

**CAO** reisbranche



**Looptijd:** 1 april 2008 - 1 april 2009

# Collectieve arbeidsovereenkomst voor de reisbranche 1 april 2008 - 1 april 2009

gesloten tussen:

a. De Algemene Nederlandse Vereniging van Reisondernemingen (ANVR) te De Meern als partij ter ene zijde

en

b. De CNV Dienstenbond te Hoofddorp

c. De FNV Bondgenoten te Utrecht

d. De Unie te Culemborg

ieder voor zich en gezamenlijk als partij ter andere zijde.

Deze CAO bestaat inclusief bijlagen uit 72 bladzijden.

# Inhoudsopgave

## HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 1	Werkings sfeer . . . . .	7
Art. 2	Definities . . . . .	9
Art. 3	Vredesplicht . . . . .	10
Art. 4	Verplichtingen van de werkgever . . . . .	10
Art. 5	Verplichtingen van de werknemer . . . . .	11

## HOOFDSTUK 2: AANVANG EN EINDE DIENSTVERBAND

Art. 6	Aanvang en einde dienstverband . . . . .	13
--------	--	----

## HOOFDSTUK 3: FUNCTIE-INDELING EN ARBEIDSDUUR

Art. 7	Functie-indeling en beloning . . . . .	15
Art. 8a	Collectieve loonsverhoging . . . . .	15
Art. 8b	Individuele loonsverhoging . . . . .	15
Art. 8c	Keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden; CAO à la carte. . . . .	16
Art. 9	Arbeidsduur en werktijden . . . . .	16
Art. 10	Overwerk . . . . .	17
Art. 11	Bijzondere uren . . . . .	17

## HOOFDSTUK 4: VERGOEDINGEN

Art. 12	Bereikbaarheidsdienst . . . . .	21
Art. 13	Studiereizen . . . . .	21
Art. 14	Studieverlof . . . . .	22
Art. 15	Werken in het buitenland . . . . .	22
Art. 16	Overlijdensuitkering . . . . .	23

## HOOFDSTUK 5: VAKANTIE EN VAKANTIETOESLAG

Art. 17	Vakantie . . . . .	25
Art. 18	Vakantietoeslag . . . . .	26
Art. 19	Vakantiedagen en einde dienstbetrekking . . . . .	26

## **HOOFDSTUK 6: FEESTDAGEN EN BUITENGEWOON VERLOF**

Art. 20 Erkende feestdagen .....	27
Art. 21 Buitengewoon verlof/verzuim van werktijd .....	27
Art. 22 Opnemen vakantiedagen in aansluiting op kraamverlof. ....	28

## **HOOFDSTUK 7: DEELTIJDWERK EN OPROEPKRACHTEN**

Art. 23 Deeltijdwerk .....	29
Art. 24 Oproepkrachten .....	29

## **HOOFDSTUK 8: ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Art. 25 Ziekte en arbeidsongeschiktheid. ....	31
---	----

## **HOOFDSTUK 9: PENSIOEN, ONDERWIJS EN KINDEROPVANG**

Art. 26 Pensioen .....	33
Art. 27 Training en opleiding .....	33
Art. 28 Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche .....	33

## **HOOFDSTUK 10: DIVERSEN**

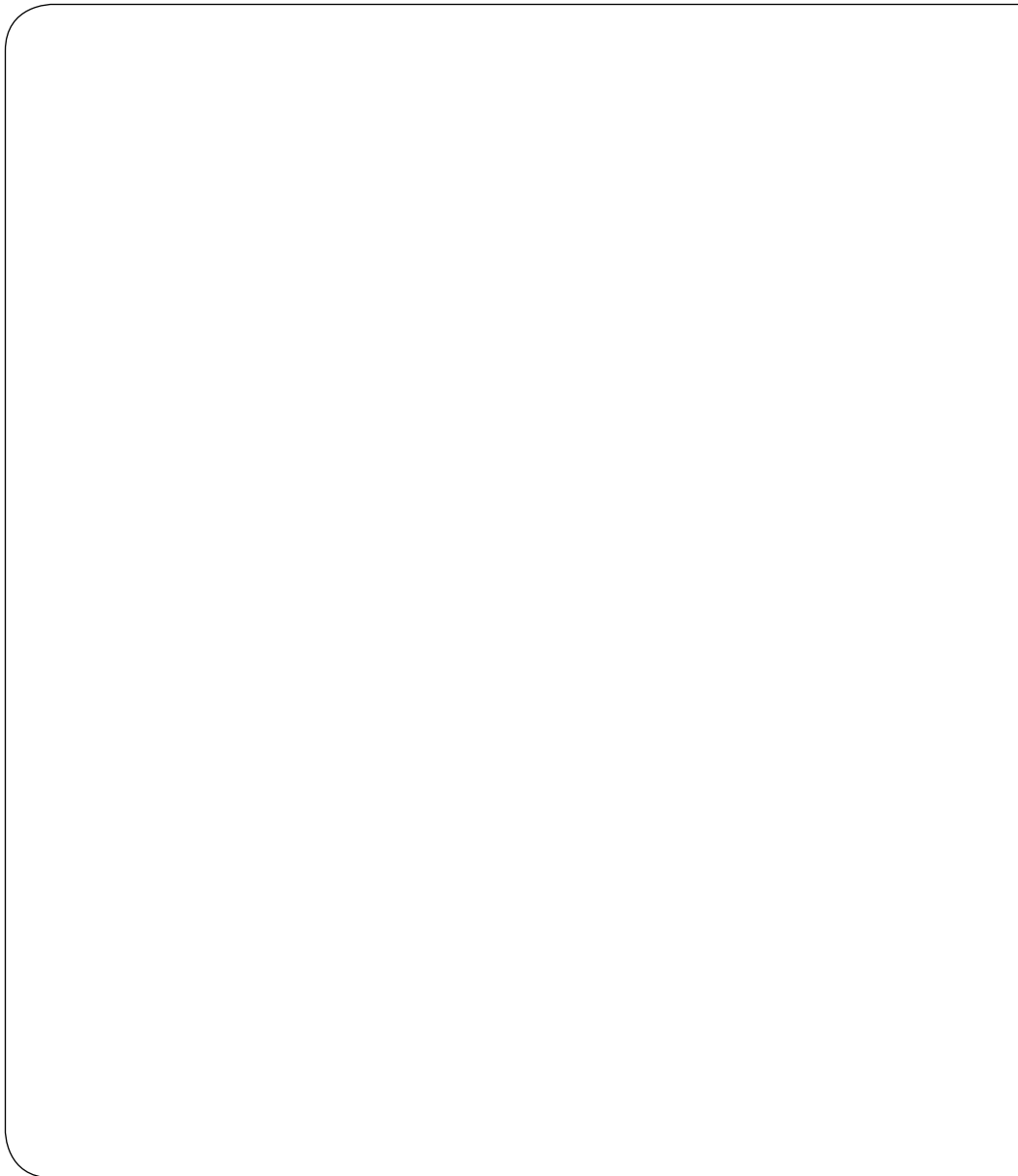
Art. 29 Vakbondsfaciliteiten .....	35
Art. 30 Vaste Commissie .....	35
Art. 31 Bedrijfstakoverleg .....	35
Art. 32 Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst. ....	36

## **HOOFDSTUK 11: PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN**

Art. 33 Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche .....	37
Art. 34 Stichting Fonds voor Kinderopvang in de Reisbranche .....	38
Art. 35 Pensioenfonds. ....	38
Art. 36 SER-besluit Fusiegedragsregels .....	39
Art. 37 Wet melding collectief ontslag .....	39
Art. 38 Onderzoek vormgeving artikel 27 CAO. ....	39
Art. 39 Onderzoek indexatie. ....	39
Art. 40 Instelling groep 8 en invulling functiegroepen .....	39
Art. 41 Onderzoek beloningsstructuur .....	40
Art. 42 Inventarisatie studiereizen .....	40
Art. 43 Onderzoeksvorstellen. ....	40

**BIJLAGEN**

Bijl. 1	Enkele relevante wetteksten.....	41
Bijl. 2	Functie-indeling.....	55
Bijl. 3	Loontabellen.....	61
Bijl. 4	Ongewenste intimiteiten.....	63
Bijl. 5	Model arbeidsovereenkomsten.....	65
Bijl. 6	Index.....	67



# Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

## Artikel 1 Werkingsfeer

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Reisbranche: de bedrijfstak waarin ondernemingen of onderdelen van ondernemingen werkzaam zijn die uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf uitoefenen van reisagent of reisorganisator, waarbij wordt verstaan onder:
  - a) Reisorganisator, degene die in de uitoefening van zijn bedrijf op eigen naam al dan niet van tevoren georganiseerde reizen aanbiedt. Hieronder wordt tevens verstaan degene die in Nederland ten behoeve van al dan niet uit Nederland afkomstige reizigers c.q. ten behoeve van niet in Nederland gevestigde reisondernemingen bemiddelt bij de uitvoering van reizen of onderdelen daarvan.
  - b) Reisagent, degene die in de uitoefening van zijn bedrijf bemiddelt bij het tot stand komen van overeenkomsten op het gebied van reizen in de ruimste zin des woords, waaronder worden begrepen overeenkomsten inzake vervoer, verblijf en pakketreizen.
2. Van de werking van deze CAO zijn uitgesloten ondernemingen of onderdelen van ondernemingen voorzover daarop op 1 januari 1993 een CAO van toepassing was, alsmede:
  - touringcarbedrijven;
  - luchtvaartmaatschappijen;
  - rederijen;
  - spoorwegmaatschappijen.
- 3.1. Uitzendkrachten vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de Uitzendbranche met dien verstande, dat de bepalingen in de CAO voor de Reisbranche zoals hieronder opgesomd sub a) tot en met sub f) van overeenkomstige toepassing zijn op uitzendkrachten:



- a) artikel 7, functie-indeling en beloning
- b) artikel 8a, collectieve loonsverhoging
- c) artikel 8b, individuele loonsverhoging
- d) artikel 10, overwerk (toeslag)
- e) artikel 11, bijzondere uren (toeslag)
- f) artikel 18, vakantietoeslag.

3.2. De werkgever is als inlener verplicht zich ervan te verzekeren dat aan arbeidskrachten die als uitzendkrachten aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld de beloning en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig het bepaalde in lid 3 sub1 van dit artikel.

3.3. Ter nakoming van de in lid 3 sub 1 en sub 2 van dit artikel bedoelde verplichtingen dient de werkgever als inlener:

- a) Voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten betreffen; in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau de bedoelde CAO-bepalingen jegens de ter beschikking uitzendkrachten in acht zal nemen.
- b) Voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor uitzendondernemingen ten opzichte van CAO-partijen dan wel door CAO-partijen aangewezen rechtspersonen; in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze CAO-bepalingen door de uitzendonderneming dienen te worden nageleefd.

3.4. Indien de werkgever gebruik maakt van een uitzendbureau dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring aan een CAO gebonden is waarin de doorwerking van een of meer van de onder lid 3 sub 1 en sub 2 van dit artikel genoemde bepalingen is geregeld, wordt de werkgever geacht met betrekking tot die bepalingen de onder lid 3 sub 3 van dit artikel bedoelde verplichting te zijn nagekomen.

3.5. Indien en voor zover de werkgever als inlener de onder lid 3 sub 1 en/of sub 2 van dit artikel bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor naleving van de in die leden

bedoelde CAO-bepalingen als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.

4. De geldigheid van in de onderneming afgesproken lonen en andere arbeidsvoorwaarden, welke in voor de werknemer gunstige zin afwijken van de bepalingen van deze CAO, wordt door deze CAO niet aangetast.
5. Het is de werkgever alleen toegestaan om in gunstige zin voor de werknemer af te wijken van de arbeidsvoorwaarden in deze CAO.

## **Artikel 2 Definities**

1. Een onderneming of een onderdeel van een onderneming wordt geacht in hoofdzaak het bedrijf van reisorganisator en/of reisagent uit te oefenen, indien meer dan 50% van de loonsom van de desbetreffende onderneming (of een onderdeel daarvan) daaraan moet worden toegeschreven.
2. Werkgever: ledere natuurlijke of rechtspersoon die één of meer bedrijven exploiteert en die een of meer werknemers krachtens arbeidsovereenkomst in de reisbranche in dienst heeft.
- 3a) Werknemer: De man of de vrouw die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in zin van artikel 610 Boek 7 Titel 10 Burgerlijk Wetboek heeft gesloten en zijn standplaats in Nederland heeft<sup>1</sup>. Stagiaires en vakantiewerkers worden niet als werknemer aangemerkt in de zin van de CAO.
- 3b) De bepalingen betreffende de vaststelling van het loon en die betreffende de arbeidsduur zijn uitsluitend van toepassing op werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau dat niet uitgaat boven de in artikel 7 genoemde functiegroepen.
4. Oproepkracht: de werknemer die incidenteel na oproep wordt ingezet. Voor deze oproepkracht geldt geen prestatieplicht, noch worden hem garanties toegekend.  
De werkgever is niet verplicht de oproepkracht in te zetten.

<sup>1</sup> Een werknemer wordt geacht zijn standplaats in Nederland te hebben als hij doorgaans na het begeleiden van de reis terugkeert in Nederland.

5. Brutoloon: het bruto loon in enig tijdvak exclusief toeslagen, gratificaties en dergelijke.
6. Nettoloon: het nettoloon in enig tijdvak inclusief toeslagen, gratificaties en dergelijke.
7. Uurloon: periodeloon gedeeld door het aantal uren dat een medewerker in volledige dienst per periode werkzaam is.

### **Artikel 3 Vredesplicht**

De vakverenigingen verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of bevorderen, welke beoogt wijzigingen te brengen in deze overeenkomst.

### **Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever**

1. Werkgevers zijn verplicht de bepalingen van deze CAO na te komen.
2. De werkgever verstrekt aan al zijn werknemers een exemplaar van deze CAO en de eventuele wijzigingen daarvan. Hetzelfde geldt bij nieuwe werknemers op het moment van in dienst treden.
3. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van geloof, ras, geslacht, leeftijd, afkomst of seksuele geaardheid. De werkgever zal niet toestaan dat anderen in de organisatie wel op deze gronden discrimineren. Dit is van overeenkomstige toepassing bij sollicitatie-procedures.
4. De werkgever zal ongewenste intimiteiten zoveel mogelijk trachten te voorkomen. In voorkomende gevallen zal de werkgever optreden tegen de pleger<sup>2</sup>.
5. De werkgever zal de privacy van de werknemers zoveel mogelijk beschermen.

<sup>2</sup> Zie bijlage 4 over ongewenste intimiteiten.

6. De werkgever zal, op verzoek, relevante informatie verstrekken aan uitvoerende organen die in het kader van deze CAO worden ingesteld of taken krijgen.
7. De werkgever zal geen concurrentiebeding overeenkomen met een werknemer die een functie uitoefent, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 7 genoemde functiegroepen voorzover deze functie valt in de functiegroep 2 tot en met 5. De werkgever kan met een werknemer die valt in de functiegroep 4 of 5 een concurrentiebeding overeenkomen met betrekking tot het exploiteren van een eigen onderneming met als werkingsgebied een straal van 10 kilometer rondom de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht.
8. De werkgever is verplicht er zorg voor te dragen dat personen die anders dan op basis van arbeidsovereenkomst, uitsluitend of in belangrijke mate voor die Nederlandse onderneming in het buitenland werkzaamheden verrichten, zullen worden geïnformeerd over de verhouding tot de Nederlandse sociale wetgeving.
9. De werkgever zal vrouwelijke werknemers bij promotie en opleiding dezelfde rechten en kansen toekennen als mannelijke werknemers.

#### **Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer verricht de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen functie naar beste kunnen op basis van de bepalingen van deze CAO.
2. Het is de werknemer niet toegestaan om informatie buiten de onderneming te brengen, waarvan het vertrouwelijke karakter bekend verondersteld mag worden. Deze bepaling geldt eveneens na afloop van het dienstverband.
3. De werknemer onthoudt zich van ongewenste intimiteiten en discriminerend gedrag.
4. De werknemer aanvaardt geen nevenbetrekking bij een andere werkgever zonder toestemming van zijn werkgever. De werkgever zal zijn toestemming echter niet onthouden als het een nevenbetrekking is van een werknemer

zonder volledig dienstverband, tenzij dit de belangen van de werkgever ernstig schaadt. Een en ander zal schriftelijk worden bevestigd.

5. Het is de werknemer niet toegestaan om gedurende het dienstverband voor eigen rekening en risico werkzaamheden te verrichten die betrekking hebben op het organiseren en verkopen van reizen.

## Hoofdstuk 2 Aanvang en einde dienstverband<sup>3</sup>

### Artikel 6 Aanvang en einde van het dienstverband

1. Bij het aangaan van een dienstverband kan bij zowel een overeenkomst voor onbepaalde als bepaalde tijd ongeacht de duur, een proeftijd van ten hoogste 2 maanden worden overeengekomen. De werkgever zal geen proeftijd overeenkomen indien een werknemer voorafgaande aan een dienstverband dezelfde functie heeft uitgeoefend ten behoeve van de werkgever.
  
2. De werknemer ontvangt van de werkgever een exemplaar van de arbeidsovereenkomst/aanstellingsbrief waarin ten minste worden vermeld:
  - a. naam en woonplaats van partijen;
  - b. datum van indiensttreding;
  - c. de naam van de functie, de functiegroep en de aard van de werkzaamheden;
  - d. overeengekomen arbeidsduur;
  - e. loon bij aanstelling;
  - f. plaats waar de arbeid wordt verricht;
  - g. duur proeftijd, mits overeengekomen;
  - h. de aard van de arbeidsovereenkomst (welke van de in lid 3 van dit artikel genoemde dienstverbanden is aangegaan);
  - i. het van toepassing zijn van deze CAO;
  - j. het feit dat de werknemer tevens valt onder de werkingssfeer van een aan de werknemer verstrekt exemplaar van het bedrijfsreglement, mits van toepassing;
  - k. de aanspraak op vakantie;
  - l. eventuele deelname aan pensioen, mits van toepassing.
  - m. een concurrentiebeding, mits overeengekomen;
  - n. van de wet afwijkende opzeggingstermijnen, indien overeengekomen
  - o. duur van de opzeggingstermijnen, mits van toepassing;

<sup>3</sup> Zie ook artikel 19 over vakantie en einde dienstbetrekking.

3. Het dienstverband wordt aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor bepaalde tijd.
  
4. In afwijking van het bepaalde in artikel 672 lid 2 en 672 lid 3 geldt, voor zowel de werkgever als de werknemer, dat opzegging van het dienstverband geschiedt met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden. Van deze termijn kan bij individuele arbeidsovereenkomst worden afgeweken waarbij de opzegtermijn niet korter kan zijn dan één maand<sup>4</sup>;
  
5. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
  - a. voor de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:  
door opzegging door de werkgever of de werknemer met inachtneming van de opzegtermijn;
  - b. voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is:  
van rechtswege:
    - op de kalenderdatum of
    - op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

<sup>4</sup> Zie bijlage 1, waarin enkele relevante wetteksten zijn opgenomen.

## Hoofdstuk 3 Functie-indeling en arbeidsduur

### Artikel 7 Functie-indeling en beloning

1. De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden ingedeeld in een functiegroep. De functiegroepen en de bepalingen over de daarbij behorende lonen zijn opgenomen in bijlage 2 respectievelijk 3, welke bijlagen onderdelen vormen van deze CAO.
2. CAO-partijen spreken af tijdens deze CAO-periode een groep 8 in te voeren. Vanaf het moment van invoering van groep 8 geldt dat waar verder staat groep 2-7 dan groep 2-8 wordt bedoeld. Zie verder artikel 40 voor de uitwerking hiervan.
3. De loonbetaling, al dan niet in de vorm van een voorschot, geschiedt aan het einde van elke betalingsperiode.

### Artikel 8a Collectieve loonsverhoging

1. Werknemers die een functie uitoefenen die is ingedeeld in één van de functiegroepen 2 tot en met 7, zoals opgenomen in bijlage 3, hebben recht op een collectieve loonsverhoging over het feitelijk loon van 3,5 % per 1 juli 2008.
2. Indien de werkgever het loon per vier weken uitbetaalt, is het toegestaan de loonsverhoging van 3,5% per 1 juli 2008, zoals genoemd in lid 1 van dit artikel, uit te betalen per 14 juli 2008.

### Artikel 8b Individuele loonsverhoging

De werkgever zal tussen 1 januari en 1 april van elk kalenderjaar een individuele loonsverhoging toekennen volgens het volgende systeem:

1. De werkgever zal met iedere werknemer in de salarisgroepen 2 t/m 7 die een lager salaris ontvangt dan het voor hem geldende schaalmaximum (zie bijlage 3) en zes maanden of langer in dienst is, een beoordelingsgesprek houden.



2. Afhankelijk van het resultaat van het beoordelingsgesprek ontvangt de werknemer een loonsverhoging van tenminste 1% bij een beoordelingsresultaat van goed of hoger en van 0% bij een beoordelingsresultaat van matig of lager.
3. De toe te kennen loonsverhoging wordt berekend over het feitelijke salaris dat de werknemer ontvangt tot ten hoogste het voor hem geldende schaalmaximum (zie bijlage 3). Indien de werknemer het voor hem geldende schaalmaximum heeft bereikt, heeft hij derhalve geen recht op een loonsverhoging op basis van dit artikel.
4. De collectieve CAO-loonsverhogingen zoals genoemd in artikel 8a cumuleren met de individuele loonsverhogingen zoals die op basis van het systeem, zoals genoemd in dit artikel 8a, zijn toegekend.

#### **Artikel 8c Keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden; CAO à la carte**

De werknemer heeft het recht om loon en de per kalenderjaar toegekende bovenwettelijke vakantiedagen te benutten voor:

- extra pensioenopbouw,
- de wettelijke levensloopregeling en
- bestaande, per onderneming nader in te vullen, belastingvrije faciliteiten

#### **Artikel 9 Arbeidsduur en werktijden**

1. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan: het werk dat wordt verricht gedurende:
  - niet meer dan negen uur per dag en
  - niet meer dan gemiddeld vijf dagen per week, berekend over een aaneengesloten periode van maximaal 13 weken en naar rato bij een overeengekomen werkweek korter dan vijf dagen<sup>5</sup>
  - niet meer dan gemiddeld 39 uur per week, berekend over een aaneengesloten periode van maximaal 26 weken.

<sup>5</sup> Ter verwezenlijking van de vijfdaagse werkweek heeft de werknemer die in een werkweek zes dagen heeft gewerkt recht op compensatie van deze zesde dag binnen dertien weken. Een aaneengesloten werkperiode kan niet langer dan zes dagen duren. Voor parttimers geldt dit naar rato van hun overeengekomen werkweek.

2. Normale werktijden zijn: maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 20.00 uur en zaterdag tussen 08.00 en 19.00 uur en de dagen waarop koopavonden vallen van 19.00 tot 21.00 uur, met een onderbreking van minimaal een half uur pauze.
3. Werken op zon- en feestdagen gebeurt in beginsel vrijwillig. Lukt het de werkgever niet om met vrijwilligers de bezetting rond te krijgen, dan kan hij een werknemer op maximaal acht zon- en feestdagen per jaar tot werk verplichten. Dit geldt niet voor werknemers met aantoonbare gewetensbezwaren. Werken op de bovengenoemde acht zon- en feestdagen geldt niet als overwerk. Het wordt in de roosters meegenomen en telt mee voor de gemiddelde werkweek.
4. Hoewel de gewerkte uren op de zaterdag en de koopavonden tot de normale arbeidstijd worden gerekend, geldt voor deze uren toch een toeslag voor bijzondere uren als bedoeld in artikel 11.
5. Per onderneming dient aanvang en einde van de werktijd nader te worden vastgesteld.

#### **Artikel 10 Overwerk**

1. Werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 7 genoemde functiegroepen althans voorzover deze functie valt in 2 tot en met 5, hebben recht op een overwerkvergoeding. Deze bepaling is niet van toepassing op werknemers die een uitvoerende functie vervullen op het gebied van inkomend toerisme als het feitelijke loon 5% boven het desbetreffende schaalloon ligt.
2. Van overwerk is alleen sprake als dat plaatsvindt in opdracht van de werkgever en indien de normale arbeidsduur als bedoeld in lid 1 van artikel 9 op enigerlei wijze wordt overschreden.  
De werkgever zal zich inspannen om te voorkomen dat het gemiddelde van 39 uur berekend over 26 aaneensluitende weken wordt overschreden.  
De werknemer die berekend over een periode van 26 weken gemiddeld meer dan 39 uur heeft gewerkt, heeft het recht om deze extra gewerkte uren in overleg met de werkgever op te nemen in halve en/of hele dagen.

3. Bij overwerk geldt een toeslag op het normale uurloon van 25%. De overwerktoeslag kan cumuleren met de toeslag voor bijzondere uren, als bedoeld in artikel 11.
4. Per bedrijfsonderdeel of afdeling wordt vastgesteld door de werkgever of de vergoeding gegeven wordt in de vorm van vrije tijd of wordt uitbetaald of een combinatie hiervan. De voorkeur gaat uit naar verrekening in de vorm van vrije tijd. Als de vergoeding geschiedt in de vorm van vrije tijd, zal de werkgever na overleg met de werknemer het moment vaststellen waarop deze vrije tijd kan worden genoten.
5. Werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 7 genoemde functiegroepen, zijn verplicht het door of namens de werkgever opgedragen overwerk te verrichten. Deze werknemers kunnen echter niet worden verplicht meer te werken dan 50 uur per week.

#### **Artikel 11 Bijzondere uren**

1. Werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 7 genoemde functiegroepen, althans voorzover deze functie valt in de functiegroep 2 tot en met 5, hebben recht op een vergoeding voor bijzondere uren indien zij werken op de volgende uren:
  - Maandag tot en met vrijdag:
 

tussen 00.00 en 07.00 uur	35%
tussen 20.00 en 24.00 uur	25%
  - Zaterdag:
 

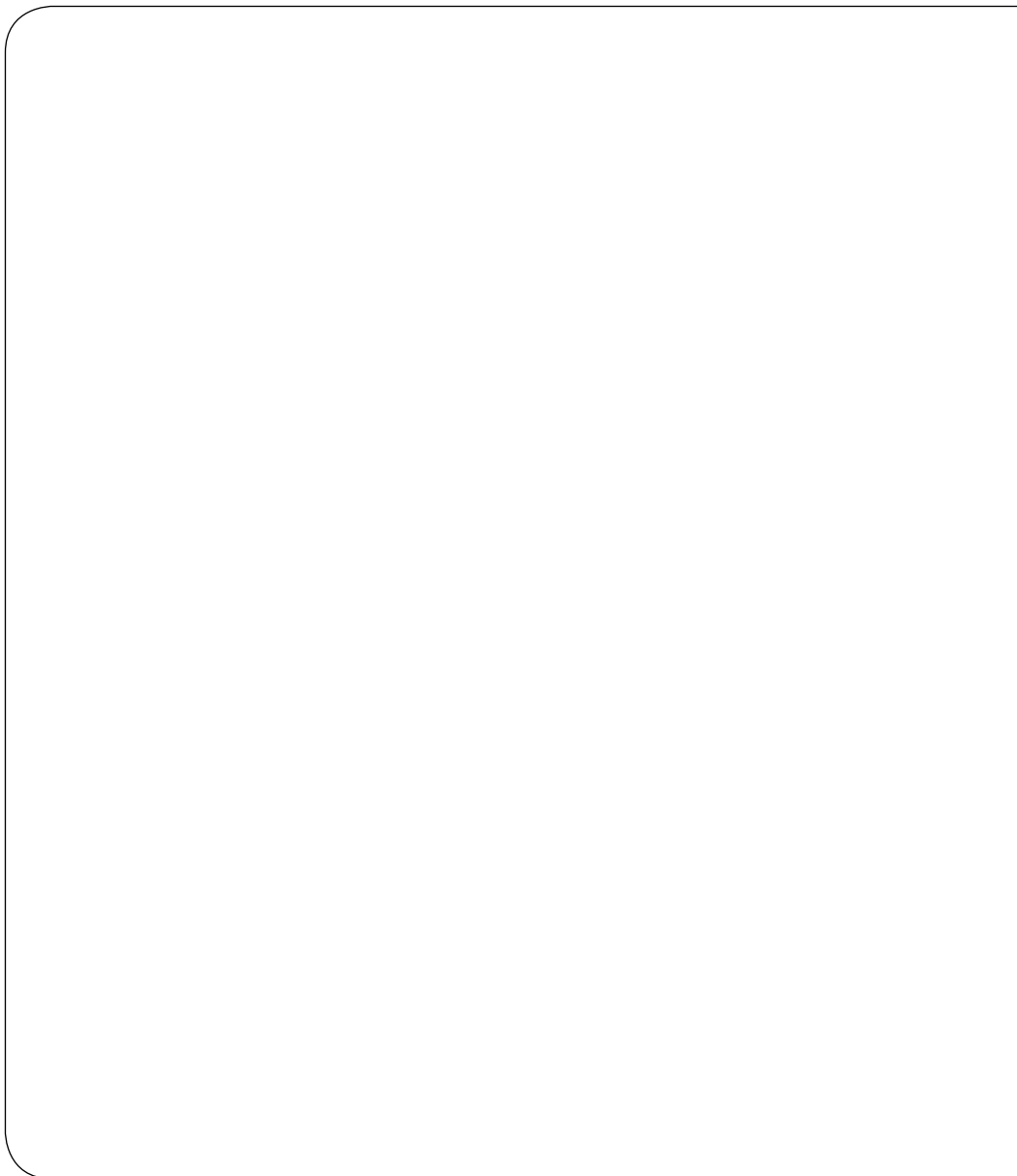
tussen 00.00 en 07.00 uur	35%
tussen 07.00 en 08.00 uur	15%
tussen 19.00 en 24.00 uur	35%
  - Zondag:
 

tussen 00.00 en 24.00 uur	75%
---------------------------	-----
  - Feestdagen:
 

tussen 00.00 en 24.00 uur	100%
---------------------------	------

Deze bepaling is niet van toepassing op werknemers die een uitvoerende functie vervullen op het gebied van inkomend toerisme als het feitelijke loon 5% boven het desbetreffende schaalloon ligt.

2. De toeslag voor bijzondere uren:
  - kan worden opgeteld bij de overwerktoeslag;
  - wordt berekend over het normale uurloon;
  - wordt bij voorkeur in tijd vergoed.



## Hoofdstuk 4 Vergoedingen

### Artikel 12 Bereikbaarheidsdienst

Bij een bereikbaarheidsdienst heeft de werknemer recht op:

- € 12,16 per bereikbaarheidsdienst die ligt tussen twee werkdagen en maximaal 16 uur duurt;
- € 36,50 per bereikbaarheidsdienst die geheel of gedeeltelijk valt op een vrije dag of die langer duurt dan 16 uur, met een maximum van 24 uur.

### Artikel 13 Studiereizen

1. De werknemer die een studiereis maakt op verzoek van of in opdracht van de werkgever, heeft recht op vergoeding van de kosten van het vervoer, de maaltijden en de overnachting(en).
2. De werknemer die binnen een jaar na het maken van de studiereis het dienstverband met de werkgever beëindigt, anders dan door het nemen van ontslag op staande voet, is gehouden de in lid 1 van dit artikel genoemde vergoeding te restitueren naar rato van de tijd die verstreken is. De werkgever is gerechtigd deze restitutie te verrekenen met de aan werknemer verschuldigde gelden.
3. De restitutieplicht als bedoeld in lid 2 van dit artikel geldt eveneens indien het dienstverband door de werkgever wordt beëindigd door middel van ontslag op staande voet.
4. Bij het vaststellen van de hoogte van het te restitueren bedrag wordt uitgegaan van de prijs die degene die de studiereis organiseert normaal gesproken berekent aan de reisagenten.
5. De werkgever zal alleen die uren betalen (zonder overwerkvergoeding) die de werknemer zou hebben gewerkt indien betrokkene geen studiereis zou hebben gemaakt.

#### **Artikel 14 Studieverlof**

1. De kosten van een branche- of functiegerichte opleiding op verzoek van de werkgever worden door de werkgever gedragen. Kosten die daarvoor in aanmerking komen zijn lesgelden, examengelden, reis- en verblijfkosten en de kosten voor aanschaffing van de door de opleidingsinstelling voorgeschreven boeken.
2. De werknemer krijgt studieverlof met behoud van salaris voor de daarvoor benodigde tijd indien deze studie en het voor de eerste keer afnemen van de daarbij behorende examens en/of tentamens uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.
3. De werkgever kan in een individuele studieovereenkomst met de werknemer een terugbetalingsregeling overeenkomen.

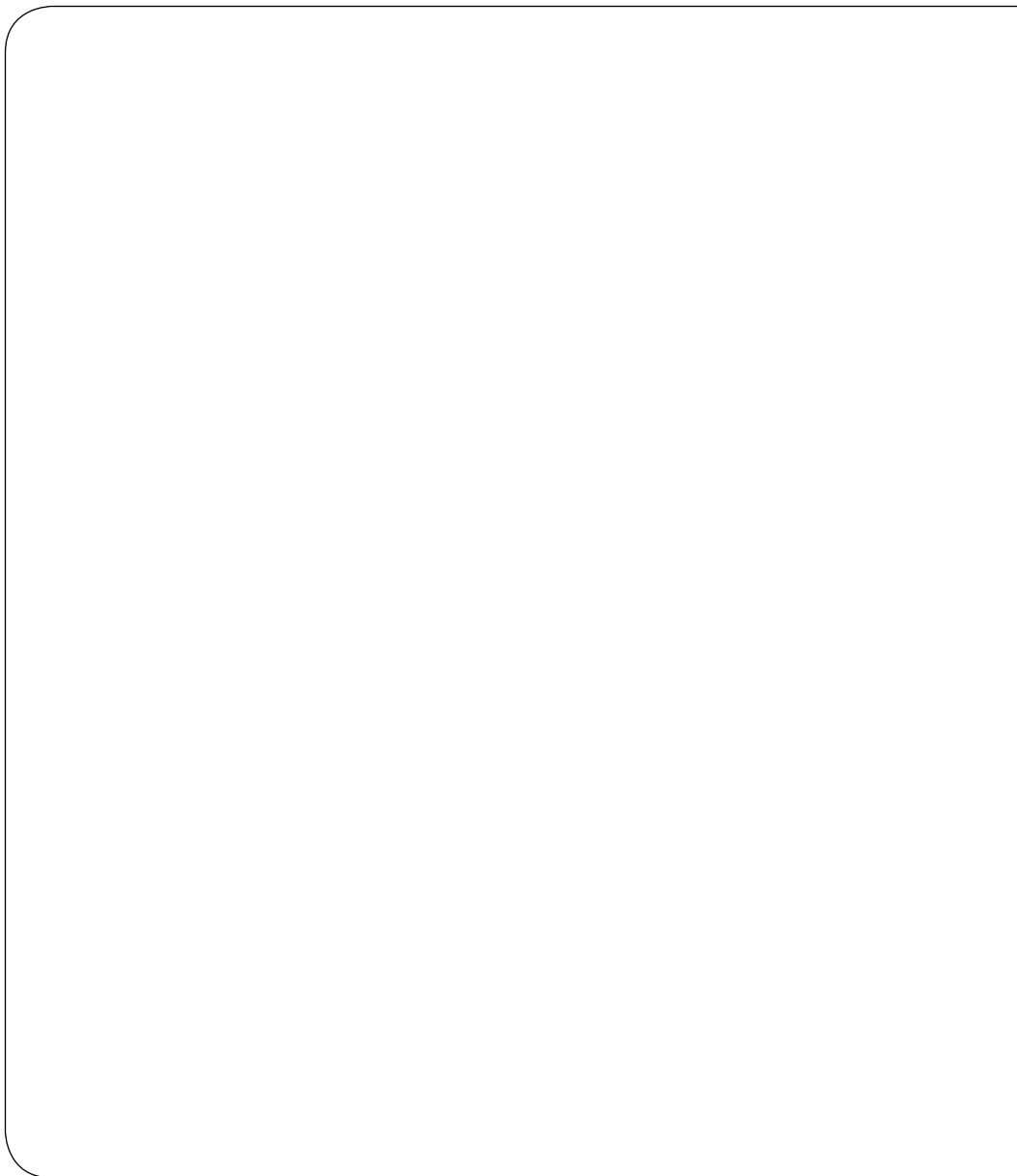
#### **Artikel 15 Werken in het buitenland**

1. De opdrachtgever is verplicht er zorg voor te dragen dat een persoon die is ingeschreven in een Nederlandse gemeente en die anders dan op basis van arbeidsovereenkomst, uitsluitend of in hoofdzaak voor die Nederlandse reisonderneming in het buitenland cliënten van opdrachtgever begeleidt:
  - a) in geval van arbeidsongeschiktheid de overeengekomen vergoeding voor de arbeid ontvangt gedurende de tijd dat de overeenkomst zou gelden, doch nimmer langer dan 6 maanden;
  - b) recht heeft op een verzekeringsuitkering in geval van een ongeval ten tijde van de duur van de overeenkomst, ter hoogte van de kosten van repatriëring naar Nederland alsmede:
    - een eenmalige verzekeringsuitkering van € 4.538,- bij overlijden;
    - een verzekeringsuitkering van € 113.445,- bij blijvende algehele invaliditeit;
  - c) recht heeft op een verzekeringsuitkering in geval van diefstal voorzover die diefstal plaatsvindt ten tijde van de duur van de overeenkomst, ter hoogte van: de geleden schade aan eigen bagage, doch met een maximum van € 2.269,-.
  - d) zijn nagelaten betrekkingen in geval van diens overlijden recht hebben op een overlijdensuitkering overeenkomstig artikel 16 van deze CAO.

### **Artikel 16 Overlijdensuitkering**

1. Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen over de periode van de dag van het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand van overlijden een uitkering ineens ten bedrage van het brutoloon dat de werknemer rechtens toekwam.  
Op de overlijdensuitkering kan in mindering worden gebracht het bedrag van de uitkering, dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheids-verzekering.
  
2. Als nagelaten betrekking worden aangemerkt: de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.





## Hoofdstuk 5 Vakantie en vakantietoeslag

### Artikel 17 Vakantie

1. De normale vakantie per jaar bedraagt:
  - a) 24 dagen;
  - b) in afwijking van het gestelde onder sub a, bedraagt de vakantie per jaar bij een onafgebroken dienstverband van ten minste 5 volle jaren binnen de reisbranche bij het bereiken in het lopende vakantiejaar van de leeftijd van:
    - 45 jaar: 25 dagen
    - 50 jaar: 26 dagen;
    - 55 jaar: 27 dagen.
2. Zowel ingeval het dienstverband nog geen vol jaar heeft geduurd als in geval in het jaar sprake is van een dienstverband voor minder dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 9, wordt de vakantie aan de werknemer naar evenredigheid berekend. Een deeltijdwerker bouwt ook vakantierechten op gedurende de uren dat betrokkene meer werkt dan de overeengekomen arbeidstijd, tenzij er sprake is van overwerk.
3. Het vakantiejaar is gelijk aan een kalenderjaar, tenzij in overleg met de OR of het personeel een andere periode wordt vastgesteld. De werkgever geeft nadere regelingen voor het opnemen van de vakantie. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer. De door de werkgever vastgestelde aaneengesloten vakantieperiode dient zo veel mogelijk aan te vangen tussen 30 april en 1 oktober.
4. Per vakantiejaar heeft de werknemer het recht om ten minste 3 weken aaneengesloten vakantie op te nemen. De werkgever heeft het recht om te bepalen, dat een werknemer ten minste 2 weken aaneengesloten vakantie per vakantiejaar opneemt.

5. De werknemer dient in principe vakantie op te nemen in het vakantiejaar waarin het recht ontstaat.
6. De werkgever heeft het recht om 1 vakantiedag per jaar als verplichte vakantiedag aan te wijzen.
7. De werkgever zal zoveel mogelijk tegemoetkomen aan verzoeken van individuele werknemers om op een voor hen bijzondere feestdag (een religieuze feestdag) een snipperdag te mogen opnemen.
8. De werknemer heeft het recht om de per kalenderjaar toegekende bovenwettelijke vakantiedagen te benutten conform artikel 8c van deze CAO.

#### **Artikel 18 Vakantietoeslag**

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto loon. De uitbetaling vindt plaats uiterlijk in de maand mei. De toeslag wordt berekend over de daaraan voorafgaande periode mei tot en met april. Voor werknemers die nog geen vol jaar in dienst zijn, wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend.

#### **Artikel 19 Vakantiedagen en einde dienstverband**

1. Bij beëindiging van het dienstverband zullen eventueel te veel of te weinig genoten vakantiedagen worden verrekend.
2. Tijdens de opzeggingstermijn heeft de werknemer het recht, bij toereikend saldo, om 50% van zijn vakantiedagen op te nemen, met een maximum van twee weken. Dit recht kan beperkt worden door de werkgever uitsluitend in geval van gewichtige redenen ter voorkoming van plotselinge personele onderbezetting in de onderneming.

## Hoofdstuk 6 Feestdagen en buitengewoon verlof

### Artikel 20 Erkende feestdagen

1. Erkende feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Koninginnedag, Eerste en Tweede Kerstdag en 5 mei tijdens lustrumjaren.
2. Indien op een feestdag niet wordt gewerkt, wordt het normale loon doorbetaald voorzover op die dag normaal gesproken wel zou zijn gewerkt.

### Artikel 21 Buitengewoon verlof/verzuim van werktijd

1. In geval van verzuim anders dan zoals bedoeld in Artikel 629 Boek 7 Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek, wordt het loon niet doorbetaald, behalve in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende de daarbij vermelde tijd, mits de werknemer dit tijdig aan de werkgever heeft medegedeeld voorzover dat mogelijk was. Het buitengewoon verlof wordt alleen toegekend op de dag zelf en indien de gebeurtenis daadwerkelijk wordt bijgewoond (voorzover relevant). Het buitengewoon verlof bedraagt:
  - a) bij huwelijk of geregistreerd partnerschap, 2 dagen;
  - b) bij huwelijk van kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster en bij hertrouwen van een van de ouders of schoonouders, 1 dag;
  - c) in verband met de bevalling van de echtgenote inclusief het wettelijk recht op kraamverlof ingevolge artikel 4:2 Wet arbeid en zorg, 3 dagen;
  - d) bij 25- en 40, en 50-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, diens kinderen, (groot)ouders, mits tenminste 1 week tevoren kenbaar gemaakt, alsmede bij 25- en 40- jarig dienstjubileum, 1 dag;
  - e) bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van inwonend kind, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/ crematie;
  - f) bij overlijden van een van de ouders of een uitwonend kind, 2 dagen;
  - g) bij overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders, schoonouders, schoonkinderen of kleinkinderen, 1 dag;

- h) zowel bij opname in als ontslag uit een ziekenhuis van echtgeno(o)t(e) of ongehuwd kind, 1 dag;
- i) bij elke verhuizing per keer 1 dag, doch nooit meer dan in totaal 2 dagen per 2 jaar;
- j) bij vervulling van door de wet/overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, die persoonlijk moet worden nagekomen over een redelijke tijd, hoogstens 1 dag (bij uitoefenen van het kiesrecht, max. 2 uur).

Onder verzuim als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het verzuim van de tijd waarin zou zijn gewerkt, indien niet verzuimd had moeten worden.

- 2. Waar in dit artikel wordt gesproken van 'kind' wordt hieronder ook verstaan stief-, adoptie- en pleegkind. Waar in dit artikel wordt gesproken van 'echtgeno(o)t(e)' of 'huwelijk' wordt hieronder ook verstaan geregistreerd partner(schap).
- 3. Bij het ontbreken van een echtgeno(o)t(e) kan op verzoek van de werknemer daarmee gelijk worden gesteld de partner waarmee betrokkene samenwoont, op voorwaarde dat de werknemer dit voorafgaande aan de onder lid 1 genoemde gebeurtenissen kenbaar heeft gemaakt bij de werkgever.

### **Artikel 22 Opnemen vakantiedagen in aansluiting op kraamverlof**

De werknemer kan in overleg met de werkgever vakantiedagen opnemen in aansluiting op het kraamverlof van de werknemer zoals omschreven in artikel 4 lid 2 van de Wet Arbeid en Zorg.

## Hoofdstuk 7 Deeltijdwerk en oproepkrachten

### Artikel 23 Deeltijdwerk

1. De werkgever zal arbeidsvoorwaarden naar rato toepassen op deeltijdwerkers. Indien de redelijkheid zich hiertegen verzet, zal de werkgever niet ten nadele van de werknemer afwijken van het naar rato-principe.
2. De werkgever heeft, overeenkomstig het bepaalde in de wet aanpassing arbeidsduur, het recht om een verzoek van een werknemer om aanpassing van de arbeidsduur niet te honoreren. Een afwijzing van een dergelijk verzoek zal de werkgever schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken.
3. De werkzaamheden van een deeltijdwerker zullen plaatsvinden in blokken van ten minste twee uur. De werkgever is alleen gerechtigd de deeltijdwerker te laten werken in blokken van minder dan twee uur als de werknemer dat uitdrukkelijk wenst.
4. In afwijking van hetgeen is bepaald onder lid 3 van dit artikel, is de werkgever gerechtigd een werknemer die schoonmaakwerkzaamheden verricht werkzaamheden te laten verrichten die minder dan 2 uur in beslag nemen.
5. Indien een werknemer die in deeltijd werkt feitelijk en structureel in een arbeidspatroon werkt dat afwijkt van het overeengekomen patroon, zal de werkgever een verzoek van de werknemer om het arbeidscontract dienovereenkomstig aan te passen honoreren.

### Artikel 24 Oproepkrachten

1. De bepalingen van deze CAO zijn op oproepkrachten van toepassing met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.
2. De werkzaamheden van een oproepkracht zullen plaatsvinden in blokken van ten minste twee uur. De werkgever is alleen gerechtigd de oproepkracht

te laten werken in blokken van minder dan twee uur als de oproepkracht dat uitdrukkelijk wenst.

3. De werkgever is gerechtigd om, in plaats van het jaarlijks uitkeren van vakantietoeslag, een toeslag te verlenen op het uurloon van 8%<sup>6</sup>.
4. Het aantal te werken uren wordt in onderling overleg per oproep bepaald, met inachtneming van hetgeen bepaald in artikel 24 lid 2.

<sup>6</sup> *Oproepkrachten hebben recht op vakantiedagen. De verrekening daarvan mag alleen in geld plaatsvinden bij het einde van het dienstverband.*

## Hoofdstuk 8 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

### Artikel 25 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet zijn arbeid kan verrichten dient ervoor te zorgen dat dit zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk voor aanvang van zijn werktijd, aan zijn werkgever wordt gemeld.
2. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 boek 7 titel 10 B.W., de Ziektewet, de Wet verbetering poortwachter, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet anders is bepaald.
3. Bij arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer gedurende de wettelijke periode van 104 weken zoals genoemd in lid 1 van artikel 629 boek 7 titel 10 B.W., naast de aldaar genoemde wettelijk verplichte doorbetaling van het loon, gedurende maximaal de eerste 52 weken een aanvulling van 30%. De werkgever mag geen wachtdagen in acht nemen<sup>7</sup>. Onder loon als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
4. De in lid 3 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - a) door opzet arbeidsongeschikt is geworden.
  - b) zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd.

<sup>7</sup> Volgens de wetgeving die geldt op 1 januari 1994 houdt dat in dat het loon gewoon moet worden doorbetaald bij ziekte.



- c) zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.  
De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loonbetaling en de aanvullingen op te schorten en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - d) zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften)<sup>8</sup>.  
De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - e) weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV.
  - f) misbruik maakt van de voorziening.
6. Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding heeft, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in lid 3 genoemde aanvullingen.
7. In geval een second opinion wordt gevraagd ten aanzien van arbeidsongeschiktheid zal de werkgever in afwachting van de uitspraak van de UWV aansluitend op de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid maximaal één maand het loon aanvullen tot 100%.
8. Bij arbeidsongeschiktheid ten aanzien van de eigen functie van de werknemer zal de werkgever zich primair richten op herplaatsing binnen de onderneming van werkgever.

<sup>8</sup> Dit geldt voor een deel van de schriftelijk vastgelegde controleregels, namelijk voor informatie die nodig is om de aanspraak op loonberekening vast te stellen.

## Hoofdstuk 9 Pensioen, onderwijs en kinderopvang

### Artikel 26 Pensioen

1. Er bestaat een bedrijfstakpensioenfonds. Deze regeling is vorm gegeven in de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Reisbranche 'Global'.
2. Het reglement van de pensioenregeling is op aanvraag beschikbaar bij het secretariaat van het Bedrijfspensioenfonds (Postbus 3183, 3502 GD te Utrecht. Telefoon (030) 245 39 22 of e-mail pensioenvragen@reiswerk.nl).

### Artikel 27 Training en opleiding

Werkgever en werknemer zullen jaarlijks overleg voeren over de door werknemer te volgen training en opleiding die in het belang zijn van diens functie of verdere loopbaanontwikkeling.

Afspraken die voortkomen uit dit overleg worden vastgelegd in een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP). Tijdens dit jaarlijks overleg zal met de werknemer die een verkoopfunctie heeft ten aanzien van vakantiereizen, overleg worden gevoerd over het volgen van een studiereis en zullen de gemaakte afspraken worden opgenomen in het POP.

### Artikel 28 Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR)

1. De werkgever is aan de stichting, zoals genoemd in artikel 33 lid 1, een bijdrage verschuldigd die jaarlijks wordt geïnd. Deze bijdrage is voor de periode van 1 april 2008 tot 1 april 2009 vastgesteld op 0,25% van het loon sociale verzekeringswetten (brutoloon SV), met een maximum gelijk aan het maximum premieloon van de werknemer in de zin van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.
2. De werkgever is verplicht aan de stichting of de door de stichting aangewezen administrateur opgave te doen van het loon sociale verzekeringswetten, als hierboven in lid 1 genoemd.

3. De stichting of de door de stichting aangewezen administrateur is gerechtigd gegevens inzake de loonsom, bedoeld onder lid 1, op te vragen bij het UWV, de uitvoeringsinstellingen en de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Reisbranche, ongeacht de vraag of de betreffende gegevens al dan niet na aanmaning bij de werkgever zijn opgevraagd.
4. De werkgever en de werknemer zijn verplicht de inlichtingen te verschaffen die de stichting noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van haar taken. Indien de werkgever of de werknemer, ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoet, is de stichting bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.
5. Indien een werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds of andere subsidies loopt de aanvraag in principe via de Stichting Fonds Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche. De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan de stichting teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor publiekrechtelijke co-financiering.
6. De statuten en het reglement van de stichting als bedoeld in het eerste lid maken onverbrekelijk onderdeel uit van deze CAO. De statuten en het reglement zijn ter inzage gedeponereerd ter griffie van het Kantongerecht te Haarlem.

## Hoofdstuk 10 Diversen

### Artikel 29 Vakbondsfaciliteiten

1. Werknemers hebben recht op betaald verlof voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet - indien zij kaderlid zijn van een vakvereniging en als afgevaardigde deelnemen aan door de vakbond te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten, respectievelijk te houden statutair of reglementair voorgeschreven bijeenkomsten. Dit verlof dient tenminste 1 maand van tevoren schriftelijk bij de directie en/of verantwoordelijk manager te worden aangevraagd. Per kalenderjaar wordt in dit kader per werknemer maximaal 6 dagdelen betaald verlof toegekend.
2. Werknemers hebben in redelijke mate het recht om in incidentele gevallen op individuele basis contact op te nemen met vakbonden door gebruik te maken van de telecommunicatiemiddelen van de werkgever.

### Artikel 30 Vaste Commissie

1. Geschillen over de uitleg van deze CAO-bepalingen en de toepassing daarvan zullen uitsluitend worden beslecht middels een bindend advies dat wordt gegeven door de Vaste Commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties.
2. Voorts zal de Vaste Commissie optreden in alle gevallen waarin haar volgens deze CAO enigerlei taak is opgedragen.
3. Het secretariaat van de Vaste Commissie wordt gevoerd door het ANVR. (Postbus 55, 3454 ZH De Meern, t.a.v. het secretariaat van het CAO-overleg. Per 1 januari 2009: Postbus 543, 3740 AM Baarn)

**Artikel 31 Bedrijfstakoverleg**

CAO-partijen zullen één à twee maal per jaar overleg voeren over de algemene bedrijfseconomische ontwikkelingen in de reisbranche en de daarmee samenhangende gevolgen voor de werkgelegenheid.

**Artikel 32 Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst**

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor het tijdvak 1 april 2008 tot 1 april 2009.
2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op 1 april 2009 zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

## Hoofdstuk 11 Protocollaire afspraken

**CAO-partijen zijn bovendien het volgende overeengekomen:**

### **Artikel 33 Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR)**

1. Met ingang van 1 januari 1998 hebben CAO-partijen de Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR) opgericht. De stichting stelt zich in de meest ruime zin ten doel het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het binnen de reisbranche bevorderen van goede arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden, arbeidsmarktbeleid en de aansluiting van het beroepsonderwijs op de bedrijfspraktijk.
2. In het bestuur van de stichting hebben werkgevers en werknemers bij deze CAO elk met drie zetels zitting. Indien noodzakelijk kan het FOOR-bestuur besluiten om ten aanzien van bepaalde projecten het loon en eventuele reiskosten door te betalen indien de werkgever anders niet instemt met afvaardiging van zijn werknemer. Het is gebruikelijk dat werkgevers afvaardigen, loon doorbetalen en reiskosten betalen.
3. De bijdrage zoals bedoeld in artikel 28 lid 1 zal worden besteed aan nader door CAO partijen vast te stellen en uit te voeren projecten binnen de reisbranche op het gebied van:
  - a. het bevorderen van arbeidsmarktbeleid, inhoudende inzicht in de arbeidsvoorwaarden, de bestaande en gewenste samenstelling van de arbeidsmarkt, alsmede het bevorderen van de gewenste kwalitatieve en kwantitatieve instroom van werknemers
  - b. het bevorderen van de kwaliteit van het beroepsonderwijs en de aansluiting daarvan op de binnen de ondernemingen benodigde beroepscompetenties
  - c. het bevorderen van de deelname aan opleidingen en cursussen ter verbetering van de vereiste beroepscompetenties, ten behoeve van de ondernemingen en (toekomstige) werknemers in de reisbranche

- d. het bevorderen van inzicht in de arbeidsomstandigheden, de oorzaken van arbeidsongeschiktheid en maatregelen ter voorkoming en beperking daarvan
- e. het bevorderen van employability
- f. het geven van voorlichting en informatie aan alle werkgevers en werknemers in de reisbranche over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten voor de reisbranche
- g. het maken en in standhouden van een website, het houden van bijeenkomsten, de uitgifte van brochures, periodieken en kennisdragers ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de reisbranche
- h. het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de stichting.

#### **Artikel 34 Stichting Fonds voor Kinderopvang in de Reisbranche (FKR)**

1. Met ingang van 1 april 1999 hebben CAO-partijen de Stichting Fonds voor Kinderopvang in de Reisbranche (FKR) opgericht. Algemene doelstelling van de stichting is het als werkgevers en werknemers gemeenschappelijk bevorderen van kinderopvang in de reisbranche.
2. In het bestuur van de stichting hebben werkgevers en werknemers bij deze CAO elk met drie zetels zitting.
3. CAO-partijen spreken af het fonds in stand te houden tot tenminste 1 januari 2009. Partijen wachten op aangekondigde overheidsmaatregelen. Op basis daarvan of indien geen overheidsmaatregelen genomen zijn in november 2008, beslissen CAO-partijen over een eventuele andere aanwending van de goederen van het fonds.

#### **Artikel 35 Pensioenfondsen**

Het reglement van het bedrijfstakpensioenfonds Global zal zodanig worden aangepast dat vanaf 1 januari 2006 geldt dat bij overlijden van de werknemer in het tweede ziektejaar, diens partner een nabestaande pensioen ontvangt ter grootte van een nabestaandenpensioen zoals dat bij overlijden in het eerste ziektejaar zou zijn ontvangen.

### **Artikel 36 SER-besluit Fusiegedragsregels**

Indien er sprake is van een situatie zoals omschreven in artikel 2 lid 1 van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 zal de werkgever overeenkomstig dit SER-besluit met inachtneming van het aldaar bepaalde in artikel 3 lid 2, voordat over de voorbereiding of totstandkoming van een fusie een openbare mededeling wordt gedaan, de verenigingen van werknemers hiervan in kennis stellen en hen in de gelegenheid stellen daarover een oordeel te geven vanuit het gezichtspunt van het werknemersbelang.

### **Artikel 37 Wet melding collectief ontslag**

Indien er sprake is van een situatie zoals omschreven in artikel 3 lid 1 van de wet melding collectief ontslag meldt de werkgever overeenkomstig deze wet dit ter raadpleging schriftelijk aan de belanghebbende verenigingen van werknemers. Bij 20 of meer gedwongen ontslagen in Nederland, zal overleg met de vakbonden plaatsvinden.

### **Artikel 38 Onderzoek vormgeving artikel 27 CAO**

De vakbonden kunnen bij hun leden onderzoek doen naar hoe artikel 27 van de CAO bij hen in de praktijk vorm wordt gegeven. Binnen het FOOR-bestuur zal het projectplan daartoe worden vastgesteld.

### **Artikel 39 Onderzoek indexatie**

CAO-partijen vragen via het bestuur van Bedrijfstakpensioenfonds Global de actuaris van Global onderzoek te doen naar de huidige achterstand van indexeren van het fonds en inzicht te geven in welke middelen er nodig zijn om een aanvaardbaar niveau te bereiken.

### **Artikel 40 Instelling groep 8 en invulling functiegroepen**

CAO-partijen spreken af deze CAO-periode een groep 8 in te voeren. CAO-partijen spreken af, volgens de gangbare methodiek, het minimum en het maximum van groep 8 vast te stellen, en onderzoek te doen naar de invulling met functies van groep 8. Partijen maken als onderdeel van dit onderzoek tevens afspraken over de datum van invoering van deze groep 8.

Tevens spreken CAO-partijen af onderzoek te doen naar de verdere aanvulling van de diverse groepen van het overzicht functiegroepen en functienamen CAO



reisbranche. Met name wordt er hierbij gekeken naar functies in Zakenreizen en Touroperating.

#### **Artikel 41 Onderzoek beloningsstructuur**

CAO-partijen spreken af onderzoek te laten doen naar de beloningsstructuur en de beloningsniveaus in de reisbranche in vergelijking met vergelijkbare branches of sectoren. Daarbij wordt tevens in kaart gebracht waar werknemers zich bevinden in de respectievelijke groepen. CAO-partijen vragen FOOR het onderzoek uit te laten voeren en te financieren.

CAO-partijen spreken aanvullend hierop af onderzoek te (laten) doen naar het effect van verhoging van de minima van de schalen met 3½ % en naar het effect van de door groei met hoger percentage (2%) binnen de schalen op basis van een beoordelingssystematiek.

#### **Artikel 42 Inventarisatie studiereizen**

CAO-Partijen spreken af een inventarisatie uit te voeren bij werkgevers en werknemers naar de knelpunten bij studiereizen. Daarbij wordt tevens gekeken naar mogelijke oplossingen van de te inventariseren knelpunten.

#### **Artikel 43 Onderzoeksvoorstellen**

Vakorganisaties zullen onderzoeksvoorstellen indienen bij het FOOR bestuur met betrekking tot de volgende onderwerpen:

- ketenaanpak voor preventie, reïntegratie en inkomensvoorziening bij ziekte en plezier in het werk;
- aanbevelingen onderzoek leeftijdsbewust personeelsbeleid (o.a. in relatie tot de leeftijdsdagen);
- scholing en employability.

# Bijlage 1 Enkele relevante wetteksten

## 1a) Burgerlijk Wetboek

De artikelen 628a, 629, 667 t/m 668a, 672 678 en 679 zijn overgenomen uit het Burgerlijk Wetboek Boek 7 Titel 10.

De tekst van de artikelen dateert van 1 augustus 2005. Dat betekent dat tijdens de looptijd van de CAO de wettelijke tekst kan zijn veranderd.

### Art. 628a. Minimale loonaanspraak bij oproeping

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

### Artikel 629 (BW)

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.

2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever (in diens huishouding) uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in het eerste lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in het eerste lid bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
  - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3.
  - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.

5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
  - c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld of met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
  - d. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - e. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

#### **Artikel 629a (BW)**

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de verhinderende van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de

behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.

5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever, zoals bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

#### **Artikel 667**

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
  - a) indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
  - b) indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet door een

arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaanders opvolger te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werknemster, is nietig.

#### **Artikel 668**

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

### Artikel 668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b) meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

### Artikel 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - a) korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;



- b) vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd:  
twee maanden;
  - c) tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd:  
drie maanden;
  - d) vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
  4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
  5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeids-overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
  6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
  7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
  8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
  9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

**Artikel 678 (BW)**

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer die ten gevolge hebben dat van de werkgever, redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
  
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
  - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
  - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
  - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
  - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
  - f. wanneer hij de werkgever diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
  - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
  - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
  - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
  - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
  - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

**Artikel 679 (BW)**

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - b. wanneer hij de werknemer diens familieleden of huisgenoten, verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
  - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
  - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
  - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
  - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk zijn verplichtingen veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
  - i. wanneer de voortdoring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;

- j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

## **1b) Wet Aanpassing Arbeidsduur**

### **Artikel 1 Definities**

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a) werkgever: degene die een ander krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten;
- b) werknemer: de ander, bedoeld onder a.

### **Artikel 2 Recht op aanpassing van de arbeidsduur**

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeids-overeenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende arbeidsduur, indien de werknemer ten minste een jaar voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst is bij die werkgever. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
2. Voor militaire ambtenaren wordt het recht op aanpassing van de arbeidsduur geregeld bij algemene maatregel van bestuur op voordracht van Onze Minister van Defensie en Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met gebruikmaking van onbezoldigd verlof in verband met deeltijdarbeid.
3. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt ten minste vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week of, als de

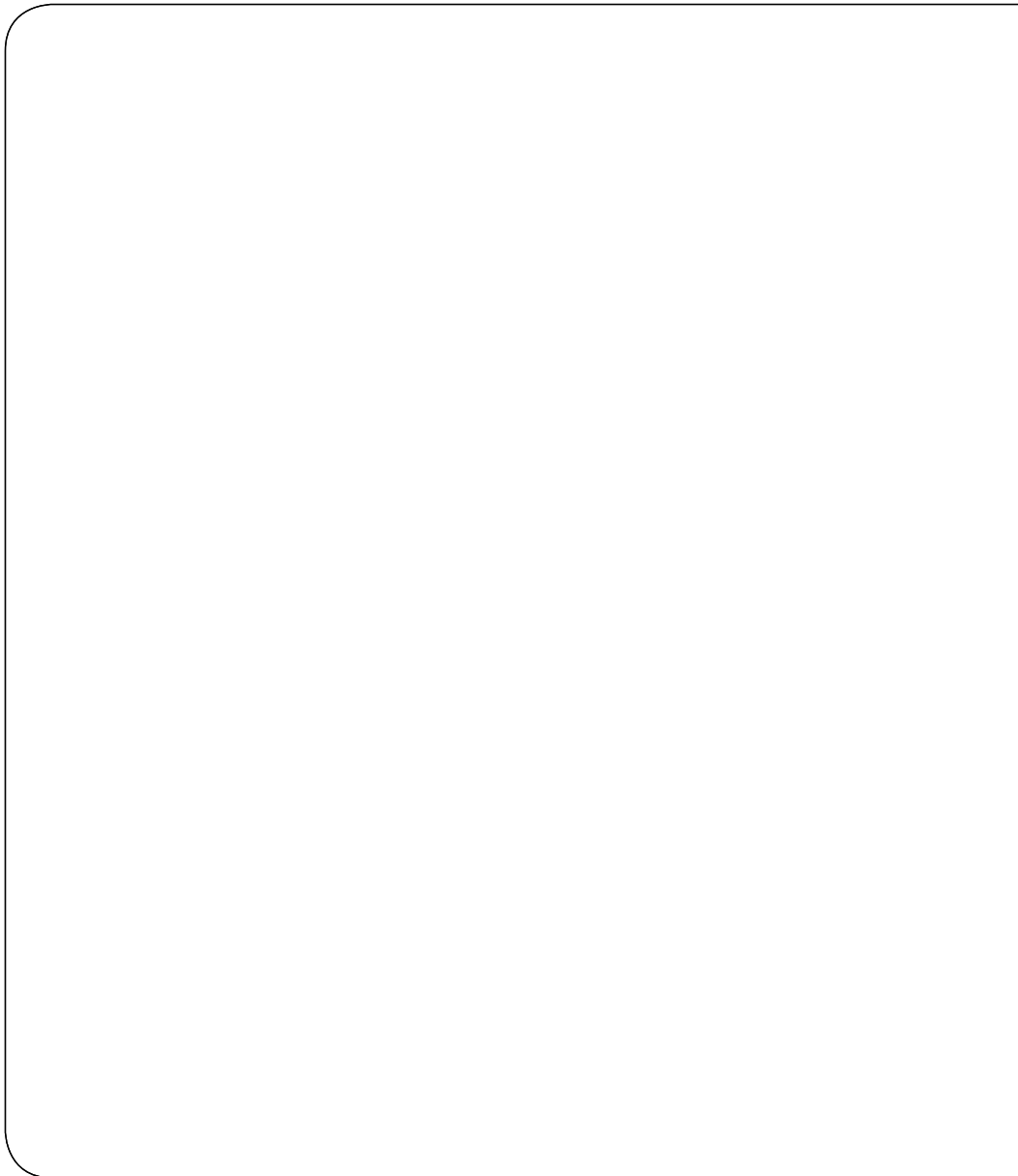
arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de gewenste spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaren, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.

4. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek.
5. De werkgever willicht het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
6. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
7. De beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.
8. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermindering leidt tot ernstige problemen:
  - a) voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
  - b) op het gebied van de veiligheid, of
  - c) van roostertechnische aard.
9. Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:
  - a) van financiële of organisatorische aard;
  - b) wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of

- c) omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.
10. Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.
11. Uitsluitend ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur kan van dit artikel of een of meer onderdelen daarvan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of terzake geen bepaling bevat, indien de werkgever terzake schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging.
12. Dit artikel is niet van toepassing ten aanzien van een werkgever met minder dan 10 werknemers. Deze dient een regeling te treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur.
13. Voor de toepassing van het elfde lid geldt een afwijkende regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of een afwijkende regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging, voor vijf jaren vanaf het tijdstip waarop die regeling ingaat, indien geen termijn van ten hoogste vijf jaren is bepaald. Indien geen termijn is bepaald gaat bij wijziging van de regeling waarvan de in de eerste zin bedoelde afwijking deel uitmaakt binnen het in die zin bedoelde tijdvak, ten aanzien van de afwijking een nieuw tijdvak in op het tijdstip van inwerkingtreding van de wijziging.

### **Artikel 3 Beëindiging arbeidsverhouding**

De werkgever kan de arbeidsverhouding van een werknemer niet beëindigen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.



## Bijlage 2 Functie-indeling

### **Functie-indeling per 1 januari 1994**

De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de navolgende functiegroepen.

### **Functiegroep 2**

*Werkzaamheden van eenvoudige aard waarvoor een zekere mate van vak- en bedrijfskennis nodig is en die – hoewel onder directe leiding – toch met enige mate van zelfstandigheid worden verricht en waarvoor een lagere beroepsopleiding volstaat.*

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- Aankomend reisverkoper
- Medewerker reisbescheiden
- Receptioniste/Telefoniste
- Airport hostess
- Medewerker administratie I
- Medewerker traffic I
- Reisverkoper I
- Verkoper zakenreizen I

### **Functiegroep 3**

*Zelfstandige werkzaamheden waarvoor vak- en bedrijfskennis nodig is. Voor specialistische werkzaamheden kan de medewerker echter terugvallen op een medewerker uit groep 4 of hoger.*

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- Afdelingssecretaresse
- Allotmentbeheer
- Gids/reisleider inkomend toerisme
- IATA specialist I



- Medewerker administratie II
- Medewerker commerciële binnendienst
- Medewerker E-commerce I
- Medewerker ticketing
- Medewerker traffic II (met IATA)
- Reisverkoper II
- Reisverkoper inkomend toerisme I
- Verkoper groepsreizen I
- Verkoper zakenreizen II

#### **Functiegroep 4**

*Zelfstandige werkzaamheden waarvoor in ruime mate vak- en bedrijfskennis – veelal deels verkregen door ervaring – nodig is en het mede (en bij afwezigheid van de chef volledig) leiding geven aan enkele medewerkers ingedeeld in de functiegroepen 1, 2, of 3.*

*dan wel*

*zelfstandige werkzaamheden waarvoor speciale vakkennis en vaardigheid nodig is op mbo-niveau.*

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- Assistent product manager
- IATA specialist II
- Medewerker administratie III
- Medewerker brochuresamenstelling
- Medewerker cliëntenservice
- Reisverkoper III
- Reisverkoper inkomend toerisme II
- verkoper groepsreizen II
- verkoper zakenreizen III

### **Functiegroep 5**

*Zelfstandige werkzaamheden waarvoor in ruime mate vak- en bedrijfskennis – veelal deels verkregen door ervaring – en het beheer onder gedeeltelijk toezicht, van een afdeling waarin ten minste 3 werknemers werkzaam zijn*

*dan wel*

*het zelfstandig beheer over een kleine vestiging (maximaal 2 werknemers)*

*dan wel*

*zelfstandige werkzaamheden waarvoor in ruime mate speciale vakkennis en vaardigheden nodig is op mbo+ niveau*

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- Medewerker marketing & communicatie
- Supervisor/teamleider I
- Vestigingsmanager I
- Medewerker commerciële buitendienst
- Medewerker E-commerce II

### **Functiegroep 6**

*Zelfstandige werkzaamheden waarvoor in ruime mate vak- en bedrijfskennis nodig is alsmede het volledige beheer van een afdeling waarin ten minste 3 en ten hoogste 7 werknemers werkzaam zijn*

*dan wel*

*een vestiging waarin maximaal 5 werknemers werkzaam zijn*

*dan wel*

*specialistische, zelfstandige werkzaamheden waarvoor vakkennis op hbo-niveau nodig is, alle inclusief de verantwoordelijkheid voor het realiseren van taakstellingen voor zijn afdeling/vestiging en de daarbij behorende budgetverantwoordelijkheid.*

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- Supervisor/teamleider II
- Vestigingsmanager II

### **Functiegroep 7**

*Het dagelijks volledig leiding geven aan:*

*een afdeling waarin meer dan 7 werknemers werkzaam zijn,*

*dan wel*

*een vestiging waarin meer dan 5 doch maximaal 10 werknemers werkzaam zijn*

*dan wel*

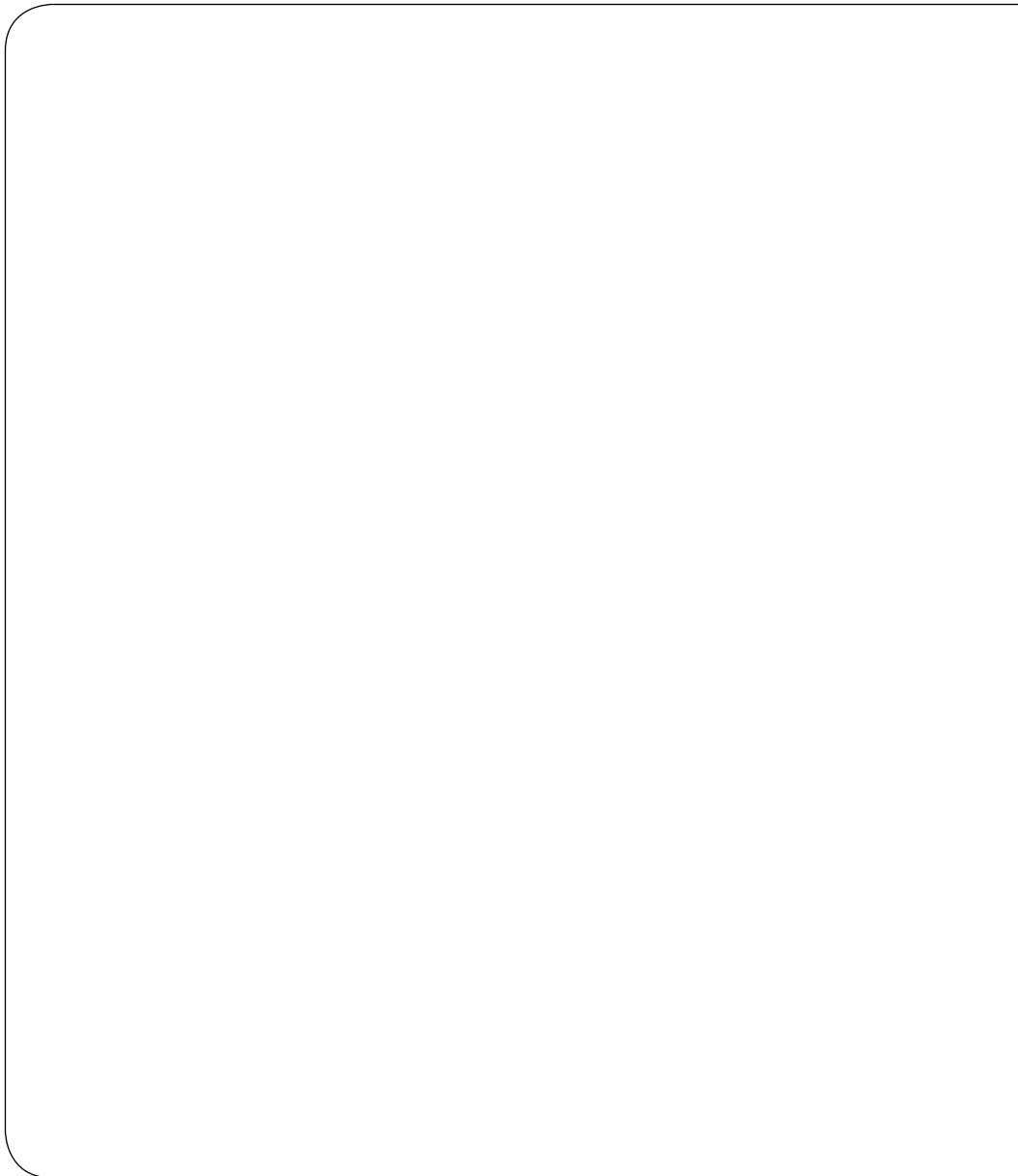
*specialistische werkzaamheden met grote mate van zelfstandigheid waarvoor vakkennis op hbo of academisch niveau noodzakelijk is en die een aanzienlijk afbreukrisico voor het bedrijf hebben, alle inclusief (binnen de door de organisatie gestelde kaders) budgetverantwoordelijkheid voor activiteiten die door de afdeling of vestiging worden verricht, alsmede verantwoordelijkheid voor het behalen van taakstellingen m.b.t. omzet, resultaat en kosten.*

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- Vestigingsmanager III

Overzicht functiegroepen en functienamen CAO Reisbranche

CAO Functie groep	Retail vakantiereizen	Zakenreizen	Touroperating	Ondersteuning	Leidinggevend
<b>Mogelijke functiebenamingen</b>					
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aankomend reisverkoper</li> <li>- Reisverkoper I</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medewerker reisbescheiden</li> <li>- Verkoper zakenreizen I</li> <li>- Airport hostess</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medewerker reisbescheiden</li> <li>- Reisverkoper I</li> <li>- Medewerker Traffic I</li> <li>- Airport hostess</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Receptioniste/ telefoniste</li> <li>- Medewerker administratie I</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reisverkoper II</li> <li>- IATA specialist I</li> <li>- Verkoper groepsreizen I</li> <li>- Medewerker ticketing</li> <li>- Medewerker E-commerce I</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verkoper zakenreizen II</li> <li>- IATA specialist I</li> <li>- Verkoper groepsreizen I</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reisverkoper II</li> <li>- Medewerker Traffic II (met IATA)</li> <li>- Reisverkoper inkomend toerisme I</li> <li>- Gids/reisleider inkomend toerisme</li> <li>- Allotmentbeheer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medewerker administratie II</li> <li>- Medewerker commerciële binnendienst</li> <li>- Afdelingssecretaresse</li> </ul>	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reisverkoper III</li> <li>- IATA specialist II</li> <li>- Verkoper groepsreizen II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verkoper zakenreizen III</li> <li>- IATA specialist II</li> <li>- Verkoper groepsreizen II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reisverkoper III</li> <li>- Reisverkoper inkomend toerisme II</li> <li>- Medewerker clientenservice</li> <li>- Medewerker Brochure-samenstelling</li> <li>- Assistent Product manager</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medewerker administratie III</li> </ul>	
5			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medewerker commerciële buitendienst</li> <li>- Medewerker E-commerce II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medewerker marketing &amp; communicatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisor/ teamleider I</li> <li>- Vestigingsmanager I</li> </ul>
6		-			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisor/ teamleider II</li> <li>- Vestigingsmanager II</li> </ul>
7		-			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vestigingsmanager III</li> </ul>



## Bijlage 3 Loontabellen

Loontabellen CAO Reisbranche per 1 juli 2008 bij een vijfdaagse werkweek van 39 uur.

Lonen per maand								
Leeftijd	Groep 1	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
16	vervallen		vervallen	vervallen	vervallen	vervallen	vervallen	
17	vervallen		554,10	571,10	593,98	623,88	661,41	
18	vervallen		638,53	657,88	684,27	718,27	761,66	
19	vervallen		736,45	758,74	789,23	829,09	878,93	
20	vervallen		863,11	888,91	924,67	970,99	1029,63	
21	vervallen		1017,31	1047,80	1090,02	1144,54	1213,73	
22	vervallen		1192,63	1228,40	1277,66	1342,15	1423,06	
23 of ouder		Min.	1403,13	1445,35	1503,39	1579,04	1674,02	1791,28
		Max.	1627,02	1822,42	2041,51	2286,69	2561,60	2869,28

Lonen per vier weken								
Leeftijd	Groep 1	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
16	vervallen		vervallen	vervallen	vervallen	vervallen	vervallen	
17	vervallen		511,48	527,18	548,28	575,88	610,53	
18	vervallen		589,41	607,28	631,63	663,03	703,08	
19	vervallen		679,80	700,36	728,52	765,32	811,33	
20	vervallen		796,71	820,52	853,53	896,30	950,43	
21	vervallen		939,06	967,20	1006,18	1056,51	1120,37	
22	vervallen		1100,90	1133,90	1179,37	1238,91	1313,60	
23 of ouder		Min.	1295,20	1334,17	1387,75	1457,57	1545,26	1653,51
		Max.	1501,87	1682,24	1884,48	2110,78	2364,56	2648,56

Lonen per uur

Leeftijd	Groep 1	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
16	vervallen		vervallen	vervallen	vervallen	vervallen	vervallen	vervallen
17	vervallen		3,28	3,38	3,51	3,69	3,91	
18	vervallen		3,78	3,89	4,05	4,25	4,51	
19	vervallen		4,36	4,49	4,67	4,91	5,20	
20	vervallen		5,11	5,26	5,47	5,75	6,09	
21	vervallen		6,02	6,20	6,45	6,77	7,18	
22	vervallen		7,06	7,27	7,56	7,94	8,42	
23 of ouder	0,00	Min.	8,30	8,55	8,90	9,34	9,91	10,60
		Max.	9,63	10,78	12,08	13,53	15,16	16,98

## Bijlage 4 Ongewenste intimiteiten

**De Stichting van de Arbeid heeft een aanbeveling gedaan inzake het voorkómen en bestrijden van ongewenste intimiteiten op de werkplek.**

De voornaamste punten hieruit zijn:

Definitie van ongewenste intimiteiten:

Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard valt onder seksuele 'belaging' indien tevens sprake is van het volgende:

- onderwerping aan dergelijk gedrag is hetzij expliciet hetzij impliciet, een voorwaarde voor de tewerkstelling van iemand;
- onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door iemand, wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van zo iemand raken;
- dergelijk gedrag heeft het doel of het gevolg de werkprestaties van iemand in onredelijke mate aan te tasten of een intimiderende, vijandige, of onaangename werkomgeving te creëren.

Mogelijkheden om ongewenste intimiteiten te voorkomen zijn:

1. Preventie

Bijvoorbeeld:

- de verlichting en toegankelijkheid (zeker als het om avond- en nachtwerk gaat)
- het zoveel mogelijk vermijden van eenzame, gesoleerde werkplekken



2. Het toepassen van sancties

Bijvoorbeeld:

- een berisping
- een negatieve aantekening in de beoordeling
- overplaatsing
- in zeer ernstige gevallen: ontslag op staande voet dan wel met ontslagvergunning

3. Het geven van voorlichting

Bijvoorbeeld:

- aangeven wat onder ongewenste intimiteiten wordt verstaan
- duidelijk maken dat dit soort gedragingen worden afgekeurd door de OR en de directie
- informatie geven over de openstaande wegen ingeval zich ongewenste intimiteiten voordoen en welke sancties zullen worden getroffen

4. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon. Een vertrouwenspersoon kan de volgende taken vervullen:

- de eerste opvang regelen
- doorverwijzen naar hulpverleners
- nagaan of een oplossing in informele sfeer kan worden gevonden
- het slachtoffer informeren over eventuele andere oplossingen
- het slachtoffer begeleiden indien deze de zaak aan de orde wil stellen bij de leiding of de klachtencommissie
- het adviseren van de leiding en/ of de OR terzake van het te voeren beleid ten aanzien van ongewenste intimiteiten

5. Het invoeren van een klachtenregeling.

De Stichting van de Arbeid heeft een nota 'Overwegingen en aanbevelingen inzake klachtrecht van individuele werknemers' vastgesteld. Informatie daarover is op te vragen bij het secretariaat van de Vaste Commissie, per adres: ANVR, Postbus 55, 3454 ZH De Meern, 030- 6697033.

# Bijlage 5 Model arbeidsovereenkomsten

## ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD

Ondergetekenden:

.....(naam) gevestigd te .....(adres)

hierna te noemen de werkgever, en

.....(naam) wonende te .....(adres)

geboren op ..... te ..... hierna te noemen de werknemer,

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten:

### Artikel 1 Aard van de overeenkomst

Werknemer treedt met ingang van ..... voor onbepaalde tijd in dienst van werkgever in de functie van ....., met dien verstande dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval eindigt zonder dat opzegging is vereist bij het bereiken door de werknemer van de pensioengerechtigde leeftijd. De plaats van tewerkstelling is .....

### Artikel 2 Proeftijd

De eerste twee maanden van deze overeenkomst gelden als proeftijd. Gedurende deze periode, die loopt van ..... t/m ....., kunnen werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

### Artikel 3 Opzegtermijn

Na de proeftijd kunnen werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden.

Het einde van deze arbeidsovereenkomst dient samen te vallen met het einde van de betalingsperiode.

### Artikel 4 Salaris

Het salaris bedraagt € ....., bruto per maand en is gebaseerd op salarisschaal ....

### Artikel 5 Werktijden

Keuze 1:

De arbeidstijd bedraagt ... uur per week. Voor de werknemer gelden de volgende werktijden:

..... dag van ..... tot ..... uur;

..... dag van ..... tot ..... uur;

enz.

Keuze 2:

De arbeidstijd bedraagt ... uur per week. Voor de werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde (variabele) werktijdregeling.

### Artikel 6 Vakantie

De werknemer heeft recht op .. dagen vakantie met behoud van salaris.

### Artikel 7 Pensioen

Indien de werknemer ouder is dan 25 jaar is hij verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling volgens het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Reisbranche (Global).

### Artikel 8 CAO

Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO voor de reisbranche van toepassing.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te .....d.d. ....- 200..

Werkgever: ..... Werknemer: .....

## ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Ondergetekenden:

.....(naam) gevestigd te .....(adres)  
 hierna te noemen de werkgever, en  
 .....(naam) wonende te .....(adres)  
 geboren op ..... te ..... hierna te noemen de werknemer,  
 verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten:

### Artikel 1 Aard van de overeenkomst

De werknemer treedt met ingang van ..... in dienst van de werkgever in de functie van ..... Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de tijd van ..... maanden en eindigt derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

De plaats van tewerkstelling is .....

### Artikel 2 Proeftijd

De eerste twee maanden van deze overeenkomst gelden als proeftijd. Gedurende deze periode, welke loopt van ...../m ....., kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

### Artikel 3 Tussentijdse beëindiging

De werkgever en de werknemer kunnen na de proeftijd deze arbeidsovereenkomst tussentijds door opzegging beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden. Het einde van deze arbeidsovereenkomst dient samen te vallen met het einde van de betalingsperiode.

### Artikel 4 Salaris

Het salaris bedraagt € ..... bruto per maand en is gebaseerd op salarisschaal ....

### Artikel 5 Werktijden

Keuze 1:

De arbeidstijd bedraagt ... uur per week. Voor de werknemer gelden de volgende werktijden:

..... dag van ..... tot ..... uur;

..... dag van ..... tot ..... uur;

enz.

Keuze 2: De arbeidstijd bedraagt ... uur per week. Voor de werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde (variabele) werkdreiging.

### Artikel 6 Vakantie

De werknemer heeft recht op .. dagen vakantie met behoud van salaris.

### Artikel 7 Pensioen

Indien de werknemer ouder is dan 25 jaar is hij verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling volgens het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Reisbranche (Global).

### Artikel 8 CAO

Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO voor de reisbranche van toepassing.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te .....d.d. ...-...-200..

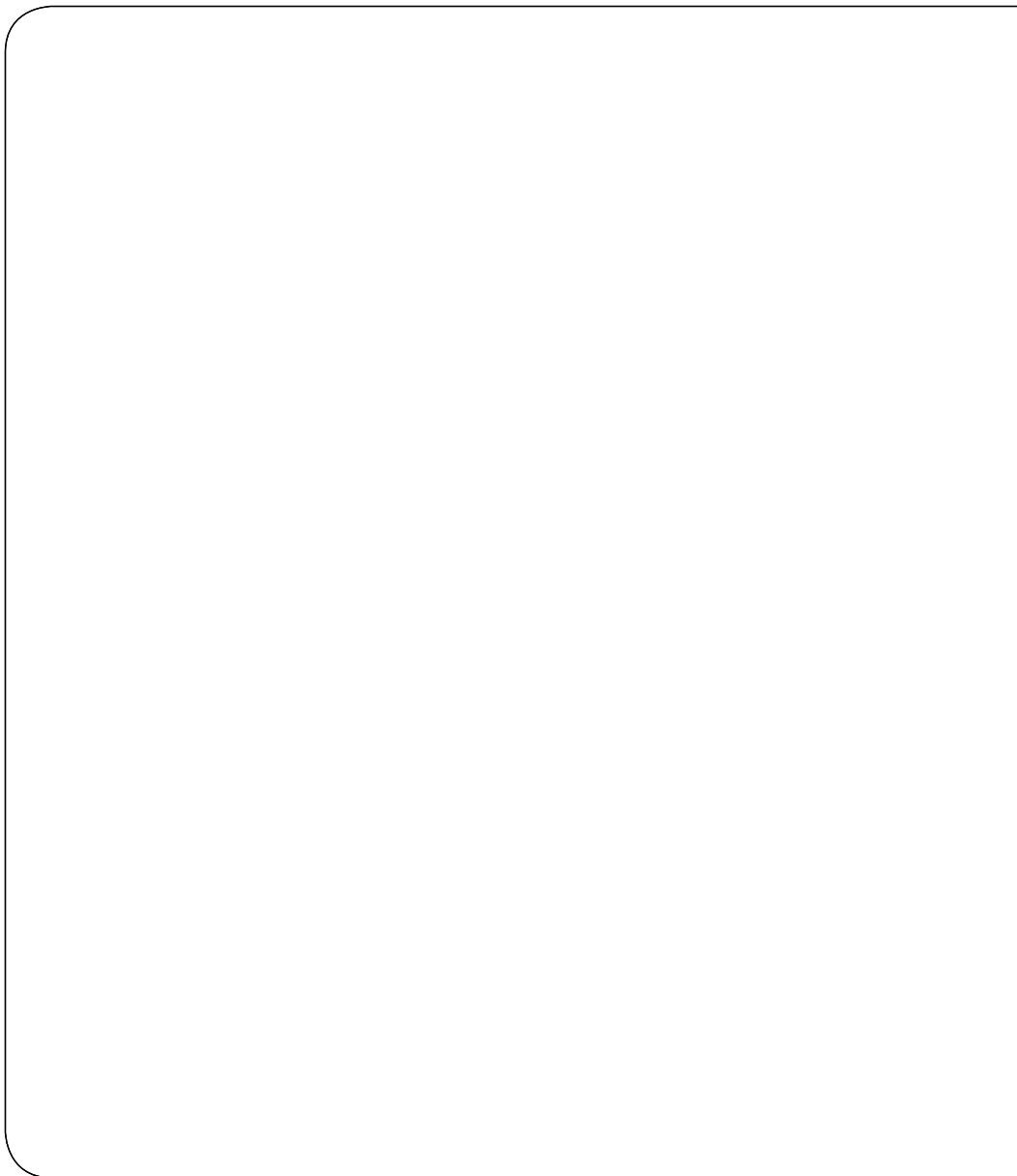
Werkgever: ..... Werknemer: .....

## Bijlage 6 Index

Onderwerp	Artikel	lid	Blz.
Aanpassing beloning	8	1-2	15
Aanstellingsbrief	6	2	13
Aanvang dienstverband	6	1-5	13
Actie voeren	3		10
Arbeidsduur	9	1-5	16
Arbeidsongeschiktheid	25	1-9	31
Arbeidsovereenkomst	6	2	13
Bedrijfstak	1	1	7
Bedrijfstakoverleg	31		36
Bereikbaarheidsdienst	12	1-2	21
Bijzondere uren	11	1-2	18
Bijzondere uren toeslag	11	1-2	18
Brutoloon	2	5	10
Buitengewoon verlof	21	1	27
CAO-boekje	4	2	10
Concurrentiebeding	4	7	11
Cumuleren overwerk en bijzondere uren	11	2	19
Deeltijdwerk	23	1-5	29
Deeltijdwerk schoonmakers	23	4	29
Definities	2		9
Discriminatie	4	3	10
	5	3	11
Duur CAO	32	1-2	36
Echtgenoot	21	3	28
Einde dienstverband	6	4-5	14
	19	1-2	26
Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR)	28/33		33/37
Fonds voor Kinderopvang Reisbranche (FKR)	34		38
Feestdagen	20	1-2	27
Functie-indeling	7		15
	Bijlage 2		55

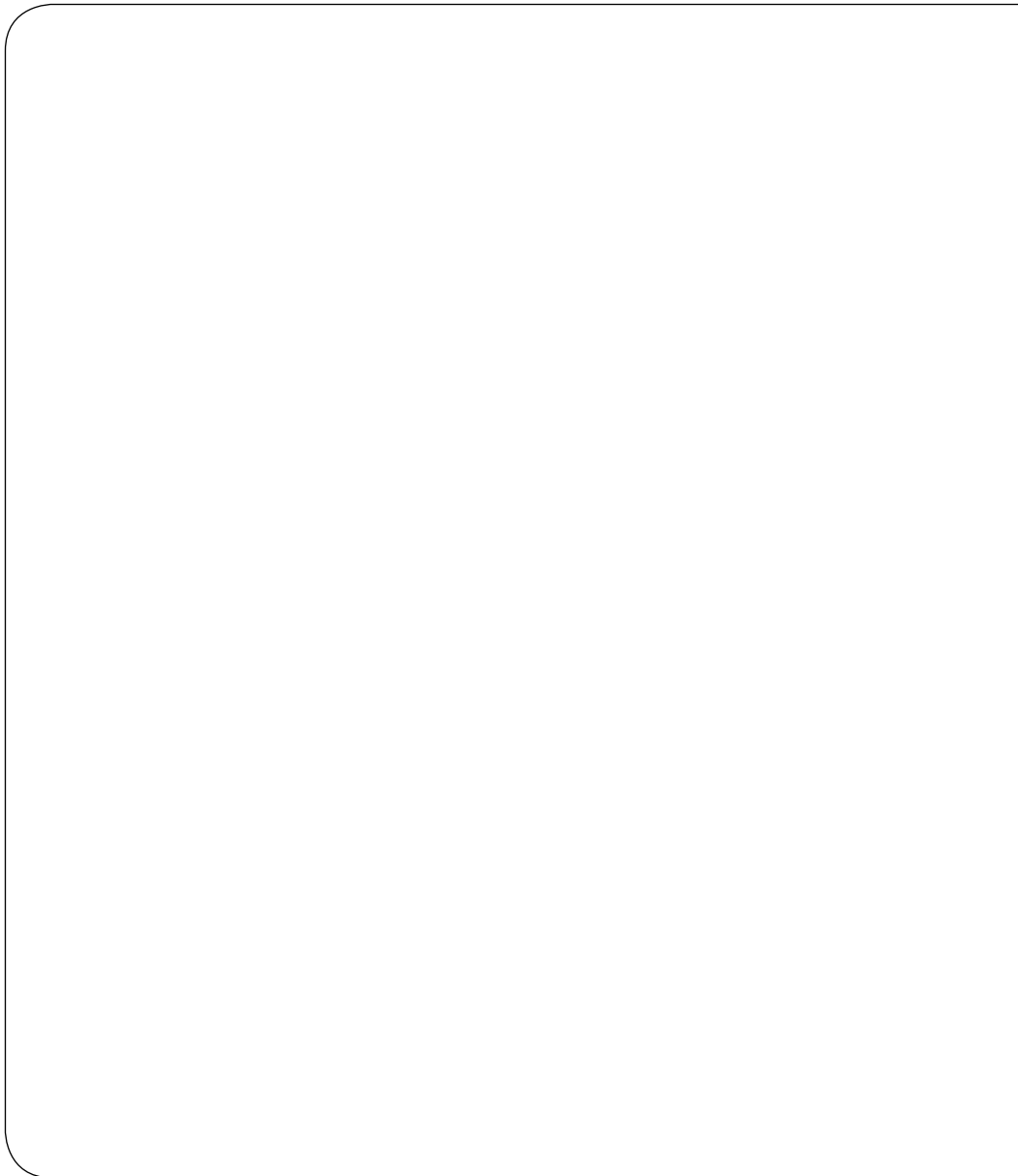
Onderwerp	Artikel	lid	Blz.
Geheimhoudingsplicht	5	2	11
Geschillen	30		35
Inkomen	2	5/7	10
Kinderopvang	34		38
Koopavond	9	4	17
Lonen	2	5-7	10
	7	2	15
Loonsverhoging, collectief	8a		15
Loonsverhoging, individueel	8b	1-4	16
Luchtvaartmaatschappijen	1	2	7
Nettoloon	2	6	10
Nevenbetrekkingen	5	4	11
Normale arbeidsduur	9	1	16
Normale werktijden	9	2	17
Onderdeel van een onderneming	2	1	9
Onderzoeken	41/43		40
Ongewenste intimiteiten	4	4	10
	5	3	11
Opleiding	27		33
Oproepkrachten	24		29
Opzegtermijn	6	4	14
	19	2	26
Overlijdensuitkering	16	1-2	23
Overwerk	10	1-5	17
Overwerktoeslag	10	3	18
Partner	21	3	28
Pensioenregeling	26		33
Privacy	4	5	10
Proeftijd	6	1/2	13
Rederijen	1	2	7
Reisagent	1	1	7
Reisbranche	1	1	7
Reisorganisator	1	1	7
Restitutieplicht studiereizen	13	2-4	21
Salarisbetaling (zie lonen)	7	3	15

Onderwerp	Artikel	lid	Blz.
Sollicitatieprocedures	4	3	10
Spoorwegmaatschappijen	1	2	7
Stagiaires	2	3a	9
Studiereizen	13/42	1-5	21/40
Studieverlof	14		22
Touringcarbedrijven	1	2	7
Training	27		33
Uitsluitingen CAO	1	2	7
Uitzendkrachten	1	3	7
Uurloon	2	7	10
Vakantie	17-19		25
Vakantiedagen	17	1-6	25
Vakantiedagen en einde dienstverband	19	1-2	26
Vakantiejaar	17	3/4	25
Vakantietoeslag	18		26
Vakantiewerkers	2	3a	9
Vakbondsfaciliteiten	29		35
Vaste commissie	30		35
Vergoedingen	12-16		21
Verplichtingen werkgever	4	1-9	10
Verplichtingen werknemer	5	1-5	11
Verzekeringen werknemers buitenland	15	1	22
Verzuim	21	1	27
Voorschot	7	3	15
Vredesplicht	3		10
Werken in het buitenland	15	1	22
Werkgever	2	2	9
Werkings sfeer	1		7
Werknemer	2	3	9
Zaterdag	9	2	17
Ziekengeld	25		31
Ziektewet	25		31









Reiswerk is een initiatief van:



Reiswerk  
Postbus 55  
3454 PV De Meern  
*Per 1 januari 2009:*  
Postbus 543  
3740 AM Baarn  
E: [info@reiswerk.nl](mailto:info@reiswerk.nl)  
W: [www.reiswerk.nl](http://www.reiswerk.nl)