

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
RECREATIE

Tussen de ondergetekenden:

Vereniging van Recreatieondernemers Nederland, RECRON te Driebergen

als partij ter ener zijde

en

FNV Horecabond te Almere,
CNV Vakmensen te Utrecht en
FNV te Amsterdam

elk als partij ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

De protocollen I t/m VI in de bijlagen 1 t/m 9 maken
integraal deel uit van deze cao.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen		oude artikel
Artikel 1	Definities	1
Artikel 2	werkings sfeer	2
Artikel 3	Algemene verplichtingen partijen	3
Artikel 4	Algemene verplichtingen werknemer	4
Artikel 5	Algemene verplichtingen werkgever	5
Artikel 6	Rechten en plichten van de werkgever en werknemer gezamenlijk	6
Hoofdstuk 2 Begin en einde arbeidsovereenkomst		
Artikel 7	Indiensttreding	7
Artikel 8	Seizoenswerk	-
Artikel 9	Leerlingen en praktijkbegeleiders MBO	23
Artikel 10	Beëindiging dienstverband	9
Hoofdstuk 3 Arbeidstijd		
Artikel 11	Dienstrooster, arbeidstijd en rusttijd	10
Artikel 12	Flexitimer	8
Artikel 13	Overuren en vergoeding van overwerk	12
Artikel 14	Toeslagen vergoedingen of vervangende vrije tijd	18
Artikel 15	Urenadministratie	11
Hoofdstuk 4 Salarisbepalingen		
Artikel 16	Functie-indeling en beroepsprocedure	14
Artikel 17	toepassing van de salarisschalen	15
Artikel 18	Salaris hulpkrachten, leerlingen, deelnemers regionale arbeidsmarktprojecten en uitzendkrachten	16
Artikel 19	Salarisaanpassingen	17
Artikel 20	Pensioen	25
Hoofdstuk 5 Vakantie, vakantiebijslag en verlof		
Artikel 21	Vakantie	20
Artikel 22	Buitengewoon verlof	21
Artikel 23	Regelingen voor combineren werk en zorg	-
Artikel 24	Verlofsparen en duurzame inzetbaarheid	13 en 24
Artikel 25	Vakantiebijslag	19
Hoofdstuk 6 Arbeidsongeschiktheid		
Artikel 26	Arbeidsongeschiktheid	26
Hoofdstuk 7 Diverse bepalingen		
Artikel 27	Scholing en tegemoetkoming cursuskosten	22
Artikel 28	Vakbondsfaciliteiten	27
Artikel 29	Georganiseerd overleg recreatie & Zwembaden	28
Artikel 30	Duur van de overeenkomst	29

Protocol

- I DOELGROEPENBELEID
- II PERSOONLIJK SCHOLINGSBUDGET
- III MODERNISERING VAN DE ARBEIDSVOORWAARDEN
- IV COLLECTIEVE AANSPRAKEN OVER AANVULLING WW
- V VITALITEITSBELEID
- VI PENSIOEN

Inhoudsopgave (vervolg)

Bijlagen	Omschrijving	Pagina
1	Salarisschalen A. Wettelijk minimumloon: vakvolwassen plus jeugdstaffel B. Salarisschalen 1 t/m 9: vakvolwassen plus jeugdstaffel per 1 januari 2016 C. Salarisschalen 1 t/m 9: vakvolwassen plus jeugdstaffel per 1 januari 2017	
2	Controleregels in het kader van de bestrijding van ziekteverzuim	
3	Re-integratiekalender	
4	A. Model-arbeidsovereenkomst voor fulltimer/parttimer B. Model-arbeidsovereenkomst voor flexitimer C. Model-arbeidsovereenkomst voor leerlingen D. Model-arbeidsovereenkomst voor seizoen	
5	Opzegtermijnen	
6	Voorbeeld administratie flexitimer A. Flexitimer bij bedrijf dat deel van het jaar gesloten is voor gasten B. Flexitimer bij bedrijf dat gehele jaar open is voor gasten	
7	Voorbeeld administratie fulltimer in dienst van een seizoenbedrijf	
8	Model verlofkaart	
9	Reglement dispensatieverzoek	

Adressen en telefoonnummers

Trefwoordenlijst

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze cao en de daarvan deel uitmakende bijlagen wordt verstaan onder:

1. **All-in salaris:** het basissalaris van een hulpkracht verhoogd met een percentage van 18,59% voor vakantiedagen en vakantietoeslag.
2. **Bedrijf:** een onderneming, al dan niet bestaand uit verschillende bedrijfsonderdelen, waarin activiteiten in de verblijfsrecreatie, zoals bij lid 29 omschreven, worden verricht.
3. **Bruto jaarinkomen:** 12 maal het maandsalaris respectievelijk 13 maal het periodesalaris vermeerderd met de vakantietoeslag.
4. **Cao:** collectieve arbeidsovereenkomst Recreatie.
5. **Cao's:** collectieve arbeidsovereenkomst Recreatie en collectieve arbeidsovereenkomst en bijlagen inzake sociaal fonds recreatie.
6. **Compensatie-uren:** de vanwege de regeling overwerk en/of werken op zondagen en/of werken op feestdagen en/of nachtdienst opgebouwde vrije tijd.
7. **Feestdagen:** Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, 5 mei in lustrumjaren, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag.
8. **Flexitimer:** de werknemer (m/v) die werkzaam is op basis van een onregelmatig urenpatroon en met wie een gegarandeerde arbeidstijd is overeengekomen, zoals geregeld in artikel 12.
9. **Fulltimer:** de werknemer (m/v) die werkzaam is op basis van de normale arbeidstijd, zoals geregeld in artikel 11 lid 2.
10. **Hulpkracht:** de werknemer (m/v), zijnde scholier of student, die op onderwijsvrije tijden gedurende vakanties en op vrijdag, zaterdag, zondag en één vaste dag in de week werkzaamheden kan verrichten volgens de eerste vier functiegroepen; voor de inzetbaarheid van de hulpkrachten op één vaste dag in de week wordt een regeling in overleg met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging vastgesteld.
11. **KIKK:** handelsnaam van Stichting Sociaal Fonds Recreatie.
12. **Kleine onderneming:** een onderneming met minder dan 50 werknemers en een jaaromzet van minder dan € 10 miljoen of een jaarlijks balanstotaal van minder dan € 10 miljoen.
13. **Leerling:** de werknemer (m/v) werkzaam in een erkend leerbedrijf (zoals bedoeld in artikel 25) die op basis van een praktijkovereenkomst een opleiding volgt in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) bij een Regionaal Opleidingscentrum (ROC) of een Agrarisch Opleidingscentrum (AOC). De beroepsbegeleidende leerweg is gedefinieerd in de artikelen 7.2.8 en 7.2.9 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) (Staatsblad 501, 31-10-'95).
14. **Maand:** kalendermaand.
15. **Maand- of periodesalaris:** het maand- of periodeschaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag.
16. **Middelgrote onderneming:** een onderneming met minder dan 250 werknemers en een jaaromzet van minder dan € 50 miljoen of een jaarlijks balanstotaal van minder dan € 43 miljoen.

17. **Minuren:** dit zijn de uren die de fulltimer of flexitimer in een maand/periode minder heeft gewerkt dan de overeengekomen gemiddelde arbeidstijd per maand/periode.
18. **Partijen:** de werkgeversvereniging RECRON gevestigd te Driebergen en de Vakbonden
 - FNV Horecabond gevestigd te Almere;
 - CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht;
 - FNV gevestigd te Amsterdam.
19. **Parttimer:** de werknemer (m/v) die werkzaam is op basis van een vaste arbeidstijd, die korter is dan de normale arbeidstijd zoals geregeld in artikel 11 lid 2.
20. **Pauze:** een aaneengesloten periode van ten minste 15 minuten, waarmee de arbeid tijdens een dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van het werk.
21. **Periode:** vier weken.
22. **Plusuren:** dit zijn de uren die de fulltimer of flexitimer in een maand/periode meer heeft gewerkt dan de overeengekomen gemiddelde arbeidstijd per maand/periode.
23. **Schaalsalaris:** het salaris per maand of periode als geregeld in bijlage 1B.
24. **Seizoensbedrijf:**
 - de onderneming die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden een deel van het jaar geheel of ten dele, maar tenminste 3 maanden van het jaar, gesloten is, of
 - een onderdeel van de onderneming (bv. een vakantiepark of een zwembad) dat als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden een deel, maar tenminste drie maanden, van het jaar gesloten is, of
 - de middelgrote / kleine onderneming die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden 80% van de jaaromzet (hiermee wordt bedoeld de omzet over de periode waarin het verblijf plaats vindt) realiseert binnen een periode van 8 maanden.
25. **Referteperiode:** de periode van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar. In overleg met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging kan het bedrijf een hiervan afwijkende referteperiode van 12 maanden vaststellen.
26. **Relevant diploma:** een diploma op minimaal mbo niveau in relatie tot de functie die wordt uitgeoefend.
27. **Stagiair:** de natuurlijke persoon (m/v) die op grond van een leerplan van een Regionaal Opleidingscentrum (ROC) of een Agrarisch Opleidingscentrum (AOC) een opleiding volgt in de beroepsopleidende leerweg (BOL) en bij een erkend leerbedrijf (zoals bedoeld in artikel 25) onder begeleiding werkzaam is, ten einde de voor de opleiding noodzakelijke beroepspraktijkvorming op te doen. De beroepsopleidende leerweg is gedefinieerd in de artikelen 7.2.8 en 7.2.9 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) (Staatsblad 501, 31-10-'95).
28. **Uursalaris:** 0,6073% van het maandsalaris respectievelijk 0,6579% van het periodesalaris bij een arbeidstijd van gemiddeld 38 uur per week.

29. **Verblijfsrecreatie:** het bieden van gelegenheid tot verblijf buiten de eigen woning in tent, caravan, of vergelijkbaar kampeermiddel, dan wel in bungalow, appartement of vergelijkbare accommodatie, al dan niet in privé-eigendom van de gast, dan wel in groepsaccommodatie, voor met name vakantie of ontspanning, van ten minste één overnachting, al dan niet in combinatie aangeboden met diverse voorzieningen te weten winkels, horeca, sport- en spelaccommodatie en (andere) recreatieve voorzieningen zoals sauna, wellness en zwembad. Onder verblijfsrecreatie wordt niet verstaan een horecabedrijf:
- De onderneming waarin het hotel-, het pension-, het restaurant-, het cafe-, het cafetaria- het lunchroom- of het cateringbedrijf wordt uitgeoefend;
 - Overige ondernemingen waarin de verstrekking van logies, gepaard gaande met dienstverlening of de verstrekking van maaltijden, spijzen of dranken voor gebruik ter plaatse, als bedrijf plaats heeft.
30. **Werkgever:** de natuurlijke persoon of de rechtspersoon, dan wel de maatschap, de vennootschap gevormd door twee of meer natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, die een bedrijf exploiteert waarvan de activiteiten bestaan uit het verrichten van werkzaamheden in de verblijfsrecreatie, en daartoe werknemers in de zin van deze overeenkomst in dienst heeft.
31. **Werknemer:** de natuurlijke persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever.

ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER

1. Toepassing van de cao
De bepalingen van de cao zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst die is gesloten tussen de werkgever in de verblijfsrecreatie en de werknemer.
- Voor zover een werkgever een bedrijf exploiteert dat niet in hoofdzaak activiteiten verricht die tot de verblijfsrecreatie behoren, is de cao alleen van toepassing op de werknemers die activiteiten verrichten op het terrein van de verblijfsrecreatie, tenzij deze werknemers al onder de werkingssfeer van een andere cao vallen.
- Een bedrijf wordt geacht in hoofdzaak activiteiten in de verblijfsrecreatie te verrichten, indien de omzet uit verblijfsrecreatie meer dan 50% van de totale omzet uitmaakt.
2. Uitzondering hogere functies en stagiair
De bepalingen van de cao zijn niet van toepassing op:
- a. de werknemer die is ingedeeld in een functie boven functieniveau 9 (zoals bedoeld in de functiematrix uit het Handboek Referentiefuncties);
 - b. de stagiair.
3. Toepassing van de 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.
4. Uitzendkrachten
De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld een beloning conform Cao Recreatie ontvangen. De beloning voor uitzendkrachten is geregeld in artikel 18 lid 4.

5. Minimum karakter

Werkgever is verplicht ten minste de in de cao opgenomen bepalingen toe te passen.

6. Vrijwillige aansluiting

Ondernemingen, verwant met de verblijfsrecreatie, zoals bedoeld in artikel 1 lid 29, en niet vallend onder een andere cao, kunnen desgevraagd in aanmerking komen voor vrijwillige aansluiting bij het geheel van regelingen en fondsen voortvloeiend uit de cao. De bedrijven die vrijwillig zijn aangesloten, verplichten zich de cao's integraal toe te passen op alle bij hun in dienst zijnde werknemers, mits het bestuur van het Pensioenfonds met de vrijwillige aansluiting heeft ingestemd (de voorwaarden staan vermeld in het Reglement van het Pensioenfonds).

7. Ontheffing

Een werkgever kan verzoeken om dispensatie van (één of meer bepalingen) van deze cao.

1. Een verzoek tot dispensatie kan niet eerder worden ingediend dan nadat de OR, PVT of betrokken werknemers zijn gehoord. Dispensatie wordt verleend door GORrecreatie & Zwembaden overeenkomstig het reglement dispensatieverzoek opgenomen in bijlage 9 van deze cao.

Dispensatie kan worden verleend als:

- vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao redelijkerwijze niet kan worden gevegd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden of;
 - het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met één of meerdere werknemersorganisaties die onafhankelijk is (zijn) van de werkgever en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze cao.
2. De dispensatie treedt in werking vanaf de datum waarop de dispensatie is verleend door het bestuur GORrecreatie & Zwembaden. Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao plus drie maanden of de duur van de regeling die wordt voorgelegd voor dispensatie.
3. Het GORrecreatie & Zwembaden kan een gegeven dispensatie te allen tijde intrekken. Indien zij daartoe overgaat zal zij dit schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan degene die om dispensatie had verzocht.

8. Commissie Werkingssfeer

Bij een geschil over de vraag of in een concreet geval sprake is van activiteiten die passen in het werkgebied van de verblijfsrecreatie zoals in deze cao bedoelde zin, beslist de Commissie Werkingssfeer op verzoek van de meest gereede partij. De uitspraak van de Commissie Werkingssfeer 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.

De samenstelling, taak en werkwijze van de Commissie Werkingssfeer zijn geregeld bij een in de Fonds-cao Recreatie deel uitmakend reglement en de bijlage bij dat reglement (zie bijlage 1A en 1B).

ARTIKEL 3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN PARTIJEN

1. Bevordering nakoming cao
Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen.

2. Onafhankelijke Klachtencommissie
Er is een onafhankelijke klachtencommissie die als taak heeft geschillen over de naleving van de cao te beoordelen, waarvoor geen andere procedures in de cao zijn opgenomen. De samenstelling, taak en werkwijze zijn geregeld in een reglement (zie bijlage 11 Fonds-cao Recreatie) en de uitvoering van taken is ondergebracht bij het GOREcreatie & Zwembaden.

3. Branche specifieke RI&E
De werkgever voert als gevolg van de Arbeidsomstandighedenwet in zijn onderneming een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) uit. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van een door de partijen ontwikkelde branchespecifieke RI&E, waarvoor het steunpunt RI&E erkenning heeft verleend. Voor bedrijven met gemiddeld maximaal 25 werknemers of minder kan worden volstaan met een zogenaamde 'lichte toets'. De werkgever wordt dringend aanbevolen op basis van deze RI&E een plan van aanpak op te stellen. De RI&E staat vermeld in de digitale arbocatalogus op de website www.kikk-recreatie.nl.

ARTIKEL 4 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht:
 - a. de hem opgedragen arbeid goed, ordelijk en op verantwoorde wijze te verrichten volgens de aanwijzingen, welke hem worden verstrekt door de werkgever en met inachtneming van de bepalingen van het eventueel in de onderneming geldend huishoudelijk reglement. In geval van strijdigheid gelden de bepalingen van de cao. De vaststelling, wijziging en intrekking van dit huishoudelijk reglement is onderworpen aan het instemmingsrecht van de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging;
 - b. op de vastgestelde uren volgens dienstrooster de arbeid te beginnen respectievelijk te beëindigen;
 - c. als hem dit door of namens zijn werkgever wordt opgedragen, ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten, voor zover die kan worden gerekend tot de in de onderneming gebruikelijke arbeid of daarmee rechtstreeks verband houdt, en dit in redelijkheid aan de betrokken werknemer kan worden opgedragen;
 - d. over de veiligheid en gezondheid van zichzelf en de andere in de onderneming aanwezige personen naar vermogen te waken;
 - e. naar vermogen al datgene te doen wat het behoud, het herstel en de bevordering van de arbeidsgeschiktheid in positieve zin kan beïnvloeden; een geneeskundig onderzoek is hierbij niet uitgesloten;
 - f. behoorlijk zorg te dragen voor gereedschappen, werktuigen, machines, goederen en gebouwen, die aan de onderneming toebehoren of onder haar berusting zijn;
 - g. ook op buiten het dienstrooster aangegeven uren in opdracht van de werkgever arbeid te verrichten, mits dit tijdig met de werknemer wordt overlegd en voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van de cao in acht heeft genomen.

2. Aansprakelijkheid bij schade
De werknemer die bij de uitvoering van de werkzaamheden schade veroorzaakt voor de werkgever is tegenover de werkgever niet aansprakelijk, tenzij er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.
3. Nevenarbeid
De fulltimer is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen in loondienst van een andere werkgever arbeid te gaan verrichten dan wel uit te breiden, dan wel als zelfstandige een bedrijf te voeren. Indien deze werkzaamheden of de uitbreiding daarvan naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie belemmeren, dan wel als concurrerend zijn te beschouwen, heeft de werkgever het recht het verrichten van deze werkzaamheden te verbieden.
4. Geheimhoudingsplicht
De werknemer is zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband verplicht tot geheimhouding van feiten en bijzonderheden tegenover iedereen waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis heeft en waarvan hij redelijkerwijze kan begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd.

ARTIKEL 5 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Medezeggenschap
 - a. De werkgever bevordert de medezeggenschap van werknemers in het bedrijf.
 - b. De werkgever van een bedrijf met ten minste 25 werknemers is verplicht een Personeelsvertegenwoordiging in te stellen conform het gestelde in de Wet op de Ondernemingsraden.
 - c. De werkgever van een bedrijf zonder Ondernemingsraad en zonder personeelsvertegenwoordiging met meer dan tien werknemers, dient ten behoeve van het overleg over de invulling en uitwerking van in deze cao opgenomen bepalingen overleg te voeren met een uit het personeel gekozen Personeelsvertegenwoordiging.
 - d. Bij afwezigheid van een Ondernemingsraad dan wel Personeelsvertegenwoordiging overlegt de werkgever met het betrokken personeel.
 - e. Het door de werkgever als zodanig gedefinieerde werkoverleg wordt beschouwd als werktijd.
 - f. De Wet op de Ondernemingsraden blijft onverminderd van toepassing.
2. Veiligheid en gezondheid
 - a. De werkgever draagt er zorg voor dat de omstandigheden waaronder wordt gewerkt optimaal veilig en gezond zijn. De werkgever voert een arbobeleid op basis van een op schrift gestelde risico-inventarisatie en evaluatie.
 - b. De werkgever draagt er zorg voor dat het onderwerp werkdruk periodiek wordt besproken met de Ondernemingsraad, dan wel de Personeelsvertegenwoordiging, dan wel bij ontbreken van deze organen, met het personeel zelf.
In dit overleg kunnen tevens de volgende onderwerpen aan de orde komen:
 1. werkweek, arbeids- en rusttijd en dienstrooster;
 2. wijze waarop flexibiliteit wordt vormgegeven;
 3. arbeidsomstandigheden;
 4. scholing;
 5. sociaal beleid.

- c. De werkgever draagt er zorg voor dat in het periodiek algemeen geneeskundig onderzoek van werknemers, het zogenoemde PAGO-onderzoek, het onderwerp werkdruk wordt meegenomen.
 - d. Voor de werknemer die op verzoek van de werkgever de cursus Bedrijfshulpverlening en/of Sociale Hygiëne en Bedrijfshygiëne volgt, geldt de cursustijd als werktijd.
3. Overleg met vakbond bij reorganisatie
- a. De werkgever zal bij overname, overdracht van zeggenschap of fusie van het bedrijf, inkrimping van de activiteiten, sluiting dan wel een reorganisatie anderszins, waarbij meer dan tien werknemers betrokken zijn, overleg voeren met de vakbonden. Dit laat onverlet de bevoegdheden van de Ondernemingsraad dan wel Personeelsvertegenwoordiging. Wanneer de plannen gevolgen hebben voor de werknemers zal de werkgever in overleg met de vakbond een sociaal plan opstellen.
 - b. Bij de toepassing van deze bepaling blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, de Wet Melding Collectief Ontslag en de SER-Fusie-gedragsregels onverminderd van kracht.
4. Vermindering/vermeerdering van arbeidstijd
- a. Een werknemer heeft het recht op grond van de Wet flexibel werken zijn werkgever om een vermindering van de overeengekomen arbeidstijd te vragen.
 - b. Het verzoek om aanpassing kan slechts worden gedaan door een werknemer die 26 weken voorafgaande aan het tijdstip van ingang van de aanpassing in dienst is van de werkgever.
 - c. Het verzoek kan ten hoogste één keer per jaar worden gedaan en moet door de werknemer uiterlijk twee maanden voor het tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk worden ingediend.
 - d. In dit verzoek moet worden aangegeven wat de datum van ingang is, de omvang van de aanpassing en de spreiding van de uren.
 - e. De Wet flexibel werken is niet van toepassing op bedrijven met minder dan tien werknemers.
 - f. De Wet flexibel werken is voor zover het betreft het recht op vermeerdering van de overeengekomen arbeidstijd niet van toepassing.
5. Werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen
- De werkgever is verplicht om aan de werknemer de noodzakelijke werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen te verstrekken.
6. Stagiair
- De werkgever bij wie een stagiair werkzaam is, dient er zorg voor te dragen dat er een evenwicht is tussen de theorie- en praktijkcomponenten van de opleiding van de stagiair. Het leerbedrijf dient een stagiair passende werkzaamheden te laten verrichten en er tegelijkertijd voor zorg te dragen dat de stagiair met het uitvoeren van deze werkzaamheden de voor de opleiding noodzakelijke beroepspraktijkvorming op kan doen. De stagiair ontvangt bij een stage van 20 weken of meer van de werkgever een vergoeding van minimaal €75,- bruto per week.

7. Naleving cao

De werkgever die opzettelijk de cao niet, niet juist of niet volledig naleeft, dient, ingeval de vakbond door de rechter in het gelijk is gesteld, aan de vakbond de kosten te vergoeden, die deze redelijkerwijs heeft gemaakt teneinde de juiste en volledige naleving van de cao te bewerkstelligen.

**ARTIKEL 6 RECHTEN EN Plichten VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER
GEZAMENLIJK**

1. Anti-discriminatie

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- en geloofsovertuiging, huidskleur of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.

2. Voorkoming seksuele intimidatie, intimidatie en ongewenst gedrag

a. Seksuele intimidatie

Van seksuele intimidatie is sprake als iemand in de werksituatie geconfronteerd wordt met gedrag of zaken van (seksuele aard) die hij of zij als ongewenst of bedreigend beschouwt. In alle gevallen gaat het om de wijze waarop het slachtoffer de gedragingen ervaart, niet om hoe de pleger het bedoelt.

b. Plichten en rechten van werkgever en werknemer

In hun gedrag dienen werkgever en werknemer het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en het lichaam te respecteren en tevens te handelen in overeenstemming met de algemene regels van moraal en fatsoen. In dit kader kunnen opmerkingen of gedrag, die voor de wederpartij vernederend en/of belastend zijn, binnen de arbeidsverhoudingen niet worden toegestaan.

Indien de werknemer wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie door een gast heeft hij het recht om de werkzaamheden voor die gast te onderbreken en de plicht dit zo spoedig mogelijk te melden aan zijn werkgever en, indien aanwezig, de vertrouwenspersoon.

c. Vertrouwenspersoon binnen de onderneming

In ondernemingen met 50 of meer werknemers is de werkgever verplicht, in overleg met de Ondernemingsraad, een vertrouwenspersoon aan te wijzen. Gelet op de aard van de problematiek zal deze persoon bij voorkeur een vrouw zijn. De vertrouwenspersoon dient in ieder geval ook van het vrouwelijke personeel binnen de onderneming het vertrouwen te genieten in de hoedanigheid van vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon heeft tot taak:

- de werknemer en/of de werkgever die een klacht heeft op het gebied van seksuele intimidatie, intimidatie of ander ongewenst gedrag bij te staan en van advies te dienen;
- door onderzoek dat is gebaseerd op hoor en wederhoor van betrokkenen een analyse te maken en overleg met de betrokkenen binnen de onderneming te trachten om tot een oplossing van het gesignaleerde probleem te komen;

- de werkgever dan wel andere relevante personen (bijv. de personeelsfunctionaris) gevraagd en ongevraagd te adviseren op het gebied van preventie van seksuele intimidatie, intimidatie en ander ongewenst gedrag binnen de onderneming.

De vertrouwenspersoon is in het kader van de uitvoering van haar/zijn taak bevoegd binnen de onderneming gegevens te verzamelen door middel van dossieronderzoek en het voeren van vertrouwelijke en informele gesprekken met betrokkenen. De vertrouwenspersoon past hoor en wederhoor toe om tot een verantwoorde analyse te komen.

De vertrouwenspersoon is verplicht tot een strikt vertrouwelijke behandeling van de haar/hem ter kennis gebrachte gegevens. De vertrouwenspersoon verricht geen handeling ter uitvoering van zijn taak dan met instemming van de betrokken werkgever en/of werknemer.

De werkgever heeft ten aanzien van de vertrouwenspersoon de volgende verplichtingen:

- het beschikbaar stellen van de nodige faciliteiten waardoor de vertrouwenspersoon op vertrouwelijke wijze schriftelijk dan wel telefonisch kan worden geraadpleegd, zoals een eigen telefoonnummer en/of postbusnummer;
- het bieden van bescherming ter garantie van de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon, die alleen verantwoording verschuldigd is voor de uitvoering van haar/zijn taken aan de werkgever;
- er zorg voor dragen dat de vertrouwenspersoon niet door het vervullen van deze functie en de daaruit voortvloeiende activiteiten wordt benadeeld in haar/zijn positie, mogelijkheden of kansen binnen de onderneming.

d. Centrale vertrouwenspersoon voor de bedrijfstak

Onverminderd het bepaalde in sub c van dit lid kunnen individuele werkgevers en werknemers die worden geconfronteerd met seksuele intimidatie, intimidatie en ander ongewenst gedrag zich tot de daartoe speciaal bij het secretariaat van het GOREcreatie & Zwembaden aangewezen vertrouwenspersoon (telefoon: 0183-64 50 35) wenden. Deze mogelijkheid bestaat eveneens voor de binnen een onderneming aangewezen vertrouwenspersoon die wordt geconfronteerd met klachten over seksuele Intimidatie, intimidatie en ander ongewenst gedrag.

De vertrouwenspersoon van het GOREcreatie & Zwembaden heeft een voorlichtende en signalerende taak en is verplicht tot een strikt vertrouwelijke behandeling van de haar/hem toevertrouwde gegevens. Ook dient zij/hij hierbij de anonimiteit van de desbetreffende werkgever/werknemer/vertrouwenspersoon te waarborgen.

HOOFDSTUK 2

BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

ARTIKEL 7 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;
 - c. de functie en de functiegroep van de werknemer;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - 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 schaaalsalaris en de termijn van uitbetaling;
 - i. de overeengekomen arbeidstijd;
 - j. deelneming aan de bedrijfstakpensioenregeling zoals geregeld in artikel 20 van deze cao ;
 - k. als de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn in het buitenland, de duur van die werkzaamheid, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer is geregeld;
 - l. de toepasselijkheid van de cao;
 - m. of een proeftijd is overeengekomen en de lengte van de proeftijd.

De werkgever is verplicht tot het aangaan van een schriftelijke arbeidsovereenkomst conform het model dat is vastgesteld door het GORекреatie & Zwembaden en welke is opgenomen in bijlage 4A en 4B. Voor leerlingen geldt een afzonderlijk model, dat is vastgesteld door het GORекреatie & Zwembaden en welke is opgenomen in bijlage 4C.

De werkgever mag aan het model arbeidsovereenkomst extra afspraken toevoegen mits deze niet in strijd zijn met de wet of met de cao.

3. Proeftijd
 - a. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
 - b. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter. De proeftijd is ten hoogste twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor zeven maanden of langer.
 - c. Uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst moet blijken of er een proeftijd is overeengekomen en hoe lang die proeftijd duurt.

4. Fulltimer/parttimer niet werkzaam volgens normale arbeidstijd/dienstrooster
 - a. Met de fulltimer of parttimer kan op diens verzoek in de individuele arbeidsovereenkomst worden overeengekomen dat hij niet volgens de normale arbeidstijd en dienstrooster werkzaam zal zijn en dat hetgeen in de artikelen 11 en 13 van de cao is bepaald niet van toepassing is, met inachtneming van de geldende wettelijke bepalingen. De functie van de desbetreffende werknemer moet het, naar het oordeel van werkgever, toelaten dat op afwijkende tijden gewerkt wordt.
 - b. Als de werknemer of de werkgever daarom verzoekt, dient de in sub a bedoelde overeenkomst te worden gewijzigd.

5. Inzage cao
De werkgever is verplicht de cao ter inzage te leggen (bij de leidinggevenden) voor werknemers die onder de werkingssfeer vallen.

ARTIKEL 8 SEIZOENSWERK

Toelichting

Op grond van de wet (artikel 7:668a lid 1 BW) ontstaat er een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd indien tussen partijen drie arbeidsovereenkomsten zijn afgesloten en/of als de arbeidsovereenkomsten de 24 maanden overschrijden. Om de keten van arbeidsovereenkomsten te doorbreken dient er minimaal een tussenpoos van zes maanden te zijn. Voor seizoensbedrijven, zoals bepaald in artikel 1 lid 24 van de cao, is deze regeling niet toepasbaar. Om die reden hebben cao-partijen afgesproken dat de keten wordt doorbroken indien er minimaal drie maanden tussen de arbeidsovereenkomsten zit. In dit artikel is deze uitzondering opgenomen alsmede aanvullende regels met betrekking tot seizoensarbeidsovereenkomsten.

1. Seizoensarbeidsovereenkomsten
 - a. Op grond van artikel 7:668a lid 13 van het Burgerlijk Wetboek wordt ten aanzien van alle functies zoals opgenomen in het Handboek Functie-indeling Recreatie de tussenpoos tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verkort tot ten hoogste drie maanden, wanneer:
 - sprake is van een seizoenbedrijf, en
 - de functies als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend, en
 - deze functies niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan 9 maanden per jaar.
 - b. Het seizoenskarakter zal door middel van het voorvoegsel 'seizoen' in de schriftelijke arbeidsovereenkomst worden opgenomen.
 - c. De werkgever is verplicht tot het aangaan van een schriftelijke arbeidsovereenkomst conform het model dat is vastgesteld door het GOREcreatie & Zwembaden en welke is opgenomen in bijlage 1D. De werkgever mag aan het model arbeidsovereenkomst extra afspraken toevoegen mits deze niet in strijd zijn met wet of met de cao.

2. Terugkeergarantie
De werknemer die werkzaam is op basis van een seizoensarbeidsovereenkomst, zal na een tussenpoos van ten minste 3 maanden een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden krijgen, tenzij in de schriftelijke aanzegging zoals bedoeld in artikel 7:668 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek een motivering is opgenomen, waarom terugkeer niet mogelijk is.

3. Voorrang invulling vacatures
Een werknemer die op basis van een seizoensarbeidsovereenkomst werkzaam is, heeft bij de invulling van een vacature voor een niet-seizoensgebonden functie voorrang, mits naar het oordeel van de werkgever sprake is van goed functioneren van de betrokken werknemer.
4. Verzoek nadere uitleg c.q. evaluatie regeling
Indien toepassing van bovenstaande regels voor werknemer en/of werkgever tot een onbillijke situatie leidt, kunnen partijen op grond van artikel 29 van de cao het GORrecreatie & Zwembaden benaderen met het verzoek om een nadere uitleg. De regeling zal door GORrecreatie & Zwembaden periodiek geëvalueerd worden.

ARTIKEL 9 LEERLINGEN EN PRAKTIJKBEGELEIDERS MBO

1. Leerbedrijven
De BBL en/of BOL leerling kan uitsluitend werkzaam zijn in een bedrijf dat als leerbedrijf is erkend door het Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven}
2. Arbeidsovereenkomst voor leerlingen (BBL)
 - a. De werkgever is verplicht met een BBL-leerling een schriftelijke arbeidsovereenkomst af te sluiten.
Deze schriftelijke arbeidsovereenkomst dient te worden afgesloten voor minimaal 26 uur per week inclusief de zes uren waarin de leerling onderwijs volgt.
 - b. De schriftelijke arbeidsovereenkomst voor leerlingen wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever is verplicht de leerling voor de aanvang van het dienstverband een exemplaar van de schriftelijke arbeidsovereenkomst te verstrekken.
3. Praktijkovereenkomst
 - a. Bij een praktijkovereenkomst BBL dient door het bevoegde gezag van de onderwijsinstelling waar de leerling een BBL opleiding geniet een praktijkovereenkomst te zijn afgesloten tussen de onderwijsinstelling, de werkgever en de leerling, mede ondertekend door het Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.
 - b. Bij een praktijkovereenkomst BOL dient door het bevoegde gezag van de onderwijsinstelling waar de leerling een BOL opleiding geniet een praktijkovereenkomst te zijn afgesloten tussen de onderwijsinstelling, de werkgever en de leerling.
4. Koppeling praktijkovereenkomst/arbeidsovereenkomst voor leerlingen (BBL)
De arbeidsovereenkomst voor leerlingen en de praktijkovereenkomst zijn aan elkaar gekoppeld. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst voor leerlingen vervalt indien de praktijkovereenkomst eindigt en de praktijkovereenkomst vervalt indien de arbeidsovereenkomst voor leerlingen eindigt.
De arbeidsovereenkomst en praktijkovereenkomst dienen eenzelfde looptijd te hebben. Als de praktijkovereenkomst eindigt als gevolg van het afleggen van een examen, wordt het examen als afgelegd beschouwd op de laatste dag van de looptijd van de arbeidsovereenkomst voor leerlingen.

5. Schoolbezoek (BBL en BOL)
 - a. De werkgever is verplicht de leerling in de gelegenheid te stellen het aanvullend theoretisch en beroepsbegeleidend onderwijs te volgen aan de school bedoeld in de praktijkovereenkomst.
 - b. De werkgever mag de leerling niet verplichten om op de schooldag, nadat de school is bezocht, nog in het leerbedrijf te komen werken.

6. De praktijkbegeleider en het praktijkbegeleidersoverleg (BBL en BOL)
 - a. De praktijkbegeleider is degene die in een door een kenniscentrum erkend leerbedrijf het praktijkgedeelte van de opleiding van de leerling, vallend onder de WEB, verzorgt.
 - b. De praktijkbegeleider is verplicht het praktijkbegeleidersoverleg bij te wonen. De werkgever dient de praktijkbegeleider in de gelegenheid te stellen dit praktijkbegeleidersoverleg binnen de arbeidstijd bij te wonen voor maximaal vier maal een halve dag per jaar. De praktijkbegeleider kan op een dergelijke dag slechts worden verplicht een halve werkdag in het leerbedrijf werkzaam te zijn. Bij het niet naleven van deze verplichting kan het kenniscentrum de erkenning van het leerbedrijf intrekken.
 - c. Ingeval van een stage in het kader van een beroepsopleidende leerweg (BOL), ontvangt de praktijkbegeleider van de werkgever een vergoeding van € 50,- bruto per maand, voor zolang de stagebegeleiding duurt.

ARTIKEL 10 BEËINDIGING DIENSTVERBAND

1. Burgerlijk Wetboek
Voor de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

2. Onbepaalde tijd
De dienstbetrekking van de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst eindigt:
 - a. door schriftelijke vastlegging van de beëindiging van de overeenkomst met wederzijds goedvinden;
 - b. door schriftelijke opzegging na verkregen ontslagvergunning onder opgave van de reden door de werkgever of de werknemer waarbij de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen (zie bijlage 5). De opzegging van de dienstbetrekking vindt plaats tegen de eerste dag van een kalendermaand c.q. betalingsperiode;
 - c. zonder nadere opzegging op de dag dat de betrokken werknemer recht heeft op een uitkering op grond van de AOW tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen;
 - d. bij overlijden van de werknemer;
 - e. door ontslag op staande voet wegens dringende reden;
 - f. door ontbinding door de kantonrechter wegens een gewichtige reden.

3. Bepaalde tijd
De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd waarvoor ze is aangegaan, zonder dat enige opzegging is vereist.
De werkgever zal de werknemer een maand voor afloop van de arbeidsovereenkomst schriftelijk informeren of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of niet. Indien de werkgever deze verplichting niet nakomt, is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd.

4. Transitievergoeding

De werkgever is aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst tenminste twee jaar heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is geëindigd middels aanzegging (bepaalde tijd), opzegging of ontbinding (onbepaalde tijd).

HOOFDSTUK 3

ARBEIDSTIJD

ARTIKEL 11 DIENSTROOSTER, ARBEIDSTIJD EN RUSTTIJD

1. Dienstrooster

- a. De werknemer is werkzaam volgens een dienstrooster. Het dienstrooster wordt door de werkgever vastgesteld, waarbij de werkgever twee verschillende modellen kan hanteren. Bij model 1 geeft hij de werknemer medezeggenschap over het dienstrooster voordat hij het dienstrooster vaststelt en bij model 2 geeft hij de werknemer invloed op het dienstrooster voordat hij het vaststelt.

Model 1

Bij medezeggenschap over het dienstrooster geeft de werknemer aan wanneer hij niet beschikbaar is en daar wordt bij het maken van het dienstrooster zoveel als mogelijk rekening gehouden .

Model 2

Bij invloed op het dienstrooster legt de werkgever in principe de verantwoordelijkheid voor het opstellen van het dienstrooster bij de werknemers, dit binnen de door de werkgever aangegeven kaders.

- b. 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, dan ontvangt de werknemer vier weken tevoren een opgave van de vrije dagen en minimaal vier dagen tevoren het dienstrooster.
- c. De parttimer/flexitimer heeft het recht tot uiterlijk drie weken voorafgaand aan de roosterweek van werken aan te geven op welke dagen of 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.
- d. De flexitimer zal voor minimaal vier aaneengesloten uren worden ingeroosterd, tenzij met de werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.

2. Normale arbeidstijd

- a. De normale arbeidstijd bedraagt per vier weken gemiddeld 38 uur per week.
- b. Seizoensbedrijven kunnen afwijken van de normale arbeidstijd.
De werkgever dient een administratie plus- en minuren bij te houden zoals opgenomen in artikel 15.

3. Normale arbeidstijd voor leerlingen

De normale arbeidstijd voor leerlingen bedraagt 38 uur waarin altijd zes uren zijn begrepen waarin de leerling onderwijs volgt.

De arbeidstijd voor leerlingen bedraagt minimaal 26 uur per week, inclusief de zes uren waarin de leerling onderwijs volgt.

De leerling is verplicht om in de schoolvakanties arbeid te verrichten.

4. Maximale arbeidstijd, roostertijd en rusttijd

a. Maximale arbeidstijd voor de werknemer van 18 jaar en ouder:

- maximaal 12 uur per dag;
- maximaal 52 uur per week;
- maximaal 205 uur in de vier weken;
- maximaal op zeven dagen aaneengesloten arbeid;
- acht vrije dagen in de vier weken met een minimum van één dag per week.

Van deze acht vrije dagen dienen minimaal twee maal twee dagen aaneengesloten te zijn.

Bij de toepassing van deze bepaling gelden de volgende minimum rusttijden:

- 36 uur aaneengesloten rusttijd per week;
- in een periode van 9 dagen, 60 uur aaneengesloten rust;
- in een periode van 5 weken, kan dit eenmaal worden ingekort naar 32 uur rust.

Maximale roostertijden voor de werknemer van 18 jaar en ouder:

- maximaal 10 uur per dag;
- maximaal 45 uur per week;
- maximaal 180 uur per vier weken;
- acht vrije dagen in de vier weken met een minimum van één dag per week.

Van deze acht vrije dagen dienen minimaal twee maal twee dagen aaneengesloten te zijn.

Bij de toepassing van deze bepaling gelden de volgende minimum rusttijden:

- 36 uur aaneengesloten rusttijd per week;
- in een periode van 9 dagen, 60 uur aaneengesloten rust;
- in een periode van 5 weken, kan dit eenmaal worden ingekort naar 32 uur rust.

b. Maximale arbeidstijd voor de werknemer jonger dan 18 jaar:

- maximaal 9 uur per dag;
- maximaal 45 uur per week;
- maximaal 160 uur in de vier weken;
- maximaal op zes dagen aaneengesloten arbeid;
- acht vrije dagen in de vier weken met een minimum van één dag per week.

Van deze acht vrije dagen dienen minimaal twee maal twee dagen aaneengesloten te zijn.

Bij de toepassing van deze bepaling geldt een rusttijd van 36 uur aaneengesloten per week.

Maximale roostertijd voor de werknemer jonger dan 18 jaar:

- maximaal 9 uur per dag;
- maximaal 40 uur per week;
- maximaal 152 uur in de vier weken;
- maximaal op zes dagen aaneengesloten arbeid;
- acht vrije dagen in de vier weken met een minimum van één dag per week.

Van deze acht vrije dagen dienen minimaal twee maal twee dagen aaneengesloten te zijn.

Bij de toepassing van deze bepaling geldt een rusttijd van 36 uur aaneengesloten per week.

Voor de toepassing van de hier genoemde normen gelden de uren waarop de leerling onderwijs volgt als arbeidstijd.

5. 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 wordt de zaterdag niet ingeroosterd.

6. Onafgebroken rusttijd
De onafgebroken rusttijd tussen twee diensten bedraagt minimaal 11 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 vijf en half uur werken is een pauze van een half uur verplicht.
Pauzes van minder dan 15 minuten worden tot de arbeidstijd gerekend.

Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt:
Na maximaal vier en half 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 werkgever mag de werknemer, met uitzondering van de hulpkracht, op twee erkende feestdagen per kalenderjaar niet inroosteren.

De werknemer met een full- of parttime arbeidsovereenkomst die op vaste dagen per week werkzaam is, waarbij deze vaste werkdagen contractueel zijn overeengekomen, heeft voor elke erkende feestdag recht op een vrije dag met behoud van loon, indien de feestdag op zijn vaste werkdag valt en het bedrijf of een afdeling gesloten is. Indien de vaste werkdagen niet contractueel zijn vastgelegd, geldt daarbij een referentieperiode van een half jaar,.

De flexitimer die in een aaneengesloten periode van zes maanden of langer op een zelfde dag wordt ingeroosterd, heeft voor elke erkende feestdag recht op een vrije dag met behoud van loon, indien de feestdag op diezelfde dag valt en het bedrijf of een afdeling gesloten is.

Werknemers mogen desgevraagd christelijke feestdagen omruilen voor andere feestdagen op basis van hun religie. Zij dienen de betreffende data wel jaarlijks schriftelijk kenbaar te maken aan de werkgever.

ARTIKEL 12 FLEXITIMER

1. Voor de flexitimer zijn de volgende bepalingen van toepassing:
- a. de flexitimer werkt op wisselende tijden/dagen;
 - b. in de arbeidsovereenkomst is een gegarandeerde arbeidstijd van minimaal 20 uur per maand respectievelijk 18 uur per periode overeengekomen;
 - c. de werkgever kan de flexitimer met een arbeidsovereenkomst van 60 uur of minder per maand respectievelijk per periode verplichten meer te werken dan het gemiddeld overeengekomen aantal uren per maand respectievelijk per periode tot een maximum

- van vijf extra uren per week. De flexitimer kan slechts voor meer uren boven het hier genoemde maximum worden ingezet, indien de flexitimer hiertegen geen bezwaar heeft;
- d. de werkgever kan de flexitimer met een arbeidsovereenkomst van meer dan 60 uur per maand respectievelijk per periode verplichten meer te werken dan het gemiddeld overeengekomen aantal uren per maand respectievelijk per periode tot een maximum van tien extra uren per week. De flexitimer kan slechts voor meer uren boven het hier genoemde maximum worden ingezet, indien de flexitimer hiertegen geen bezwaar heeft.
 - e. Met de flexitimer kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan van tenminste 12 uur per maand zonder dat er een verplichting is om extra werkzaamheden te verrichten. Voor de flexitimer gelden de garanties van de wet Flexibiliteit en Zekerheid.

Voor de flexitimer gelden verder, afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst en de openstelling van het bedrijf waarin de flexitimer werkzaam is, verschillende bepalingen.

2. Seizoensbedrijf

Voor de flexitimer, niet zijnde een werknemer met een seizoensarbeidsovereenkomst conform artikel 8 lid 1 van de cao, met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zeven maanden dan wel met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in dienst van een seizoensbedrijf, is naast het bepaalde in lid 1 bovendien de volgende bepaling van toepassing:

- voor het opmaken van de roosters is het toegestaan dat de flexitimer in de periode van sluiting, met een maximum van vier maanden, niet wordt ingeroosterd.

3. Niet-seizoensbedrijf

Voor de flexitimer, niet zijnde een werknemer met een seizoensarbeidsovereenkomst conform artikel 8 lid 1 van de cao, met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 12 maanden dan wel met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in dienst van een werkgever van een niet-seizoensbedrijf, is naast het bepaalde in lid 1 bovendien de volgende bepaling van toepassing:

- de flexitimer zal minimaal voor 50% van de overeengekomen arbeidstijd per maand respectievelijk per periode worden ingeroosterd.

4. Salaris flexitimer

- a. De flexitimer ontvangt per maand/periode minimaal het voor hem geldende schaalsalaris naar evenredigheid van het minimum overeengekomen aantal uren.
- b. De flexitimer ontvangt, met inachtneming van hetgeen in artikel 15 lid 2 en lid 4 is bepaald, per maand/periode het voor hem geldende schaalsalaris naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren boven het minimum overeengekomen aantal uren.

ARTIKEL 13 OVERUREN EN VERGOEDING VAN OVERWERK

1. Definitie overuren
Als overuren worden beschouwd de door of namens de werkgever opgedragen arbeidsuren buiten de normale arbeidstijd, waarbij tot overuren worden gerekend alle uren of gedeelten daarvan boven de:
 - 152 uur per vier weken, dan wel
 - 10 uur per dag, met dien verstande dat ieder uur slechts eenmaal telt.
2. Compensatie in vrije tijd
 - a. Overuren worden vergoed in de vorm van vrije tijd. Voor ieder uur overwerk geldt een vergoeding van één uur vrije tijd.
 - b. De werkgever kan voor de vergoeding van overuren een administratie bijhouden overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 lid 1.
 - c. Het tijdstip waarop de vervangende vrije tijd wordt genoten, wordt nadat de werknemer voldoende en in redelijkheid in de gelegenheid is gesteld zijn motivering toe te lichten, door de werkgever onderbouwd vastgesteld.
 - d. Met betrekking tot uitbetaling van niet gecompenseerde overuren is het bepaalde in artikel 14 lid 6 sub b van toepassing.
3. Uitzondering
Overwerk hoeft niet te worden verricht door:
 - a. werknemers van 55 jaar en ouder;
 - b. zwangere werknemers.

ARTIKEL 14 TOESLAGEN, VERGOEDINGEN OF VERVANGENDE VRIJE TIJD

1. Zondag
De werknemer ontvangt voor de gewerkte uren op zondag vanaf 02.00 tot en met 02.00 uur van de daaropvolgende dag, per gewerkt uur een toeslag van 25%; de zondagtoeslag wordt gegeven in de vorm van vrije tijd. De zondagtoeslag geldt niet voor de hulpkracht.
2. Feestdag
Als een werknemer werkzaamheden heeft verricht op een erkende feestdag (zoals bedoeld in artikel 1 lid 7) vanaf 02.00 tot en met 02.00 uur van de daaropvolgende dag heeft hij recht op vervangende vrije tijd. Deze compensatie voor het werken op feestdagen geldt niet voor de hulpkracht.
3. Nachtdienst
De werknemer ontvangt voor een dienst waarvan minimaal vijf uren vallen tussen 22.00 en 06.00 uur, per gewerkt uur tussen 22.00 en 06.00 uur een toeslag van 20%; de nachttoeslag wordt gegeven in de vorm van vrije tijd.
4. Anti-cumulatie
Wanneer de werknemer voor een gewerkt uur recht heeft op meerdere hierboven genoemde toeslagen, dan geldt alleen de hoogste toeslag.

5. Compensatie in vrije tijd
 - a. De werkgever houdt voor de compensatie in vrije tijd, waarop de werknemer op grond van artikel 13 en 14 van deze cao recht heeft, een administratie bij overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 lid 1.
 - b. De compensatie in vrije tijd wordt opgenomen in hele uren. Het tijdstip waarop de vervangende vrije tijd wordt genoten, wordt na overleg met de werknemer waarin werknemer voldoende en in redelijkheid in de gelegenheid is gesteld zijn motivering toe te lichten, door de werkgever onderbouwd vastgesteld.

6. Uitbetaling niet-gecompenseerde uren
 - a. De op grond van artikel 13 en 14 cao opgebouwde compensatie-uren dient, voor zover niet opgenomen binnen de in artikel 15 lid 1 genoemde periode, te worden uitbetaald. De uren vanwege overwerk worden tegen 150% uitbetaald, de uren vanwege het werken op zondag worden tegen 25%, conform het bepaalde in lid 1 van dit artikel uitbetaald, de uren vanwege het werken op feestdagen worden tegen 100% uitbetaald en de uren vanwege een nachtdienst worden tegen 20% uitbetaald.
 - b. Op schriftelijk verzoek van de werknemer is het mogelijk, na zes maanden na afloop van het refertejaar, de nog niet gecompenseerde uren te laten staan. Het aantal uren dat vanaf dat moment als uitgestelde compensatie-uren blijft staan, wordt als volgt berekend: de compensatie-uren, die zijn ontstaan op basis van de overwerkregeling, wordt vermenigvuldigd met 150%; de compensatie-uren die zijn ontstaan door het werken op zondag, het werken op feestdagen en tijdens de nachtdienst wordt vergoed op basis van het werkelijke aantal uren.

7. Keuzemogelijkheid uitbetalen van de zondag-, de feestdag- en de nachttoeslag
Het staat de werknemer en werkgever vrij om in onderling overleg afspraken te maken over het uitbetalen van de zondag-, de feestdag- en de nachttoeslag.

8. Consignatievergoeding
 - a. De werknemer die buiten het voor hem geldende dienstrooster beschikbaar dient te zijn voor de werkgever dan wel een bereikbaarheidsdienst heeft, heeft recht op een consignatievergoeding.
 - b. Indien in het bedrijf van de werkgever werknemers aanspraak kunnen maken op een consignatievergoeding, is de werkgever verplicht een reële bedrijfsregeling inzake een consignatievergoeding te treffen. Deze regeling dient na overleg met de Ondernemingsraad dan wel bij het ontbreken daarvan met de Personeelsvertegenwoordiging dan wel bij het ontbreken daarvan met het personeel te worden getroffen, tenzij een en ander reeds op een andere manier is gecompenseerd.
 - c. De Ondernemingsraad respectievelijk de Personeelsvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht bij het op bedrijfsniveau afspreken van een consignatieregeling.
 - d. Indien de werkgever geen regeling inzake een consignatievergoeding heeft getroffen, mag de werknemer niet geconsigneerd worden.

9. Vergoedingen in overleg met OR
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.

10. Jubileumregeling
De werkgever dient voor de werknemers een jubileumregeling te hanteren.

ARTIKEL 15 URENADMINISTRATIE

1. Administratie compensatie-uren
De werkgever dient een administratie bij te houden van de compensatie in vrije tijd, waarop de werknemer op grond van de artikelen 13 en 14 van deze cao recht heeft. De compensatierechten worden maandelijks dan wel per periode verantwoord.
De werkgever berekent aan het einde van de referteperiode het saldo van de per die datum nog openstaande compensatie-uren. De dan nog resterende compensatie-uren dienen uiterlijk in de daarop volgende zes maanden door de werkgever te worden toegekend in vrije tijd. Als het niet mogelijk is om alle compensatie-uren binnen de periode van zes maanden te compenseren in vrije tijd, moeten uiterlijk in de zevende maand, volgend op het einde van de referteperiode, de nog resterende compensatie-uren worden uitbetaald conform het bepaalde in artikel 14 lid 6.
2. Administratie plus- en minuren
 - a. De werkgever dient, op grond van artikel 11 lid 2 sub b, een administratie bij te houden van plus- en minuren.
 - b. Plus- en minuren worden maandelijks of periodiek schriftelijk verantwoord.
 - c. De werkgever kan een spaarsysteem hanteren voor het sparen van plusuren tot maximaal het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen (garantie) uren per maand/periode.
 - d. Op het moment van ontstaan van minuren worden deze minuren in eerste instantie verrekend met de opgespaarde plusuren.
 - e. Het is niet toegestaan om minuren te verrekenen met vakantie- en/of andere vrije dagen tenzij de werknemer hier uitdrukkelijk om vraagt.
 - f. Minuren die niet binnen de gestelde termijn zijn gecompenseerd, komen te vervallen.
 - g. De werknemer kan schriftelijk verzoeken om de nog niet gecompenseerde plusuren niet uit te betalen doch te sparen, zoals bedoeld in artikel 23.
3. Administratie plus- en minuren fulltimer in een seizoensbedrijf
 - a. De werkgever berekent elk jaar aan het einde van de referteperiode het saldo van de per die datum nog resterende minuren. De dan nog resterende minuren dienen uiterlijk in de daarop volgende twee maanden door de werkgever te worden gecompenseerd.
 - b. Het aantal minuren bedraagt maximaal cumulatief 114 uren.
 - c. Zie bijlage 7 voor een voorbeeld.
4. Administratie plus- en minuren flexitimer
 - a. De plusuren die boven de maximum aantal overeengekomen garantie-uren uitkomen, zullen na afloop van de maand respectievelijk periode worden uitbetaald.
 - b. De werkgever berekent elk jaar aan het einde van de referteperiode het saldo van de per die datum nog resterende plusuren. De op dat moment nog resterende plusuren dienen uiterlijk in de daarop volgende zes maanden door de werkgever te worden gecompenseerd in vrije tijd. Als het niet mogelijk is om alle plusuren binnen de periode van zes maanden te compenseren in vrije tijd, moeten uiterlijk in de zevende maand volgend op het einde van de referteperiode de nog resterende plusuren worden uitbetaald conform de daarvoor volgens de cao geldende beloning.
 - c. De werkgever berekent daarnaast elk jaar aan het einde van de referteperiode het saldo van de per die datum nog resterende minuren. De dan nog resterende minuren dienen uiterlijk in de daarop volgende twee maanden door de werkgever te worden

gecompenseerd tenzij de werknemer in het referentiejaar al alle contracturen heeft gewerkt en uitbetaald heeft gekregen.

- d. Voor een voorbeeld: zie bijlage 6

ARTIKEL 16 FUNCTIE-INDELING EN BEROEPSPROCEDURE

1. Functie-indeling
 - a. Bij de functie-indeling dient de werkgever gebruik te maken van het Handboek functie-indeling. Zie voor dit Handboek de bijlage bij de algemeen verbindendverklaring van de cao Recreatie van 24 november 2005 (Stcrt. 2005, nr. 229 UAW-nr. 10390). Dit handboek is door werkgevers te bestellen bij de RECRON en door werknemers bij de Horecabond FNV, CNV Vakmensen en FNV.
 - b. De werkgever stelt de functie vast door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden die aan de werknemer worden opgedragen.
 - c. De werkgever vergelijkt de functieomschrijving met de niveaubeschrijvingen van de op de werknemer betrekking hebbende functiesoort.
 - d. De functie wordt ingedeeld in het, op basis van de onder c beschreven procedure, gevonden functieniveau.
 - e. De werkgever is verplicht de werknemer mede te delen in welk functieniveau de door hem te vervullen functie wordt ingedeeld.

2. Uitzondering

De hulpkracht, de leerling, de stagiair en de deelnemer aan een arbeidsmarktproject worden niet ingedeeld volgens de hierboven beschreven methode. De lonen voor de hulpkracht, de leerling en de deelnemer aan een arbeidsmarktproject zijn vastgelegd in artikel 18.

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 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 sub 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 gelijk 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.
 - d. Wanneer de procedure onder sub c of wegens het ontbreken van een interne geschillencommissie de procedure onder sub b niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing heeft geleid, dan kan de werknemer het geschil voorleggen aan de Beroepscommissie Functie-indeling Recreatie & Zwembaden (BFRZ). De uitspraak van deze beroepscommissie heeft het karakter van een bindend advies voor betrokken partijen, indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraak als zodanig te accepteren.

De samenstelling, taak en werkwijze van de beroepscommissie zijn geregeld in een reglement dat deel uitmaakt van de Fonds-cao Recreatie (zie bijlage 12).
 - e. De werknemer dient beroep aan te tekenen bij de BFRZ binnen zes maanden nadat hij redelijkerwijs kennis had kunnen nemen van de in sub c van dit lid genoemde beslissing van de werkgever, dan wel indien sub c van dit lid niet van toepassing is,

binnen zes maanden nadat de in sub b van dit lid vermelde periode van 30 dagen is verlopen.

ARTIKEL 17 TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. Loon vakvolwassen werknemer
De vakvolwassen leeftijd bedraagt 21 jaar. Onder vakvolwassen wordt verstaan de werknemer die over een relevant diploma beschikt of over 1976 uur aantoonbare ervaring beschikt. 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 bijlagen 1B en 1C. De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het schaalsalaris bij 0 functieperiodieken. De werkgever kan de werknemer op grond van kennis en/of ervaring een hoger salaris toekennen dan dat bij 0 functieperiodieken.
2. Verlaging vakvolwassen leeftijd
De vakvolwassen leeftijd wordt, vanaf 1 april 2015 als volgt verlaagd:
 - per 1 april 2016 van 22 jaar naar 21 jaar
 - per 1 april 2017 van 21 jaar naar 20 jaar
 - per 1 april 2018 van 20 jaar naar 19 jaar
 - per 1 april 2019 van 19 jaar naar 18 jaar
3. Combinatiefunctie
Bij een combinatie van werkzaamheden kan het voorkomen dat één en dezelfde functie zodanig verschillende elementen bevat dat deze functie volgens verschillende functiesoorten moet worden ingedeeld. Indien de niveaubeschrijvingen van de betreffende functiesoorten naar hetzelfde niveau verwijzen, dan is dit niveau van toepassing bij de indeling van de functie. Indien de niveaubeschrijvingen niet naar hetzelfde niveau verwijzen, geldt dat het loon wordt berekend als een gewogen gemiddelde van de lonen behorend bij de betreffende niveaus van de verschillende functiesoorten, mits de betreffende werkzaamheden van een afwijkend niveau gedurende een aaneengesloten periode van minimaal zes weken worden verricht.
4. 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 minimaal twee maanden en maximaal zes maanden op het naast lagere functieniveau worden ingedeeld. Deze termijn is afhankelijk van het functieniveau waarin de werknemer is ingedeeld. Voor de functieniveaus 2, 3 en 4 geldt een termijn van maximaal twee maanden, voor de functieniveaus 5 en 6 geldt een termijn van maximaal drie maanden en voor de functieniveaus 7, 8 en 9 geldt een termijn van maximaal zes maanden.
 - 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 of de Personeelsvertegenwoordiging.
5. Toekenning functieperiodiek
 - a. Een werknemer wordt als regel jaarlijks per 1 januari in een hogere functie-periodiek ingedeeld, tot het maximum aantal functieperiodieken van het functieniveau waarin hij is ingedeeld, is bereikt, mits de werknemer gedurende een geheel jaar op dat functieniveau is ingedeeld. De eventueel overeen te komen periode van een aanloopschaal wordt geacht onderdeel te zijn van de genoemde periode.

Het voorgaande is niet van toepassing indien de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad c.q. Personeelsvertegenwoordiging een beoordelingssysteem met een daaraan gekoppelde beloningssystematiek heeft uitgewerkt, dat de goedkeuring heeft van het GORrecreatie & Zwembaden.

- b. Indien de werknemer op 1 januari van enig jaar, bij het indelen in een hogere functieperiodiek, in het voorgaande jaar zes maanden of langer arbeidsongeschikt is geweest, kan de werkgever besluiten de functieperiodiek in dat jaar niet toe te kennen, tenzij de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval dat verwijtbaar is aan de werkgever, een en ander ter beoordeling aan de Arbeidsinspectie.

6. Functieperiodiek seizoenkracht

De werknemer in dienst voor bepaalde tijd, die in het voorgaande jaar bij de werkgever een arbeidsovereenkomst van minimaal zeven maanden heeft gehad, heeft, bij een nieuw arbeidsovereenkomst van opnieuw minimaal zeven maanden in dezelfde functie en bij dezelfde werkgever, eveneens recht op een functieperiodiek.

7. Onthouding functieperiodiek

De werkgever is bevoegd de werknemer eenmaal in het totaal van periodieken van zijn functieniveau een functieperiodiek te onthouden bij aantoonbaar slecht functioneren of onbehoorlijk gedrag gebaseerd op concrete feiten. De werkgever dient de werknemer voorafgaand ten minste twee maal met redenen omkleed en gebaseerd op concrete voorbeelden bij aangetekend schrijven te hebben gewaarschuwd, waarbij een tussenliggende periode van drie maanden in acht wordt genomen.

8. Jeugdlonen

- a. De werknemer, wiens functie is ingedeeld in loonschaal 1 tot en met 4 en de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, ontvangt het schaalsalaris behorende bij zijn leeftijd en bij het functieniveau waarin zijn functie is ingedeeld, zoals aangegeven in de leeftijdsschaal en weergegeven in bijlage 1B en, 1C.
- b. De werkgever kan de jeugdige werknemer, die in loonschaal 5 of hoger is ingedeeld en nog niet over de vaardigheid en/of ervaring beschikt welke voor de invulling van de functie is vereist, gedurende het eerste jaar indelen in een aanloopschaal. De aanloopschaal bedraagt 85% van het vakvolwassen loon.
- c. Leeftijdsvrhogingen worden toegekend met ingang van de maand waarin de werknemer jarig is.

9. Hoger functieniveau

Bij indeling in een hoger functieniveau zal het nieuwe schaalsalaris ten minste gelijk zijn aan het oude schaalsalaris vermeerderd met de helft van het verschil tussen de minimumsalarissen van de desbetreffende functieniveaus. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in een hoger functieniveau heeft plaatsgevonden.

10. Tijdelijke waarneming

De werknemer die de functie van een andere, op een hoger functieniveau ingedeelde werknemer tijdelijk waarneemt, heeft recht op extra betaling als de waarneming langer dan vier aaneengesloten weken heeft geduurd en voor zover het een volledige vervanging betreft, uitgezonderd de functiewaarneming wegens vakantie. De extra betaling is ten minste gelijk aan het verschil tussen het schaalsalaris van de functie die hij tijdelijk waarneemt uitgaande van 0 functieperiodieken en het schaalsalaris van zijn eigen functie uitgaande van 0 functieperiodieken.

De werknemer kan nooit een hoger salaris ontvangen dan het salaris dat de werknemer wiens functie hij tijdelijk waarneemt, verdient.

11. Betaling salaris

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

ARTIKEL 18 SALARIS HULPKRACHTEN, LEERLINGEN, DEELNEMERS REGIONALE ARBEIDSMARKTPROJECTEN EN UITZENDKRACHTEN

1. Hulpkracht

De hulpkracht ontvangt het salaris op basis van het wettelijk minimumloon (zie bijlage 1A). De werkgever kan beslissen het recht op vakantiedagen (10,59%) en vakantietoeslag (8%) om te zetten in een geldelijke uitkering en tegelijk met het loon uitbetalen. De hulpkracht ontvangt dan een all-in salaris. Het basissalaris van de hulpkracht wordt verhoogd met 18,59%.

2. Leerling

De leerling ontvangt gedurende het eerste leerjaar het salaris op basis van salarisschaal 2 bij 0 functieperiodieken en vanaf het tweede leerjaar het salaris op basis van salarisschaal 3 bij 0 functieperiodieken zoals weergegeven in bijlage 1B en 1C.

3. Deelnemer arbeidsmarktproject

De deelnemer aan een arbeidsmarktproject ontvangt over de dagen dat hij in het bedrijf van de werkgever werkzaam is, het salaris op basis van salarisschaal 1, zoals weergegeven in bijlage 1B, en 1C.

4. Uitzendkrachten

Alle uitzendkrachten ontvangen het loon op basis van deze cao.

ARTIKEL 19 SALARISAANPASSING

1. Per 1 januari 2016 worden de schaalbedragen en de feitelijk uitbetaalde salarissen verhoogd met 1% De persoonlijke toeslagen, als zodanig omschreven in de individuele arbeidsovereenkomst, behoeven niet te worden verhoogd.

De bedoelde schaalbedragen zijn opgenomen in bijlage 1B.

2. Per 1 januari 2017 worden de schaalbedragen en de feitelijk uitbetaalde salarissen verhoogd met 1,75% De persoonlijke toeslagen, als zodanig omschreven in de individuele arbeidsovereenkomst, behoeven niet te worden verhoogd.

De bedoelde schaalbedragen zijn opgenomen in bijlage 1C

ARTIKEL 20 AANSPRAAK OP PENSIOEN

1. Iedere werknemer van 21 jaar en ouder tot uiterlijk de pensioenrichtleeftijd wordt opgenomen in de pensioenregeling van de sector Recreatie, uitgevoerd door het Pensioenfonds Recreatie, indien hij voldoet aan de bij die regeling voor het deelnemerschap gestelde eisen.
2. De door de werkgever op grond van de pensioenregeling periodiek verschuldigde premie kan voor maximaal 50% worden ingehouden op het salaris van de werknemer.
3. De verschuldigde premie bedraagt 19,6% van de pensioengrondslag (pensioengevend uurloon verminderd met de uurfranchise). De franchise is gelijk aan de minimale fiscale franchise. Op uurfranchise is dit € 5,21 (2016). Op jaarbasis bedraagt de franchise € 10.343,- (1 januari 2016). De franchise wordt jaarlijks automatisch aangepast met het percentage dat de AOW jaarlijks wordt gewijzigd.
4. Het pensioen wordt opgebouwd over het pensioengevend jaarloon tot een maximum van het voor het betreffende jaar geldende maximum premieloon Sociale Verzekeringen (voor 2016: € 52.763,-). Dit maximum wordt jaarlijks automatisch aangepast.
5. Het opbouwpercentage bedraagt 1,63% per dienstjaar, met uitzondering van de situatie zoals beschreven in lid 3.
6. De pensioenrichtleeftijd (pensioendatum) is de dag dat de werknemer 67 jaar wordt. De pensioenrichtleeftijd wordt vervolgens vastgesteld op basis van de hiervoor geldende wetgeving.
7. De pensioenregeling kent een ouderdomspensioen en een wezenpensioen.
8. De pensioenregeling kent geen nabestaandenpensioen ten behoeve van de partner. De werkgever biedt individuele werknemers een vrijwillige ANW-hiaatregeling aan, die door het pensioenfonds wordt uitgevoerd. De door de werkgever op grond van deze regeling periodiek verschuldigde premie wordt ingehouden op het salaris van de werknemer, tenzij hierover tussen werkgever en werknemer andere afspraken zijn gemaakt.
9. De pensioenregeling kent een premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.
10. De pensioenregeling kent een regeling voor pensioenopbouw voor werknemers met een bruto pensioengevend jaarloon hoger dan het gestelde maximum in lid 4. Werkgevers kunnen voor de bij hun werkzame werknemers die aan deze voorwaarde voldoen op vrijwillige basis aanvullend pensioen laten opbouwen voor het bedrag tussen het gestelde maximum in lid 4 en het fiscaal wettelijk toegestane maximum pensioengevend jaarloon van € 101.519,- (2016). Dit bedrag wordt jaarlijks automatisch aangepast aan de daarvoor geldende wettelijke grens.
11. De pensioenregeling kent een aantal (wettelijke) keuzemogelijkheden, te weten: vervroeging en uitstel van de pensioendatum, variatie in de hoogte van het uit te keren pensioen en uitruil van ouderdomspensioen in nabestaandenpensioen bij uitdiensttreding en op de pensioendatum.
12. De pensioenregeling kent een streven naar koopkrachtbehoud voor alle pensioenen. De realisatie hiervan is volledig afhankelijk van het door het pensioenfonds behaalde rendement in enig jaar. Als maatstaf voor koopkrachtbehoud wordt gekeken naar de CPI-index (alle huishoudens afgeleid) voor het jaar voorafgaand met peildatum 1 oktober.
13. De pensioenregeling is nader uitgewerkt in een pensioenovereenkomst en een pensioenreglement, die te downloaden zijn via www.pensioenfondsrecreatie.nl. Op verzoek verstrekt het pensioenfonds deze informatie elektronisch of schriftelijk aan de werknemer.
14. De werking van dit artikel gaat voor het eerst in op 1 januari 2017 en werkt door tot 1 januari 2020. In 2018 evalueren partijen de gemaakte afspraken.

HOOFDSTUK 5 VAKANTIE, VAKANTIEBIJSLAG EN VERLOF

ARTIKEL 21 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 heeft per vol vakantiejaar recht op 25 vakantiedagen met behoud van het maand-/periodesalaris.
Bij een hulpkracht die een all-in salaris ontvangt, zijn de vakantiedagen omgezet in een geldelijke uitkering. De hulpkracht behoudt wel het recht om (onbetaald) vakantiedagen op te nemen.
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) vakantiedagen
De werknemer heeft voor zover voldoende opgebouwd, het recht een vakantie van drie aaneengesloten weken op te nemen.
Als de werknemer dit wenst, of als de werkzaamheden dit noodzakelijk maken, kan de aaneengesloten vakantie worden beperkt tot twee weken. In dat geval heeft de werknemer nog recht op een aaneengesloten vakantie van één week.

De aaneengesloten vakantie wordt, indien de werknemer dit wenst, gegeven in de maanden april tot en met september. De resterende vakantiedagen 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. Koop / Verkoop van vakantiedagen
De werknemer heeft, mits met vooraf verkregen instemming van de werkgever, overeenkomstig artikel 7:640 van het Burgerlijk Wetboek het recht vakantiedagen die het wettelijke minimum te boven gaan, te kopen dan wel te verkopen. De waarde van een dag bedraagt 0,38% van het bruto jaarinkomen.
7. Beëindiging dienstbetrekking
Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen. Indien de werknemer de hem toekomende dagen niet heeft opgenomen, zullen deze dagen 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.

8. Korte arbeidsovereenkomsten

Aan de werknemer die voor vier weken of korter is aangenomen, worden de vakantierechten toegekend bij beëindiging van het dienstverband. Voor de toekenning van deze vakantierechten geldt een percentage van 10,59 % vakantiedagen en 8% vakantietoeslag.

9. Verjaren van vakantie

Resterende vakantiedagen die zijn opgebouwd voor 1 januari 2012 hebben een verjaringstermijn van vijf jaar.

Wettelijke vakantiedagen die zijn opgebouwd na 1 januari 2012 hebben een vervaltermijn van een half jaar na het kalenderjaar dat de vakantiedagen zijn opgebouwd. Dit geldt niet indien de werknemer door de werkgever niet in staat is gesteld om de wettelijke vakantiedagen op te nemen of om een andere reden redelijkerwijs niet in staat is geweest om vakantie op te nemen. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een verjaringstermijn van vijf jaar.

ARTIKEL 22 BUITENGEWOON VERLOF

1. Met de in lid 2 genoemde geregistreerd partner wordt tevens gelijkgesteld: (levens)partner: de ongehuwde persoon met wie de ongehuwde werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert dat overeenkomt met een huwelijk. Onder duurzaam wordt verstaan dat er langer dan één jaar aantoonbaar gezamenlijk een huishouding is gevoerd dan wel dat er een samenlevingscontract is afgesloten.

Onder de in lid 2 genoemde aanduidingen worden (tevens) verstaan:

- a. ouder: 'schoon-, pleeg- en stiefouder';
- b. (over)grootouder: '(over)grootouder van de echtgeno(o)t(e)';
- c. kind: 'pleeg-, stief- en aangehuwd kind'.

2. Verlof met behoud loon

In de navolgende situaties en voorzover de onder sub c t/m sub 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):	2 dagen
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 ouders en (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, zwager, schoonzuster van de werknemer:	2 dagen
h.	bij de uitvaart/crematie van: - ouder, grootouder, overgrootouder; - broer, zuster, zwager, schoonzuster van de werknemer:	1 dag
i.	bij religieuze plechtigheden van een kind of kleinkind in de volgende gevallen: eerste communie, doop, berith mila, belijdenis, barmitswah:	1 dag
j.	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	Gedurende een korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur
k.	bij het doen van aangifte van het aangaan van een geregistreerd partnerschap dan wel bij ondertrouw van de werknemer:	1 dag
l.	voor een verhuizing, met een maximum van één maal per jaar:	1 dag
m.	voor een verhuizing in bedrijfsbelang:	2 dagen

3. Werktijdverkorting

Artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek is van toepassing met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is het salaris door te betalen over de uren waarop geen arbeid wordt verricht tengevolge van invoering door de werkgever van een door het bevoegde gezag goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting. Wanneer tot invoering van werktijdverkorting wordt overgegaan, zal daarvan door de werkgever zo tijdig mogelijk mededeling worden gedaan aan de vakbonden. Wanneer de werknemer aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet omdat de werkgever als gevolg van het bepaalde in dit lid niet verplicht is tot betaling van het salaris, zal de werkgever deze uitkering aanvullen tot 100% van het nettoloon.

4. Doktersbezoek

Indien de noodzaak van dokters-, tandarts- of specialistenbezoek in diensttijd wordt aangetoond, zal aan de werknemer de daarvoor benodigde tijd met een maximum van twee uren worden vergoed. Eventueel meer verzuimde uren kunnen in overleg met de werkgever worden ingehaald. Kan een werknemer aantonen, dat hij buiten zijn schuld langer dan twee uur nodig heeft gehad voor dokters-, tandarts- of specialistenbezoek, dan kan werkgever bepalen hoeveel uren boven de twee uur aan de werknemer worden vergoed.

5. Onbetaald verzuim

Onbetaald verzuim zal in bijzondere gevallen worden toegestaan, mits:

- de werknemer dit minstens twee dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt;
- er naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijze aanleiding toe bestaat;
- het bedrijfsbelang de afwezigheid toelaat.

6. Uitzondering

De hulpkracht komt niet in aanmerking voor verlof met behoud van loon bij een verhuizing, zoals benoemd bij lid 2 van dit artikel en voor het bezoek aan een medicus, zoals benoemd in lid 4 van dit artikel.

ARTIKEL 23 REGELINGEN VOOR COMBINEREN WERK EN ZORG

Toelichting

De werknemer heeft het recht om in het kader van combineren van werk en (mantel)zorgtaken gebruik te maken van een aantal regelingen uit de cao. Naast de verlofvormen die in dit artikel staan vermeld, kan de werknemer ook gebruik maken het verlofsparen (artikel 24) of een verzoek indienen tot vermindering van de arbeidstijd (artikel 5 lid 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; of
- c. een ouder.
- d. een grootouder, kleinkind of broers of zussen
- e. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer
- f. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend

Het verlof bedraagt per kalenderjaar ten hoogste driemaal de arbeidstijd per week (maximaal 15 dagen). De werknemer heeft gedurende de eerste week recht op 100% doorbetaling van het loon. De werknemer heeft gedurende de tweede en derde week recht op 70% doorbetaling van het loon. De 30% loonderving kan gecompenseerd worden door het inhalen van werkuren of door het inleveren van bovenwettelijke vakantiedagen of opgebouwde compensatietijd.

2. Langdurig zorgverlof

Met betrekking tot langdurig zorgverlof is het bepaalde in hoofdstuk 5 van de Wet Arbeid en Zorg van toepassing. Deze regeling houdt kort samengevat het volgende in:

- a. de werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor:
 - de verzorging van een persoon zoals omschreven in lid 1 die levensbedreigend ziek is of
 - de noodzakelijke verzorging van een persoon zoals omschreven in lid 1 die ziek of hulpbehoevend is.
- b. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

- c. De werknemer dient het verzoek om verlof ten minste twee weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk in bij de werkgever.
- d. De werkgever willicht het verzoek om verlof van de werknemer in, tenzij hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

3. 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 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. Dit verlof is bijvoorbeeld van toepassing bij het regelen van oppas voor een ziek kind of het noodgedwongen thuisblijven in verband met een gesprongen waterleiding.

Aan de werknemer wordt ingeval van een calamiteit buitengewoon verlof verleend zonder behoud van loon voor een naar billijkheid te berekenen tijd, waarbij de werknemer het recht krijgt om de loonderving te compenseren, hetzij door de werktijd in te halen hetzij door het inleveren van bovenwettelijke vakantiedagen of opgebouwde compensatietijd.

(De werknemer behoudt tenminste het recht op het wettelijk minimum aan vakantie-aanspraken.)

5 Extra zwangerschapsverlof /adoptieverlof /pleegzorgverlof

a. In aanvulling op het wettelijke bevallingsverlof heeft de werknemer recht op twee extra weken zwangerschapsverlof, die worden opgenomen direct voorafgaand aan het wettelijk bevallingsverlof.

De peildatum is de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum.

b. Bij adoptie en/of het opnemen van een pleegkind heeft de werknemer gedurende een tijdvak van 26 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 vier weken voor de eerste dag dat de feitelijke opneming ter adoptie een aanvang heeft genomen.

6 Ouderschapsverlof

Met betrekking tot ouderschapsverlof is het bepaalde in hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg van toepassing. Deze regeling houdt kort samengevat het volgende in:

- a. de werknemer die in dienst is van de werkgever heeft recht op verlof zonder behoud van loon, als 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 totale aantal uren verlof bedraagt voor de werknemer maximaal zesentwintig maal de arbeidsduur per week;
- d. het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden;
- e. het aantal uren verlof bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week;
- f. in afwijking van sub d en e kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 1. verlof voor een langere periode dan twaalf maanden;
 2. of het verlof op te delen in ten hoogste zes perioden, waarbij iedere periode ten minste één maand bedraagt;
 3. of meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
- g. de werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden vóór het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week, of als de arbeidsduur over een langer tijdvak is overeengekomen, over het tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak;
- h. 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.

7. Partnerverlof

De partner van de moeder heeft na de bevalling recht op drie dagen partnerverlof zonder behoud van loon. Het verlof dient minstens twee maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum te worden gemeld bij de werkgever. Het verlof kan direct na het kraamverlof worden opgenomen of binnen vier weken nadat de baby thuis is geboren of uit het ziekenhuis thuis is gekomen. Het verlof gaat van het ouderschapsverlof als bedoeld in lid 6 af.

8. Gelijkstelling 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 24 VERLOFSPAREN EN DUURZAME INZETBAARHEID

1. Verlofsparen

- a. De werknemer heeft de mogelijkheid tot verlofsparen. Werknemers hebben vanaf het tweede tot en met het vijfde jaar van het dienstverband recht op één verlofspaadag per jaar. Deze verlofspaadag wordt toegekend op 1 januari volgend op dat jaar. Vanaf het zesde jaar van het dienstverband heeft de werknemer recht op twee verlofspaadagen per jaar. Deze verlofspaadagen worden toegekend op 1 januari volgend op dat jaar.

In schema:

Dienstjaar (per 1 januari van het volgende jaar)	Aantal verlofspaadagen	Totaal verlofspaadagen
1	geen	geen
2	1	1
3	1	2
4	1	3
5	1	4
6	2	6
7	2	8
8	2	10 etc

- b. De regeling verlofsparen is tevens van toepassing op gespaarde overuren en vakantie-uren en tevens op de plusuren van de flexitimer na compensatie, die zijn geadmistreerd overeenkomstig het model verlofkaart welke is opgenomen als bijlage 8 in deze cao. Uitsluitend bovenwettelijke vakantiedagen komen in aanmerking voor de regeling verlofsparen. De werknemer dient dan bij de werkgever een schriftelijk verzoek in om niet genoten vakantiedagen niet vast te stellen, doch deze toe te voegen aan het tegoed van de gespaarde tijd.
- c. De op te nemen tijd, zoals bedoeld in sub a en b, mag worden toegevoegd aan het reguliere aantal vakantiedagen waar werknemer recht op heeft in het jaar van opnemen.
- d. Als de werknemer de gespaarde tijd inclusief een verloftegoed wenst op te nemen moet hij uiterlijk zes maanden van tevoren schriftelijk een verzoek bij zijn werkgever indienen. De werkgever zal het verzoek toestaan, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De werkgever zal een afwijzing schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen. In overleg wordt dan een andere periode afgesproken.
- e. De gespaarde verloftijd mag niet meer bedragen dan een periode overeenkomend met een jaar, waarbij als norm geldt de normale werktijd die laatstelijk gold voor de werknemer in het voorafgaande kalenderjaar. Als de gespaarde tijd een hoger aantal uren bedraagt, zal werkgever deze alsnog uitbetalen tegen het dan geldende (uur)loon.
- f. De gespaarde verloftijd dient uiterlijk tien jaar na de laatste dag van het jaar waarin het recht is ontstaan te zijn opgenomen.
Als na negen jaar de werknemer geen aanvraag heeft ingediend, neemt de werkgever hierover contact op met de werknemer.
- g. Het recht op buitengewoon verlof zoals vermeld in artikel 22 is onverminderd van toepassing. In voorkomend geval gaat het buitengewoon verlof boven het opgenomen verlof en wordt de afgesproken verlofperiode met de duur van het buitengewoon verlof verlengd.

- h. Als op grond van de wet verlof moet worden toegekend, zijn de wettelijke bepalingen onverminderd van toepassing. In geval van samenloop wordt de afgesproken verlofperiode met de duur van het wettelijke verlof verlengd.
- i. Indien de werknemer het verlof wil opnemen in het kader van vervulling van (mantel)zorgtaken, kan hij het verzoek, in afwijking van sub d, uiterlijk één maand van tevoren schriftelijk bij de werkgever indienen.

2 . Extra vrije tijd tot 1 april 2015

Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing op de werknemers die op 1 april 2015 in dienst zijn bij de werkgever en voldoen aan de volgende voorwaarden:

- a. De werknemer, niet zijnde een hulpkracht, heeft vanaf 50 jaar recht op extra vrije tijd. Als peildatum geldt het jaar waarin de leeftijd van 50 jaar wordt bereikt, dan wel, voor wat betreft de leeftijden van 55 en 60 jaar, de eerste dag van de week waarin de werknemer deze leeftijd bereikt.
 - vanaf 50 tot 55 jaar één dag per jaar;
 - vanaf 55 tot 60 jaar twee uren per week, op te nemen in blokken van minimaal twee uren, in te roosteren door de werkgever; dan wel met de mogelijkheid de werkweek te verdelen over vier dagen van 9 uur;
 - vanaf 60 jaar vier uren per week, op te nemen in blokken van minimaal twee uren, in te roosteren door de werkgever; dan wel met de mogelijkheid de werkweek te verdelen over vier dagen van 8,5 uur.
- b. Voor een werknemer met een parttime dienstverband wordt deze bepaling naar evenredigheid toegepast.
- c. De regelingen vanaf 55 tot 60 jaar en vanaf 60 jaar om te komen tot een werkweek van vier dagen gelden tenzij dit onmogelijk is om bedrijfsorganisatorische redenen. De werkgever dient een eventuele afwijking van het verzoek schriftelijk te motiveren.

3. Overwerk en beschikbaarheidsdienst oudere werknemers

Als er door beschikbaarheidsdienst overwerk ontstaat, bij de werknemer van 55 jaar en ouder, heeft de werkgever de plicht dit overwerk in de volgende week te compenseren in vrije tijd.

ARTIKEL 25 VAKANTIETOESLAG

1. Vakantietoeslagjaar

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar of een daarmee vergelijkbaar periodejaar.

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. De werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest en eerder dan de maand juli met vakantie gaat, ontvangt de vakantietoeslag voor de aanvang van de aaneengesloten vakantie.

Bij een hulpkracht die een all-in salaris ontvangt, is de vakantietoeslag al in het salaris opgenomen en hoeft deze niet meer uitbetaald te worden.

3. Beëindiging dienstverband

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

HOOFDSTUK 6

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 26 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Verplichtingen werknemer

De werknemer, die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten is gehouden:

- a. de werkgever direct van de arbeidsongeschiktheid en van de vermoedelijke duur daarvan op de hoogte te stellen;
- b. zonodig geneeskundige hulp in te roepen;
- c. zich te houden aan de meldings-, controle- en andere voorschriften zoals opgenomen in bijlage 2, die deel uitmaakt van deze cao;
- d. na zijn herstel de werkgever direct daarvan in kennis te stellen en de werkzaamheden te hervatten.

2. Loondoorbetaling

De werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, behoudt in het eerste ziektejaar:

- a. gedurende de eerste zes maanden doorbetaling van het loon tot 95% en
- b. gedurende de tweede zes maanden tot 90% van het loon.

In het tweede ziektejaar behoudt de werknemer:

- c. gedurende de eerste zes maanden doorbetaling van het loon tot 85% en
- d. gedurende de tweede zes maanden tot 80% van het loon.

3. Uitzondering

De werknemer heeft het in lid 2 van dit artikel bedoeld recht op 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 in bijlage 2 onder A vermelde 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, met inachtneming van de in bovengenoemde bijlage onder B vermelde sanctievoorschriften.

In overleg met de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging mag van de regels in bijlage 2 worden afgeweken, met dien verstande dat wat betreft de sancties onder B alleen in voor de werknemer gunstige zin mag worden afgeweken.

5. Salaris flexitimer en hulpkracht

Bij de bepaling van het salaris voor de flexitimer en hulpkracht (indien van toepassing: inclusief het vakantiegeld en vakantiedagen) 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.

7. Verhaalrecht

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, ten opzichte van ander recht op schadevergoeding als gevolg van artikel 6:107a Burgerlijk Wetboek.

HOOFDSTUK 7

DIVERSE BEPALINGEN

ARTIKEL 27 SCHOLING EN TEGEMOETKOMING CURSUSKOSTEN

1. EHBO-cursus

Indien de werknemer op verzoek van de werkgever een cursus volgt voor het behalen van het EHBO-diploma of een bijscholingscursus worden de kosten hiervan vergoed door de werkgever. De cursustijd geldt als werktijd.

2. Tegemoetkoming cursuskosten via werkgever

De werknemer heeft recht om met behoud van salaris cursussen te volgen bij door de bedrijfstak erkende opleidingsinstituten met een maximum van vijf dagen per kalenderjaar. Het tijdstip waarop de cursus wordt gevolgd, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld.

De werknemer heeft recht om maximaal twee dagen per jaar met behoud van salaris examens af te leggen van een cursus bij een door de bedrijfstak erkende opleidingsinstituut.

De werkgever kan de gewenste cursus aanmelden en na afloop van de cursus 100% van de cursuskosten tot een maximumbedrag van € 400 per kalenderjaar per werknemer declareren bij KIKK. De nadere uitwerking van de regeling tegemoetkoming cursuskosten vindt u in bijlage 3 van de Fonds-cao Recreatie.

3. Scholingsadvies voor de werknemer

De werknemer heeft eenmaal per jaar het recht op een gesprek met de leidinggevende over de eigen ontwikkelingsmogelijkheden. De werknemer heeft vervolgens eenmaal per drie jaar het recht, zonder interventie van de leidinggevende, op een scholingsadvies door middel van e-assessment uit de regeling tegemoetkoming cursuskosten voor de individuele werknemer KIKK. Voor de financiering van het scholingsadvies kan de werknemer een beroep doen op een tegemoetkoming vanuit KIKK tot een maximum bedrag van € 400 per scholingsadvies. Bij inzet van het individuele budget voor een scholingsadvies wordt voor dat kalenderjaar het gebruikte bedrag gekort op individuele budget voor scholing voor de individuele werknemer.

4. Tegemoetkoming cursuskosten voor de individuele werknemer

Naast de regeling tegemoetkoming cursuskosten via werkgever zoals benoemd in lid 2 bestaat voor iedere werknemer, die onder de cao verblijfsecretatie valt, het recht op het aanvragen van een tegemoetkoming bij het KIKK tot een maximum bedrag van € 400 per kalenderjaar. De tegemoetkoming heeft betrekking op een cursus uit het cursuspakket van het KIKK. De nadere uitwerking van de regeling tegemoetkoming cursuskosten vindt u in bijlage 4 van de Fonds-cao Recreatie.

5. Scholing voor de werkgever

De werkgever die zelf een cursus "Praktijkbegeleider Recreatie" volgt, dan wel de cursus "Preventiemedewerker Recreatie", kan de gewenste cursus aanmelden bij het secretariaat van KIKK en na afloop de cursuskosten tot een maximum van € 400 declareren.

6. Collegiale Uitwisseling

Werknemer heeft het recht te verzoeken om uitwisseling met een andere werknemer op wie deze cao eveneens van toepassing is. KIKK fungeert als meldpunt en werkt een regeling ter zake verder uit. Afspraken over collegiale uitwisseling behoeven te allen tijde de goedkeuring van de werkgever.

ARTIKEL 28 VAKBONDSFACILITEITEN

1. De werkgever zal op verzoek van één of meer vakbonden partij bij de cao, publicatieborden op de daartoe bestemde plaatsen ter beschikking stellen voor:

- het doen van mededelingen van zakelijke aard ten aanzien van de eigen onderneming of de eigen bedrijfstak;
- het bekend maken van de namen van de in het rayon werkzame bestuurders van de vakbonden;
- het aankondigen van vergaderingen van de vakbonden;
- de kandidaatstelling van leden van de Ondernemingsraad.

Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt vooraf ter kennis van de werkgever gebracht.

In bijzondere omstandigheden, wanneer het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, kan het verlenen van faciliteiten worden opgeschort. Dit zal niet geschieden dan na tijdige voorafgaande kennisgeving aan de betrokken vakbonden. Indien er verschil van inzicht rijst over de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten in de onderneming en de daarbij gemaakte afspraken, kan ieder der betrokken partijen dit verschil van inzicht onderwerpen aan het oordeel van het GOREcreatie & Zwembaden en daarbij het verzoek doen om goede diensten te verlenen.

In overleg met de bedrijfsleiding kan vergaderruimte binnen de onderneming ten behoeve van vergadering en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met leden van de vakbonden, beschikbaar worden gesteld. Het gebruik van deze vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten de normale werktijden, op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de bedrijfsleiding.

2. Indien de werknemer daar schriftelijk om verzoekt, zal de werkgever de door de werknemer betaalde jaarcontributie aan de bij deze cao betrokken vakbonden eenmaal per jaar met hem verrekenen onder gelijktijdige verlaging van het brutoloon met het zelfde bedrag. Deze verplichting van de werkgever geldt alleen indien:

- a. de werknemer een bewijs van betaling van de contributie aan de werkgever overlegt;
- b. de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt.

Deze faciliteit vervalt zodra dit wettelijk niet meer mogelijk is.

3. Vakbondsverlof

De werknemer heeft recht op vakbondsverlof met behoud van salaris voor het bijwonen van landelijke bijeenkomsten en scholings- en vormingscursussen van werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao tot een maximum van acht dagen per jaar, en kaderleden van de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao tot een maximum van 11 dagen, een en ander voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Een kaderlid van de bond is een lid van de werknemersorganisatie die is benoemd door deze bond als vertegenwoordiger van leden in externe en/of interne organen. De werkgever kan de salariskosten in rekening brengen bij KIKK.

4. Vakbondskaderleden genieten dezelfde rechtsbescherming als leden van de ondernemingsraad.

ARTIKEL 29 GEORGANISEERD OVERLEG RECREATIE & ZWEMBADEN

Het Georganiseerd Overleg Recreatie & Zwembaden rekent tot haar taken:

- Vaststellen beleid

Vaststellen van beleid en opdracht geven aan KIKK van beleid dat landelijk, regionaal, plaatselijk en op locatie kan worden uitgevoerd specifiek ten behoeve van projecten voor de doelgroepen van KIKK gericht op:

- arbeidsmarkt- en scholingsbeleid;
- vermindering ziekteverzuim en re-integratie;
- verbetering arbeidsomstandigheden;
- leeftijdbewust personeelsbeleid;
- medezeggenschap.

- Bevordering naleving cao's (cao en de Fonds-cao Recreatie)

Het GORRecreatie & Zwembaden bevordert de naleving van de cao door het faciliteren van organisaties die voorlichting verstrekken van neutrale en feitelijke informatie aan alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak op het totale gebied van arbeidsvoorwaarden en de daarmee verband houdende sociale verzekeringen, pensioenrechten en dergelijke.

-Uitleg te geven over de cao-bepalingen (besluit interpretatie cao-bepalingen)

GORRecreatie & Zwembaden kan op verzoek van een individuele werkgever of individuele werknemer of op verzoek van één of meerdere partijen bij de cao's, ter bevordering van een juiste en eenvormige toepassing en naleving van de cao's, nadere uitleg geven aan de bepalingen van de cao's.

- Het geven van een bindend advies bij geschillen

Op verzoek van één of meer werkgevers tezamen met één of meer werknemers, in een geschil over toepassing van de cao, uitbrengen van een bindend advies. Een dergelijk bindend advies wordt alleen dan uitgebracht als beide partijen hiertoe een schriftelijk verzoek indienen.

- Het geven van ontheffing van bepalingen van deze cao's

Het geven van een ontheffing van één of meerdere bepalingen van de cao's. Een ontheffing wordt slechts voor bepaalde tijd verleend.

- Vrijwillige aansluiting

Het behandelen van verzoeken ingediend door aan de verblijfsrecreatie verwante bedrijven voor vrijwillige aansluiting bij het geheel van regelingen en fondsen betreffende de verblijfsrecreatie, mits het bestuur van het Pensioenfonds met de vrijwillige aansluiting instemt (de voorwaarden staan vermeld in het Reglement van het Pensioenfonds).

- Verlenen van goedkeuring van een beoordelingssysteem met daaraan gekoppeld een beloningssystematiek

Het beoordelen, en indien correct, het verlenen van goedkeuring van een verzoek van de werkgever voor toepassing van een afwijkend beoordelingssysteem met een daaraan gekoppelde beloningssystematiek.

Het systeem moet de instemming hebben van de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging.

Taak en werkwijze van het GOREcreatie & Zwembaden zijn nader geregeld in een reglement (zie bijlage 10) dat deel uitmaakt van de Fonds-cao Recreatie, deze is te raadplegen op de website www.kikk-recreatie.nl.

ARTIKEL 30 DUUR VAN DEZE OVEREENKOMST

1. Looptijd

Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode van 1 juli 2016 tot 1 juli 2017.

2. Stilzwijgende verlenging

Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het tijdstip, waarop deze overeenkomst eindigt, schriftelijk te kennen heeft gegeven dat zij de overeenkomst wenst te beëindigen of te wijzigen, zal de overeenkomst telkens met een looptijd van een jaar worden geacht te zijn verlengd.

Partijen ter ener zijde:

Vereniging van Recreatieondernemers Nederland

J.A.G. van der Weyde

M.M.E. Van der Sanden

Partijen ter andere zijde:

FNV Horecabond

B.C. Francooy

J.C. Bijlsma

CNV Vakmensen.nl

P. Fortuin

W. Breunesse

FNV

H. Yagoubi

PROTOCOLLEN

PROTOCOL I DOELGROEPENBELEID

Sociale partners maken afspraken over de instroom van bepaalde doelgroepen (WSW'ers en Wajongers) in de sector.

PROTOCOL II PERSOONLIJK SCHOLINGSBUDGET

Op dit moment heeft de werknemer de mogelijkheid om via KIKK maximaal € 400,- per jaar te ontvangen voor het volgen van cursussen uit het cursuspakket van KIKK. Cao-partijen hebben de intentie dit recht om te zetten naar een persoonlijk scholingsbudget dat tot maximaal vier jaar opgespaard kan worden (4 x € 400,- = € 1600,-). De werknemer krijgt de regie en verantwoordelijkheid voor dit budget. Het scholingsbudget moet ook ingezet kunnen worden voor een baan buiten de recreatiesector. Ook loopbaanadviezen en/of loopbaanscans moeten via het scholingsbudget bekostigd kunnen worden.

Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de cao bezien of de financiering via KIKK kan gaan en zo ja, hoe dit ingericht moet worden.

PROTOCOL III MODERNISERING VAN DE ARBEIDSVOORWAARDEN

Cao-partijen zullen in het derde kwartaal van 2016 een studie starten naar modernisering van de arbeidsvoorwaarden in de sector. Bij deze studie worden in ieder geval de volgende thema's aangepakt:

- Eigen regie werknemer (verantwoordelijkheid voor eigen loopbaan en ontwikkeling)
- Arbeidsvoorwaarden generatieproof maken (passend bij de fase van het leven van de werknemer)
- Waar raken de gewenste flexibiliteit van werkgever en werknemer elkaar (contractvormen)
- Participatiebanen (wetgeving)
- Langer vitaal moet, maar hoe? (opschuiven AOW-datum)
- Belonen: standaard groei of zijn andere vormen passender?
- Instroom en uitstroom: bijbaantje of loopbaan?

PROTOCOL IV COLLECTIEVE AANSPRAKEN OVER AANVULLING WW

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW wordt gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015, 25 november 2015 en 18 maart 2016 zijn gemaakt.

PROTOCOL V VITALITEITSBELEID

Cao-partijen zullen vorm en inhoud geven aan vitaliteitsbeleid, waarbij duidelijke afspraken gemaakt worden over de wijze waarop dat gefaciliteerd en gefinancierd zal worden. KIKK zal daar een rol bij vervullen.

PROTOCOL VI PENSIOEN

1. Cao-partijen streven in het kader van de afspraken uit artikel 20 naar stabiliteit in pensioenopbouw en daarbij behorende pensioenlasten voor werkgevers en werknemers die vallen onder de pensioenregeling van Pensioenfonds Recreatie.
2. Partijen verplichten zich ertoe de gemaakte afspraken uit dit protocol en artikel 20 in 2018 te evalueren en deze afspraken aan te houden tegen interne en externe ontwikkelingen.
3. In geval de voor de pensioenregeling noodzakelijk kostendekkende premie, gebaseerd op verwacht rendement, in enig jaar hoger blijkt te zijn dan vermeld in artikel 20 lid 3, past het

bestuur van het pensioenfonds de pensioenopbouw zoals vermeld in artikel 20 lid 5 aan, tenzij cao-partijen na overleg met het bestuur tot een andere keuze komen.

4. In geval de voor de pensioenregeling noodzakelijk kostendeekkende premie, gebaseerd op verwacht rendement, in enig jaar lager is dan 16% van de pensioengrondslag blijft artikel 20 lid 3 van kracht, tenzij cao-partijen na overleg met het bestuur anderszins besluiten.
5. De effecten van een hogere levensverwachting van werknemers verwerkt het pensioenfondsbestuur voor actieven direct in de pensioenopbouw en/of pensioenrichtleeftijd. De laatste zinsnede van lid 3 is hierop niet van toepassing.
6. De realisatie van het jaarlijks rendement zoals verwoord in artikel 20 lid 12 is mede afhankelijk van het risicoprofiel van de deelnemers. Jaarlijks wordt dit profiel door cao-partijen in samenspraak met het bestuur van het pensioenfonds getoetst.
7. Indien omstandigheden ontstaan, waaronder begrepen wijzigingen in wet- en regelgeving en de financiële situatie van het Pensioenfonds Recreatie, die gevolgen hebben voor deze afspraken, verplichten partijen zich ertoe opnieuw overleg te voeren over eventuele aanpassing van deze afspraken aan de gewijzigde omstandigheden.
8. Cao-partijen hebben met het bestuur van pensioenfonds Recreatie afspraken gemaakt over de verantwoordelijkheidsverdeling ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen. Cao-partijen mandateren het pensioenfondsbestuur om met in achtneming van de overeengekomen verantwoordelijkheidsverdeling de in artikel 20 weergegeven afspraken verder uit te werken en vast te leggen in een pensioenreglement.

BIJLAGEN

- 1 Salarisschalen
 - A. Wettelijk minimumloon: vakvolwassen plus jeugdstaffel
 - B. Salarisschalen 1 t/m 9: vakvolwassen plus jeugdstaffel per 1 januari 2016
 - C. Salarisschalen 1 t/m 9: vakvolwassen plus jeugdstaffel per 1 januari 2017
- 2 Controleregels in het kader van de bestrijding van ziekteverzuim
- 3 Re-integratiekalender
- 4 Model-arbeidsovereenkomst voor:
 - A. fulltimer/parttimer
 - B. flexitimer
 - C. leerlingen
- 5 Opzegtermijnen
- 6 Voorbeeld administratie flexitimer
 - A. Flexitimer bij bedrijf dat deel van het jaar gesloten is voor gasten
 - B. Flexitimer bij bedrijf dat gehele jaar open is voor gasten
- 7 Voorbeeld administratie voor de fulltimer in het seizoenbedrijf
- 8 Model verlofkaart
- 9 Reglement dispensatieverzoek Cao Recreatie

BIJLAGE 1A Cao Recreatie

Wettelijk minimumloon

Onderstaande bedragen zijn gebaseerd op een 38-urige werkweek.

Wettelijke minimumloon

Voor een werknemer van 23 jaar of ouder is het brutominimumloon bij een volledig dienstverband per 1 juli 2016:

Per maand	€ 1.537,20
Per week	€ 354,75
Per dag	€ 70,95

Minimumjeugdlonen

De bruto minimumjeugdlonen bedragen per 1 juli 2016:

Leeftijd	Percentages	Per maand	Per week
van het minimumloon van 23-jarigen en jonger			
15	30	€ 461,15	€ 106,45
16	34,5	530,35	122,40
17	39,5	607,20	140,15
18	45,5	699,45	161,40
19	52,5	807,05	186,25
20	61,5	945,40	218,15
21	72,5	1114,45	257,20
22	85	1306,60	301,55

In geval van aanpassing van het wettelijk minimumloon gedurende de looptijd van deze cao gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Salariesschalen per 1 januari 2016

ARBEIDSDUUR: 38 UUR PER WEEK

VAKVOLWASSEN WERKNEMER

Bedragen in euro's per maand

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	1.613,24	1.658,57	1.732,45	1.809,13	1.959,72	2.111,00	2.412,88	2.714,05	3.015,92
1	1.662,05	1.701,57	1.775,43	1.850,43	2.002,46	2.160,70	2.465,75	2.765,07	3.073,12
2	0,00	1.744,60	1.818,38	1.891,69	2.045,20	2.210,38	2.518,60	2.816,10	3.130,24
3	0,00	1.787,64	1.861,34	1.933,00	2.087,93	2.260,09	2.571,44	2.867,10	3.187,42
4	0,00	1.830,63	1.904,30	1.974,31	2.130,68	2.309,78	2.624,31	2.918,14	3.244,59
5	0,00	1.873,68	1.947,27	2.015,60	2.173,41	2.359,46	2.677,17	2.969,17	3.301,77
6	0,00	1.916,69	1.990,24	2.056,86	2.216,12	2.409,13	2.730,04	3.020,17	3.358,93
7	0,00	1.959,72	2.033,20	2.098,15	2.258,86	2.458,82	2.782,90	3.071,17	3.416,10
8	0,00	0,00	2.076,16	2.139,44	2.301,62	2.508,49	2.835,75	3.122,20	3.473,28
9	0,00	0,00	0,00	2.180,72	2.344,37	2.558,21	2.888,62	3.173,26	3.530,43
10	0,00	0,00	0,00	0,00	2.387,07	2.607,90	2.941,45	3.224,23	3.587,60
11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.657,59	2.994,31	3.275,26	3.644,78

VAKVOLWASSEN
WERKNEEMER

Bedragen in euro's per 4 weken

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	1.489,11	1.530,97	1.599,19	1.669,98	1.808,96	1.948,63	2.227,26	2.505,26	2.783,92
1	1.534,22	1.570,68	1.638,86	1.708,09	1.848,44	1.994,49	2.276,06	2.552,37	2.836,72
2	0,00	1.610,41	1.678,48	1.746,20	1.887,88	2.040,36	2.324,84	2.599,49	2.889,47
3	0,00	1.650,13	1.718,13	1.784,33	1.927,32	2.086,23	2.373,65	2.646,59	2.942,24
4	0,00	1.689,83	1.757,83	1.822,42	1.966,77	2.132,11	2.422,44	2.693,66	2.995,01
5	0,00	1.729,54	1.797,47	1.860,54	2.006,23	2.177,97	2.471,22	2.740,75	3.047,78
6	0,00	1.769,25	1.837,15	1.898,66	2.045,66	2.223,83	2.520,04	2.787,85	3.100,55
7	0,00	1.808,96	1.876,80	1.936,75	2.085,12	2.269,66	2.568,84	2.834,93	3.153,35
8	0,00	0,00	1.916,44	1.974,87	2.124,57	2.315,55	2.617,61	2.882,04	3.206,11
9	0,00	0,00	0,00	2.012,96	2.164,02	2.361,43	2.666,41	2.929,15	3.258,86
10	0,00	0,00	0,00	0,00	2.203,45	2.407,31	2.715,21	2.976,21	3.311,62
11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.453,15	2.763,97	3.023,33	3.364,42

VAKVOLWASSEN
WERKNEMER

Bedragen in euro's per week

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	372,29	382,75	399,78	417,49	452,27	487,15	556,82	626,31	695,99
1	383,55	392,69	409,71	427,03	462,11	498,63	569,01	638,08	709,17
2	0,00	402,59	419,63	436,54	471,96	510,09	581,20	649,17	722,37
3	0,00	412,55	429,56	446,08	481,84	521,57	593,41	661,64	735,56
4	0,00	422,44	439,44	455,61	491,68	533,03	605,60	673,43	748,74
5	0,00	432,39	449,38	465,14	501,55	544,51	617,82	685,18	761,93
6	0,00	442,32	459,29	474,64	511,40	555,96	630,01	696,97	775,14
7	0,00	452,27	469,20	484,18	521,29	567,42	642,21	708,75	788,32
8	0,00	0,00	479,12	493,72	531,16	578,89	654,41	720,49	801,53
9	0,00	0,00	0,00	503,25	541,00	590,35	666,61	732,28	814,71
10	0,00	0,00	0,00	0,00	550,88	601,83	678,79	744,04	827,92
11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	613,28	690,98	755,84	841,09

LONEN PER 01-01-2016

ARBEIDSDUUR: 38 UUR PER WEEK

JEUGDSCHALEN Bedragen in euro's per maand

Leeftijd	Perc.	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	35	564,64	580,50	606,37	633,21
16 jaar	37,5	604,98	621,95	649,66	678,42
17 jaar	42,5	685,60	704,88	736,29	768,86
18 jaar	50	806,62	829,28	866,22	904,57
19 jaar	60	967,94	995,14	1.039,46	1.085,48
20 jaar	70	1.129,25	1.160,99	1.212,71	1.266,40
21 jaar	80	1.290,58	1.326,86	1.385,95	1.447,30
22 jaar	90	1.451,92	1.492,72	1.559,20	1.628,24
22,5 jaar	100	1.613,24	1.658,57	1.732,45	1.809,13

JEUGDSCHALEN Bedragen in euro's per 4 weken

Leeftijd	Perc.	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	35	521,18	535,85	559,72	584,49
16 jaar	37,5	558,41	574,12	599,71	626,23
17 jaar	42,5	632,88	650,68	679,65	709,74
18 jaar	50	744,56	765,49	799,61	834,98
19 jaar	60	893,47	918,59	959,53	1.001,99
20 jaar	70	1.042,40	1.071,68	1.119,44	1.168,98
21 jaar	80	1.191,29	1.224,77	1.279,35	1.335,98
22 jaar	90	1.340,21	1.377,89	1.439,29	1.502,98
22,5 jaar	100	1.489,11	1.530,97	1.599,19	1.669,98

JEUGDSCHALEN Bedragen in euro's per week

Leeftijd	Perc.	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	35	130,30	133,95	139,93	146,13
16 jaar	37,5	139,60	143,53	149,91	156,56
17 jaar	42,5	158,21	162,67	169,93	177,43
18 jaar	50	186,13	191,38	199,91	208,77
19 jaar	60	223,38	229,64	239,89	250,50
20 jaar	70	260,60	267,91	279,87	292,26
21 jaar	80	297,83	306,20	319,85	333,99
22 jaar	90	335,04	344,47	359,81	375,74
22,5 jaar	100	372,29	382,75	399,78	417,49

Lonen voor eerstejaars leerlingen per 01-01-2016

De leerling ontvangt gedurende het eerste leerjaar een salaris op basis van salarisschaal 2 bij 0 functieperiodieken.

Dit betekent een salaris (in euro's) voor deze leerlingen van:

Leeftijd	38 uringe werkweek (geen schooldag)		32 uringe werkweek (1 schooldag)	
	Per week	Per maand	Per week	Per maand
15 jaar	133,95	580,50	112,80	488,85
16 jaar	143,54	621,95	120,87	523,76
17 jaar	162,66	704,88	136,99	593,59
18 jaar	191,38	829,28	161,17	698,34
19 jaar	229,64	995,15	193,41	838,00
20 jaar	267,92	1.160,99	225,63	977,67
21 jaar	306,20	1.326,85	257,86	1.117,35
22 jaar	344,47	1.492,71	290,09	1.257,02
22,5 jaar en ouder	382,74	1.646,84	322,31	1.396,71

Lonen voor leerlingen vanaf het tweede leerjaar per 01-01-2016
 De leerling ontvangt vanaf het tweede leerjaar een salaris op basis van
 salarisschaal 3 bij 0 functieperiodieken.

Dit betekent een salaris (in euro's) voor deze leerlingen van:

Leeftijd	38 urige werkweek (geen schooldag)		32 urige werkweek (1 schooldag)	
	Per week	Per maand	Per week	Per maand
15 jaar	139,93	606,37	117,84	510,63
16 jaar	149,91	649,67	126,27	547,08
17 jaar	169,93	736,29	143,08	620,04
18 jaar	199,91	866,21	168,33	729,48
19 jaar	239,89	1.039,46	202,01	875,36
20 jaar	279,87	1.212,72	235,66	1.021,23
21 jaar	319,84	1.385,95	269,34	1.167,12
22 jaar	359,81	1.559,20	303,01	1.313,03
22,5 jaar en ouder	399,79	1.732,45	336,67	1.458,91

Bijlage 1C cao recreatie
 Lonen per 1 januari 2017
 ARBEIDSDUUR: 38 UUR PER WEEK

Periodiek	VAKVOLWASSEN WERKNEMER								
	Bedragen in euro's per maand								
	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	1641,47	1687,60	1762,77	1840,79	1994,01	2147,94	2455,10	2761,55	3068,70
1	1691,14	1731,35	1806,50	1882,81	2037,51	2198,51	2508,90	2813,46	3126,90
2	0,00	1775,13	1850,20	1924,80	2080,99	2249,06	2562,67	2865,38	3185,02
3	0,00	1818,92	1893,91	1966,83	2124,47	2299,64	2616,44	2917,28	3243,20
4	0,00	1862,67	1937,63	2008,87	2167,97	2350,20	2670,23	2969,21	3301,37
5	0,00	1906,47	1981,35	2050,87	2211,45	2400,75	2724,02	3021,13	3359,56
6	0,00	1950,24	2025,07	2092,85	2254,90	2451,29	2777,81	3073,02	3417,71
7	0,00	1994,01	2068,78	2134,87	2298,39	2501,85	2831,60	3124,92	3475,88
8	0,00	0,00	2112,50	2176,88	2341,90	2552,39	2885,37	3176,84	3534,07
9	0,00	0,00	0,00	2218,89	2385,39	2602,97	2939,17	3228,79	3592,21
10	0,00	0,00	0,00	0,00	2428,84	2653,54	2992,92	3280,66	3650,38
11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2704,10	3046,71	3332,58	3708,57

VAKVOLWASSEN WERKENEMER

Bedragen in euro's per 4 weken

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	1515,17	1686,75	1627,18	1699,21	1840,62	1982,73	2266,23	2549,11	2832,64
1	1561,07	1730,50	1667,54	1737,98	1880,79	2029,40	2315,89	2597,03	2886,36
2	0,00	1774,27	1707,86	1776,76	1920,92	2076,07	2365,52	2644,98	2940,03
3	0,00	1818,03	1748,20	1815,55	1961,05	2122,73	2415,19	2692,90	2993,73
4	0,00	1861,77	1788,60	1854,32	2001,19	2169,42	2464,84	2740,80	3047,42
5	0,00	1905,52	1828,93	1893,10	2041,34	2216,08	2514,47	2788,72	3101,11
6	0,00	1949,27	1869,30	1931,89	2081,46	2262,75	2564,14	2836,63	3154,81
7	0,00	1993,03	1909,65	1970,64	2121,61	2309,38	2613,79	2884,54	3208,53
8	0,00	0,00	1949,98	2009,43	2161,75	2356,08	2663,42	2932,48	3262,21
9	0,00	0,00	0,00	2048,19	2201,89	2402,75	2713,07	2980,41	3315,89
10	0,00	0,00	0,00	0,00	2242,01	2449,44	2762,73	3028,29	3369,57
11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2496,08	2812,34	3076,24	3423,29

VAKVOLWASSEN WERKNEMER		Bedragen in euro's per week								
Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	
0	378,80	389,45	406,78	424,79	460,18	495,67	566,56	637,27	708,17	
1	390,26	399,56	416,88	434,50	470,20	507,35	578,97	649,24	721,58	
2	0,00	409,63	426,97	444,18	480,22	519,01	591,37	660,53	735,01	
3	0,00	419,77	437,07	453,89	490,27	530,70	603,79	673,22	748,43	
4	0,00	429,84	447,13	463,59	500,29	542,36	616,20	685,22	761,85	
5	0,00	439,96	457,25	473,28	510,32	554,04	628,63	697,17	775,27	
6	0,00	450,06	467,33	482,95	520,35	565,69	641,04	709,17	788,71	
7	0,00	460,18	477,41	492,65	530,41	577,35	653,45	721,16	802,12	
8	0,00	0,00	487,51	502,36	540,45	589,02	665,86	733,10	815,56	
9	0,00	0,00	0,00	512,05	550,47	600,68	678,27	745,10	828,97	
10	0,00	0,00	0,00	0,00	560,52	612,36	690,67	757,07	842,41	
11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	624,01	703,07	769,06	855,81	

LONEN PER 1 januari 2017

ARBEIDSDUUR: 38 UUR PER WEEK

JEUGDSCHALEN Bedragen in euro's per maand

Leeftijd	Perc.	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	35	574,52	590,65	616,98	644,29
16 jaar	37,5	615,57	632,83	661,03	690,29
17 jaar	42,5	697,60	717,22	749,18	782,31
18 jaar	50	820,73	843,79	881,38	920,40
19 jaar	60	984,88	1012,56	1057,65	1104,48
20 jaar	70	1149,01	1181,31	1233,94	1288,56
21 jaar	80	1313,17	1350,08	1410,21	1472,63
22 jaar	90	1477,33	1518,84	1586,49	1656,74
22,5 jaar	100	1641,47	1687,60	1762,77	1840,79

JEUGDSCHALEN Bedragen in euro's per 4 weken

Leeftijd	Perc.	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	35	530,30	545,22	569,51	594,72
16 jaar	37,5	568,19	584,17	610,20	637,19
17 jaar	42,5	643,95	662,06	691,55	722,16
18 jaar	50	757,59	778,89	813,60	849,59
19 jaar	60	909,11	934,66	976,32	1019,52
20 jaar	70	1060,65	1090,43	1139,03	1189,44
21 jaar	80	1212,14	1246,21	1301,74	1359,36
22 jaar	90	1363,67	1402,00	1464,47	1529,28
22,5 jaar	100	1515,17	1557,76	1627,18	1699,21

JEUGDSCHALEN Bedragen in euro's per week

Leeftijd	Perc.	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	35	132,58	136,30	142,38	148,68
16 jaar	37,5	142,05	146,04	152,54	159,30
17 jaar	42,5	160,98	165,52	172,90	180,54
18 jaar	50	189,38	194,73	203,41	212,42
19 jaar	60	227,28	233,66	244,09	254,88
20 jaar	70	265,16	272,60	284,77	297,38
21 jaar	80	303,04	311,55	325,45	339,84
22 jaar	90	340,90	350,50	366,11	382,32
22,5 jaar	100	378,80	389,45	406,78	424,79

Lonen voor eerstejaars leerlingen per 01-01-2017

De leerling ontvangt gedurende het eerste leerjaar een salaris op basis van salarisschaal 2 bij 0 functieperiodieken.

Dit betekent een salaris (in euro's) voor deze leerlingen van:

Leeftijd	38 urige werkweek (geen schooldag)		32 urige werkweek (1 schooldag)	
	Per week	Per maand	Per week	Per maand
15 jaar	136,30	590,65	114,77	497,40
16 jaar	146,05	632,83	122,98	532,93
17 jaar	165,51	717,22	139,39	603,98
18 jaar	194,73	843,79	163,99	710,56
19 jaar	233,66	1.012,57	196,79	852,67
20 jaar	272,61	1.181,31	229,58	994,78
21 jaar	311,55	1.350,07	262,37	1.136,90
22 jaar	350,50	1.518,83	295,16	1.279,02
22,5 jaar en ouder	389,44	1.675,66	327,96	1.421,15

Lonen voor leerlingen vanaf het tweede leerjaar per 01-01-2017

De leerling ontvangt vanaf het tweede leerjaar een salaris op basis van salarisschaal 3 bij 0 functieperiodieken.

Dit betekent een salaris (in euro's) voor deze leerlingen van:

	38 urige werkweek (geen schooldag)		32 urige werkweek (1 schooldag)	
Leeftijd	Per week	Per maand	Per week	Per maand
15 jaar	142,38	616,98	119,90	519,56
16 jaar	152,54	661,04	128,48	556,65
17 jaar	172,90	749,18	145,59	630,89
18 jaar	203,41	881,37	171,28	742,24
19 jaar	244,09	1.057,65	205,54	890,67
20 jaar	284,77	1.233,95	239,79	1.039,10
21 jaar	325,44	1.410,21	274,05	1.187,54
22 jaar	366,11	1.586,49	308,31	1.336,01
22,5 jaar en ouder	406,79	1.762,77	342,57	1.484,44

BIJLAGE 2 Cao Recreatie

CONTROLEREGELS IN HET KADER VAN DE BESTRIJDING VAN ZIEKTEVERZUIM

A. Hieronder volgen de in artikel 26 lid 4 bedoelde controlevoorschriften.

- I. Ziekmelding
 - a. De werknemer dient zich bij ziekte voor aanvangstijdstip van de werkzaamheden ziek te melden bij de directe chef. Dit dient telefonisch te gebeuren. Hierbij moet melding worden gemaakt van de verwachte duur en het verpleegadres (als dit afwijkend is van het woonadres).
 - b. De werknemer moet binnen 24 uur een zogenaamde "eigen verklaring" invullen en op sturen naar de Arbo-dienst, als de werknemer deze van de Arbo-dienst ontvangt.

 - II. Maak contact mogelijk
 - a. De werknemer moet beschikbaar zijn voor contact. De werknemer moet thuis blijven tot het eerste bezoek van de controlerende instantie.
 - b. Na het eerste bezoek mag de werknemer (als de controlerende instantie daar geen bezwaar tegen heeft) buitenshuis gaan, maar moet de eerste drie weken wel thuis te zijn 's morgens tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 tot 14.30 uur. In overleg met de arts van de Arbo-dienst kan hiervan worden afgeweken.
 - c. Een eventuele verandering van verpleegadres moet binnen 24 uur aan de werkgever worden doorgegeven.
 - d. Bij een ziekmelding tijdens verblijf in het buitenland moet de werknemer in overleg met de arts van de Arbo-dienst, als het maar enigszins mogelijk is, direct naar Nederland terugkeren.
 - e. Tijdens arbeidsongeschiktheid moet voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming zijn gegeven door de controlerende instantie.

 - III. Genezing niet belemmeren
 - a. De werknemer mag zich tijdens de arbeidsongeschiktheid niet zodanig gedragen dat de genezing wordt belemmerd. De beoordeling hiervan is aan de controlerende instantie.

 - IV. Behandeling
 - a. De werknemer moet tijdens de arbeidsongeschiktheid de voorschriften van de behandelende arts opvolgen.
 - b. De werknemer geeft gehoor aan een oproep van de arts van de Arbo-dienst om op het spreekuur te verschijnen.
 - c. De werknemer verstrekt aan de arts van de Arbo-dienst de nodige inlichtingen en werkt zonedig mee aan een geneeskundig onderzoek.
-

- V. Herintreding
- a. De werknemer aanvaardt door de werkgever aangeboden passende arbeid; één en ander in overleg met de arts van de Arbo-dienst.
- VI. Hervatten bij herstel
- a. De werknemer hervat bij herstel het werk. De werknemer meldt zich tijdig bij de directe chef voor deze werkhervatting. Als de werknemer het werk niet hervat, wordt dit door de werkgever gemeld aan de Arbo-dienst en moet de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de Arbo-dienst verschijnen.
 - b. Als de werknemer opnieuw het werk staakt binnen drie dagen na werkhervatting, moet de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de Arbo-dienst verschijnen. Als de werknemer bezwaar maakt tegen de herstelverklaring zal de werknemer de bezwaren direct aan de arts van de Arbo-dienst kenbaar maken. Als het werk niet wordt hervat, zal de werkgever de loondoorbetaling stopzetten. De werknemer zal vervolgens een UWV-arts om een zogenaamd deskundigenoordeel vragen dat leidt tot inzicht in het geschil. Als de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal met terugwerkende kracht het loon worden doorbetaald. Als de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, moet het werk direct worden hervat.

B. Hieronder volgen de in artikel 26 lid 4 sancties

Van sancties kan alleen sprake zijn wanneer de werkgever is aangesloten bij een Arbo-dienst; sancties kunnen alleen worden toegepast als de werknemer vooraf schriftelijk een exemplaar van de controlevoorschriften en sancties heeft ontvangen.

- I. Ziekmelding
- a. te late ziekmelding;
 - b. eigen verklaring niet/te laat teruggezonden.
- II. Maak contact mogelijk
- a. niet thuis bij het eerste bezoek;
 - b. niet thuis gedurende de eerste drie weken;
 - c. onjuiste adres opgegeven;
 - d. geen overleg tijdens ziekte in het buitenland, tenzij dit gezien de lokale omstandigheden van de werknemer niet kan worden verlangd;
 - e. verblijf in het buitenland zonder toestemming.
- III. Genezing niet belemmeren
- a. zonder toestemming arbeid verrichten.

IV. Behandeling

- a. niet meewerken aan een noodzakelijke behandeling;
- b. niet voldoen aan een oproep om te verschijnen bij de arts van de Arbo-dienst;
- c. geen of onvoldoende inlichtingen verstrekken.

V. Herintreding

- a. geen aanvaarding van passende arbeid.

VI. Hervatten bij herstel

- a. het niet naar het spreekuur van de arts van de Arbo-dienst gaan;
- b. het niet beter melden bij de Arbo-dienst.

Toepassing van de Wet Verbetering Poortwachter

Naast bovenstaande controleregels is de Wet Verbetering Poortwachter van toepassing.

Gedurende de ziekteperiode moeten werkgever en werknemer een aantal stappen ondernemen die de (re)integratie naar eigen of ander werk bevorderen.

In bijlage 3 is het tijdpad opgenomen met de te nemen stappen.

BIJLAGE 3 Cao Recreatie

Re-integratiekalender

Van ziekmelding tot re-integratie

1e – 7e ziektedag	:	Melding van zieke werknemer aan de bedrijfsarts of Arbodienst.
uiterlijk week 6	:	De bedrijfsarts of Arbodienst moet (dreigend) langdurig verzuim en arbeidsconflicten signaleren en adviseren over de mogelijkheden tot herstel en werkhervatting.
vanaf minimaal zes weken ziekte	:	als het dienstverband eindigt, stelt de werkgever samen met de werknemer een re-integratieverslag op. De werknemer stuurt dit naar het UWV.
uiterlijk week 8	:	Werkgever en werknemer stellen een plan van aanpak op, op basis van het advies van de bedrijfsarts of Arbodienst.
aansluitend (week 8 – week 104)	:	Werken en re-integratie, gedurende twee jaar. Activiteiten: bijhouden van het re-integratiedossier en regelmatig contact tussen werkgever, zieke werknemer en de bedrijfsarts of Arbodienst over de voortgang in het plan van aanpak (elke 6 weken).
uiterlijk in week 13	:	Werkgever geeft de ziekmelding door aan het UWV. Werkgever krijgt van UWV een vragenlijst met een heldere toelichting.
eerstejaarsbeoordeling	:	De werkgever en werknemer evalueren het re-integratieverloop van het eerste jaar en bepalen eventueel toekomstige stappen.
week 52:		Indien de werknemer nog ziek is, betaalt de werkgever gedurende de eerste zes maanden in het tweede ziektejaar 85% en gedurende de tweede zes maanden in het tweede ziektejaar 80% van het loon door (en ten minste het minimumloon).
uiterlijk week 87	:	Werkgever, zieke werknemer en arbodienst stellen het re-integratieverslag op, aan de hand van het re-integratiedossier.
in week 91	:	Aanvraag WIA (middels re-integratieverslag) door werknemer bij UWV.

UWV toets of werkgever en werknemer
voldoende re-integratie-inspanningen
hebben verricht.

vanaf week 104 : 1e WIA-jaar of wachttijd bij in gebreke blijven van
werkgever of werknemer.

BIJLAGE 4A Cao Recreatie

Model-arbeidsovereenkomst voor fulltimer/parttimer¹

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.

ARTIKEL 1 AARD: ONBEPAAALDE TIJD/BEPAAALDE TIJD *

Optie: onbepaalde tijd

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

Optie: bepaalde tijd

Werknemer treedt met ingang van in dienst van werkgever. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de periode van tot en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. De werkgever zal de werknemer uiterlijk een maand voor afloop van deze arbeidsovereenkomst schriftelijk informeren of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of niet².

ARTIKEL 2 PROEFTIJD

Optie: zonder proeftijd

De werknemer is aangenomen zonder proeftijd.

Optie: met proeftijd³

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.

Bij een arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd: opzegtermijn. De wettelijke opzegtermijnen zijn opgenomen in bijlage 5 van deze cao.

ARTIKEL 3 FUNCTIE

Werknemer treedt in dienst van werkgever in de functie van De functie is ingedeeld op functieniveau .. conform het Handboek functie-indeling. Werknemer zal werkzaam zijn in het bedrijf van werkgever te

ARTIKEL 4 SALARIS

Het salaris bedraagt €,.. per maand/periode* en komt overeen met loonschaal .., functieperiodiek .. en zal na aftrek van de (wettelijke) inhoudingen maandelijks/ per periode* worden uitbetaald.

ARTIKEL 5 VAKANTIETOESLAG

De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over de in het vakantietoeslagjaar verdiende salaris. De uitbetaling van deze vakantietoeslag zal eenmaal per jaar in de maand/periode* doch uiterlijk op 30 juni plaatsvinden.

ARTIKEL 6 VAKANTIE

Werknemer heeft per vakantiejaar recht op .. dagen vakantie met behoud van salaris.

ARTIKEL 7 WERKTIJDEN

De gemiddelde arbeidstijd bedraagt .. uur per week.

Voor werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde werktijdenregeling.

Het aantal te werken uren kan bij fulltimers in een seizoenbedrijf wisselend zijn met inachtneming van de bepalingen uit artikel 11 lid 2b.

of:

De gemiddelde arbeidstijd bedraagt .. uur per week.

De werknemer is werkzaam volgens dienstrooster, dat door werkgever ten minste twee weken van tevoren wordt vastgesteld.*

(indien van toepassing)

ARTIKEL 8 PENSIOEN

Werknemer dient deel te nemen aan de pensioenregeling van de bedrijfstak recreatie welke is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds Recreatie, tenzij de onderneming waar de werknemer in dienst is een door het bestuur van het Pensioenfonds Recreatie verleende vrijstelling van deelname aan de pensioenregeling heeft. Het pensioenreglement is digitaal beschikbaar op www.pensioenfondsrecreatie.nl.

(indien van toepassing)

ARTIKEL 9

(toevoegen andere geldende bepalingen die niet in strijd zijn met de wet of de cao, indien gewenst)

ARBEIDSVoorwaarden

Op deze overeenkomst zijn van toepassing de bepalingen zoals vastgelegd in de van kracht zijnde cao recreatie.

Indien van toepassing toevoegen: en de bij werkgever geldende aanvullende arbeidsvoorwaardenregeling, die als bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd en wordt geacht daarvan deel uit te maken.

Een exemplaar van de cao recreatie ligt voor de werknemer ter inzage bij de leidinggevende.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te
op..... 201..

De werkgever:

De werknemer:

.....

.....

* Doorhalen wat niet van toepassing is.

- 1 Deze model-arbeidsovereenkomst dient als voorbeeld voor werkgevers. Elke arbeidsovereenkomst dient qua inhoud en strekking overeen te komen met dit voorbeeld.
- 2 De werkgever moet bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer een maand van tevoren schriftelijk aangeven of hij de arbeidsovereenkomst verlengt of niet.
- 3 Zie artikel 7 lid 3 van deze cao.

BIJLAGE 4B Cao recreatie

Model-arbeidsovereenkomst voor flexitimer¹

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.

ARTIKEL 1 AARD: ONBEPAAALDE TIJD/BEPAAALDE TIJD*

Optie: onbepaalde tijd

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

Optie: bepaalde tijd²

Werknemer treedt met ingang van in dienst van werkgever. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de periode van tot en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. De werkgever zal de werknemer uiterlijk een maand voor afloop van deze arbeidsovereenkomst schriftelijk informeren of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of niet².

ARTIKEL 2 PROEFTIJD

Optie: zonder proeftijd

De werknemer is aangenomen zonder proeftijd.

Optie: met proeftijd³

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.

Bij een arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd: opzegtermijn.

De wettelijke opzegtermijnen zijn opgenomen in bijlage 5 van deze cao.

ARTIKEL 3 FUNCTIE

Werknemer treedt in dienst van werkgever in de functie van De functie is ingedeeld op functieniveau .. conform het Handboek functie-indeling. Werknemer zal werkzaam zijn in het bedrijf van werkgever te

ARTIKEL 4 SALARIS

Het salaris bedraagt €,.. per maand/periode* en komt overeen met salarisschaal .., functieperiodiek .. en zal na aftrek van de (wettelijke) inhoudingen maandelijks/per periode* worden uitbetaald. Het salaris is gebaseerd op een brutoloon van €,.. per uur maal het aantal gewerkte uren per maand/periode*, dat onder werktijden in deze overeenkomst is vastgelegd.

ARTIKEL 5 VAKANTIETOESLAG

De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over de in het vakantietoeslagjaar verdiende salaris. De uitbetaling van deze vakantietoeslag zal eenmaal per jaar in de maand/periode* doch uiterlijk op 30 juni plaatsvinden.

ARTIKEL 6 VAKANTIE

Werknemer heeft per vakantiejaar recht op ... vakantie-uren, gelijk aan het aantal vakantiedagen voor een fulltimer naar evenredigheid van de voor hem geldende gegarandeerde arbeidstijd. Over extra gewerkte uren worden eveneens vakantie-uren opgebouwd, namelijk 10,59 % per gewerkt uur.

ARTIKEL 7 WERKTIJDEN

De gegarandeerde arbeidstijd bedraagt minimaal .. uur per maand/periode*. Werknemer is werkzaam volgens dienstrooster. Het aantal te werken uren kan wisselend zijn met inachtneming van de bepalingen uit artikel 12 lid 1, 2, en 3* van de cao VerblijfsRecreatie.

(indien van toepassing)

ARTIKEL 8 PENSIOEN

Werknemer dient deel te nemen aan de pensioenregeling van de bedrijfstak recreatie welke is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds Recreatie, tenzij de onderneming waar de werknemer in dienst is een door het bestuur van het Pensioenfonds Recreatie verleende vrijstelling van deelname aan de pensioenregeling heeft. Het pensioenreglement is digitaal beschikbaar op www.pensioenfondsrecreatie.nl.

(indien van toepassing)

ARTIKEL 9

(toevoegen andere geldende bepalingen die niet in strijd zijn met de wet of de cao, indien gewenst)

ARBEIDSVoorwaarden

Op deze overeenkomst zijn van toepassing de bepalingen zoals vastgelegd in de van kracht zijnde cao recreatie.

indien van toepassing toevoegen: en de bij werkgever geldende aanvullende arbeidsvoorwaardenregeling, die als bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd en wordt geacht daarvan deel uit te maken.

Een exemplaar van de cao recreatie ligt voor de werknemer ter inzage bij de leidinggevende.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te
op..... 201..

De werkgever:

De werknemer:

.....

.....

* Doorhalen wat niet van toepassing is.

- 1 Deze model-arbeidsovereenkomst dient als voorbeeld voor werkgevers.
Elke arbeidsovereenkomst dient qua inhoud en strekking overeen te komen met dit voorbeeld.
- 2 De werkgever moet bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer een maand van tevoren schriftelijk aangeven of hij de arbeidsovereenkomst verlengt of niet.
- 3 Zie artikel 7 lid 3 van deze cao.

BIJLAGE 4C Cao recreatie

Model-arbeidsovereenkomst voor BBL-leerlingen

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.

ARTIKEL 1 BEPAALDE TIJD

De werknemer treedt met ingang van in dienst van de werkgever. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de periode van tot en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. De duur van de arbeidsovereenkomst is altijd gelijk aan de duur van de praktijkovereenkomst.

ARTIKEL 2 PROEFTIJD

Optie: zonder proeftijd

De werknemer is aangenomen zonder proeftijd.

Optie: met proeftijd1

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.

ARTIKEL 3 FUNCTIE

De werknemer wordt aangenomen als leerling op niveau van de kwalificatiestructuur.

ARTIKEL 4 SALARIS

Het salaris bedraagt €,.. per maand/periode* en komt overeen met salarisschaal .., met 0 periodieken en zal na aftrek van de (wettelijke) inhoudingen maandelijks/per periode* worden uitbetaald.

ARTIKEL 5 VAKANTIETOESLAG

De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over het tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst verdiende salaris.

ARTIKEL 6 VAKANTIE

Werknemer heeft recht op .. dagen vakantie met behoud van salaris.

ARTIKEL 7 WERKTIJDEN

De gemiddelde arbeidstijd bedraagt .. uur per week (inclusief de zes uren waarop de leerling onderwijs volgt). De werknemer is werkzaam volgens dienstrooster, dat door werkgever ten minste twee weken van tevoren wordt vastgesteld. De werknemer dient tijdens de schoolvakanties arbeid te verrichten.

(indien van toepassing)

ARTIKEL 8 PENSIOEN

Werknemer dient deel te nemen aan de pensioenregeling van de bedrijfstak recreatie welke is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds Recreatie, tenzij de onderneming waar de werknemer in dienst is een door het bestuur van het Pensioenfonds Recreatie verleende vrijstelling van deelname aan de pensioenregeling heeft. Het pensioenreglement is digitaal beschikbaar op www.pensioenfondsrecreatie.nl.

(indien van toepassing)

ARTIKEL 9

(toevoegen andere geldende bepalingen die niet in strijd zijn met de wet of de cao, indien gewenst)

ARBEIDSVoorwaarden

Op deze overeenkomst zijn van toepassing de bepalingen zoals vastgelegd in de van kracht zijnde cao recreatie.

Indien van toepassing toevoegen: en de bij werkgever geldende aanvullende arbeidsvoorwaardenregeling, die als bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd en wordt geacht daarvan deel uit te maken.

Een exemplaar van de cao recreatie ligt voor de werknemer ter inzage bij de leidinggevende.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te
op..... 201..

De werkgever:

De werknemer:

.....

.....

*Doorhalen wat niet van toepassing is.

1 Zie artikel 7 lid 3 van deze cao.

BIJLAGE 4D Cao recreatie

Model arbeidsovereenkomst SEIZOEN (fulltimer/parttimer/flexitimer)¹

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.

ARTIKEL 1

Werknemer treedt met ingang van in dienst van werkgever. Deze arbeidsovereenkomst wordt op grond van klimatologische en natuurlijke omstandigheden aangegaan voor de periode van 9 maanden en wel van tot De overeenkomst eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. De werkgever zal de werknemer uiterlijk een maand voor afloop van deze arbeidsovereenkomst schriftelijk informeren of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of niet².

Optie: tussentijds opzegbeding³

De arbeidsovereenkomst kan door ieder der partijen tussentijds worden opgezegd tegen de laatste dag van een kalendermaand met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen en een opzegtermijn van één maand.

ARTIKEL 2 PROEFTIJD

Optie: zonder proeftijd

De werknemer is aangenomen zonder proeftijd.

Optie: met proeftijd⁴

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.

ARTIKEL 3 FUNCTIE

Werknemer treedt in dienst van werkgever in de functie van seizoen..... . De functie is ingedeeld op functieniveau .. conform het Handboek functie-indeling. Werknemer zal werkzaam zijn in het bedrijf van werkgever te

ARTIKEL 4 SALARIS

Het salaris bedraagt €,... per maand/periode* en komt overeen met loonschaal .., functieperiodiek .. en zal na aftrek van de (wettelijke) inhoudingen maandelijks/ per periode* worden uitbetaald.

ARTIKEL 5 VAKANTIETOESLAG

De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over de in het vakantietoeslagjaar verdiende salaris. De uitbetaling van deze vakantietoeslag zal eenmaal per jaar in de maand/periode* doch uiterlijk op 30 juni plaatsvinden.

ARTIKEL 6 VAKANTIE

Werknemer heeft per vakantiejaar recht op .. vakantie-uren, gelijk aan het aantal vakantie-uren voor een fulltimer naar evenredigheid van de voor hem geldende gegarandeerde arbeidsuren per jaar. Over extra gewerkte en uitbetaalde uren worden eveneens vakantie-uren opgebouwd, namelijk 10,64% per gewerkt uur.

ARTIKEL 7 WERKTIJDEN

De gegarandeerde arbeidstijd bedraagt gemiddeld .. uur per week.

Voor werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde werktijdenregeling.

of:

De gemiddelde arbeidstijd bedraagt .. uur per week.

Voor werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde werktijdenregeling.

(indien van toepassing)

ARTIKEL 8

(toevoegen andere geldende bepalingen die niet in strijd zijn met de wet of de cao, indien gewenst)

ARBEIDSVOORWAARDEN

Op deze overeenkomst zijn van toepassing de bepalingen zoals vastgelegd in de van kracht zijnde cao recreatie.

Indien van toepassing toevoegen: en de bij werkgever geldende aanvullende arbeidsvoorwaardenregeling, die als bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd en wordt geacht daarvan deel uit te maken.

Een exemplaar van de cao recreatie ligt voor de werknemer ter inzage bij de leidinggevende.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te
op..... 201..

De werkgever: De werknemer:

.....

.....

* Doorhalen wat niet van toepassing is.

- 1 Deze model-arbeidsovereenkomst dient als voorbeeld voor werkgevers. Elke arbeidsovereenkomst dient qua inhoud en strekking overeen te komen met dit voorbeeld.
- 2 De werkgever moet bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer een maand van tevoren schriftelijk aangeven of hij de arbeidsovereenkomst verlengt of niet.
- 3 In de arbeidsovereenkomst kan een tussentijds opzegbeding worden opgenomen. Dit wil zeggen dat werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst tussentijds (dus voor het aflopen van de overeengekomen datum) kunnen opzeggen. Hiervoor dienen de normale regels in acht te worden genomen. De werkgever dient een ontslagvergunning te hebben.
- 4 Zie artikel 7 lid 3 van deze cao.

BIJLAGE 5 Cao recreatie

Opzegtermijnen

De volgende opzegtermijnen gelden:

- * De door de werkgever in acht te nemen termijn bedraagt bij een arbeids-overeenkomst:
 - korter dan 5 jaar : 1 maand;
 - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar : 2 maanden;
 - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar : 3 maanden;
 - 15 jaar of langer : 4 maanden.

De opzegtermijn die de werkgever in acht dient te nemen, mag verkort worden met de proceduretijd, indien de ontslagvergunning verleend is door het UWV Werkbedrijf, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.

- * De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt 1 maand. Van deze termijn mag schriftelijk worden afgeweken. Bij verlenging van de termijn mag deze termijn niet langer zijn dan 6 maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

BIJLAGE 6 Cao recreatie

Voorbeeld administratie Flexitimer

A. Flexitimer bij seizoenbedrijf

Garantie per maand: 80 uur

Exclusief compensatie-uren

Maand	4*	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	...
Gewerkte uren	80	120	160	175	175	140	80	60	0	20	40	70	...
Garantie uren	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	...
Betaling	80	80	120	175	175	140	80	80	80	80	80	80	...
Minuren								20	80	60	40	10	...
Plusuren		40	80	0	0	0							...
Saldo plusuren		40	80	80	80	80	80	60	-20	-80	-120	-130	...

* Geen kalenderjaar in verband met seizoenpatroon

B. Flexitimer bij niet-seizoenbedrijf

Garantie per maand: 80 uur

Exclusief compensatie-uren

Minimaal 50% roostering

Maand	4*	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	...
Gewerkte uren	80	80	90	100	100	100	120	50	120	60	40**	60	...
Garantie uren	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	...
Betaling	80	80	80	80	80	80	110	80	90	80	80	80	...
Minuren								30		20	40	20	...
Plusuren			10	20	20	20	0		30				...
Saldo plusuren			10	30	50	70	80	50	80	60	20	0	...

* Geen kalenderjaar in verband met seizoenpatroon

** Minimale inroostering van 50% van de garantie

BIJLAGE 7 Cao recreatie

Dit voorbeeld is van toepassing op de fulltimer die werkzaam is bij een bedrijf met seizoenmatige invloeden dat het gehele jaar open is voor gasten.

Op jaarbasis is het mogelijk om compensatie-uren op te bouwen. In de onderstaande uren is dit verwerkt.

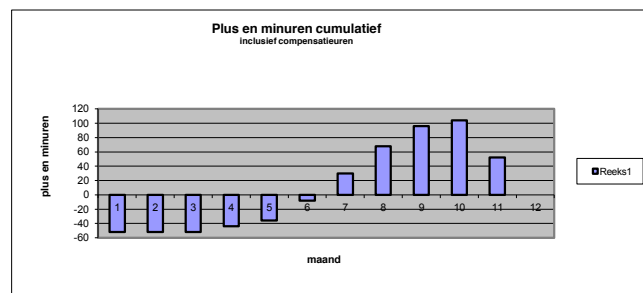
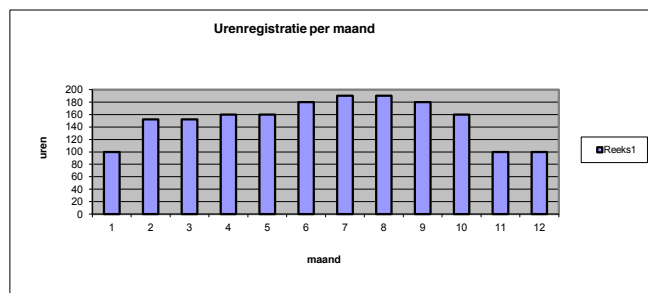
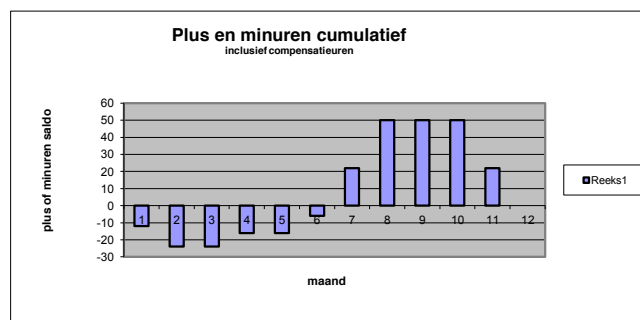
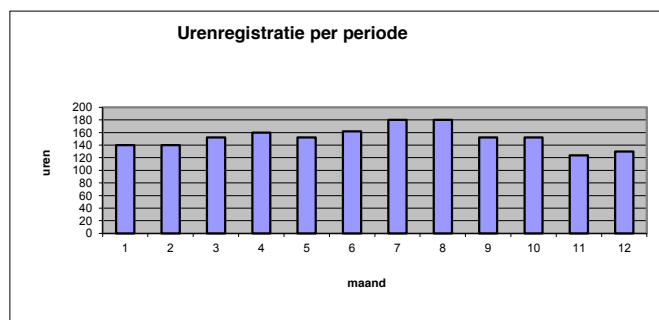
Wanneer periodes worden gehanteerd geldt voor het onderstaande schema:

13 periodes van 4 weken met een maximum van 152 uur per periode.

voorbeeld 1 bedrijf met urenregistratie per periode van 4 weken														
periode	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	totaal
te werken uren	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	1976
gewerkte uren	140	140	152	160	152	162	180	180	152	152	104	150	152	1976
cumulatief	-12	-24	-24	-16	-16	-6	22	50	50	50	2	0	0	0

voorbeeld 2 bedrijf met urenregistratie per maand													
maand	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	totaal
te werken uren	164,7	164,7	164,7	164,7	164,7	164,7	164,7	164,7	164,7	164,7	164,7	164,7	1976,4
gewerkte uren	100	154	140	205	205	110	205	205	180	164	130	179	1977
cumulatief	-64,7	-75,4	-100,1	-59,8	-19,5	-74,2	-33,9	6,4	21,7	21,0	-13,7	0,6	0,6

*Aangezien het totaal aantal te werken uren van 1976 per jaar, per maand uitkomt op 164,7, geeft dit in het overzicht een klein afrondingsverschil.



BIJLAGE 8 Cao recreatie

Model verlofkaart (jaarlijkse opbouw en jaarlijks cumulatief aan te passen)

VERLOFDAGEN*

Totaal aantal vakantiedagen* over het jaar 201..
Opgenomen vakantiedagen* in het jaar 201..	-

Te sparen vakantiedagen* over het jaar 201..
Gespaarde overuren (in dagen*) in 201..	+
Gespaarde plusuren (in dagen*) in 201..	+

Saldo gespaarde verlofdagen* in 201..
Saldo gespaarde verlofdagen* van vorige jaren:	
Saldo verlofdagen* 20....	+
Saldo verlofdagen* 20....	+
Saldo verlofdagen* 20....	+

Totaal aantal gespaarde verlofdagen* tot nu toe

Akkoord werkgever:

Akkoord werknemer:

Naam

Naam.....

De verlofkaart dient voorzien te zijn van een door werkgever en werknemer ondertekende urenadministratie waaruit de opbouw blijkt.

- onder 1 dag wordt verstaan 7,6 uur voor een fulltime dienstverband en naar rato voor een parttime dienstverband

BIJLAGE 9 Cao recreatie

Reglement dispensatieverzoek
(uitwerking artikel 2 lid 7)

- 1.** Het verzoek wordt door de betreffende werkgever (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van het GORrecreatie & Zwembaden, Postbus 693 4200 AR Gorinchem.
- 2.** Het verzoek omvat tenminste:
 - de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt;
 - een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.
- 3.** De secretaris van het GORrecreatie & Zwembaden stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer het GORrecreatie & Zwembaden het verzoek behandelen.
- 4.** In beginsel behandelt het GORrecreatie & Zwembaden verzoeken in de eerstvolgende reguliere vergadering van het GORrecreatie & Zwembaden. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft kan de secretaris van het GORrecreatie & Zwembaden, na consultatie van de voorzitter en vice-voorzitter, op verzoek van de indiener besluiten het GORrecreatie & Zwembaden te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
- 5.** Indien (de secretaris van) het GORrecreatie & Zwembaden dat nodig acht, kan worden besloten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.
- 6.** Het GORrecreatie & Zwembaden kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van het GORrecreatie & Zwembaden tenminste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.
- 7.** Het GORrecreatie & Zwembaden kan besluiten om, indien gewenst, deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.
- 8.** Indien het GORrecreatie & Zwembaden van mening is dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 2 lid 7 van de cao, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
- 9.** Het GORrecreatie & Zwembaden doet uitspraak binnen 8 weken nadat het verzoek aan de secretaris van het GORrecreatie & Zwembaden is voorgelegd. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kan het GORrecreatie & Zwembaden besluiten om de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.
- 10.** Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door het GORrecreatie & Zwembaden informeert de secretaris van het GORrecreatie & Zwembaden de indiener en het GORrecreatie & Zwembaden over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven. Het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

Adressen en telefoonnummers

Georganiseerd Overleg Recreatie & Zwembaden
Postbus 693
4200 AR Gorinchem
Telefoon: 0183 64 50 35
e-mail: info@kikk-recreatie.nl
www.kikk-recreatie.nl

KIKK
Postbus 693
4200 AR Gorinchem
Telefoon: 0183 64 50 35
e-mail: info@kikk-recreatie.nl
www.kikk-recreatie.nl

Landelijke Vertrouwenspersoon
Postbus 693
4200 AR Gorinchem
Telefoon: 0183 64 50 35
e-mail: info@kikk-recreatie.nl
www.kikk-recreatie.nl

Commissie Werkingssfeer
Postbus 693
4200 AR Gorinchem
Telefoon: 0183 64 50 35
e-mail: info@kikk-recreatie.nl
www.kikk-recreatie.nl

Beroepscommissie Functie-indeling Recreatie & Zwembaden
Postbus 693
4200 AR Gorinchem
Telefoon: 0183 64 50 35
e-mail: info@kikk-recreatie.nl
www.kikk-recreatie.nl

Stichting Pensioenfonds voor de Recreatie
TKP Pensioen
Postbus 5199
9700 GD Groningen
Telefoon werkgeversdesk: 050-5225040
Email: werkgever@pensioenfondsrecreatie.nl
Telefoon Pensioendesk: 050-5225020
Email: deelnemer@pensioenfondsrecreatie.nl
Website: www.pensioenfondsrecreatie.nl