interviews e.d.) door een werknemer met betrekking tot door de werkgever niet algemeen bekend gemaakte gegevens van financiële, commerciële of technische aard, is toestemming van de directie nodig.

6. De werknemer is gehouden vooraf aan de werkgever toestemming te vragen om enigerlei betaalde arbeid of daarmee gelijk te stellen werkzaamheden te verrichten voor een andere werkgever of zelfstandig een nevenbedrijf uit te oefenen. De werkgever weigert in beginsel alleen wanneer sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Een gegeven toestemming voor nevenarbeid kan worden ingetrokken op basis van – een wijziging – een objectieve rechtvaardigingsgrond.
7. De werkgever is verplicht om bij reorganisatie, fusie, opheffing of verkoop van een bedrijfs onderdeel, voor zover dit ingrijpende gevolgen heeft voor het personeel, op een zo vroeg mogelijk tijdstip overleg te voeren met de werknemersorganisatie.
8. In situaties waarin de wet Overgang Ondernemingen niet van toepassing is, zal bij aanbestedingen waarbij aantoonbaar sprake is van een in kwalitatieve en kwantitatieve zin gelijkwaardige situatie de aanbesteder zich inspannen dat medewerkers die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst zijn geweest van de aanbestedende partij een arbeidsovereenkomst aangeboden krijgen voor onbepaalde tijd bij de verkrijgende partij.

Artikel 4 Veiligheid in de onderneming

1. De werkgever is verplicht veilige en gezonde arbeidsomstandigheden te bieden. Hij moet de werknemer informeren over mogelijke risico's en gevaren. Als het gebruik van gevaarlijke stoffen onvermijdelijk is moeten zij met grote voorzichtigheid worden toegepast. De bepalingen in milieu- en Arbowetten zijn hierbij maatgevend.
2. De werknemer is verplicht over de veiligheid en gezondheid van zichzelf en de andere in de onderneming aanwezige personen naar vermogen te waken en om behoorlijk zorg te dragen voor gereedschappen, werktuigen, machines, goederen en gebouwen, aan de onderneming toebehorende of onder haar berusting zijnde.
3. De werkgever stelt aan werknemers werkzaam in de bediening, keuken en greenkeeping de noodzakelijke werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking. Een greenkeeper heeft draagplicht als het gaat om veiligheidskleding, veiligheidsschoenen en oordoppen.

4. Cao-partijen hebben overeenstemming bereikt over een Arbocatalogus. Voor de volledige tekst wordt verwezen naar de website: www.drivenaarveiligwerken.nl.

Artikel 5 Indiensttreding

1. Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan hetzij voor bepaalde tijd hetzij voor onbepaalde tijd.

2. Inhoud arbeidsovereenkomst

De werkgever zal de werknemer in ieder geval een schriftelijke opgave verstrekken met ten minste de volgende gegevens:

- a. de naam en de woonplaats van werkgever en werknemer;
- b. de plaats waar de arbeid wordt verricht; of de werknemer vrij is zijn werkplek te bepalen; dan wel regels rond het niet hebben van een vaste arbeidsplaats.
- c. de functie en de functiegroep van de werknemer;
- d. het tijdstip van indiensttreding;
- e. indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, de duur van de arbeidsovereenkomst, hetzij door het noemen van een termijn en einddatum, hetzij door het vermelden van de werkzaamheden van aflopend karakter;
- f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van deze aanspraak;
- g. de duur van de door werkgever en werknemer in acht te nemen opzegtermijnen;
- h. de salarisschaal, het schaalsalaris en de termijn van uitbetaling;
- i. de overeengekomen arbeidstijd;
- j. deelname aan de pensioenregeling;
- k. of een proeftijd is overeengekomen en de lengte van de proeftijd.

De werkgever zal in principe gebruik maken van de in deze cao opgenomen model arbeidsovereenkomst (zie bijlage 3).

3. Onvoorspelbaar werkpatroon

Als er sprake is van een onvoorspelbaar werkpatroon, dan moet de werkgever het volgende aangeven in de arbeidsovereenkomst. Dit geldt niet alleen voor voor een oproepovereenkomst (arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht), maar ook voor andere arbeidsovereenkomsten waarbij het werkpatroon niet altijd voorspelbaar is:

- Het feit dat de arbeidstijd variabel is.
- Het aantal uren dat gewaarborgd is.
- Het loon voor arbeid dat bovenop de gewaarborgde uren wordt gewerkt.
- De referentie uren en dagen waarop de werknemer verplicht kan worden te werken.

- De minimale oproeptermijn van vier dagen.
- De eventuele annuleringstermijn van een werkopdracht.

4. Proeftijd

- Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
- Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - één maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor meer dan 6 maanden, tot maximaal een jaar;
 - twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor langer dan één jaar.
- Uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst dient te blijken of er een proeftijd is overeengekomen en hoe lang die proeftijd duurt. Het is niet toegestaan een proeftijd af te spreken voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die gelijk zijn aan of korter zijn dan 6 maanden.

5. Inzage cao

De werkgever draagt ervoor zorg dat iedere werknemer bij tekening van de arbeidsovereenkomst een exemplaar van de op dat moment geldende cao wordt overhandigd. Bij vernieuwing van de cao ontvangt iedere werknemer die onder deze cao valt een vernieuwd exemplaar.

6. Werken na AOW gerechtigde leeftijd

Doorwerken na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd is mogelijk, conform de wettelijke afspraken in Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 6 Beëindiging dienstverband

1. Burgerlijk Wetboek

Voor de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen uit titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek.

2. Onbepaalde tijd

De dienstbetrekking van de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst eindigt:

- door schriftelijke vastlegging van de beëindiging van de overeenkomst met wederzijds goedvinden;
- door schriftelijke opzegging na verkregen ontslagvergunning onder opgave van de reden door de werkgever waarbij de opzegtermijn zoals omschreven in lid 3 met aftrek van de doorlooptijd van de procedure in acht wordt genomen.

De opzegging van de dienstbetrekking vindt plaats tegen de eerste dag van een kalendermaand;

- c. door schriftelijke opzegging van de werknemer;
- d. zonder nadere opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt;
- e. bij overlijden van de werknemer;
- f. door ontslag op staande voet wegens dringende reden;
- g. door ontbinding door de kantonrechter.

3. Opzegtermijn

Bij opzegging door de werkgever bedraagt de opzegtermijn:

- één maand voor werknemers die korter dan vijf jaren in dienst zijn;
- twee maanden voor werknemers die langer dan vijf maar korter dan tien jaren in dienst zijn;
- drie maanden voor werknemers die langer dan tien maar korter dan vijftien jaren in dienst zijn;
- vier maanden voor werknemers die langer dan vijftien jaren in dienst zijn.

Partijen kunnen in de individuele arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn door de werkgever overeenkomen mits de opzegtermijn niet langer is dan zes maanden.

De opzegtermijn van werknemers bedraagt in alle situaties één maand.

4. Bepaalde tijd

Bij een dienstverband langer dan 6 maanden, geldt een schriftelijke aanzegplicht, waarbij werkgever schriftelijk aangeeft of de overeenkomst wordt verlengd en onder welke voorwaarden. Indien dit schriftelijk in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is opgenomen, kan de arbeidsovereenkomst ook tussentijds met wederzijds goedvinden worden beëindigd.

5. Verlenging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Met dezelfde werknemer kan in een periode van 36 maanden maximaal driemaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden gesloten. Daarna geldt een tussenpoos van tenminste 6 maanden. Indien een arbeidsovereenkomst aansluitend wordt aangeboden, zonder deze onderbreking van 6 maanden, leidt dit van rechtswege tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Uitzondering op deze regel betreffen een aantal functies in de loongroepen 1, 2 en 3 die door cao-partijen als seizoensgebonden functies worden beschouwd. Cao-partijen achten het in het belang van de bedrijfsvoering om voor deze functies gebruik te maken van de mogelijkheid om gedurende een periode van 4 jaar maximaal 5 arbeidsovereenkomsten overeen te komen. Daarbij geldt een minimale duur van de arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd van 6 of 8 maanden.

Concreet betreft het de volgende functies:

Minimale duur 6 maanden	Minimale duur 8 maanden
Keukenhulp, afwasser, ballenraper, medewerker buitendienst, hulp kok, medewerker huishoudelijke dienst, medewerker spoelkeuken, bedieningsmedewerker.	Leerling greenkeeper, leerling kok, ranger/marshall, medewerker allround, zelfstandig werkend kok, greenkeeper

Artikel 7 Dienstrooster, arbeidstijd en rusttijd

1. Dienstrooster

De werknemer is werkzaam volgens een dienstrooster. Het dienstrooster wordt door de werkgever, na overleg met de werknemer, vastgesteld met inachtneming van de volgende regels ten aanzien van de arbeidstijd.

2. Normale arbeidstijd

- a. De normale arbeidstijd bedraagt 40 uren per week in een vijfdaagse werkweek waartoe ook de zaterdag en de zondag behoren;
- b. De arbeidstijd kan variëren met dien verstande dat de arbeidstijd niet meer dan 25% boven of onder de gemiddeld overeengekomen arbeidstijd per week uitkomt. Hiervan kan alleen met instemming van de werknemer worden afgeweken.
- c. Voor de vaststelling van het rechtsvermoeden van de omvang van de arbeids-overeenkomst zoals bedoeld in artikel 7:610b BW wordt uitgegaan van het gemiddeld aantal uren over een periode van 12 maanden.

3. Maximale arbeidstijden

Voor de werknemer van 18 jaar en ouder:

- maximaal 12 uur per dag*;
- maximaal 60 uur per week*;
- maximaal gemiddeld 50 uur per week in een tijdvak van 4 weken;
- maximaal gemiddeld 45 uur per week in een tijdvak van 13 weken;
- maximaal op 8 dagen aaneengesloten arbeid.

* cao-partijen hebben de intentie om slechts in gevallen van piekwerkzaamheden tijdens het seizoen (van april tot en met oktober) gebruik te maken van bovengenoemde maximum aantal te werken uren per dag en/of per week.

Voor de werknemer jonger dan 18 jaar:

- maximaal 8 uur per dag;
- maximaal 40 uur per week;
- tot maximaal 23.00 uur;
- maximaal op 7 dagen aaneengesloten arbeid.

De werknemer jonger dan 18 jaar is niet verplicht meer te werken dan 8 uren per dag en 40 uren per week en mag een weekeinde uitsluitend of op een zaterdag of op een zondag werken en nimmer op zaterdag en zondag aaneen.

Voor werknemers van 60 jaar en ouder gelden de volgende maximale arbeidstijden:

- maximaal 10 uur per dag;
- maximaal 50 uur per week;
- maximaal gemiddeld 45 uur per week in een periode van 4 weken;
- maximaal gemiddeld 40 uur per week in een periode van 13 weken;
- maximaal op 7 dagen aaneengesloten arbeid.

4. Vrij weekend

Op jaarbasis heeft de werknemer recht op 17 maal een vrij weekend, waaronder wordt verstaan een vrije zaterdag en zondag of een vrije zondag en maandag.

Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt wanneer de werknemer op zondag werkt, dan dient de voorafgaande zaterdag als een vrije dag te worden ingeroosterd.

5. Onafgebroken rusttijd

De onafgebroken rusttijd tussen twee diensten bedraagt minimaal 11 uur. In een periode van 7x24 uur mag de onafgebroken rusttijd tussen twee diensten eenmaal worden ingekort tot 8 uur. Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt een onafgebroken rusttijd van minimaal 12 uur, waaronder begrepen de uren liggend tussen 23.00 en 07.00 uur.

7. Pauzes

Na maximaal vijfenhalf uur werken is een pauze van een half uur verplicht. Pauzes van minder dan 15 minuten worden tot de arbeidstijd gerekend.

8. Vrije feestdagen

De werknemer die op vaste dagen per week van maandag tot en met zondag werkzaam is heeft recht op een vrije dag als de feestdag op zijn vaste werkdag valt. Indien op een feestdag wordt gewerkt heeft de werknemer aanspraak op een toeslag conform artikel 14.1.

9. Atv dagen

De werknemer heeft recht op 52 atv-uren per kalenderjaar. De atv-uren zullen tijdens de winterperiode (16 oktober t/m 31 maart) door de werkgever worden ingeroosterd. Opbouw van atv-uren vindt plaats per maand. Niet ingeroosterde atv dagen komen aan het einde van een kalenderjaar niet te vervallen.

Indien de werknemer tijdens een ingeroosterde atv-dag arbeidsongeschikt is wordt de atv-dag geacht te zijn opgenomen.

10. Indien een werknemer niet zijnde een oproepkracht in het weekend wordt opgeroepen en gedurende minder dan één uur werkzaamheden verricht wordt tenminste een uur als (betaalde) werktijd geregistreerd. Als de werkzaamheden langer duren wordt de feitelijke arbeidstijd geregistreerd / uitbetaald.

11. Loondoorbetalingsverplichting (oproepovereenkomsten, nul-uren overeenkomsten, min-max overeenkomsten).

- a. De werknemer behoudt het recht op loondoorbetaling, ook als hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
- b. Afwijking van het gestelde in lid 11A is alleen mogelijk voor maximaal 6 maanden indien dit schriftelijk is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
- c. Dit artikel is alleen geldig voor oproepovereenkomsten, nul-urenovereenkomsten en min-max overeenkomsten, waarbij bij min-max overeenkomsten geldt dat het uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting alleen geldig is voor de uren die iemand meer heeft gewerkt dan de minimale overeengekomen uren in de arbeidsovereenkomst.

Artikel 8 Overuren, vergoeding van overwerk meer- en min-uren

1. Definitie overuren

Van overwerk is sprake als een werknemer in een referentieperiode (per jaar) meer dan 2080 uur werkt, in opdracht van de werkgever. Dit geldt voor zowel werknemers met een fulltime als voor werknemers met een parttime overeenkomst. Tot overuren worden gerekend de meer dan 2080 uren in een tijdvak van een jaar gerealiseerde uren. Tot de gerealiseerde uren worden gerekend:

- alle feitelijk gewerkte uren;
- doorbetaalde ziekte-uren;
- opgenomen en doorbetaalde vakantie-uren en ATV-uren;
- opgenomen en doorbetaald bijzonder verlof;
- compensatie van toeslagen in tijd;
- uren ter compensatie van een feestdag voor zover de feestdag valt op een vaste werkdag van de werknemer;
- uren die op verzoek van de werknemer zijn opgenomen als onbetaald verlof.

Met werknemers die zijn ingedeeld in de functiegroepen 5 en 6 kan schriftelijk worden overeengekomen dat overuren moeten worden beschouwd als onderdeel van de normale functie-uitoefening waarvoor geen compensatie wordt gegeven.

2. Normen

De werknemer kan niet worden verplicht om in één jaar meer dan 100 uren over te werken. Het bepaalde in artikel 7 ten aanzien van de maximale arbeidstijden blijft onverkort van toepassing.

3. Afrekenmoment van overuren

- a. Overuren worden vergoed in de vorm van vrije tijd. Voor ieder uur overwerk geldt een vergoeding van anderhalf uur (150%) vrije tijd.
- b. De werkgever kan voor de vergoeding van overuren een spaarsysteem hanteren.
- c. De referteperiode ter compensatie van overuren in vrije tijd wordt vastgesteld op 1 april van enig jaar tot en met 31 maart van het daarop volgende jaar. Het jaarlijkse afrekenmoment ligt op 31 maart van enig jaar.
- d. De per 31 maart resterende overuren dienen in het laatste kalenderkwartaal van het betreffende jaar te worden gecompenseerd in vrije tijd. Indien het niet mogelijk blijkt alle overuren binnen de genoemde periode van drie maanden te compenseren in vrije tijd, moeten uiterlijk in de maand daaropvolgend (januari) de nog resterende overuren worden uitbetaald, waarbij een vergoeding geldt van 150%.
- e. Het tijdstip waarop de vervangende tijd wordt genoten, wordt na overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld.
- f. In afwijking van het bepaalde, ter zake van uitbetaling lid 3 sub e, kan de werknemer schriftelijk verzoeken om de op 1 januari van enig jaar niet gecompenseerde overuren niet uit te betalen, doch als vrije tijd te laten staan.
- g. Het maximaal op te bouwen min-uren per referteperiode wordt vastgesteld op 60 uur.
- h. Op het afrekenmoment (31 maart van enig jaar) worden eventuele min-uren boven 60 uur kwijtgescholden.

4. Definitie meer-uren

Van meer-uren is sprake als de werknemer met een parttime contract in de referteperiode meer uren heeft gewerkt dan contractueel is overeengekomen maar minder dan 2080 uren.

5. Referteperiode verrekening meer-uren

De referteperiode voor de vaststelling van meer-uren is vastgesteld op 1 april van enig jaar tot en met 31 maart van het daarop volgende jaar. Het jaarlijkse afrekenmoment ligt op 31 maart van enig jaar.

6. Afrekenmoment meer-uren

Meer-uren dienen in het laatste kalenderkwartaal van het betreffende jaar te worden gecompenseerd in vrije tijd. Het moment waarop compensatie plaatsvindt wordt in overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld.

Meer-uren worden voor 100% in vrije tijd gecompenseerd. Daarnaast wordt over de gewerkte meer-uren een toeslag uitbetaald ter compensatie van vakantiegeld, vakantiedagen en ATV-dagen. Deze toeslag is vastgesteld op 20% over het bruto uurloon. De toeslag wordt direct uitbetaald. Als het niet lukt om meer-uren in vrije tijd te compenseren is het mogelijke om de gewerkte meer-uren in het laatste kwartaal van het kalenderjaar uit te betalen tegen 100%.

7. Verrekening van min-uren

Voor de verrekening van min-uren bij beëindiging van het dienstverband wordt onderscheid gemaakt in een drietal situaties conform onderstaand schema:

1.	Er is sprake van min-uren omdat de werkgever eenzijdig het initiatief heeft genomen waardoor de werknemer niet in staat was om het normale aantal uren conform de arbeidsovereenkomst te werken. (bijvoorbeeld omdat de werknemer naar huis is gestuurd omdat er onvoldoende werk was of i.v.m. weersomstandigheden)	Er mag GEEN verrekening van min-uren plaatsvinden
2.	Er is sprake van min-uren omdat in overleg tussen de werkgever en de werknemer een rooster is overeengekomen waarin in bepaalde periodes minder uren worden gewerkt en in andere periodes meer uren worden gewerkt.	Er mag WEL verrekening van min-uren plaatsvinden
3.	De werknemer heeft het initiatief genomen om in een bepaalde periode minder te werken met de intentie om deze uren op een later moment in te halen.	Er mag WEL verrekening van min-uren plaatsvinden

Artikel 9 Urenadministratie

1. Mededeling rooster

- a. De werknemer ontvangt van de werkgever uiterlijk twee weken van tevoren, mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden dient te verrichten.

Als dit, gezien de aard van het werk of de aard van de arbeidsovereenkomst onmogelijk is, ontvangt de werknemer vier weken tevoren een opgave van de vrije dagen en minimaal vier dagen tevoren het dienstrooster;

- b. De parttimer heeft het recht tot uiterlijk drie weken voorafgaand aan de roosterweek van werken aan te geven op welke dagen c.q. roostertijden hij niet beschikbaar is, tenzij er vaste (rooster)afspraken zijn.
Eén en ander laat onverlet de overeengekomen arbeidstijd. De werkgever en de werknemer zijn verplicht met de overeengekomen arbeidstijd rekening te houden.

2. Aaneengesloten uren

De oproepkracht zal voor minimaal drie aaneengesloten uren worden ingeroosterd, tenzij met de werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.

De oproepkracht zal per oproep minimaal 3 aaneengesloten uren worden uitbetaald.

3. Administratie van overuren, min-uren en meer-uren

De werkgever dient een administratie bij te houden van de compensatie in vrije tijd, waarop de werknemer op grond van artikel 8 van deze cao recht heeft. De compensatierechten worden maandelijks dan wel per periode door de werkgever verantwoord.

Artikel 10 Functie-indeling en beroepsprocedure

1. Functie-indeling

De werkgever stelt de functie vast door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden die de werknemer worden opgedragen. De werkgever is verplicht de werknemer mede te delen in welk functieniveau de door hem te vervullen functie wordt ingedeeld. Voor de functieomschrijvingen kan gebruik worden gemaakt van de omschrijvingen van referentiefuncties.

Deze zijn via de website van de NVG beschikbaar: www.nvg-golf.nl

2. Uitzondering

De vergoedingen voor de stagiair zijn vastgelegd in artikel 12.

3. Beroepsmogelijkheid functie-indeling

- a. De werkgever is verantwoordelijk voor de juiste indeling van de functie;
- b. Is de werknemer het niet eens met de indeling of is hij/zij van mening dat de functie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien, dan probeert de werknemer in goed overleg met de direct leidinggevende dan wel de werkgever, tot een oplossing te komen. Aan deze overlegfase is een termijn gebonden van ten hoogste 30 dagen;

- c. Wanneer de onder b. genoemde overlegfase voor de werknemer niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, dan kan de werknemer zich, indien door de werkgever een interne geschillencommissie in het bedrijf is ingesteld, wenden tot deze geschillencommissie. In deze commissie dienen werkgevers- en werknemerspartij gelijkkelijk te zijn vertegenwoordigd.

De interne geschillencommissie doet uitspraak binnen 30 dagen in de vorm van een advies aan de werkgever. De werkgever dient vervolgens binnen 14 dagen kenbaar te maken of hij zijn eerdere beslissing herziet dan wel handhaaft.

Bij het ontbreken van een interne geschillencommissie kunnen werkgever en/of werknemer zich wenden tot het Georganiseerd Overleg Golfbranche.

Artikel 11 Toepassing salarisschalen

1. Loon vakvolwassen werknemer

De vakvolwassen leeftijd bedraagt 22 jaar. Vanaf 1 juli 2019 wordt de vakvolwassen leeftijd bereikt op 21 jaar. De werknemer die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, ontvangt het schaalsalaris zoals aangegeven in en behorende bij het functieniveau waarin zijn functie is ingedeeld, zoals weergegeven in bijlage 2. De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het aanvangssalaris dat correspondeert met het functieniveau.

2. Aanloopschaal

- a. De werknemer die nog niet over de vaardigheid en/of ervaring beschikt, welke voor de vervulling van de functie is vereist, kan gedurende maximaal zes maanden op het naast lagere functiegroep worden ingedeeld;
- b. De aanloopschaal wordt, inclusief de periode, vooraf overeengekomen en opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst;
- c. De uitwerking van het aanloopbeleid, begeleiding en scholing vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging.

3. Participatiewet

Voor werknemers die in het kader van de participatiewet worden aangesteld, en derhalve vallen onder de doelgroep van de Participatiewet vanaf 2015, geldt dat zij worden ingedeeld naar de functiegroepen zoals in bijlage 1 van de cao is opgenomen. En inherent hieraan worden de salaristabellen in bijlage 2 toegepast op de thans geldende functiegroepen.

4. Beoordeling

Met ingang van 1 januari 2011 wordt de werknemer jaarlijks beoordeeld conform het binnen de onderneming geldende beoordelingssysteem waarbij wordt uitgegaan van een viertal niveaus van beoordeling conform onderstaande systematiek. Afhankelijk van de beoordeling ontvangt de werknemer een salarisaanpassing tot het moment dat het eindsalaris is bereikt dat correspondeert met het functieniveau. Deze aanpassing van het salaris wordt toegekend naast de in de cao overeengekomen loonsverhoging zoals weergegeven in artikel 13.

Uitkomst beoordeling	Procentuele salarisontwikkeling tot het eindsalaris is bereikt in de functiegroep
Onvoldoende	0%
Normaal	0,5%
Goed	1,0%
Uitstekend	1,5%

Indien een medewerker voor het tweede opeenvolgende jaar een beoordeling heeft die onvoldoende is volgt een neerwaartse loonaanpassing van 1%. Medewerkers die geen beoordelingsgesprek hebben gehad, krijgen automatisch de beoordeling 'normaal' en de daarbij behorende salarisverhoging.

5. Jeugdlonen

De werknemer die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, ontvangt het schaalsalaris behorende bij zijn leeftijd en bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, zoals aangegeven in de leeftijdsschaal en weergegeven in bijlage 2. Leeftijdverhogingen worden toegekend met ingang van de maand waarin de werknemer jarig is.

6. Hoger functieniveau

Bij indeling in een hogere functiegroep zal het nieuwe schaalsalaris ten minste gelijk zijn aan het oude schaalsalaris.

7. Betaling salaris

Het maandsalaris wordt per kas of, -bank betaalbaar gesteld zodanig dat de werknemer hierover uiterlijk op de laatste dag van de maand kan beschikken. Bij in- en uitdiensttreding, anders dan op de eerste respectievelijk laatste dag van de maand, wordt een evenredig deel van het maandsalaris betaald.

Artikel 12 Vergoeding stagiaires

De stagiaire ontvangt een in overleg overeen te komen vergoeding.

Artikel 13 Salarisaanpassing

1. Per 1 januari 2022 worden de aanvang- en eindsalarissen, alsmede de feitelijke salarissen verhoogd met 4,0%. En per 1 januari 2023 vindt een verhoging plaats van de aanvang- en eindsalarissen, evenals de feitelijke salarissen met 3%. De overeengekomen loonsverhoging geldt voor functiegroep 3 t/m 6 en op het eindsalaris van functiegroep 2. Voor functiegroep 1 en voor de jeugdlonen (15 t/m 22 jaar en per 1 juli 2019 15 t/m 21 jaar) van functiegroep 2 geldt de hoogte van het wettelijke minimumloon. Deze wordt twee keer per jaar - per 1 januari en per 1 juli - door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepaald. De salaristabellen zijn opgenomen in bijlage 2.

Artikel 14 Toeslagen en vergoedingen

1. Feestdag
Indien een werknemer werkzaam is op een feestdag ontvangt hij/zij daarvoor, naast de normale loonbetaling, een toeslag. Daarbij kan worden gekozen voor een toeslag van 100% in tijd of een toeslag van 50% in geld. Naast de toeslag kan geen aanspraak worden gemaakt op een vervangende vrije dag.
2. Vergoedingen in overleg met OR of PVT
In overleg met de ondernemingsraad respectievelijk personeelsvertegenwoordiging kunnen regelingen worden opgesteld voor de tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer, voor een vergoeding voor telefoon en/of een kledingvergoeding en/of consignatievergoeding.
3. Voorbeeld regeling vergoeding woon- werkverkeer
Woon- werkverkeer betreft de reis tussen de woning (volgens gemeentelijke basisadministratie) en werkplek. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:
 - Afstand tussen woning en het adres van de organisatie wordt bepaald op basis van de snelste route volgens de ANWB-routeplanner. De werkgever bepaalt dit 1x per jaar of bij verhuizing.
 - De eerste 5km (per rit) is voor rekening van de werknemer.
 - De vergoeding per km bedraagt het fiscaal maximum. De reiskostenvergoeding kan gemaximeerd worden (bijvoorbeeld € 7,50) per gewerkte dag.
 - Voor oproepkrachten geldt het daadwerkelijk aantal gewerkte dagen.
 - De werknemers met een vastgestelde arbeidsomvang ontvangen een vast bedrag per maand. Hierbij is uitgegaan van een gemiddeld aantal werkdagen per week. Het maximum aantal dagen per jaar, waarover de reiskostenvergoeding berekend wordt is 214 dagen. Hierbij is rekening gehouden met vakantiedagen, atv-dagen en ziekte. Dit is volgens de fiscale wet- en regelgeving in Nederland.
 - Bij langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan 2 weken) wordt de reiskostenvergoeding stopgezet.

Artikel 15 Vakantietoeslag

1. Vakantietoeslagjaar

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar.

2. Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het loon dat de werknemer in het vakantietoeslagjaar (1 juni tot en met 31 mei) bij de werkgever heeft verdiend. Hierin zijn niet begrepen toeslagen, eventuele gratificaties en beloning in natura. De vakantietoeslag wordt uiterlijk 30 juni uitbetaald.

3. Beëindiging dienstverband

Indien het dienstverband voor de datum van uitbetaling wordt beëindigd, zal bij de laatste salarisafrekening de vakantietoeslag op basis van evenredige vergoeding worden uitbetaald.

Artikel 16 Vakantie

1. Burgerlijk Wetboek

Voor de opbouw van vakantierechten gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

2. Vakantiedagen

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. De werknemer met een fulltime dienstverband heeft per vol vakantiejaar recht op 200 vakantie-uren met behoud van het salaris. Vakantie-uren worden per maand opgebouwd.

3. Naar evenredigheid

De werknemer die geen vol kalenderjaar heeft gewerkt dan wel korter werkt dan de normale arbeidstijd, heeft recht op de in lid 2 genoemde vakantiedagen naar evenredigheid van de voor hem geldende arbeidstijd.

4. Vaststellen van vakantie

De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

5. (Aaneengesloten) vakantie-uren

Tijdens de zomerperiode (1 april t/m 15 oktober) heeft de werknemer het recht een vakantie van twee aaneengesloten weken op te nemen.

De aaneengesloten vakantie wordt, indien de werknemer dit wenst, gegeven in de maanden juli tot en met augustus. Deze aaneengesloten vakantie van twee weken in de periode 1 april t/m 15 oktober moet tenminste twee weekenden bevatten. Tijdens de winterperiode (16 oktober t/m 31 maart) heeft de werknemer het recht om drie aaneengesloten weken vakantie op te nemen. De resterende vakantie-uren kunnen in overleg met de werkgever worden opgenomen, waarbij toekenning zodanig plaatsvindt, dat de normale voortgang van de werkzaamheden wordt gewaarborgd.

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging maximaal twee dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen.

6. Beëindiging dienstbetrekking

Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie-uren op te nemen, met dien verstande, dat deze uren niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen. Indien de werknemer de hem toekomende uren niet heeft opgenomen, zullen deze uren worden uitbetaald.

De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit de duur van de vakantie blijkt, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

7. All-in loon bij oproepovereenkomst (nuluren contracten en min-max contracten).

- a. Met de werknemer die krachtens een oproepovereenkomst werkt, kan een all-in uurloon worden afgesproken als de werknemer daarom vraagt. Dit all-in uurloon bestaat uit het reguliere basis uurloon, inclusief vakanti toeslag (8%) en vakantie-uren en atv-uren (12%).
- b. Op de loonstrook, die werkgever aan werknemer verstrekt, dient een duidelijk onderscheid te worden gemaakt tussen de verschillende loonbestanddelen: regulier loon, vakantiegeld, vakantiedagen.
- c. Het all-in uurloon leidt er niet toe dat de werknemer de door hem opgebouwde vakantie niet kan opnemen. Werknemer kan tijdens het dienstverband vakantie opnemen, het loon over die vakantie is verdisconteerd in het all-in uurloon.
- d. Het all-in loon, mag alleen overeengekomen worden met vakantiewerkers, scholieren en of studenten die niet meer dan 12 uur opgeroepen worden.
- e. Eveneens geldt dat een all-in loon alleen mag worden uitbetaald gedurende de maximale periode waarop een oproepovereenkomst afgesloten mag worden.

8. Verjaren van vakantie

Een rechtsvordering tot toekenning van wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren verjaart na afloop van vijf jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 17 Buitengewoon verlof

1. Definities

Met de in lid 2 genoemde geregistreerd partner wordt tevens gelijkgesteld de ongehuwde persoon met wie de ongehuwde werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert als ware hij gehuwd. Onder duurzaam wordt verstaan dat er langer dan één jaar aantoonbaar gezamenlijk een huishouding is gevoerd dan wel dat er een samenlevingscontract is afgesloten.

2. Verlof met behoud loon

In de navolgende situaties en voor zover de onder a. t/m j. genoemde gebeurtenis of plechtigheid wordt bijgewoond, heeft de werknemer recht op verlof met doorbetaling van loon gedurende hoogstens de daarbij vermelde tijd:

- a. bij het aangaan van een geregistreerd partnerschap dan wel bij huwelijk van de werknemer 2 dagen;
- b. bij bevalling van de echtgenote (kort kraamverlof, ook in geval van adoptie) 5 dagen (eenmaal het aantal werkuren per week)
- c. bij het aangaan van een geregistreerd partnerschap dan wel bij huwelijk van kind, ouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster van de werknemer 1 dag;
- d. bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk en elk volgend lustrum van de werknemer alsmede van zijn (schoon)ouders 1 dag;
- e. bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer 1 dag;
- f. bij overlijden van echtgeno(o)t(e) of geregistreerd partner; kind van de werknemer de dag van het overlijden t/m één dag na de uitvaart/crematie;
- g. bij overlijden van ouder, broer, zuster, schoonouder, zwager, schoonzuster van de werknemer 2 dagen;
- h. bij de uitvaart/crematie van ouder, schoonouder, grootouder, overgrootouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster van de werknemer 1 dag;
- i. bij het nakomen van een door de wet opgelegde verplichting, die de werknemer persoonlijk moet vervullen en welke buiten zijn schuld is ontstaan voor zover de vervulling niet mogelijk is buiten de voor de betrokkene geldende arbeidstijd en voor zover de werknemer hiervoor niet van andere zijde een vergoeding ontvangt gedurende een korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur.
- j. voor het bijwonen van een jaarvergadering als afgevaardigde van een erkende beroepsorganisatie, indien deelname door betrokken werknemer kan worden aangetoond, maximaal 2 dagen per kalenderjaar.
- k. Het buitengewoon verlof kan worden geweigerd indien aannemelijk wordt gemaakt dat het te verlenen verlof de bedrijfsbelangen schaadt dan wel de normale uitoefening van de functie van de werknemer in gevaar brengt.

3. Doktersbezoek

Bezoeken aan dokter, tandarts of specialist vinden plaats in eigen tijd.

Indien de noodzaak van dokters-, tandarts- of specialistenbezoek in werktijd wordt aangetoond, zal aan de werknemer de daarvoor benodigde tijd met een maximum van twee uren per keer worden vergoed.

4. Wet arbeid en zorg

4.1 Kortdurend zorgverlof.

De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:

- a. echtgeno(o)te, partner of huisgeno(o)t(e) van de werknemer of een andere verzorgingsbehoevende voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft;
- b. kind of pleegkind waar de werknemer de feitelijke verzorging voor draagt;
- c. een ouder.

Het verlof bedraagt per kalenderjaar ten hoogste tweemaal de arbeidstijd per week (maximaal 10 dagen). De werknemer heeft recht op 70% doorbetaling van het loon. De 30% loonderving kan worden gecompenseerd door het inhalen van werkuren of door het inleveren van bovenwettelijke vakantiedagen of opgebouwde compensatietijd.

4.2 Palliatief verlof

Palliatief verlof (verzorgend verlof in het kader van stervensbegeleiding) is van toepassing bij ziekte van een kind, partner of huisgeno(o)t(e) van de werknemer of een andere verzorgingsbehoevende voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft. Aan de werknemer wordt palliatief verlof verleend zonder behoud van loon. De duur van het verlof wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgelegd. Deze zal voldoende dienen te zijn om de eerste opvang te geven en een meer duurzame oplossing te zoeken en mag in totaal niet meer bedragen dan tien dagen per jaar.

Het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie wordt door de werkgever afgedragen als ware de werknemer normaal werkzaam in het bedrijf.

4.3 Calamiteitenverlof

Calamiteitenverlof is bedoeld voor onvoorziene noodsituaties en waarin acuut vrij moet worden genomen om persoonlijke actie te kunnen nemen of wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Aan de werknemer wordt ingeval van een calamiteit buitengewoon verlof verleend met behoud van loon voor een paar uren tot maximaal een paar dagen. De werknemer behoudt tenminste het recht op het wettelijk minimum aan vakantieaanspraken.

4.4 Adoptieverlof

Bij adoptie heeft de werknemer gedurende een tijdvak van 16 weken recht op 4 weken verlof zonder behoud van loon.

(Wel bestaat er recht op een uitkering krachtens de Wet Arbeid en Zorg.) Het recht bestaat vanaf twee weken voor de eerste dag dat de feitelijke opnemingsperiode ter adoptie een aanvang heeft genomen.

4.5. Ouderschapsverlof

Met betrekking tot ouderschapsverlof is het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg van toepassing. Vanaf 2 augustus 2022 is deze regeling uitgebreid met 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. Deze regeling houdt kort samengevat het volgende in:

- a. de werknemer die ten minste één jaar in dienst is van de werkgever heeft recht op verlof zonder behoud van loon, indien de werknemer in familierechtelijke betrekking staat tot het kind, dan wel blijvend de verzorging en opvoeding van het kind op zich heeft genomen en met het kind op hetzelfde adres woont;
- b. dit recht op verlof bestaat tot het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt;
- c. het totaal aantal uren verlof bedraagt maximaal de arbeidstijd per week, gerekend over een periode van 26 weken (= 26 x arbeidstijd per week);
- d. per week kan de werknemer maximaal de helft van de arbeidstijd per week aan verlof uren opnemen verdeeld over een periode van maximaal twaalf maanden;
- e. de werknemer dient het voornemen tot het opnemen van ouderschapsverlof en de wijze van invulling daarvan tenminste twee maanden voor de ingangsdatum te melden bij de werkgever;
- f. de werkgever kan tot vier weken voor de ingangsdatum van het verlof en na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen.
- g. per 2 augustus 2022 heeft de werknemer recht op 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof, volgens een uitkering bepaald in de Wet Arbeid en Zorg. Het gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof moet worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.

4.6. Vermeerdering/vermindering van arbeidsduur:

- a. Een werknemer heeft het recht op grond van de Wet flexibel werken zijn werkgever om een vermeerdering of vermindering van de overeengekomen arbeidstijd te vragen. Het verzoek tot aanpassing kan slechts worden gedaan door een werknemer die één jaar voorafgaande aan het tijdstip van ingang van de aanpassing in dienst is bij de werkgever.
- b. Het verzoek moet door de werknemer uiterlijk twee maanden voor het tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk worden ingediend.
- c. In dit verzoek moet worden aangegeven wat de datum van ingang is, de omvang van de aanpassing en de spreiding van de uren.
- d. De Wet flexibel werken is niet van toepassing op bedrijven met minder dan 10 werknemers.

4.7. Gelijksstelling met huwelijk

De ongehuwde werknemer die duurzaam een gezamenlijk huishouden voert met een partner heeft dezelfde rechten op buitengewoon verlof als de gehuwde werknemer.

Indien in deze situatie een wijziging optreedt, is de werknemer verplicht dit aan werkgever mee te delen, bij gebreke waarvan hij geen aanspraak kan maken op buitengewoon verlof.

Artikel 18 Scholing en educatief verlof

1. Opleiding op verzoek werknemer

Een werknemer kan op eigen verzoek in aanmerking komen voor een vergoeding studiekosten. De werknemer dient hiertoe voor aanvang van de cursus schriftelijk een aanvraag in bij de werkgever. Indien deze van mening is dat de studie mede in het belang van het bedrijf is zal de werknemer de schriftelijke toezegging krijgen tot vergoeding van maximaal 100% van de kosten van het cursusgeld, de inschrijfkosten, de kosten die verband houden met de aanschaf van boeken, examenkosten en reiskosten conform de fiscaal vrijgestelde vergoeding van reiskosten.

Voornoemde studiekosten worden vergoed op het moment dat de kosten daadwerkelijk worden gemaakt.

De benodigde tijd voor de studie/cursus kan 100% worden vergoed voor zover de studie plaatsvindt binnen de reguliere werktijd.

2. Opleiding op verzoek van de werkgever

De werknemer kan worden aangewezen om een cursus te volgen als dit voor de uitvoering van zijn/haar taak, naar de mening van de werkgever, nodig is. De werkgever neemt de kosten van de cursus volledig voor haar rekening. De benodigde tijd voor het volgen van de cursus alsmede de tijd voor examens wordt gecompenseerd. Studie-uren worden niet vergoed.

3. Terugbetaling studiekosten

Indien de werknemer tijdens de studie of binnen één jaar na beëindiging van de studie het dienstverband vrijwillig opzegt dient de vergoeding volledig te worden terugbetaald.

Indien de werknemer binnen twee jaar na beëindiging van de studie het dienstverband vrijwillig opzegt dient 50% van de vergoeding te worden terugbetaald. Dit geldt niet voor verplichte scholing.

4. Opleiding met behoud van salaris.

Werknemers met een dienstverband worden in de gelegenheid gesteld een door de NVG, NGA en NGF erkende opleiding te volgen met behoud van salaris.

De opleiding dient in het belang te zijn van - dan wel relevant te zijn voor - de functie van betrokken werknemer. Zowel de lestijd welke buiten de reguliere arbeidstijd valt, alsmede studie-uren worden niet vergoed.

Artikel 19 Arbeidsongeschiktheid

1. Verplichtingen werknemer

De werknemer, die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten is verplicht zich te houden aan het binnen de onderneming geldende verzuimreglement.

2. Loondoorbetaling

De werknemer die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten ontvangt, voor zover in dit artikel niet anders is geregeld, een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingverplichting conform onderstaande staffel:

- Gedurende de eerste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid tot 100% van het loon.
- Gedurende de volgende 6 maanden tot 90% van het loon.
- Gedurende de volgende 6 maanden tot 85% van het loon.
- Gedurende de volgende 6 maanden tot 80% van het loon.

3. Uitzondering

De werknemer heeft het in lid 2. van dit artikel bedoeld recht op volledige loondoorbetaling niet wanneer hij op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek geen recht heeft op doorbetaling van 70% van zijn loon.

4. Controle- en sanctievoorschriften

De werkgever is gerechtigd in geval van overtreding van de controlevoorschriften de loondoorbetaling zoals bepaald in lid 2 van dit artikel te korten tot 70% van het loon met een minimum van het wettelijk minimumloon. De werkgever draagt ervoor zorg, dat de werknemer op de hoogte is van de controle en sanctievoorschriften.

5. Salaris oproepkracht

Bij de bepaling van het salaris voor de oproepkracht tijdens arbeidsongeschiktheid geldt het gemiddelde maandsalaris over 13 weken onmiddellijk voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. Indien het gemiddelde maandsalaris over de voorafgaande 13 weken in vergelijking met hetgeen de werknemer gemiddeld over de voorafgaande 52 weken heeft genoten kennelijk geen goede maatstaf is, geldt het jaargemiddelde.

6. Opeenvolgende ziektegevallen

Voor de toepassing van dit artikel worden ziektegevallen die elkaar met een tussenpoos van minder dan vier weken opvolgen, als één ziektegeval gezien.

Doorbetaling van loon bij arbeidsongeschiktheid vindt alleen plaats tot einde wachttijd en voor zover en zo lang het dienstverband voortduurt.

7. Verhaalsrecht

Indien een werkgever op grond van het bepaalde in dit artikel verplicht is tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid het loon van een zieke werknemer door te betalen, heeft hij, indien de ongeschiktheid tot werken van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, jegens deze ander recht op schadevergoeding ingevolge artikel 7:107a Burgerlijk Wetboek.

8. WGA-hiaatverzekering

De werkgever is verplicht om aan de werknemer de mogelijkheid te bieden om deel te nemen aan een verzekering ter dekking van het zogenaamde WGA-hiaat. De werknemer besluit zelf om wel/niet deel te nemen. De premie is voor rekening van de werknemer.

Artikel 20 Pensioen

1. Middelloonregeling of beschikbare premiereregeling

De werkgever draagt zorg voor een pensioenregeling waarbij een keuze kan worden gemaakt tussen een beschikbare premiereregeling of een middelloonregeling. Voor de uitvoering van de beschikbare premiereregeling is een mantelovereenkomst afgesloten met Zwitserleven. Voor de uitvoering van de middelloonregeling zijn afspraken overeengekomen met het Bedrijf Pensioenfonds voor de Landbouw (BPL).

2. Middelloonregeling

Indien de gemiddelde jaarlijkse pensioenlasten over een periode van 5 jaar lager of gelijk zijn t.o.v. de pensioenlasten in 2022 (conform het tarief dat in het contract van Zwitserleven van toepassing is) zal de werkgever in principe de keuze maken om het pensioen onder te brengen in een middelloonregeling bij BPL.

De belangrijkste kenmerken van deze middelloonregeling zijn:

- de franchise bedraagt € 14.618,---- (2022)
- het maximum pensioengevend salaris bedraagt € 59.706,-- (2022)
- het opbouwpercentage bedraagt 1,70%.
- de werknemerspremie is vastgesteld op 7,31%;
- deelname vanaf 21 jaar;
- partnerpensioen 70% van opgebouwd ouderdomspensioen + 70% van ouderdomspensioen dat opgebouwd had kunnen worden tot de 67^e leeftijd van de deelnemer;
- wezenpensioen bedraagt 20% van het partnerpensioen;
- premie vrijstelling bij arbeidsongeschiktheid is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid;

- tijdelijk partnerpensioen maximaal € 8.631,-- (2022). Dit bedrag wordt maximaal 4 jaar uitgekeerd aan de partner en uiterlijk tot de partner AOW ontvangt.
Hoogte ANW hiaat uitkering:

Deeltijd/parttime percentage	Hoogte ANW hiaat uitkering
76% – 100%	100%
51% - 75%	75%
26% - 50%	50%
0% - 25%	25%

- De pensioen richtleeftijd bedraagt 68 jaar. De mogelijkheid wordt geboden om het ouderdompensioen eerder in te laten gaan. Een andere mogelijkheid is om het pensioen uit te stellen.

De werkgever die kiest voor de middelloonregeling wordt geadviseerd om deze regeling onder te brengen bij BPL. Er kan echter ook worden gekozen voor een andere uitvoerder. Als van deze keuzemogelijkheid gebruik wordt gemaakt dient de middelloonregeling tenminste gelijkwaardig te zijn aan de BPL-regeling.

3. Beschikbare premiereregeling

Indien de gemiddelde jaarlijkse pensioenlasten in de middelloonregeling over een periode van 5 jaar hoger zijn t.o.v. de pensioenlasten in 2022 kan de werkgever de keuze maken voor een beschikbare premiereregeling. Voor de uitvoering van deze regeling is een mantelovereenkomst afgesloten met Zwitserleven.

De belangrijkste kenmerken van deze beschikbare premiereregeling zijn:

- de franchise bedraagt € 14.802,-- (2022)
- het maximum pensioengevend salaris bedraagt € 59.706,-- (2022)
- de volgende premiestaffel wordt toegepast:

Leeftijdscategorie	Staffelpercentage:
21 tot en met 24 jaar	6,80%
25 tot en met 29 jaar	7,91%
30 tot en met 34 jaar	9,18%
35 tot en met 39 jaar	10,63%
40 tot en met 44 jaar	12,41%
45 tot en met 49 jaar	14,45%
50 tot en met 54 jaar	16,83%
55 tot en met 59 jaar	19,81%

60 tot en met 64 jaar	23,54%
65 tot en met 66 jaar	26,78%

- de werknemerspremie is vastgesteld op 7,31%
- deelname vanaf 21 jaar;
- partnerpensioen 1,16% van de pensioengrondslag maal aantal jaren vanaf nieuwe regeling tot aan de pensioendatum of wanneer een deelnemer later in dienst komt vanaf de datum in dienst;
- wezenpensioen bedraagt 0,232% van de pensioengrondslag maal aantal jaren vanaf nieuwe regeling tot aan de pensioendatum of wanneer een deelnemer later in dienst komt vanaf de datum in dienst;
- premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (staffelvolgend, WIA-volgend) meeverzekerd;
- ANW hiaat € 16.201,20 (2022) op vrijwillige basis (keuze werknemer) mee te verzekeren. Kosten voor dit vrijwillige pensioenonderdeel komen voor rekening van de werknemer;
- De pensioen richtleeftijd bedraagt 67 jaar. De mogelijkheid wordt geboden om het ouderdompensioen naar voren te halen naar het moment dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

De werkgever die kiest voor de beschikbare premiereregeling wordt geadviseerd om deze regeling onder te brengen bij Zwitserleven. Er kan echter ook worden gekozen voor een andere uitvoerder. Als van deze keuzemogelijkheid gebruik wordt gemaakt dient de beschikbare premiereregeling tenminste gelijkwaardig te zijn aan de regeling bij Zwitserleven.

4. Compensatie oudere werknemers

De werkgever die op basis van hetgeen is gesteld in lid 2 zou moeten kiezen voor de middelloonregeling maar toch besluit om de beschikbare premiereregeling toe te passen is verplicht om de eventuele nadelige consequenties voor oudere werknemers te compenseren. Indien een werkgever hiertoe overgaat, dient hij dit te melden bij het Georganiseerd Overleg Golfbranche (GOG). Het GOG zal dan zorgdragen dat de omvang van eventuele nadelige consequenties voor de oudere werknemers inzichtelijk worden gemaakt door een externe pensioensdeskundige. In overleg wordt dan een compensatieregeling overeengekomen waarin de nadelige consequenties voor de betreffende werknemers zal worden gecompenseerd. De gekozen compensatieregeling dient eveneens te worden gemeld bij het GOG.

5. Toetsing andere pensioenregeling

Indien een onderneming een pensioenregeling hanteert die op onderdelen afwijkt van de hoofdlijnen zoals verwoord in lid 2 en/of lid 3 kan de regeling door een of

meerdere cao-partijen ter toetsing worden voorgelegd aan het GOG. Het GOG zal een dergelijke toetsing laten uitvoeren door een onafhankelijk deskundige. De regeling wordt getoetst op de mate waarin sprake is van een gelijkwaardige regeling vanuit het perspectief van pensioenopbouw van de werknemer. Golfbanen die met een wijziging van de regeling of een nieuwe regeling worden geconfronteerd, schakelen de NVG in om te kunnen toetsen voordat er een keuze wordt gemaakt.

Artikel 21 Regeling onwerkbaar weer

1. Bij weeromstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt (met andere woorden dat de golfbaan onbespeelbaar wordt door extreme weeromstandigheden) kan een werkgever een beroep doen op de wettelijke onwerkbaar weer regeling uitgevoerd door het UWV.

2. De leidinggevende beoordeelt in overleg met de werknemer of er sprake is van onwerkbaar weer en wanneer en hoelang als gevolg hiervan niet kan worden gewerkt. De regeling is van toepassing op de werknemers van de golfbaan die niet kunnen werken door de weersomstandigheden, bijvoorbeeld greenkeepers of horeca.

3. De werkgever betaalt tijdens onwerkbaar weer het salaris zoals gebruikelijk door. Werkgever kan -zoals in de onderstaande artikelen beschreven- een beroep doen op de onwerkbaarweerregeling bij het UWV. Werkgever vraagt deze regeling namens de werknemer aan die de aanvraag mede ondertekent. De aanvraag bij het UWV heeft voor de werknemer geen nadelige gevolgen:
 - De werknemer kan niet worden ontslagen
 - De WW-dagen gaan niet ten koste van de reguliere WW-rechten
 - De werkgever vult het salaris aan tot 100% van het salaris
 - De werkgever draagt alle premies en bijdragen af die hij op grond van de cao verschuldigd is

Wachtdagen en tijdvak

Soort	Wachtdagen	Tijdvak
Vorst, ijzel, sneeuwval	2 wachtdagen	Winterseizoen – 1 november t/m 31 maart
Overvloedige regenval	19 wachtdagen	Per kalenderjaar
Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden	2 wachtdagen	Per kalenderjaar

Omstandigheden

	Er is sprake van een niet werkbare dag, wanneer:
Vorst/sneeuw dag	<ul style="list-style-type: none"> • De gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 lager geweest dan -3°C volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waar de werknemer werkzaamheden zou uitvoeren. • De grond nog bevroren is na een vorstperiode in het gebied waar de werknemer werkzaamheden zou uitvoeren, waardoor de grond niet toegankelijk is om werkzaamheden uit te voeren. • De gemeten temperatuur is om 07.00 en om 08.00 -0,5 °C of lager volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waar de werknemer de werkzaamheden zou uitvoeren. • De gemeten temperatuur is om 09.00 -1,5 °C of lager volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waar de werknemer de werkzaamheden zou uitvoeren.
Sneeuwdag	<ul style="list-style-type: none"> • De sneeuw of opdooi (van de baan) minimaal 24 uur blijft liggen in het gebied waar de werknemer werkzaamheden zou uitvoeren.
Ijzeldag	<ul style="list-style-type: none"> • Volgens de meting van het KNMI weerstation in het postcodegebied waar de werknemer werkzaamheden zou uitvoeren
<p>Het risico van niet werkbare dagen door vorst/sneeuw/ijzel is, per werknemer, voor de eerste twee dagen per kalenderjaar voor rekening van de werkgever. Na de 2 wachtdagen kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen</p>	
Regenval	<ul style="list-style-type: none"> • De gemeten regenval tussen 07.00 en 19.00 tenminste 300 mm is, volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waar de werknemer de werkzaamheden zou uitvoeren.
<p>Het risico van niet werkbare dagen door regenval, per werknemer, voor de eerste 19 dagen voor rekening van de werkgever. Na de 19 wachtdagen per kalenderjaar kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen</p>	
Stormdag	<ul style="list-style-type: none"> • De gemeten windkracht 7 en hoger schaal Beaufort of hoger • Bij windstoten van 75 km/uur of meer • Waarschuwing code rood door het KNMI

	Al het bovenstaande gemeten door het KNMI-weerstation in het postcodegebied waar de werknemer de werkzaamheden zou uitvoeren, gedurende een periode van 2 dagen.
Hittedag	<ul style="list-style-type: none"> • Als de gemeten temperatuur tussen 07.00 en 17.00 hoger is geweest van 35 °C • De gemeten dagtemperatuur 4 dagen aaneengesloten hoger dan 27°C is geweest
	Het risico van niet werkbare dagen door storm/hittedag, per werknemer, voor de eerste 2 dagen in een kalenderjaar voor rekening van de werkgever. Na de 2 wachtdagen kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen

Artikel 22 Vakbondsverlof

Vakbondskaderleden worden in de gelegenheid gesteld om gedurende maximaal drie dagen op jaarbasis betaald verlof op te nemen voor het bijwonen van cursussen en bijeenkomsten van de vakbonden. Indien hiervan gebruik wordt gemaakt, wordt een schriftelijk verzoek ingediend bij de werkgever.

Artikel 23 Vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan uiterlijk eind november van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn brutoloon ter grootte van het door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen. Deze vergoeding valt onder de werkkostenregeling.

Artikel 24 Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer komt te overlijden ontvangen de nabestaanden, naast het maandsalaris in de maand van overlijden van de werknemer, een overlijdensuitkering ter grootte van één maandsalaris.

Artikel 25 Individueel keuzebudget

1. Algemeen
 - a. Elke werknemer heeft de mogelijkheid te kiezen voor een individueel keuzebudget. Het keuzebudget bouwt elke individuele werknemer per kalenderjaar op.
 - b. De waarde van het individueel keuzebudget staat beschreven in art. 25.2.a.
 - c. Tijdens het kalenderjaar heeft de werknemer beschikking over het budget en mag een keuze maken, zoals beschreven in art. 25.3.
 - d. Als een werknemer geen keuze heeft gemaakt krijgt de werknemer de vakantietoeslag uiterlijk 30 juni uitbetaald en blijven de bovenwettelijke verlofdagen staan.

2. Opbouw
 - a. De volgende regelingen zijn standaard opgenomen in de opbouw van het individueel keuzebudget:
 - a. Vakantietoeslag, zoals beschreven in artikel 15.
 - b. De waarde van vijf bovenwettelijke verlofdagen, ter waarde van het fulltime maandloon/173,33.
 - b. In overleg met de OR/PVT of werknemers in de organisatie kan de werkgever kiezen voor een andere opbouw dan bedoeld in art. 25.2.a.

3. Aanwending
 - a. De werknemer kan elk kwartaal een keuze maken in het individueel keuzebudget, voor het eerste van de kalendermaand. De keuzemogelijkheden zijn:
 - a. Een uitbetaling van het bedrag. Het individueel keuzebudget wordt per maand opgespaard, in een kalenderjaar. De werknemer kan kiezen één of meerdere opgespaarde maanden te laten uitbetalen.
 - b. Aankoop van extra verlofuren. De extra verlofuren zijn op te nemen tot maximaal een jaar na de datum van keuze, met uitzondering voor gebruik bij verlofuren sparen voor langer durend verlof (zoals in sub c).
 - c. Verlofuren sparen voor langer durend verlof. Een werknemer kan maximaal 100 weken verlof opsparen. Een werknemer heeft een duidelijk doel waarvoor verlof wordt gespaard.
 - b. Op ondernemingsniveau kunnen individuele keuzes worden toegevoegd, zoals een fietsplan.

Artikel 26 Sociaal Fonds Golfbranche

Het Sociaal Fonds voor de Golfbranche heeft als doel het geheel of gedeeltelijk financieren of subsidiëren van activiteiten die zijn gericht op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de ondernemingen in de Golfbranche.

Vanaf de inwerkingtreding van de cao wordt jaarlijks onder de ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de cao een bijdrage geïnd. De jaarlijkse premie is vastgesteld op 0.2% van de loonsom (max. SV-loon)

Artikel 27 Duur van deze overeenkomst

1. Looptijd

Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023. Deze overeenkomst is een opvolger van de voorgaande cao (looptijd 1 juli 2018 tot en met 31 maart 2020).

2. Opzegging

Op 31 december 2023 eindigt de cao zonder dat opzegging vereist is. Zolang echter door partijen geen nieuwe afspraken zijn overeengekomen behoudt de cao haar geldigheid tot maximaal 1 jaar na bovenvermelde datum.

Partijen ter ener zijde

Partijen ter andere zijde

.....
Paul Wesel
Nederlandse Vereniging van
Golfaccommodaties (NVG)
Directeur

.....
R. Castelein
Voorzitter De Unie

.....
H.C. Brinkers
Senior Belangenbehartiger De Unie

BIJLAGE 1

Functie-indeling

Functiegroep 1:

- Ballenraper
- Keukenhulp
- Afwasser

Functiegroep 2:

- Leerling greenkeeper
- Medewerker buitendienst
- Leerling kok
- Hulp kok
- Medewerker huishoudelijke dienst
- Medewerker spoelkeuken

Functiegroep 3:

- Shop- / receptiemedewerker
- Ranger / marshall
- Assistent professional
- Medewerker Allround
- Golfhost
- Crediteurenadministratie
- Debiteurenadministratie
- Zelfstandig werkend kok
- Bedieningsmedewerker
- Greenkeeper
- Administratief medewerker
- Sales & events medewerker

Functiegroep 4:

- Assistent hoofd greenkeeper
- Souschef
- Professional
- Eerste medewerker bediening
- Assistent restaurantmanager
- Assistent van het hoofd sales & events
- Assistent van het hoofd receptie / shop
- Secretaresse
- Hoofd Marshall

Functiegroep 5:

- Chef kok
- Chef bediening
- Restaurantmanager
- Hoofd professional
- Hoofd administratie
- Hoofd sales & events
- Hoofd receptie / shop
- Hoofd greenkeeper

Functiegroep 6:

- Controller
- Manager

Functiematrix Golfbranche					
Functiegroep	Horeca / Bediening	Keuken	School / Pro	Greenkeeping	Algemeen
1		Keukenhulp		Ballenraper	
		Afwasser			
2		Hulp kok		Leerling greenkeeper	Medewerker huishoudelijke dienst
		Leerling kok			
		Medewerker spoelkeuken		Medewerker buitendienst	
3	Bedieningsmedewerker	Zelfstandig werkend kok	Assistent Pro	Greenkeeper	Receptie-/shopmedewerker
					Medewerker Allround
					Golf host
					Ranger / marshall
					Administratief medewerker
					Crediteurenadministratie
					Debiteurenadministratie
					Sales- & events medewerker
4	Eerste medewerker bediening	Souschef	Pro	Assistent hoofd greenkeeper	Assistent hoofd sales & events
	Assistent restaurant manager				Assistent hoofd receptie / shop
					Hoofd Marshall
					Secretaresse
5	Chef bediening	Chef kok	Hoofd Pro	Hoofd greenkeeper	Hoofd administratie
		Restaurant manager			Hoofd sales & events
					Hoofd receptie / shop
6					Controller
					Manager

BIJLAGE 2**Salaristabellen**

Bruto maandsalarissen met ingang van 01 januari 2022 op basis van 40 uur, incl. verhoging van 4%.

per 1 januari 2022						
Funcatiegroep	1	2	3	4	5	6
salaris	Minimum	Minimum				
	Jeugdloon*	Jeugdloon*				
15 jaar			537,48	671,85	806,22	939,82
16 jaar			633,64	783,83	940,60	1.096,45
17 jaar			725,48	895,80	1.074,95	1.253,09
18 jaar			895,80	1.119,76	1.343,70	1.566,36
19 jaar			1.074,95	1.343,70	1.612,48	1.879,64
20 jaar			1.404,95	1.567,65	1.881,18	2.192,91
21 jaar			1.756,20	1.791,60	2.149,93	2.506,18
22 jaar			1.756,20	2.015,54	2.418,64	2.819,45
aanvangssalaris			1.836,66	2.295,80	2.766,85	3.211,59
23 jaar en ouder						
Eindsalaris		1.972,93	2.459,82	3.082,97	4.355,51	5.698,86

Bruto maandsalarissen met ingang van 01 januari 2023 op basis van 40 uur, incl. verhoging van 3%.

per 1 januari 2023						
FUNCTIEGROEP	1	2	3	4	5	6
SALARIS	Minimum	Minimum				
	Jeugdloon*	Jeugdloon*				
15 jaar			580,30	692,00	830,40	968,01
16 jaar			667,35	807,35	968,81	1.129,34
17 jaar			764,10	922,68	1.107,20	1.290,68
18 jaar			967,20	1.153,35	1.384,01	1.613,36
19 jaar			1.160,65	1.384,01	1.660,85	1.936,03
20 jaar			1.547,50	1.614,68	1.937,62	2.258,70
21 jaar			1.934,40	1.934,40	2.214,43	2.581,37
22 jaar			1.934,40	2.076,01	2.491,20	2.904,03
aanvangssalaris			1.934,40	2.364,67	2.849,85	3.307,94
23 jaar en ouder						
Eindsalaris		2.032,12	2.533,61	3.175,45	4.486,17	5.869,82

* de minimum jeugdlonen worden twee keer per jaar vastgesteld door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Raadpleeg de bedragen op de website van de rijksoverheid ([https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon](#)).

BIJLAGE 3 Model arbeidsovereenkomst

Model arbeidsovereenkomst voor fulltimer/parttimer*

De ondergetekenden

naam.....

adres

vestigingsplaats

verder te noemen „de werkgever”

en

naam.....

adres

woonplaats

geboortedatum.....

verder te noemen „de werknemer”

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

AARD ONBEPAALE TIJD/BEPAALE TIJD*

Optie onbepaalde tijd

Werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever.

Optie bepaalde tijd / bepaalde werkzaamheden

Werknemer treedt met ingang van in dienst van werkgever. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de periode van tot¹

De arbeidsovereenkomst kan met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn worden opgezegd.

¹ Bij een dienstverband langer dan 6 maanden, geldt een schriftelijke aanzegplicht, waarbij werkgever schriftelijk aangeeft of de overeenkomst wordt verlengd en onder welke voorwaarden

PROEFTIJD*

Optie zonder proeftijd

Op deze arbeidsovereenkomst is geen proeftijd van toepassing.

Optie met proeftijd

De eerste maanden/weken* van deze overeenkomst gelden als proeftijd. Gedurende deze periode kunnen werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag en zonder opgave van reden beëindigen.

Vanaf 1 januari 2015 is het NIET meer toegestaan om een proeftijd af te spreken voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die korter zijn dan 6 maanden.) Check de cao voor regels rondom de proeftijd

FUNCTIE

Werknemer treedt in dienst van werkgever in de functie van De functie is ingedeeld op functiegroep.... .

STANDPLAATS

Bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst is de plaats waar de arbeid wordt verricht ...

SALARIS

Het salaris bedraagt €,.. per maand en komt overeen met indeling in functiegroep en zal na aftrek van de (wettelijke) inhoudingen maandelijks worden uitbetaald.

PENSIOEN

De werknemer neemt deel in de pensioenregeling bij de werkgever.

WERKTIJDEN

De gemiddelde arbeidstijd bedraagt .. uur per week. Voor werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde werktijdenregeling. De werknemer is werkzaam volgens dienstrooster, dat door werkgever ten minste twee weken van tevoren wordt vastgesteld. Van overwerk is slechts sprake als er meer dan 2080 uur per jaar wordt gewerkt.

CAO GOLFBranche

Op deze arbeidsovereenkomst zijn van toepassing de bepalingen opgenomen in de Cao voor de golfbranche.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te datum 20..

De werkgever

De werknemer

.....

.....

* Doorhalen wat niet van toepassing is.

Er bestaan verschillende mogelijkheden om individuele afspraken te maken over eerder uittreden van oudere werknemers. Partijen informeren jullie graag over een tweetal van deze mogelijkheden.

RVU-regeling

Vanaf 1 januari 2021 is het mogelijk om aanvullende afspraken te maken met oudere werknemers. De regeling is bedoeld om werkgevers voor de korte termijn gemakkelijker te maken om oudere werknemers tegemoet te komen die, vanwege bijvoorbeeld de zwaarte van het beroep, niet in staat zijn om de AOW gerechtigde leeftijd te bereiken. Werkgevers kunnen hiermee werknemers, die maximaal 36 maanden voor de AOW-leeftijd zitten, een uitkering uitbetalen ter overbrugging van de periode tot de AOW.

Tot 1 januari 2021 gold dat werkgevers die een regeling afspraken met een oudere werknemer (inclusief financiële vergoeding) een extra heffing moesten betalen van 52% (de zogeheten RVU heffing). Inmiddels is de beslissing genomen om tot 2025 organisaties vrij te stellen van deze heffing. Zo kunnen werkgever en werknemer samen afspraken maken over een tegemoetkoming, wanneer de werknemer niet in staat is de AOW-leeftijd te halen. De werknemer treed bij deze regeling volledig of gedeeltelijk uit dienst.

Belangrijke punten zijn:

- Er is sprake van dubbele vrijwilligheid: zowel werkgever als werknemer stemmen in met de vroegtijdige beëindiging.
 - Dit betekent dat een werkgever zelf bepaalde criteria kan stellen, bijvoorbeeld alleen voor werknemers die ten minste vijf jaar in vaste dienst zijn en/of zwaar werk verrichten.
 - Dit betekent dat een werknemer zelf mag kiezen of hij/zij deelneemt aan de regeling.
- De regeling is voor werknemers geboren in 1955 tot en met 1961, maximaal 36 maanden voordat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- Het maximum bedrag voor de uitkering is € 22.488 (bedrag voor 2022, wordt jaarlijks geïndexeerd). Het afgesproken bedrag mag dus ook lager zijn.
- Afspraken met werknemers kunnen tot uiterlijk 31 december 2025 worden gemaakt.
- Het is mogelijk om parttime deel te nemen aan de RVU-regeling. mogelijk om dit te regelen voor een gedeeltelijke of volledige uitdiensttreding.

Generatiepact regeling

Een andere mogelijkheid is om een individuele generatiepact regeling met een werknemer af te spreken. Zo'n regeling draagt bij aan de balans tussen werk/privé en voorkomt verzuim.

Een veelvoorkomend voorbeeld is de 80/90/100 regeling: 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw. In een individuele generatiepact regeling kunnen werkgever en werknemer samen deze percentages bepalen. Bijvoorbeeld 80/80/100: 80% werken, 80% loon en 100% pensioenopbouw.

Als werkgever is het belangrijk om na te denken welke voorwaarden je aan deze regeling wilt geven, bijvoorbeeld minimaal aantal jaren in dienst, maximaal aantal maanden voor pensioen.

Daarnaast is het goed om als werkgever en werknemer samen duidelijke afspraken te maken over welke taken/verantwoordelijkheden de werknemer niet meer gaat doen, of hoe om te gaan met extra diensten.