

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de VVV

1 januari 2012 tot en met 31 december 2013

Copyright: © 2012 Cao-partijen en AWWN.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede de AWWN te Den Haag.

Cao voor de VVV
2012 - 2013

INHOUDSOPGAVE

1.	ALGEMENE BEPALINGEN	5
1.1.	BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN.....	5
1.2.	INWERKINGTREDING EN TOEPASSING	6
1.3.	WIJZIGING VAN DE CAO	6
1.4.	GESCHILLEN	6
2.	INDIENSTNEMING EN DIENSTVERBAND	6
2.1.	INDIENSTNEMING	6
2.2.	ALGEMENE VERPLICHTINGEN WERKGEVER.....	6
2.3.	ALGEMENE VERPLICHTINGEN WERKNEMER.....	7
2.4.	NEVENFUNCTIES	7
2.5.	ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD	7
2.6.	UITZENDKRACHTEN	7
2.7.	PROEFTIJD.....	7
3.	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN (MODEL A)	8
3.1.	NORMALE WERKTIJD.....	8
3.2.	ARBEIDSTIJDVERKORTING (ATV).....	8
3.3.	OVERWERK	9
3.4.	OVERWERKTOESLAG	9
3.5.	TOESLAGEN OVER BIJZONDERE UREN	9
3.6.	VERREKENING.....	10
3.7.	UITSLUITINGEN.....	11
3.8.	CONSIGNATIETOESLAG	11
3.	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN (MODEL B)	11
3.1.	ARBEIDSDUUR.....	11
3.2.	LOONBETALING	11
3.3.	JAARURENNORM.....	11
3.4.	KADERS VOOR DIENSTROOSTER	12
3.5.	MEER- EN MINUREN	12
3.6.	TOESLAG NCIDENTEEL LANGERE DIENSTEN	12
3.7.	TOESLAGEN OVER BIJZONDERE UREN	12
3.8.	CONSIGNATIETOESLAG	13
4.	VERRICHTEN VAN ARBEID	14
4.1.	DETACHERING.....	14
4.2.	OVERPLAATSING	14
4.3.	NON-ACTIEFSTELLING	14
4.4.	VERVANGINGSTOESLAG	15
5.	BELONING EN VAKANTIETOESLAG	16
5.1.	FUNCTIEWAARDERINGSSYSTEEM.....	16
5.2.	SALARIS.....	16
5.3.	JAARLIJKSE HERZIENING VAN HET SALARIS	16
5.4.	ALGEMENE SALARISVERHOGINGEN 2012 - 2013	16
5.5.	VAKANTIETOESLAG.....	16
5.6.	EINDEJAARSUITKERING	16
5.7.	Beoordelingsafhankelijk belonen (Model B).....	17
6.	VAKANTIE, FEESTDAGEN EN BUITENGEWOON VERLOF	18
6.1.	VAKANTIE.....	18
6.2.	FEESTDAGEN	19
6.3.	BUITENGEWOON VERLOF	19
7.	EIGENDOM EN MEDIA	20
7.1.	INTELLECTUEEL EIGENDOM	20
7.2.	GEDRAGSREGELS BIJ CONTACTEN MET PUBLICITEITSMEDIA	20

Cao voor de VVV
2012 - 2013

8.	VERGOEDINGEN	20
8.1.1.	REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER.....	20
8.1.2	NATIONAAL FIETSPAN VVV NEDERLAND	20
8.2.	VERHUIJKOSTEN	20
8.3.	DIENSTREIZEN.....	20
8.4.	AUTOKOSTENVERGOEDING	21
8.5.	BEDRIJFSAUTO.....	21
8.6.	OVERIGE VERGOEDINGEN	21
8.7.	OPLEIDINGEN	21
8.8.	TERUGBETALING STUDIEKOSTEN	22
8.9.	STAGIAIRES	22
9	VERZEKERINGEN.....	22
9.1.	BEDRIJFSAANSPRAKELIJKHEIDS- EN ONGEVALLENVERZEKERING.....	22
9.2.	VERZEKERING TIJDENS DIENSTREIZEN	22
9.3.	WERKHERVATTING GEDEELTELIJK ARBEIDSGESCHIKTEN (WGA).....	22
10	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	23
10.1.	MELDINGEN.....	23
10.2.	LOONDOORBETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	23
10.3.	VAKANTIETOESLAG TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	24
10.4.	ZIEKTE TIJDENS VAKANTIE	24
10.5.	GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID	24
10.6.	VOLLEDIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID	24
10.7.	ZWANGERSCHAP EN BEVALLING.....	25
11	DIVERSE REGELINGEN	25
11.1.	AMBTSJUBILEA	25
11.2.	OUDERSCHAPSVERLOF	25
11.3.	VAKBONDSVERLOF.....	25
12	PENSIOEN	26
13	EINDE DIENSTVERBAND	26
13.1.	EINDE MET OPZEGGING	26
13.2.	EINDE ZONDER OPZEGGING	26
13.3.	GETUIGSCHRIFT	26
13.4.	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	26
14	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	27
15.	BEOORDELING	27
16.	VAKBONDSCONTRIBUTIE	27
17.	OVERIGE REGELINGEN.....	27
18.	FISCALITEIT	27
19.	OVERGANGSREGELING	27
	PROTOCOL 2010 - 2011	28
	BIJLAGE 1: VVV SALARISTABELLEN	30
	BIJLAGE 2: SOCIAAL BELEID	33
	ONDERNEMINGSRAAD.....	33
	MEDEZEGGENSCHAP IN KLEINE BEDRIJVEN	33
	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	33
	PERSONEELSBEOORDELING.....	33
	REORGANISATIES.....	34

Cao voor de VVV
2012 - 2013

BIJLAGE 3: NATIONALE FIETSPLAN.....	35
ARTIKEL 1: DEFINITIES.....	37
ARTIKEL 2: DOEL VAN HET FIETSPLAN	37
ARTIKEL 3: FISCALE FACILITEITEN: EEN COMPLEET FIETSPAKKET	38
ARTIKEL 4: VOORWAARDEN VOOR DEELNAME	38
ARTIKEL 5: KEUZE RIJWIELHANDELAAR EN FIETS.....	39
ARTIKEL 6: AANMELDINGSPROCEDURE	39
ARTIKEL 7: UITRUILEN VAN HET FIETSPAKKET	40
ARTIKEL 8: GEVOLGEN VERLAGING BRUTO SALARIS	41
ARTIKEL 9: HANDHAVING ALGEMENE REISKOSTENVERGOEDING	41
ARTIKEL 10: VOORTIJDIGE BEËINDIGING FIETSGBEbruik.....	42
ARTIKEL 11: AANSPRAKELIJKHEID.....	42
ARTIKEL 12: LOOPTIJD VAN DEZE FIETSREGELING.....	42
ARTIKEL 13: HARDHEIDSCLAUSULE EN SLOTBEPALING.....	42

De ondergetekenden:

Werkgeversvereniging VVV Nederland
vormende partij te ener zijde

en

Abvakabo FNV
vormende partij ter andere zijde

zijn voor de periode van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013 de hierna volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst overeengekomen.

De Algemene Arbeidsvoorwaardenregeling komt hiermee te vervallen. Verwijzingen naar de Algemene Arbeidsvoorwaardenregeling in andere overeenkomsten of regelingen dienen met ingang van 1 januari 2010 te worden gelezen als verwijzing naar deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en). Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien blijven van kracht.

1. Algemene bepalingen

1.1. Begripsomschrijvingen

Werkgever	:	<ol style="list-style-type: none">1. de volledige rechtsbevoegdheid bezittende rechtspersoon, die een overeenkomst heeft gesloten met VVV Formule B.V. inzake de gastheerschapformule en één of meer werknemers in dienst heeft;2. de organisatie die anderszins een overeenkomst met VVV Formule B.V. heeft gesloten over het recht van gebruik van VVV merken en die gebruik heeft gemaakt van de in die overeenkomst geboden mogelijkheid lid te worden van de Werkgeversvereniging VVV Nederland;3. de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid VVV Nederland B.V., met zetel te Leersum;4. andere organisaties in de toeristisch recreatieve sector die lid zijn van de Werkgeversvereniging VVV Nederland.
Werknemer	:	degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met werkgever is aangegaan.
Parttimer	:	de werknemer die gedurende kortere tijd dan de normale werktijd bij de werkgever werkzaam is.
Arbeidsovereenkomst	:	een overeenkomst als bedoeld in artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek.
Relatiepartner	:	een persoon met wie de ongehuwde werknemer een officieel geregistreerde relatie dan wel een samenlevingscontract heeft.
Schaalsalaris	:	het in Bijlage 1 genoemde salaris.
Jaarsalaris	:	het in het kalenderjaar uitbetaalde loon inclusief toeslagen exclusief vakantietoeslag.
Dienstrooster	:	het schema van een voor bepaalde periode geldende arbeidstijd met daarbij behorende onregelmatigheid.
Vakorganisatie	:	de vereniging van werknemers belast met de behartiging van met name hun sociaal-economische belangen; Abvakabo FNV te Zoetermeer,
Platform	:	het overleg tussen Werkgeversvereniging VVV Nederland en vakorganisaties waarin over arbeidsvoorwaarden wordt gesproken.
Dienstreis	:	de noodzakelijke verplaatsing van een werknemer tot het uitoefenen van zijn functie buiten de standplaats.

Cao voor de VVV 2012 - 2013

Standplaats	:	de plaats van waaruit de werkzaamheden worden verricht.
Stagiair	:	de persoon die in het kader of het verlengde van zijn opleiding of studie op basis van een stageovereenkomst (niet zijnde een arbeidsovereenkomst) praktijkervaring op doet binnen de organisatie van de werkgever, met als doel de tijdens de opleiding of studie verworven kennis gedurende een bepaalde periode aan de praktijk te toetsen.
Cao	:	Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de VVV

1.2. Inwerkingtreding en toepassing

1. De cao is van toepassing op werknemers met een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd ongeacht de omvang van het dienstverband, van wie de functie overeenkomt met een referentiefunctie uit het VVV Functiehandboek 2012.
2. De individuele arbeidsovereenkomst zal niet in negatieve zin voor de werknemer van de cao afwijken.
3. Deze cao is, met uitzondering van artikel 8.9 voor stagiaires, niet van toepassing op leerlingen en stagiaires met wie afwijkende en / of afzonderlijke overeenkomsten kunnen worden afgesloten.
4. Deze cao is niet van toepassing op vakantiekrachten.

1.3. Wijziging van de cao

Wijzigingen in de cao komen tot stand in overleg en overeenstemming tussen de vakorganisatie en de werkgevers in het Platform.

1.4. Geschillen

Geschillen, welke voortvloeien uit of verband houden met de uitleg, toepassing of inachtneming van deze cao, worden, indien overleg tussen partijen niet binnen twee maanden na het ter kennis brengen van wederpartij van het geschil tot opheffing van het geschil heeft geleid, onderworpen aan de uitspraak van de Geschillencommissie Arbeidsvoorwaarden. De samenstelling, taak, bevoegdheden en werkwijze van de Geschillencommissie worden in het beroepsreglement geregeld welk op aanvraag door de werkgever ter beschikking wordt gesteld.

2. Indienstneming en dienstverband

2.1. Indienstneming

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd door ondertekening door zowel werkgever als werknemer.
2. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de individuele arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.

2.2. Algemene verplichtingen werkgever

1. De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem over de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

2.3. Algemene verplichtingen werknemer

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen van de werkgever.
3. Binnen redelijke grenzen en voor zover uit bedrijfsbelang noodzakelijk, is werknemer - na overleg - verplicht in te stemmen met:
 - a. het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden, welke in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
 - b. tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en werktijden
 - c. tijdelijke wijzigingen in de standplaats tot ten hoogste 8 maanden, mits met instemming van de werknemer.
4. De werknemer is tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan verplicht tot geheimhouding over ondernemingszaken waarvan hij redelijkerwijs kan aannemen dat geheimhouding van belang is.

2.4. Nevenfuncties

Indien de werknemer voornemens is tegen betaling werkzaamheden voor derden te gaan verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te gaan voeren, dient hij dit vooraf schriftelijk aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden te verrichten, of dit bedrijf uit te oefenen, indien de werkgever binnen 14 dagen schriftelijk te kennen geeft daartegen bezwaren te hebben. Dit geldt ook voor niet betaalde werkzaamheden waarvan de werknemer redelijkerwijs kan vermoeden dat deze van invloed zijn op zijn functioneren bij de werkgever.

2.5. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. In afwijking van artikel 7:668a BW lid 1 sub b. geldt dat indien meer dan 6 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd, de laatste overeenkomst voor bepaalde tijd als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Het bepaalde in artikel 7:668a BW lid 1 sub a. inzake de maximale periode van 36 maanden voor een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, blijft daarbij onverkort van kracht.

2.6. Uitzendkrachten

1. In afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW worden de verschillende uitzendovereenkomsten aangemerkt als 1 arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten. De werknemer die na als uitzendkracht bij werkgever gewerkt te hebben, direct aansluitend bij werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.
2. Voor het overige geldt het in artikel 2.5 lid 2 bepaalde ten aanzien van artikel 7:668a lid 2 BW ook voor de uitzendkracht, met dien verstande dat de maximale periode van 36 maanden aanvangt bij het aangaan van de eerste uitzendovereenkomst.

2.7 Proeftijd

Met ingang van 1 mei 2012 wordt de proeftijd bepaald op twee maanden; dit in afwijking van het bepaalde in art. 7:652, de leden 4, onder a, en 5 BW .

3. Arbeidsduur en Werktijden (Model A)

Dit artikel is algemeen van toepassing tot 1 januari 2013.

Vanaf 1 januari 2013 heeft de werkgever de keuze uit het blijven hanteren van artikel 3 (Model A) of het toepassen van artikel 3 (Model B), waarbij (Model B) de flexibele regeling betreft. Voor de laatste keuze is de instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering vereist.

3.1. Normale werktijd

Onder normale werktijd wordt verstaan de gebruikelijke arbeidstijd volgens rooster met daarbij behorende onregelmatigheid waarbij het navolgende in acht worden genomen:

1. De vaststelling van de roosters geschiedt ten minste 4 weken voor ingang van het rooster conform de bepalingen van de Arbeidstijdenwet. Calamiteiten en onvoorziene omstandigheden kunnen tot een wijziging op korte termijn leiden.
2. Bij wijzigingen in het rooster waardoor op een ingeroosterde vrije dag moet worden gewerkt, houdt de werkgever rekening met de omstandigheden van de werknemer;
3. De normale werktijd bedraagt op jaarbasis gemiddeld 40 uur per week van maandag tot en met zondag, waarbij door toekenning van 12 roostervrije dagen op jaarbasis een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week wordt bereikt;
4. De compensatiewijze van teveel of te weinig gewerkte uren wordt door de werkgever vastgesteld;
5. Op de feestdagen als genoemd in artikel 6.2, alsmede op nationale feest- en gedenkdagen wordt geen arbeid verricht tenzij de aard van de werkzaamheden of bijzondere omstandigheden het verrichten van arbeid op de genoemde dagen noodzakelijk maken, zulks ter beoordeling van de werkgever.
In het laatste geval wordt de betrokkene ten minste een vrije dag met behoud van salaris per week gegeven afhankelijk van en naar rato van de gewerkte tijd. In overleg met de werknemer kan hiervan worden afgeweken;
6. Werknemer zal uitsluitend op 40 of meer zondagen per jaar arbeid verrichten indien en voor zover betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
7. De werknemer met erkende gewetensbezwaren wordt niet verplicht werkzaamheden te verrichten op zondagen en godsdienstige feestdagen.

Voor bepaalde werknemers kan, indien werkzaamheden daartoe aanleiding geven, van het bovenstaande worden afgeweken.

3.2. Arbeidstijdverkorting (ATV)

1. De arbeidstijdverkorting voor werknemers wordt gerealiseerd door toekenning van twaalf roostervrije dagen per jaar (96 uren) in blokken van ten minste 4 uur, tenzij in overleg tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen.
2. Werknemers werkzaam in deeltijd zal de arbeidstijdverkorting naar evenredigheid worden toegewezen.
3. De arbeidstijdverkorting wordt opgenomen in overleg met de werkgever.
4. Gedurende arbeidsongeschiktheid vervalt de aanspraak op arbeidstijdverkorting.
5. Indien de werknemer op een vastgestelde ATV-dag arbeid moet verrichten zal de werkgever binnen 4 weken de mogelijkheid bieden deze dag alsnog op te nemen op een door de werknemer te bepalen tijdstip.

-
6. In afwijking van het eerste lid hebben werknemers van 60 jaar en ouder die voor onbepaalde tijd een volledige dienstbetrekking vervullen recht op de volgende arbeidstijdverkorting met behoud van salaris ingaande op 1 januari van betreffend kalenderjaar:
- 60 jaar : 2 uur per week
 - 61 jaar : 2,5 uur per week
 - 62 jaar : 3 uur per week
 - 63 jaar : 3,5 uur per week
 - 64 jaar : 4 uur per week
 - 65 jaar : 5 uur per week
- Deze arbeidstijdverkorting voor werknemers van 60 jaar en ouder komt in plaats van de algemene arbeidstijdverkorting als bedoeld in lid 1 en zal niet mogen leiden tot aantasting van het functieniveau van deze werknemers.
- De in dit lid genoemde arbeidstijdverkorting kan in overleg tussen werkgever en werknemer flexibel worden opgenomen.
- Dit lid komt met ingang van 1 januari 2014 te vervallen. De ATV-rechten worden bevroren op het niveau per 1 januari 2014.

3.3. Overwerk

Onder overwerk wordt verstaan incidentele werkzaamheden welke niet binnen de normale arbeidstijd kunnen worden uitgevoerd.

Voor parttimers geldt dat de overwerkregeling eerst ingaat nadat 40 uur per week is gewerkt. Bij het opdragen van overwerk zal de werkgever rekening houden met de privé-belangen van de werknemer. Overwerk kan slechts worden verricht met toestemming van de werkgever.

1. Wanneer de werkgever dit noodzakelijk acht, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten, dan wel zich buiten de normale werktijd voor arbeid beschikbaar te houden (= consignatie).
2. Niet als overwerk wordt beschouwd werk dat nodig is voor het afmaken van de gewone dagtaak en een duur van een half uur niet te boven gaat. Vergen die werkzaamheden meer dan een half uur dan wordt het eerste half uur ook als overwerk beschouwd.
3. Niet als overwerk gelden de extra arbeidstijd en onregelmatigheid welke verband houden met en voortvloeien uit de aard van de functie.
4. De werkgever zal het verrichten van overwerk zoveel mogelijk beperken.
5. Met ingang van 1 mei 2012 zal aan werknemers jonger dan 18 jaar en ouder dan 60 jaar met een sociale-medische indicatie geen overwerk worden opgedragen.
6. Bij ziekte blijven de in enige werkweek gemaakte overuren staan. Als ziekte-uren worden de uren geregistreerd die volgens rooster gewerkt hadden moeten worden.

3.4. Overwerktoeslag

1. De toeslag voor overwerk bedraagt:
 - 25% voor de eerste twee uur;
 - 50% voor langer dan twee uur;
 - 100% op zondagen en / of officiële feestdagen.
2. Werknemers, ingeschaald tot en met VVV-salarisschaal 8 hebben recht op een overwerktoeslag.

3.5. Toeslagen over bijzondere uren

Toeslagen voor bijzondere uren van toepassing tot 1 mei 2012

1. Voor werkzaamheden op maandag tot en met zaterdag tussen 19.00 en 08.00 uur bedraagt de toeslag 25%.

Cao voor de VVV
2012 - 2013

2. Voor werkzaamheden in de nacht van zaterdag op zondag tot 08.00 uur bedraagt de toeslag 25%.
3. Voor werkzaamheden op zon- en erkende feestdagen bedraagt de toeslag 75%.
4. Voor werkzaamheden in de nacht van zondag op maandag tot 08.00 uur bedraagt de toeslag 100%.

Uren	Van maandag 08.00 uur t/m zondag 08.00 uur	Van zondag 08.00 uur t/m Maandag 08.00 uur	Feestdagen van 08.00 uur t/m volgende dag 08.00 uur
08.00 – 19.00	0%	75%	75%
19.00 – 08.00	25%	100%	100%

5. Wijzigingen in het rooster waardoor op een ingeroosterde vrije dag moet worden gewerkt, geeft recht op een toeslag van 5% op het die dag verdiende loon indien deze wijzigingen korter dan 28 dagen van te voren zijn aangekondigd.
6. Verschoven werktijd op een ingeroosterde werkdag is geen overwerk maar wordt betaald conform het schema.

Toeslagen voor bijzondere uren van toepassing vanaf 1 mei 2012

1. Voor werkzaamheden op maandag tot en met zaterdag tussen 21.00 uur en 8.00 uur bedraagt de toeslag 25%.
2. Voor werkzaamheden in de nacht van zaterdag op zondag tot 08.00 uur bedraagt de toeslag 25%.
3. Voor werkzaamheden op zondagen bedraagt de toeslag 60% en voor feestdagen bedraagt de toeslag 100%.
4. Voor werkzaamheden in de nacht van zondag op maandag tot 08.00 uur bedraagt de toeslag 100%.

Uren	Van maandag 08.00 uur t/m zondag 08.00 uur	Van zondag 08.00 uur t/m Maandag 08.00 uur	Feestdagen van 08.00 uur t/m volgende dag 08.00 uur
08.00 – 21.00	0%	60%	100%
21.00 – 08.00	25%	100%	100%

5. Wijzigingen in het rooster waardoor op een ingeroosterde vrije dag moet worden gewerkt, geeft recht op een toeslag van 5% op het die dag verdiende loon indien deze wijzigingen korter dan 28 dagen van te voren zijn aangekondigd.
6. Verschoven werktijd op een ingeroosterde werkdag is geen overwerk maar wordt betaald conform het schema.
7. De werknemer bepaalt ten minste voor een periode van een jaar of de toeslagen over bijzondere uren voor 100% in tijd of in geld worden uitgekeerd.

3.6. Verrekening

1. Overwerk wordt voor 50% in tijd uitgekeerd. Werknemer bepaalt of de overige 50% in tijd of in geld wordt uitgekeerd.
De verrekening vindt plaats binnen 6 weken tenzij anders wordt overeengekomen
2. De door overwerk verkregen compensatie zal zorgvuldig worden bijgehouden. In juni en/of december zullen alle overwerkuren boven de 40 uur, welke door omstandigheden niet in vrije tijd konden worden gecompenseerd, worden uitbetaald.

3.7. Uitsluitingen

1. Van vergoeding voor overwerk zijn uitgesloten:
 - opleidings-, vormings- en trainingsactiviteiten;
 - representatieve werkzaamheden 's avonds en in de weekends;
 - dienstreizen.
2. In zeer bijzondere gevallen kunnen dienstreizen toch als overwerk worden aangemerkt, althans voor de uren die vallen buiten de reguliere werktijd, zulks ter beoordeling van de werkgever.
3. Aan de overwerkregeling kunnen geen pensioenrechten en vakantierechten worden ontleend.

3.8. Consignatietoeslag

1. Voor hen die om redenen van dienstbelang buiten werktijd bereikbaar moeten zijn, geldt een consignatietoeslag, welke jaarlijks door de werkgever wordt vastgesteld. Met ingang van 1 januari 2013 wordt dit lid volledig vervangen door: de consignatieregeling is van toepassing indien de werknemer buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaar moet zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op afroep werkzaamheden te verrichten. Indien van toepassing maakt de werkgever structurele afspraken met de Ondernemingsraad, Personeelsvertegenwoordiging of Personeelsvergadering over de praktische invulling en bijbehorende vergoeding.
2. Aan de consignatietoeslag kunnen geen pensioenrechten en vakantierechten worden ontleend.
3. Indien de werknemer tijdens beschikbaarheid wordt opgeroepen arbeid te verrichten, wordt dit betaald als overwerk waarop overwerktoeslag van artikel 3.4 van toepassing is.

3. Arbeidsduur en Werktijden (Model B)

Vanaf 1 januari 2013 heeft de werkgever de keuze uit het blijven hanteren van artikel 3 (Model A) of het toepassen van artikel 3 (Model B), waarbij (Model B) de flexibele regeling betreft. Voor de laatste keuze is de instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering vereist.

3.1. Arbeidsduur

De arbeidsovereenkomst van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst heeft een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week.

3.2. Loonbetaling

De maandelijkse loonbetaling is gebaseerd op de individueel vastgestelde gemiddelde arbeidsduur.

3.3. Jaarurennorm

1. De jaarurennorm bedraagt 1976 uur (52 weken van 38 uur). De werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft een jaarurennorm naar rato van het deeltijdpercentage.
2. Het bepaalde in artikel 3.2.6. onder artikel 3 (Model A) ten aanzien van de arbeidstijdverkorting voor werknemers van 60 jaar en ouder moet onverkort worden meegenomen in de berekening van de jaarurennorm voor werknemers van 60 jaar en ouder.

3.4. Kaders voor dienstroosters

1. Aan het begin van elk kalenderjaar stellen werkgever en werknemer, groep van werknemers of OR/PVT het seizoenpatroon vast.
2. Op basis van het vastgestelde seizoenpatroon worden de roosters ten minste vier weken voor ingang van elk rooster vastgesteld. Calamiteiten en onvoorziene omstandigheden kunnen tot een wijziging op korte termijn leiden;
3. Bij de vaststelling en wijziging van het rooster (ook wanneer op een ingeroosterde vrije dag moet worden gewerkt) houdt de werkgever rekening met de omstandigheden van de werknemer (arbeid en zorg);
4. De roosters worden vastgesteld conform het bepaalde van de Arbeidstijdenwet met inachtneming van de volgende nadere afspraken:
 - In afwijking van het wettelijk maximum aantal uren van 60 per ingeroosterde week, bedraagt het maximum aantal uren per week 50 uur;
 - In afwijking van het wettelijk maximum aantal uren van 12 per ingeroosterde dienst / dag bedraagt het maximum aantal uren 10;
 - Voor werknemers van 60 jaar en ouder geldt in afwijking van het hiervoor bepaalde een maximum aantal ingeroosterde uren van 40 per week en 8 uur per dag, tenzij in individuele gevallen met een werknemer van 60 jaar en ouder is afgesproken, deze een groter aantal uren tot maximaal 50 uur per week en 10 uur per dag zal worden ingeroosterd;
 - Voor deeltijd werknemers geldt een maximum aantal uren gebaseerd op een ratio 1,25 keer de gebruikelijke uren, met dien verstande, dat de wettelijke ratio van 1,5 kan worden aangehouden als de deeltijdwerknemer hiermee akkoord gaat.
5. Werknemer zal uitsluitend op 40 of meer zondagen in het jaar arbeid verrichten indien en voor zover betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt;
6. De werknemer met erkende gewetensbezwaren wordt niet verplicht werkzaamheden te verrichten op zondagen en godsdienstige feestdagen;
7. Voor bepaalde werknemers kan, indien werkzaamheden daartoe aanleiding geven, van het bovenstaande worden afgeweken.

3.5. Meer- en minuren

Met de invoering van de jaarurennorm en de vaststelling van de gemiddelde arbeidsduur vervallen ATV en Overwerk.

Meer- en minuren worden op jaarbasis gesaldeerd per 31 december van het kalenderjaar, met dien verstande dat:

- indien werknemer minder uren is ingeroosterd dan in zijn individuele arbeidsovereenkomst is bepaald, deze uren worden uitbetaald;
- indien werknemer meer uren is ingeroosterd dan in zijn individuele arbeidsovereenkomst is bepaald, deze meeruren direct aan het einde van het kalenderjaar worden uitbetaald met een toeslag van 25%;
- werkgever ten minste twee keer per jaar aan werknemer een overzicht geeft van het actuele saldo aan meer- of minuren;
- werkgever er naar streeft het aantal meeruren per 31 december van het kalenderjaar zoveel mogelijk te beperken.

3.6. Toeslag incidenteel langere diensten

Werknemers die door omstandigheden incidenteel langere diensten moeten draaien dan waarvoor zij ingeroosterd zijn, ontvangen over deze meeruren een toeslag van 25%. De 25% toeslag wordt voor 50% in tijd uitgekeerd. De werknemer bepaalt of het restant in tijd of geld wordt uitgekeerd. Deze toeslag geldt niet voor werknemers in VVV-schaal 9 en hoger.

3.7. Toeslagen over bijzondere uren

1. Voor werkzaamheden op maandag tot en met zaterdag tussen 21.00 uur en 8.00 uur bedraagt de toeslag 25%.

Cao voor de VVV
2012 - 2013

-
2. Voor werkzaamheden in de nacht van zaterdag op zondag tot 08.00 uur bedraagt de toeslag 25%.
 3. Voor werkzaamheden op zondagen bedraagt de toeslag 60% en voor feestdagen bedraagt de toeslag 100%.
 4. Voor werkzaamheden in de nacht van zondag op maandag tot 08.00 uur bedraagt de toeslag 100%.

Uren	Van maandag 08.00 uur t/m zondag 08.00 uur	Van zondag 08.00 uur t/m Maandag 08.00 uur	Feestdagen van 08.00 uur t/m volgende dag 08.00 uur
08.00 – 21.00	0%	60%	100%
21.00 – 08.00	25%	100%	100%

5. De werknemer bepaalt ten minste voor een periode van een jaar of de toeslagen over bijzondere uren als tijd worden meegeteld in de jaarurennorm of in geld worden uitgekeerd.

3.8. Consignatietoeslag

De consignatieregeling als bedoeld in artikel 3.8.1 en 3.8.2. onder artikel 3 (Model A) blijft onverkort van toepassing bij invoering van een jaarurennorm.

4. Verrichten van arbeid

4.1. Detachering

1. Een detachering wordt schriftelijk aangegaan met instemming van de werknemer.
2. De detacheringorganisatie kan niet treden in de rechten en plichten van de werkgever tenzij zulks is geregeld in de detacheringovereenkomst.
3. In de detacheringovereenkomst moeten minimaal worden opgenomen:
 - a. de aard van het werk;
 - b. de gezagsverhouding;
 - c. de tijdsduur;
 - d. de plaats van waaruit / waar wordt gewerkt;
 - e. bijzondere afspraken inzake vergoedingen.

4.2. Overplaatsing

1. De werknemer kan worden overgeplaatst naar - dat wil zeggen voor onbepaalde tijd een taak gaan vervullen bij - een andere afdeling.
2. Het initiatief tot overplaatsing kan zowel bij de werknemer als bij de werkgever liggen.
3. Over het voornemen tot overplaatsing wordt tijdig overleg gepleegd tussen de werknemer en de werkgever. De hieruit voortvloeiende afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
4. De werknemer heeft recht op twee weken bedenktijd nadat in principe besloten is tot overplaatsing. Is er sprake van een voornemen tot overplaatsing van een groep werknemers dan voert de werkgever hierover overleg met de werknemers en met de vakorganisaties met inachtneming van het bepaalde in Bijlage 2 ten aanzien van reorganisaties.

4.3. Non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 14 kalenderdagen op non-actief stellen indien de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan ten hoogste eenmaal met dezelfde periode worden verlengd.
2. Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging ervan worden door de werkgever onverwijld schriftelijk aan de werknemer meegedeeld onder vermelding van de redenen.
3. Op non-actiefstelling geschiedt met behoud van salaris en overige bij individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen voorzieningen.
4. De werkgever is gehouden gedurende de periode van non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden wederom voortgang te doen vinden.
5. Na het verstrijken van de periode van 2 weken respectievelijk 4 weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
6. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

4.4. Vervangingstoelage

1. De werknemer die ingevolge een hem daartoe verstrekte opdracht langer dan twee maanden doch maximaal zes maanden volledig een andere functie waarneemt, ontvangt, indien daarvoor een hogere schaal geldt, over de tijd dat deze waarneming langer dan een maand geduurd heeft het salaris behorende bij de hogere waargenomen functie.
2. Geen vergoeding wordt toegekend aan een werknemer voor wie krachtens zijn arbeidsovereenkomst een bijzondere regeling geldt.

5. Beloning en vakantietoeslag

5.1. Functiewaarderingsstelsysteem

De functies worden gewaardeerd volgens het VVV functiewaarderingsstelsysteem. Indien de partij(en) over de functiewaardering niet tot overeenstemming komen, kunnen zij zich wenden tot de Geschillencommissie Arbeidsvoorwaarden. De uitspraak van deze commissie is bindend.

5.2. Salaris

1. De werknemer ontvangt een salaris volgens Bijlage 1.
2. Met ingang van 1 mei 2012 geldt een vereenvoudigde VVV salaristabel. Voor de salarisschalen 2 t/m 5 zijn aanlooptreden toegepast, waarbij in de aanlooptreden twee stappen van 80% respectievelijk 90% worden gezet in maximaal één jaar. Deze aanlooptreden zijn met name bedoeld voor situaties waarin sprake is van een grotere afstand tot de arbeidsmarkt of wanneer een voor de functie vereiste opleiding nog niet is afgerond.

5.3. Algemene salarisverhogingen 2012 - 2013

De geldende salarisschalen worden op 1 mei 2012 verhoogd met 0,75 % en op 1 mei 2013 met 0,75 %.

5.4. Vakantietoeslag

1. De jaarlijkse vakantietoeslag bedraagt 8 % van het bruto jaarsalaris en wordt jaarlijks in mei uitbetaald onder inhouding van de wettelijke heffingen. De uitbetaling heeft betrekking op het in de periode juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met mei van het lopende kalenderjaar genoten bruto maandsalaris met uitzondering van toeslagen.
2. Bij beëindiging of aanvang van het dienstverband vóór 1 juni wordt de vakantietoeslag berekend naar evenredigheid.

5.5. Eindejaarsuitkering

De werknemer die op 31 december van het jaar in dienst is, ontvangt in december 1 % van het jaarsalaris als bedoeld in artikel 1.1. als eindejaarsuitkering.

De werknemer die in de loop van het jaar in dienst trad, ontvangt de uitkering naar rato van de doorgebrachte dienstdaag.

De 1% eindejaarsuitkering is pensioengevend.

5.6. Jaarlijkse herziening van het salaris (Model A)

Dit lid is algemeen van toepassing tot 1 januari 2013.

Vanaf 1 januari 2013 heeft de werkgever de keuze uit het blijven hanteren van artikel 5.6 (Model A) of het toepassen van artikel 5.7 (Model B), de beoordelingsafhankelijke regeling. Voor de laatste keuze is de instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering vereist.

1. Aan de werknemer wordt per 1 januari indien het dienstverband ten minste 6 maanden heeft bestaan een salarisherziening conform de salarisstructuur toegekend. Deze herziening vindt alleen plaats voor zover de werknemer niet het maximum van de hem toegekende schaal overschrijdt.

2. Aan de werknemer kan op grond van een uitzonderlijk goede functievervulling of bij een sterk onevenwichtige situatie in de salarisverhoudingen dan wel in het kader van een evenwichtig loopbaanbeleid, een extra salarisverhoging worden toegekend.
3. De werkgever geeft aan of de werknemer in aanmerking komt voor verhoging. Deze voorstellen worden besproken met de werknemer en vervolgens door de werkgever vastgesteld. De procedure zal jaarlijks plaatsvinden in de maanden oktober-december. Indien de werkgever de periodieke verhoging niet toekent dan dient hij deze onthouding vooraf te motiveren.

5.7 Beoordelingsafhankelijk belonen (Model B)

Vanaf 1 januari 2013 heeft de werkgever de keuze uit het blijven hanteren van artikel 5.6 (Model A) of het toepassen van artikel 5.7 (Model B), de beoordelingsafhankelijke regeling. Voor de laatste keuze is de instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering vereist.

Voor Model B geldt dat de periodiek bij normaal/goed functioneren gelijk is aan de vaste periodiek van Model A. De werkgever heeft daarbij de keuze voor een eigen methode van beoordelen en belonen waarbij vrijheid wordt gelaten aan de mate van flexibilisering.

6. Vakantie, feestdagen en buitengewoon verlof

6.1. Vakantie

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 24 vakantiedagen met behoud van salaris. Met ingang van 1 januari 2014 heeft de werknemer per kalenderjaar recht op 26 vakantiedagen met behoud van salaris waarvan 20 wettelijk en 6 bovenwettelijk. Vakantiedagen worden met ingang van 1 januari 2013 geregistreerd in uren.

De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren. De werkgever zal de werknemer informeren over de vervaltermijn van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.

2. Het in lid 1 genoemde aantal vakantiedagen wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, als volgt (niet cumulatief) verhoogd:

Leeftijd	Verhoging
18 jaar	3 dagen
19 jaar	2 dagen
20 jaar	1 dag
Van 30 t/m 39 jaar	1 dag
Van 40 t/m 44 jaar	2 dagen
Van 45 t/m 49 jaar	3 dagen
Van 50 t/m 54 jaar	4 dagen
Van 55 t/m 59 jaar	5 dagen
60 jaar en ouder	6 dagen

Dit lid komt met ingang van 1 januari 2014 te vervallen.

De leeftijdsafhankelijke vakantierechten worden bevroren op het niveau per 1 januari 2014 met dien verstande dat de werknemer die 18 jaar wordt in 2014 in dat kalenderjaar recht heeft op 27 vakantiedagen en met ingang van 1 januari 2015 op 26 vakantiedagen; voor de werknemer die 45 jaar of ouder wordt in 2014 de leeftijdsafhankelijke vakantierechten worden bevroren op het niveau van 2014.

3. De vakantie wordt slechts na overleg met en instemming van de werkgever door deze bepaald, waarbij deze gehouden is rekening te houden met de voorkeur van de werknemer.
4. Van het totaal aantal vakantiedagen mogen éénmaal per kalenderjaar maximaal 3 weken aaneengesloten worden opgenomen. Een langere vakantieperiode vereist overleg met en instemming van de werkgever.
5. De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op vakantie in verhouding tot dat gedeelte van het jaar.
6. Parttimers hebben recht op vakantiedagen of -uren naar evenredigheid van de gewerkte tijd.
7. Maximaal vijf van de in enig kalenderjaar niet genoten vakantiedagen mogen in het volgende kalenderjaar door de werknemer worden opgenomen.
8. Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen, tenzij met de werkgever anders is overeengekomen, na een periode van 1 jaar na het kalenderjaar waarin deze dagen zijn opgebouwd. Niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na een periode van 5 jaar na kalenderjaar waarin deze dagen zijn opgebouwd.
9. Met ingang van 1 januari 2012 vindt zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, volledige opbouw van de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten plaats.

10. Het aantal vakantiedagen van de werknemer die langer dan een maand geen werkelijke dienst verricht, wordt naar evenredigheid verminderd. Behalve:
 - a. in geval geen werkelijke dienst is verricht wegens verleende vakantie;
 - b. in andere gevallen, waarin de werkgever daartoe aanleiding aanwezig acht.
11. De opname van nog niet opgenomen vakantiedagen in de opzegtermijn wordt in onderling overleg geregeld. Indien geen overeenstemming wordt bereikt dan worden 10 dagen (en indien de werknemer aanspraak maakt op minder dan 10 dagen: het saldo) in de opzegtermijn opgenomen. Het eventuele restant wordt uitbetaald bij het einde van het dienstverband.

6.2. Feestdagen

De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de navolgende feestdagen voor zover deze niet op een zondag vallen:

- nieuwjaarsdag
- eerste en tweede paasdag
- Hemelvaartsdag
- eerste en tweede pinksterdag
- eerste en tweede kerstdag
- de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd
- 5 mei of Goede Vrijdag of een door de werkgever aan te wijzen (regionale) feestdag
- de overige door de Rijksoverheid als zodanig erkende nationale feest- en gedenkdagen
- bijzondere dagen als door werkgever aangewezen.

6.3. Buitengewoon verlof

De werkgever kan de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof verlenen, al dan niet met behoud van salaris.

1. Voor zover één en ander niet buiten werktijd kan geschieden, wordt op de dag/dagen waarop een van de onderstaande gebeurtenissen plaatsvindt buitengewoon verlof met behoud van zijn rechtens geldende salaris verleend:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: één dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer: vier aaneengesloten dagen ongeacht of de werknemer op die dagen arbeid zou moeten verrichten;
 - c. voor bijwoning van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste graad (ouders en kinderen) en tweede graad (grootouders, broers, zusters, kleinkinderen): één dag;
 - d. bij bevalling van echtgenote of relatiepartner: twee aaneengesloten dagen ongeacht of de werknemer op die dagen arbeid zou moeten verrichten;
 - e. bij 25-, 40- en 50-jarig ambts- en huwelijksjubileum van de werknemer / of echtgeno(o)t(e) / relatiepartner en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van ouders, grootouders, stief / schoonouders of ouders van relatiepartner: één dag;
 - f. bij ernstige ziekte van echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, ouders, stief- / schoonouders of ouders van relatiepartner, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen: ten hoogste vier dagen per jaar;
 - g. bij overlijden van echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, ouders, stief- / schoonouders of ouders van relatiepartner, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen: ten hoogste vier dagen ongeacht of de werknemer op die dagen arbeid zou moeten verrichten;
 - h. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede of derde graad: één dag;
 - i. bovendien vier dagen indien men is belast met de crematie of begrafenis dan wel de regeling van de nalatenschap;
 - j. voor het afleggen van examens conform de studieregeling;
 - k. bij adoptie van kinderen: 4 dagen per geadopteerd kind;
 - l. bij verhuizing op verzoek van de werkgever aan hen met een eigen huishouding tot éénmaal per kalenderjaar: twee aaneengesloten dagen ongeacht of de werknemer op die dagen arbeid zou moeten verrichten;
 - m. voor het sluiten van een samenlevingsovereenkomst of registratie van de samenlevingsvorm bij de burgerlijke stand: 4 aaneengesloten dagen ongeacht of de

werknemer op die dagen arbeid zou moeten verrichten.

2. Voor de gebeurtenissen genoemd in het tweede lid onder b en m wordt tezamen per 3 dienstjaren ten hoogste 4 dagen buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend.
3. Overig calamiteiten- en zorgverlof wordt toegekend conform de bepalingen in de Wet arbeid en zorg

7. Eigendom en media

7.1. *Intellectueel eigendom*

De werknemer draagt, zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband, alle eventueel ontstane intellectuele eigendommen en vruchten daarvan, waaronder in het bijzonder het auteursrecht, in het kader van het dienstverband, bij voorbaat over aan de werkgever. Uitsluitend de werkgever kan schriftelijk ontheffing verlenen van deze verplichting.

7.2. *Gedragsregels bij contacten met publiciteitsmedia*

Mededelingen en publicaties via persmedia (radio, film, TV, schrijvende pers etc.) ter zake van het algemene beleid van de VVV behoren uitsluitend tot de bevoegdheid van de werkgever.

8. Vergoedingen

8.1.1. *Reiskosten woon-werkverkeer*

1. Werknemers woonachtig binnen 10 kilometer van de standplaats ontvangen geen tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer.
2. Werknemers die woonachtig zijn tussen 10 en 25 kilometer van de standplaats ontvangen voor woon-werkverkeer een vergoeding tot 100 % van het openbaar vervoer 2^e klasse, binnen de grenzen van hetgeen fiscaal onbelast mogelijk is.

8.1.2. *Nationaal Fietsplan VVV Nederland*

Werknemers kunnen gebruik maken van het Nationale Fietsplan VVV Nederland, dat als bijlage 3 is opgenomen, onder voorwaarde dat de werkkostenregeling nog niet door de werkgever is ingevoerd. Bij invoering van de werkkostenregeling geldt dat de werkgever kan besluiten om ruimte in de werkkostenregeling beschikbaar te stellen voor het fietsplan.

8.2. *Verhuiskosten*

1. De werknemer die op verzoek van de werkgever verhuist, ontvangt een vergoeding van 8% van zijn jaarsalaris alsmede een vergoeding voor de feitelijk gemaakte verhuiskosten. Deze vergoeding wordt bruto uitgekeerd.
2. De verhuiskostenvergoeding dient vooraf te worden aangevraagd bij de werkgever.
3. De werknemer kan slechts éénmalig aanspraak maken op verhuiskostenvergoeding.
4. De werknemer die uit eigen wil verhuist, komt niet voor een vergoeding in aanmerking.

8.3. *Dienstreizen*

1. Aan de werknemers die in opdracht van de werkgever een dienstreis maken worden de reis- en verblijfskosten vergoed volgens het bij werkgever geldende reglement. Verantwoording van kosten van dienstreizen geschiedt bij declaratie waarbij de bijbehorende betalingsbewijzen worden overlegd.

2. Bij verblijf in het buitenland, zal aan de medewerker een extra bedrag worden toegekend ter vrije besteding (geen bonnen nodig), indien de medewerker na afloop van een dag niet naar huis gaat.

8.4. Autokostenvergoeding

Indien niet op een doelmatige wijze gebruik kan worden gemaakt van openbaar vervoer ontvangen werknemers voor zakelijk gereden kilometers met hun eigen auto een vergoeding volgens het bij werkgever geldende reglement.

8.5. Bedrijfsauto

1. Indien de werkgever de werknemer een bedrijfsauto ter beschikking stelt, zijn alle kosten van het zakelijk gebruik voor rekening van de werkgever. Het privé-gebruik van de auto is toegestaan volgens het bij de werkgever geldende reglement.
2. Bij ziekte, vakantie of non-activiteit / schorsing, blijft de auto op de onder 1 omschreven condities ter beschikking van de werknemer.
3. Indien de onder 2 genoemde omstandigheden langer duren dan 2 maanden kan de werkgever de auto tijdelijk terugnemen.

8.6. Overige vergoedingen

De werkgever vergoedt de zakelijke kosten gemaakt met privé middelen op basis van het bij de werkgever geldende vergoedingenreglement.

8.7. Opleidingen

1. Het is van belang dat werknemers een eigen loopbaanbeleid kunnen ontwikkelen. Door voldoende scholingsmogelijkheden kunnen werknemers hun vaardigheden en employability vergroten waarmee ze ook in de toekomst een sterkere positie op de arbeidsmarkt behouden. Zo verzekert de werkgever zich van vakkundig, breed inzetbaar en gemotiveerd personeel.
2. De werknemer kan de werkgever verzoeken voor hem een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) op te stellen. De werkgever geeft hierop binnen redelijke termijn een gemotiveerde reactie.
3. In het POP staan onder meer:
 - loopbaan- en leerdoelen;
 - in het kader hiervan: trainingen en cursussen;
 - welke resultaten op welke termijn;
 - in wiens tijd wordt gestudeerd en wie betaalt;
 - op welke wijze kan de werknemer nieuw verworven kennis toepassen op het werk;
 - overige afspraken, bijvoorbeeld over het inpassen van zorgtaken, gezondheid en wensen ten aanzien van langer of korter werken.
4. Daarnaast is iedere werkgever verplicht ten minste 3 % van de loonsom, welke bestaat uit bruto jaarsalaris en vakantietoeslag, te bestemmen voor opleiding en training van de werknemers of eens in de vijf jaar voor een onafhankelijk loopbaanadvies.
5. Jaarlijks bespreekt de werkgever met de OR of PVT een opleidingsplan, waarin een duidelijke koppeling tussen strategie en doelen met gewenste vaardigheden en kennis wordt gelegd. Tevens of de wensen van het personeel in kaart zijn gebracht; zijn de prioriteiten goed omschreven; gaat het plan over alle groepen van werknemers; heeft elke groep recht op een evenredig deel van het budget; zijn de verantwoordelijkheden goed geregeld en is vervanging tijdens de leeractiviteit geregeld.
6. Bij verandering in de organisatie zal de werkgever steeds aandacht geven aan de vraag of en welke scholingsinspanningen voor de werknemer nodig zijn om succesvol aan de

veranderingen bij te dragen en deel te nemen en hem aldus zijn arbeidsplaats te kunnen laten behouden.

7. Studiefaciliteiten worden verleend voor de normale duur van de studie. Verleende faciliteiten kunnen, al dan niet tijdelijk, worden ingetrokken indien niet in die mate vorderingen worden gemaakt dat de studie geacht kan worden binnen de normale tijd te worden voltooid. Intrekking geschiedt niet indien de werknemer aannemelijk maakt dat deze omstandigheid niet aan hem te verwijten valt.
8. De werknemer is verplicht die scholingsactiviteiten te volgen die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk worden geacht en die als zodanig na overleg tussen de werkgever en de werknemer worden aangewezen en waarvan de kosten voor rekening van de werkgever zijn.

8.8. Terugbetaling studiekosten

1. Tegemoetkoming in studiekosten dient aan de werkgever te worden terugbetaald ingeval van ontslag voordat de studie is afgesloten; ingeval de studie wordt gestaakt of niet met goed gevolg wordt afgesloten; ingeval van ontslag binnen twee jaar nadat de studie met goed gevolg is afgesloten.
2. Bedoelde verplichting geldt niet in geval het ontslag de werknemer niet te verwijten valt of geschiedt met recht op volledige IVA uitkering op direct ingaand pensioen of op een uitkering krachtens VUT-regelingen.

8.9. Stagiaires

Voor stagiaires met wie op of na 8 juni 2010 een stageovereenkomst is overeengekomen geldt het volgende:

Stagiaires hebben recht op een minimum stagevergoeding van € 250,- bruto per maand bij een volledige werkweek, onder aftrek van de kosten die werkgever verschuldigd is aan de betrokken onderwijsinstelling.

Stagiaires die niet kunnen reizen op een OV-kaart (week- of weekendkaart) ontvangen de bij werkgever gebruikelijke tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer op basis van het openbaar vervoer 2^e klasse.

9. Verzekeringen

9.1. Bedrijfsaansprakelijkheids- en Ongevallenverzekering

1. De werkgever neemt als lid van de Werkgeversvereniging VVV Nederland ten behoeve van de werknemer deel aan een collectieve Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering en Ongevallenverzekering inclusief verzekering voor ongevallen voorkomend uit deelname aan het verkeer, waarvan de schadepeningen ingeval van gehele of gedeeltelijke invaliditeit van de werknemer, aan deze en ingeval van overlijden van de werknemer aan zijn nagelaten betrekkingen zullen worden uitgekeerd.
2. Eveneens verzekerd zijn werknemers met betrekking tot werkzaamheden die zij voor de werkgever in diens verzekerde hoedanigheid verrichten
3. De premie van deze verzekeringen is voor rekening van de werkgever.

9.2. Verzekering tijdens dienstreizen

Voor werknemers op dienstreis in het buitenland wordt door en voor rekening van de werkgever een reisbagage- en (een voor zover noodzakelijke aanvullende) ongevallenverzekering afgesloten.

9.3. Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)

1. De werkgever zal de helft van de verschuldigde gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer verhalen.
2. De werknemer kan zich aansluiten bij de door de Werkgeversvereniging VVV Nederland aangeboden collectieve WGA-hiaatverzekering. Indien de werknemer zich verzekert, zal de werkgever 2/3 deel en de werknemer 1/3 deel van de verschuldigde premie betalen.

10. Arbeidsongeschiktheid

10.1. Meldingen

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is gehouden:
 - a. de werkgever terstond of zo mogelijk voor of op het tijdstip dat de dienst had moeten worden aangevangen, zo mogelijk van de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid, en de actuele verblijfplaats op de hoogte te (doen) stellen;
 - b. als regel geneeskundige hulp in te roepen;
 - c. na zijn herstel de werkgever terstond daarvan in kennis te stellen en de werkzaamheden te hervatten.
2. Indien een ziektemelding niet tijdig wordt doorgegeven kan inhouding op het salaris plaatsvinden.
3. Ziekte in het buitenland tijdens dienstreis of vakantie dient eveneens terstond te worden doorgegeven. Een schriftelijke doktersverklaring is noodzakelijk.
4. Met de bevoegde werknemersvertegenwoordiging kan in afwijking van het onder de punten 1 t/m 3 genoemde een nadere regeling worden overeengekomen.

10.2. Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer 100 % van zijn loon direct voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid.
2. In het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer 70 % van zijn loon direct voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid.
3. In het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer die:
 - het werk gedeeltelijk hervat;
 - in het kader van re-integratie bezig is met her- bij – of omscholing;
 - op basis van arbeidstherapie werkzaamheden verricht;over deze uren 100% van het loon direct voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid. Over de resterende uren ontvangt hij 70 % alsmede een toeslag van 10 % van het oorspronkelijke loon. Deze inkomensbestanddelen kunnen tezamen niet meer bedragen dan 100 % van het loon voor arbeidsongeschiktheid.

De werknemer die in het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid geen restcapaciteit meer kan aanwenden, ontvangt ten minste 80 % van het voor hem geldende minimumloon naar rato van zijn dienstverband.

- 4.a. Ingeval de arbeidsongeschiktheid voor de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis, ter zake waarvan hij rechten tegenover derden kan doen gelden, verliest hij zijn recht op aanvullende uitkering als hiervoor genoemd, tenzij hij de rechten, die hij jegens bedoelde derden heeft, voor zover betrekking hebbend op de hoogte van zijn aanvullende uitkering, aan de werkgever heeft overgedragen. De werkgever zal de werknemer verzoeken om overdracht van deze rechten aan eerstgenoemde.

-
- b. Ingeval van overdracht van de vordering als bedoeld onder a. zal, indien de werknemer dit wenst, de werkgever de mogelijk aan de werknemer tegenover de wettelijk aansprakelijke derde toekomende persoonlijke vorderingen, gelijktijdig met de overgedragen vordering tegenover deze derde gelden maken.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstelling onjuiste informatie heeft verstrekt en waardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan de opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.
6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.
7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen geheel of gedeeltelijk te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
8. Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

10.3. Vakantietoeslag tijdens arbeidsongeschiktheid

Gedurende zijn arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer recht op vakantietoeslag. Dit met inachtneming van het volgende:

- gedurende de arbeidsongeschiktheid keert de werkgever de vakantietoeslag uit;
- gedurende de arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA vult de werkgever de krachtens voornoemde wet toegekende vakantietoeslag aan.

10.4. Ziekte tijdens vakantie

Indien de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet in de gelegenheid is zijn vakantie geheel of gedeeltelijk te genieten, worden - indien hij de werkgever zo spoedig mogelijk op de hoogte heeft gesteld of laten stellen en de feiten ten genoegen van de werkgever kan aantonen - alsnog vervangende vakantiedagen toegekend tot een maximum van het aantal rechtmatig toekomende dagen over 12 maanden.

10.5. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden de hiervoor vermelde regelingen toegepast naar rato van het toegewezen invaliditeitspercentage. Uitkering vindt plaats overeenkomstig door de bevoegde instanties vastgestelde bepalingen.

10.6. Volledige arbeidsongeschiktheid

Na 24 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid kan werkgever bij het UWV WERKbedrijf een ontslagvergunning aanvragen.

10.7. Zwangerschap en bevalling

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. De vrouwelijke werknemer doet tenminste vier maanden voor de ingang van het te verwachten verlof mededeling aan de werkgever dat zij gebruik wil maken van haar recht op zwangerschap- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling op basis van een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige. Het verlof gaat uiterlijk vier weken voor de vermoedelijke datum van bevalling in. De vrouwelijke werknemer meldt uiterlijk drie weken voorafgaand aan de werkgever met ingang van welke dag zij haar zwangerschapsverlof opneemt.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met
 - a. het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling minder dan zes weken heeft bedragen of,
 - b. *indien de werkelijke datum van bevalling eerder is dan de vermoedelijke datum van bevalling*, het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot de werkelijke datum van bevalling minder dan zes weken heeft bedragen.
4. De vrouwelijke werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die zij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

11. Diverse regelingen

11.1. Ambtsjubilea

1. Na een dienstverband van 12½, 25 respectievelijk 40 jaar ontvangt de werknemer een jubileumgratificatie. Bij een onderbreking van het dienstverband van twee maanden of meer tellen slechts de na deze onderbreking vervulde dienstjaren. Onbetaald verlof geldt als diensttijd.
2. De uitkering bedraagt bij een dienstverband van:
 - 12½ jaar : een kwart maandsalaris bruto;
 - 25 jaar : één maandsalaris bruto = netto;
 - 40 jaar : tweemaal een maandsalaris bruto = netto.
3. Bij het 25- en 40-jarig jubileum wordt één dag buitengewoon verlof toegekend met behoud van salaris.

11.2. Ouderschapsverlof

1. De werknemer die meer dan twaalf maanden bij de werkgever in dienst is, heeft op grond van de Wet arbeid en zorg het recht om gedurende de eerste acht levensjaren van een kind onbetaald verlof op te nemen tot ten hoogste 26 maal het aantal bedongen arbeidsuren per week.
2. De werknemer moet het ouderschapsverlof twee maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever aanvragen onder opgave van de (vermoedelijke) datum van ingang en de wijze waarop de werknemer het verlof wenst op te nemen.
3. Tijdens het verlof wordt de pensioenopbouw voortgezet conform de bij het VVV-Pensioenfonds geldende regels.

11.3. Vakbondsverlof

1. Kaderleden hebben recht op maximaal 12 uren doorbetaald verlof ten behoeve van vakbondsactiviteiten waarvoor zij door hun bond worden uitgenodigd en waar zij daadwerkelijk aan deelnemen.

2. Daarenboven wordt voor deelnemers aan het zogenaamde Platformoverleg in overleg tussen partijen extra verlof beschikbaar gesteld.
3. Vakbondsleden hebben recht op 1 dag doorbetaald verlof per kalenderjaar voor het bijwonen van door hun bond georganiseerde scholing.

12. Pensioen

1. De werkgever is verplicht een pensioenregeling te treffen voor alle in aanmerking komende werknemers door aansluiting bij de Stichting VVV-Pensioenfonds conform de bepalingen van het Pensioenreglement, waarvan de werknemer een exemplaar ontvangt bij opname in de pensioenregeling. Heeft de werkgever elders een pensioenvoorziening dan zal hij zich inspannen deze bij het VVV-Pensioenfonds onder te brengen waarbij de rechten van de werknemers niet zullen worden aangetast.
2. De werkgever draagt voor 2/3 deel bij in de totaal verschuldigde pensioenpremie. Het aandeel van de werknemer bedraagt 1/3 deel van de totaal verschuldigde pensioenpremie.

13. Einde dienstverband

13.1. Einde met opzegging

Het dienstverband dat voor onbepaalde tijd is aangegaan wordt beëindigd door schriftelijke opzegging door één der partijen. Deze opzegging geschiedt tegen het einde van een kalendermaand, met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste een maand bij opzegging door de werknemer. De door werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn bedraagt ten minste twee maanden.

13.2. Einde zonder opzegging

Het dienstverband eindigt zonder opzeggingstermijn:

- a. bij ontslag tijdens de proeftijd;
- b. van rechtswege wanneer de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, is verstreken;
- c. bij beëindiging met wederzijds goedvinden;
- d. bij ontslag met onmiddellijke ingang wegens een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek;
- e. bij ontbinding door de Kantonrechter;
- f. bij overlijden van de werknemer;
- g. bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
- h. met ingang van de datum, vanaf welke aan de werknemer door werkgever een uitkering wegens vervroegde uittreding of tijdelijk ouderdomspensioen is toegekend.

13.3. Getuigschrift

De werknemer die de organisatie verlaat, ontvangt op zijn verzoek een getuigschrift met daarin in ieder geval de vermelding van de lengte van het dienstverband, de aard van de werkzaamheden en de reden tot beëindiging van het dienstverband door de werkgever.

Daarnaast tevens doch uitsluitend en indien door de werknemer gewenst, een vermelding over de wijze van functioneren.

13.4. Uitkering bij overlijden

1. Bij beëindiging van de dienstbetrekking door overlijden wordt het salaris van de werknemer uitbetaald tot en met de maand van zijn overlijden.
2. Zo spoedig mogelijk daarna wordt aan zijn nagelaten betrekkingen een bedrag uitgekeerd van driemaal het laatst genoten maandsalaris op basis bruto = netto.

3. Laat de overledene geen weduwe, weduwnaar of relatiepartner na, dan geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige eigen wettige, gewettigde of wettelijk erkende natuurlijke kinderen en / of pleegkinderen.
4. Bestaan er geen personen als vorenbedoeld, dan kan dit bedrag geheel worden uitgekeerd aan anderen die voor hun levensonderhoud grotendeels van de overledene afhankelijk waren, of voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en de begrafenis of crematie, wanneer de nalatenschap van de overledene voor de betaling van deze kosten ontoereikend is.

14. Arbeidsomstandigheden

1. De werkgever zal de werknemer in staat stellen zich periodiek arbeidsmedisch te laten onderzoeken.
2. Zowel de werkgever als de werknemer zijn verplicht alles te doen om zo spoedig mogelijke werkhervatting van de werknemer mogelijk te maken.
3. De werkgever zal de werknemer over de Arbo-maatregelen informeren.
4. De werknemer zal alle interne maatregelen en aanwijzingen welke ter bevordering van diens welzijn, gezondheid en veiligheid zijn getroffen, stipt nakomen.

15. Beoordeling

De werknemer heeft ten minste eenmaal per jaar recht op een functionerings- en beoordelingsgesprek.

16. Vakbondscontributie

De werknemer die is aangesloten bij een van de in de aanhef van deze cao genoemde vakorganisaties wordt een maal per jaar door de werkgever in de gelegenheid gesteld zijn contributie voor het lidmaatschap van deze vakorganisatie op vrijwillige basis in te dienen ter fiscale verrekening met het bruto loon. De werknemer betaalt in eerste instantie de contributie zelf aan de betrokken vakorganisatie. Het desbetreffende bedrag wordt onder overlegging van het betalingsbewijs gedeclareerd bij de werkgever, die dit bedrag netto aan de werknemer uitbetaalt. De werkgever verrekent de contributie vervolgens via de (salaris)administratie met het bruto loon.

17. Overige regelingen

Het staat de werkgever vrij met de werknemer een regeling te treffen welke voor de werknemer in gunstige zin afwijkt van deze cao.

18. Fiscaliteit

Alle bedragen zijn bruto tenzij anders vermeld.

19. Overgangsregeling

Voor de werknemer die op het moment van invoering van de Algemene Arbeidsvoorwaardenregeling in dienst was van de werkgever, geldt dat de invoering van de Algemene Arbeidsvoorwaardenregeling en de voortzetting van de Algemene Arbeidsvoorwaardenregeling in deze cao geen invloed heeft op het moment van invoering van de Algemene Arbeidsvoorwaardenregeling tussen de betrokken werknemer en de betrokken werkgever bestaande individuele schriftelijke afspraken, tenzij in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer anders is of wordt overeengekomen.

Protocol 2012-2013

1. Afstemming en Overleg met VVV-Pensioenfonds

Partijen benadrukken het belang van goede afstemming en overleg met het bestuur van het VVV-pensioenfonds over de inhoud van de pensioenregeling.
Daartoe worden de volgende afspraken gemaakt:

De Werkgeversvereniging VVV Nederland zal in overleg met het bestuur van het VVV-pensioenfonds zorgdragen voor de organisatie van een bijeenkomst vóór 1 juli 2012.

Deelnemers:

- Vertegenwoordiging van het bestuur van het pensioenfonds (werkgevers en werknemersvertegenwoordigers)
- Cao-partijen

Agenda-onderwerpen:

- Samenstelling van het bestuur van het pensioenfonds
- In kaart brengen van het (externe) pensioenlandschap, pensioenakkoord, wetgeving etc.
- Uitwisseling van uitgangspunten met betrekking tot aanpassing van de pensioenregeling
 - o Presentatie uitgangspunten werkgevers
 - o Presentatie(s) uitgangspunten vakorganisaties
- Discussie over de uitgangspunten
- Afspraken over de aanpak van wijzigingen in de pensioenregeling voor zover noodzakelijk en/of gewenst
- Afspraken over vervolg-overleg

2. Werkgelegenheid

Werkgevers zullen zich inspannen om werknemers met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt, in te laten stromen. Hierbij kan gedacht worden aan o.a. Wajongers, allochtonen, langdurig werklozen en (herbeoordeelde) arbeidsongeschikten. Dit beleid zal waar relevant actief worden uitgedragen.

3. Werkgeversbijdrage

De bij deze cao betrokken vakorganisatie ontvangt in de contractperiode € 1.000,- als bijdrage in de werkzaamheden en inspanningen welke zij in 2012 en 2013 verricht in het kader van de totstandkoming en uitwerking van de (protocollaire) afspraken uit de cao voor de VVV 2012-2013.

4. Redactie cao

De werkgever zal uiterlijk in juli 2013 een nieuwe redactie van de cao voorleggen aan de vakorganisatie, gebaseerd op de afgesproken voorbeeld inhoudsopgaven.

Aldus overeengekomen te Leersum, april 2012

De partij ter ene zijde

De partij ter andere zijde

.....
Marcel Knols
Vice voorzitter
Werkgeversvereniging VVV Nederland

.....
Joke Stoel
Bestuurder
Abvakabo FNV

.....
Eric Schipper
Secretaris-penningmeester
Werkgeversvereniging VVV Nederland

Bijlage 1: VVV Salaristabellen

Salarisschaal per 1 mei 2012

<i>Nieuwe salarisschalen per 1 mei 2012 per maand incl. verhoging van 0,75%</i>				
Schaal	Aanvangssalaris	Eindsalaris	Stap in €	
2	€ 1.533	€ 1.916	€	54,71
3	€ 1.574	€ 2.098	€	65,50
4	€ 1.660	€ 2.213	€	69,13
5	€ 1.748	€ 2.331	€	72,88
6	€ 1.835	€ 2.447	€	76,50
7	€ 1.885	€ 2.693	€	89,78
8	€ 2.149	€ 3.070	€	92,10
9	€ 2.468	€ 3.526	€	105,80
10	€ 2.747	€ 3.924	€	117,70
11	€ 3.214	€ 4.592	€	125,27
12	€ 3.664	€ 5.234	€	142,73
13	€ 3.981	€ 5.687	€	155,09
14	€ 4.374	€ 6.248	€	170,36
15	€ 4.805	€ 6.864	€	187,18

Salarisschaal per 1 mei 2013

<i>Nieuwe salarisschalen per 1 mei 2013 per maand incl. verhoging van 0,75%</i>				
Schaal	Aanvangssalaris	Eindsalaris	Stap in €	
2	€ 1.544	€ 1.930	€	55,14
3	€ 1.586	€ 2.114	€	66,00
4	€ 1.673	€ 2.230	€	69,63
5	€ 1.761	€ 2.348	€	73,38
6	€ 1.849	€ 2.465	€	77,00
7	€ 1.899	€ 2.713	€	90,44
8	€ 2.165	€ 3.093	€	92,80
9	€ 2.486	€ 3.552	€	106,60
10	€ 2.767	€ 3.953	€	118,60
11	€ 3.238	€ 4.626	€	126,18
12	€ 3.691	€ 5.273	€	143,82
13	€ 4.011	€ 5.730	€	156,27
14	€ 4.407	€ 6.295	€	171,64
15	€ 4.841	€ 6.915	€	188,55

Cao voor de VVV
2012 - 2013

Salarisschalen tot 1 mei 2012

Nr.	Salaris 1-1-11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1443	0																	
2	1476		0																
3	1509	1		0															
4	1542		1	1															
5	1576	2			1														
6	1608	3	2	2		0													
7	1644	8			2														
8	1681	10	3	3		1													
9	1727	12	4		3		0												
10	1780		9	4		2	1												
11	1839		11	5	4														
12	1902		13	6	5	3	2												
13	1962			11	6	4		0											
14	2023			13	7	5	3	1											
15	2082			15	12	6	4												
16	2140				14	7	5	2											
17	2197				16	8	6												
18	2256					13	7	3	0										
19	2314					15	8	4											
20	2372						9	5	1		0								
21	2429						10	6											
22	2487							7	2	0	1								
23	2549							8											
24	2613							9	3	1	2								
25	2673							10	4										
26	2738								5	2	3								
27	2800								6										
28	2864								7	3	4								
29	2925								8										
30	2986								9	4	5								
31	3047								10										
32	3110									5	6								
34	3232									6	7	0							
36	3367									7	8	1							
38	3500									8	9	2							
40	3636										10	3							
42	3766										11	4							
44	3894										12	5							
46	4023											6	0						
48	4143											7	1						
50	4261											8	2						
52	4380											9	3						
54	4498											10	4						
55	4558											11							
56	4618												5	0					
58	4735												6	1					
60	4853												7	2	0				
62	4970												8	3	1				
64	5117												9	4	2				
65	5195												10						
66	5269													5	3	0			
68	5416													6	4	1			
70	5563													7	5	2			
71	5646													8					
72	5722														6	3	0		
74	5876														7	4	1		
76	6037														8	5	2		
78	6201														9	6	3		
80	6399															7	4	1	
82	6603															8	5	2	
84	6813															9	6	3	0
86	7031																7	4	1
88	7254																8	5	2
90	7486																9	6	3
92	7725																	7	4
94	7971																	8	5
96	8226																	9	6
98	8488																		7
100	8760																		8
102	9040																		9

Arbeidsduur

Deze salaristabel is gebaseerd bij toepassen van artikel 3 (Model A) op een werkweek van 40 uur met 12 ATV dagen per jaar, gemiddelde arbeidsduur per week van netto 38 uur en bij het toepassen van artikel 3 (Model B) op een gemiddelde arbeidsduur per week van netto 38 uur.

VVV Salaristabellen (vervolg)

VVV Jeugdlonen 2010 - 2011

Jeugdlonen	1 januari 2011 (+1,0%)
<u>Schaal 1</u>	
18 jaar	866
19 jaar	1010
20 jaar	1167
21 jaar	1298
<u>Schaal 2</u>	
18 jaar	885
19 jaar	1034
20 jaar	1180
21 jaar	1328
<u>Schaal 3</u>	
18 jaar	905
19 jaar	1055
20 jaar	1208
21 jaar	1359
<u>Schaal 4</u>	
18 jaar	925
19 jaar	1079
20 jaar	1233
21 jaar	1387
<u>Schaal 5</u>	
18 jaar	965
19 jaar	1126
20 jaar	1287
21 jaar	1448

Bijlage 2: Sociaal Beleid

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) is het orgaan dat de belangen van de werknemers in een bedrijf vertegenwoordigt, maar ook die van het bedrijf. De bevoegdheden van de OR en het functioneren zijn geregeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Een ondernemingsraad is verplicht voor een bedrijf met vijftig of meer werknemers.

Medezeggenschap in kleine bedrijven

1. Een bedrijf met tien tot vijftig werknemers stelt een Personeelsvertegenwoordiging (PVT) in en stelt een reglement op dat het functioneren van deze PVT regelt.
2. De werkgever met minder dan 10 werknemers, behoeft geen OR dan wel een PVT in te stellen. Deze werkgever is wel verplicht de werknemers ten minste tweemaal per jaar in de gelegenheid te stellen gezamenlijk met hem bijeen te komen. De werkgever is voorts verplicht met de werknemers bijeen te komen wanneer ten minste 25 % van de werknemers daartoe een met redenen omkleed verzoek doet.
3. In de in lid 2 bedoelde bijeenkomsten worden aangelegenheden betreffende de organisatie van de werkgever aan de orde gesteld. Iedere werknemer is bevoegd over deze aangelegenheden voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken.
4. In de in lid 2 bedoelde bijeenkomst wordt ten minste éénmaal per jaar de algemene gang van zaken bij de werkgever besproken. De werkgever verstrekt daartoe mondeling en/of schriftelijk algemene gegevens over de werkzaamheden en de resultaten in het afgelopen jaar, alsmede de verwachtingen over het komende jaar. De werkgever verstrekt tevens algemene gegevens over het door hem gevoerde en te voeren sociale beleid.
5. De werknemers worden door de werkgever in bedoelde bijeenkomst in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk besluit dat kan leiden tot verlies van arbeidsplaatsen, over verandering van arbeid, over de arbeidsvoorwaarden en over de arbeidsomstandigheden. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de te nemen besluiten.

Arbeidsomstandigheden

De werkgever erkent het belang van goede arbeidsomstandigheden. Hij is gehouden een effectief arbeidsomstandighedenbeleid te voeren teneinde het welzijn, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers te waarborgen.

De werkgever zal deskundigen inschakelen bij:

- het opstellen van een risico-inventarisatie;
- de verzuimbegeleiding van zieke werknemers;
- het uitvoeren van vrijwillig medisch onderzoek;
- het uitvoeren van wettelijke maatregelen;
- het houden van een spreekuur.

Personeelsbeoordeling

Bij de personeelsbeoordeling worden de volgende doelen gesteld:

- a. het richting geven aan het optimaliseren van de taakstelling en de functie-uitoefening van werknemers;
- b. het inventariseren en signaleren van de capaciteiten en de belangstelling van de werknemers ten einde te bepalen welke de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer zijn in relatie tot de mogelijkheden van de organisatie.

Reorganisaties

Indien een aanpassing van de organisatie bij de werkgever ontstaat, zal deze met de in deze cao genoemde vakorganisaties in overleg treden over de sociale gevolgen van dit besluit. Hieraan voorafgaand zal conform de Wet op de ondernemingsraden de medezeggenschapsorganen om advies worden gevraagd.

De werkgever zal bij reorganisatie zorg dragen voor een sociaal plan.

BIJLAGE 3:

Nationale Fietsplan

*de fietsregeling van Werkgeversvereniging VVV Nederland
voor de aangesloten VVV-organisaties.*

Verzorgd door Nationale Fiets Projecten (NFP)
geldig per 1 juli 2008

Inhoud

ARTIKEL 1: DEFINITIES	37
ARTIKEL 2: DOEL VAN HET FIETSPLAN	37
ARTIKEL 3: FISCALE FACILITEITEN: EEN COMPLEET FIETSPAKKET	38
ARTIKEL 4: VOORWAARDEN VOOR DEELNAME	38
ARTIKEL 5: KEUZE RIJWIELHANDELAAR EN FIETS	39
ARTIKEL 6: AANMELDINGSPROCEDURE	39
ARTIKEL 7: UITRUILEN VAN HET FIETSPAKKET	40
ARTIKEL 8: GEVOLGEN VERLAGING BRUTO SALARIS	41
ARTIKEL 9: HANDHAVING ALGEMENE REISKOSTENVERGOEDING	41
ARTIKEL 10: VOORTIJDIGE BEËINDIGING FIETSGBEBRUIK	42
ARTIKEL 11: AANSPRAKELIJKHEID	42
ARTIKEL 12: LOOPTIJD VAN DEZE FIETSREGELING	42
ARTIKEL 13: HARDHEIDSCLAUSULE EN SLOTBEPALING	42

Bijlage: Veel gestelde vragen

Artikel 1: Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. *Werkgever:*
De werkgever zoals bedoeld in de cao voor de VVV.
2. *Werknemer:*
Degene die een arbeidsovereenkomst heeft met werkgever.
Medewerkers die gedetacheerd zijn, stagiaires, vakantie hulpen, wachtgelders, oproep- en invalkrachten, vrijwilligers en overige medewerkers niet in loondienst, vallen niet onder het begrip "werknemer" in de zin van deze regeling.
3. *Nationale Fiets Projecten (ook wel afgekort als NFP):*
Een onafhankelijke niet merkgebonden organisatie die werkgever adviseert en ondersteunt bij het inrichten en implementeren van het fietsplan, met als doel het fietsgebruik in woon-werkverkeer te stimuleren. Hiervoor heeft NFP zich verzekerd van samenwerking met alle grote Nederlandse rijwielabrikanten en -importeurs. Bovendien heeft NFP middels overeenkomsten met erkende rijwielhandelaren een zeer dicht landelijk netwerk opgebouwd van meer dan 2.500 dealers.
4. *Woon-werkverkeer:*
Het reizen tussen het woonadres en het werkadres, al dan niet met een tussenstop op de carpoolplaats of het station.
5. *Fiets:*
Een rijwiel zonder hulpmotor (een fiets met elektrische trapondersteuning (zgn. E-bike) mag wel).
6. *Fietspakket:*
Het fietspakket omvat de volgende onderdelen:
 - een fiets naar keuze, met fiscaal voordeel over een maximum van € 749,- incl. BTW;
 - optioneel een driejarige fietsverzekering, diefstal of all-risk, met volledig fiscaal voordeel;
 - optioneel Nationale Fietsbonnen t.b.v. fietsaccessoires & onderhoud, met fiscaal voordeel tot een maximum van € 240,-.
7. *Bruto salaris:*
Het totaal van alle *vaste* loonbestanddelen in *geld*, wat ten minste bestaat uit het bruto maandloon, het bruto vakantiegeld en eventuele andere niet-incidentele bruto geldbeloningen, en onder meer als grondslag fungeert voor inkomensafhankelijke voorzieningen en uitkeringen.
8. *Brutoloonbestanddelen:*
Arbeidsvoorwaarden in geld (bruto maandloon), die uitgeruild kunnen worden tegen een fiscaalvrij fietspakket.
9. *NFP Fietsformulier:*
Bestelformulier (doordruk in 3-voud) waarop een werknemer de samenstelling van het gewenste fietspakket weergeeft en zijn aanvraag tot deelname ter goedkeuring voorlegt bij de werkgever.
10. *Aanvulling op de Arbeidsovereenkomst:*
De overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer waarin o.a. het fietsgebruik en de ruil van het fiscaalvrije fietspakket tegen brutoloon wordt overeengekomen.

Artikel 2: Doel van het fietsplan

Het Nationale Fietsplan VVV Nederland heeft ten doel het gebruik van de fiets voor het woon-werkverkeer door werknemers te bevorderen. Fietsen is niet alleen gezond, het is ook goedkoop, milieuvriendelijk en het levert bovendien een bijdrage tot het verminderen van parkeer- en fileproblemen.

Tevens wil werkgever hiermee haar arbeidsvoorwaardenpakket uitbreiden met één van de meest populaire arbeidsvoorwaarden: de 'fiets van de zaak'. De essentie van een dergelijke

'cafetarieregeling' is dat de werknemer middels het afzien van brutoloon een financieel voordeel geniet bij de aanschaf van een compleet fietspakket, dat afhankelijk van het belastingtarief varieert van 33,6% tot 52% (niveau 2008).

Artikel 3: Fiscale faciliteiten: een compleet fietspakket

De wet biedt ter stimulering van het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer een aantal aantrekkelijke faciliteiten. Hierdoor is het mogelijk dat werknemers met aanzienlijk belastingvoordeel in het bezit kunnen komen van een nieuwe fiets. Naast de fiets is het fiscale voordeel ook van toepassing op de premie van een fietsverzekering en op Nationale Fietsbonnen. De combinatie van de fiets, verzekering en fietsbonnen wordt het 'fietspakket' genoemd.

1. Fiets

In het Nationale Fietsplan VVV Nederland schaft werkgever een nieuwe fiets aan voor werknemers die deze fiets (willen gaan) gebruiken voor (een deel van) het woon-werkverkeer. Werkgever draagt de fiets direct na aanschaf in eigendom over aan de werknemer, die daardoor meteen eigenaar van de fiets wordt.

Het belastingvoordeel voor de fiets is van toepassing tot het fiscale vrijstellingsbedrag van € 749,-. Bij een fietsprijs boven € 749,- komt de meerprijs voor eigen rekening van de werknemer. Deze eigen bijdrage wordt door de werknemer bij aflevering van de fiets rechtstreeks aan de betrokken rijwielhandelaar voldaan en wordt weggestreept tegen de waarde van de verstrekte fiets boven € 749,-, zodat de bijtelling nihil wordt. Uiteraard mag de werknemer de fiets naast het woon-werkverkeer ook voor privé ritten gebruiken.

2. Verzekering

Om zeker te zijn van lang fietsplezier is het bij het Nationale Fietsplan van VVV Nederland mogelijk om een driejarige diefstal- of all-riskverzekering af te sluiten. Hierbij is op de gehele premie belastingvoordeel van toepassing, wat het verzekeren van de fiets binnen het Nationale Fietsplan extra aantrekkelijk maakt.

De hoogte van de premie voor de verzekering is zowel afhankelijk van de fietsprijs als van de woonplaats van de werknemer. In sommige regio's is het diefstalrisico dermate hoog dat gesproken wordt van risicogebieden. Een overzicht met de postcodes van de risicogebieden evenals de tarieven en belangrijkste verzekeringsvoorwaarden staan vermeld op achterzijde van de werknemersbrochure.

3. Nationale Fietsbonnen

In het fietspakket is tot een maximum van € 240,- ruimte opgenomen voor Nationale Fietsbonnen. De fietsbon is beschikbaar in coupures van € 5, € 10, € 20 en € 50 en geniet hetzelfde belastingvoordeel als de fiets en de verzekering. Bij aanschaf van fietsbonnen worden deze opgedeeld in sets van € 80 die de werknemer gedurende drie kalenderjaren jaarlijks mag besteden en ten minste drie jaar geldig blijven. Met ingang van 1 januari 2007 is de bestedingsvrijheid van de fietsbon verruimd. Naast gebruikelijke fietsaccessoires als een opbouwset, een extra slot en een regenpak, behoort bijvoorbeeld een kinderzitje vanaf 2007 ook tot de mogelijkheden. Alles wat met de fiets te maken heeft, is te koop met de Nationale Fietsbon. Daarnaast is de fietsbon ook te gebruiken voor toekomstig onderhoud en eventuele reparaties.

Artikel 4: Voorwaarden voor deelname

1. Deelname aan het Nationale Fietsplan staat open voor werknemers die de fiets gedurende ten minste drie kalenderjaren gaan gebruiken op meer dan de helft van het aantal werkdagen waarop men pleegt te reizen in het kader van het woon-werkverkeer. Het is daarbij ook voldoende om de fiets te gebruiken voor vervoer van en naar het bus- of treinstation of de carpool-/opstapplaats, het zogenoemde voor- en natransport.

Werkgever zal bij aanvraag tot deelname van een werknemer toetsen of het al dan niet aannemelijk is dat de werknemer daadwerkelijk voldoende gaat fietsen om te mogen deelnemen aan het Nationale Fietsplan. De Belastingdienst heeft aangegeven dat een verklaring van de werknemer dat hij de fiets gebruikt voor het woon-werkverkeer, tot een enkele reisafstand van 15 kilometer aannemelijk is.

2. Eens per drie kalenderjaren is deelname aan de fietsregeling fiscaal/wettelijk toegestaan, waarbij de datum van aflevering van de fiets als ingangsdatum bepalend is voor het berekenen van deze periode. Om in 2008 te kunnen deelnemen mag de werknemer dus uiterlijk in het kalenderjaar 2005 voor het laatst hebben deelgenomen aan een fietsregeling bij werkgever.

3. Werknemers met een contract voor bepaalde tijd dienen er voor te zorgen dat de verrekening heeft plaatsgevonden voor het einde van het contract
4. Werknemers die een leaseauto of bedrijfsauto ter beschikking gesteld hebben en deze voor het woon-werkverkeer gebruiken, zijn uitgesloten van deelname aan het fietsplan.
5. Deelname geschiedt door het indienen van een volledig ingevuld en ondertekend NFP Fietsformulier, evenals een volledig ingevulde en ondertekende Aanvulling op de Arbeidsovereenkomst.

Artikel 5: Keuze rijwielhandelaar en fiets

1. Keuzevrijheid staat centraal in het Nationale Fietsplan. Het uitleveren van de fiets vindt plaats via één van de bij NFP aangesloten rijwielhandelaren, waarbij de werknemer keuze heeft uit ruim 2.500 erkende rijwielhandelaren. Het volledige overzicht met aangesloten dealers kan via de NFP website geraadpleegd worden: www.nfpfietsplan.nl/dealers.
2. Iedere werknemer mag een fiets naar eigen keuze uitzoeken. Naast de A-merken Batavus, Cannondale, Gazelle, Giant, Koga Miyata, Puch, Rih, Sparta en Union komen dus ook alle andere merken in aanmerking. Deze overige merken dienen wel uit eigen voorraad van een aangesloten rijwielhandelaar te worden geleverd. Een werknemer kan bij de dealer informeren naar de mogelijkheden.
3. De keuze van het type fiets is door de fiscus in die zin beperkt, dat er geen kinderfietsen of motorisch aangedreven fietsen gekozen kunnen worden. Fietsen met elektrische trapondersteuning, ook wel E-bikes genoemd, zijn daarentegen wel toegestaan. Voorts worden mannelijke werknemers geacht een herenfiets te kiezen en vrouwelijke medewerkers een damesfiets, waarvan alleen onder speciale omstandigheden kan worden afgeweken (bijvoorbeeld op basis van medische gronden).

Artikel 6: Aanmeldingsprocedure

1. De werknemer die gebruik wil en kan maken van het Nationale Fietsplan gaat naar een door NFP erkende rijwielhandelaar, bepaalt de samenstelling van het fietspakket en vult met de rijwielhandelaar het NFP Fietsformulier in. Let hierbij speciaal op de volgende zaken:
 - Laat de rijwielhandelaar op het formulier de 'fietsgegevens' invullen en onder 'levering' aankruisen of de dealer de fiets zelf wil leveren ('eigen voorraad') óf door NFP aangeleverd dient te krijgen ('levering fabrikant').
 - Bepaal de keuze voor Nationale Fietsbonnen en de driejarige diefstal- of all-riskverzekering en vermeld dit onder 'berekening' bij de betreffende onderdelen van het fietspakket.
 - Kruis bij 'betaling' de keuze 'door werkgever' aan en vul het totaalbedrag van het fietspakket in, behalve de eventuele fietsprijs boven het maximum van € 749,-.
 - Indien de fiets meer dan € 749,- kost, moet de meerprijs door de werknemer aan de rijwielhandelaar worden voldaan.
2. In de Aanvulling op de Arbeidsovereenkomst verklaart de werknemer in te stemmen met de bepalingen in deze regeling en bekend te zijn met de fiscaal geldende voorwaarden. Tevens geeft de werknemer aan op welke wijze en in welke mate de fiets ten behoeve van het woon-werkverkeer zal worden gebruikt en dat hij afziet van brutoloon in ruil voor het fietspakket (zie: artikel 7).
3. Het ingevulde en ondertekende fietsformulier en de aanvullende arbeidsovereenkomst worden ter goedkeuring ingeleverd bij personeelszaken. Indien de werkgever van mening is dat het onvoldoende aannemelijk is dat de werknemer de fiets in voldoende mate voor het woon-werkverkeer zal gebruiken, zal deze deelname weigeren. Bij akkoord worden beide documenten

Cao voor de VVV 2012 - 2013

door de werkgever van een handtekening + stempel voorzien en ontvangt de werknemer het witte exemplaar van het fietsformulier en een kopie van de aanvullende arbeidsovereenkomst retour.

4. Personeelszaken stuurt het groene NFP Fietsformulier vervolgens naar NFP voor de daadwerkelijke bestelling van het fietspakket en de verdere financiële afwikkeling.
5. NFP bestelt de fiets direct zodra zij het NFP Fietsformulier van de werkgever heeft ontvangen. Op www.nfpfietsplan.nl/orderstatus kan een werknemer de status van zijn bestelling nagaan.

De werknemer wordt - zodra de fiets bij de rijwielhandelaar is aangekomen en rijklaar is gemaakt - door hem geïnformeerd, waarna hij de fiets kan ophalen.

6. In de regel wordt de fiets binnen een week na bestelling door de betreffende rijwielhandelaar aan de werknemer uitgeleverd. Dit is mogelijk doordat de fiets in de meeste gevallen uit *eigen voorraad* van de rijwielhandelaar wordt geleverd. Het kan ook voorkomen dat de fiets nog bij de fabrikant moet worden besteld. Afhankelijk van de levertijden van de fabrikant, wordt de fiets in dat geval ongeveer twee tot zes weken nadat het NFP Fietsformulier bij NFP is binnengekomen bij de rijwielhandelaar geleverd.
7. Bij aflevering van de fiets ontvangt de werknemer een exemplaar van het NFP Afleverdocument en het garantiebewijs van de rijwielhandelaar. Op het NFP Afleverdocument worden de unieke nummers van de fiets vermeld (frame-, slot- en sleutelnummer). Dit document is verbonden aan het fietsformulier en is in het geval de werknemer op het NFP Fietsformulier heeft aangegeven een verzekering te willen afsluiten tevens het voorlopige bewijs van verzekering. Bewaar de documenten dus goed!
8. Aangezien voor de fiets een fiscaal vrijstellingsbedrag geldt van maximaal € 749,- dient de werknemer de eventuele meerprijs netto te betalen als eigen bijdrage, zodat ook de bijtelling voor een duurdere fiets nihil blijft. In het Nationale Fietsplan VVV Nederland rekent de werknemer de fietsprijs boven het maximum van € 749,- direct met de rijwielhandelaar af.
9. Nadat de werknemer de fiets heeft afgehaald en voor ontvangst heeft getekend op het NFP Afleverdocument, ontvangt *de werkgever* van NFP een factuur betreffende het totale fietspakket. Vervolgens wordt het fietspakket met de werknemer uitgeruild door middel van de in de 'Aanvulling op de Arbeidsovereenkomst' overeengekomen aanpassing van de arbeidsvoorwaarden.
10. Voor de eventuele verzekering ontvangt de werknemer enkele weken na aflevering van de fiets de verzekeringspolis en bijbehorende voorwaarden van de verzekeringsmaatschappij. De eventueel bestelde Nationale Fietsbonnen worden ook naar het thuisadres van de werknemer verzonden.
11. Ongeveer 2 maanden na aflevering van de fiets kan de werknemer **gratis** een *eerste servicebeurt* laten uitvoeren door de rijwielhandelaar die de fiets heeft geleverd. Het NFP Afleverdocument is de tegoedbon voor deze servicebeurt.

Artikel 7: Uitrusten van het fietspakket

1. De werkgever schaft het fietspakket aan na inlevering en goedkeuring van de formulieren.
2. Dit fietspakket wordt vervolgens onmiddellijk na aanschaf, bij de levering door de rijwielhandelaar, in eigendom overgedragen aan de werknemer.
3. In ruil hiervoor stemt de werknemer in met het afzien van brutoloon, conform de afspraken in de Aanvulling op de Arbeidsovereenkomst. In het Nationale Fietsplan VVV Nederland is de volgende 'bron' inzetbaar:

Geldbron

- brutoloon (1 tot 12 maanden)

Het ruilen van een bedrag aan brutoloon tegen het fiscaalvrije fietspakket levert de werknemer het gewenste belastingvoordeel dat varieert tussen 33,6% en 52%.

4. Voor zover de aanschaf van de fiets niet meer bedraagt dan € 749,- incl. BTW wordt het brutoloon, onder lid 3 genoemd, aangepast tot een gelijke waarde als de fietsprijs. In geval van een duurdere fiets geldt een maximale bruto-netto ruil tot € 749,-. De meerprijs wordt in dat geval rechtstreeks door de werknemer aan de rijwielhandelaar betaald. Deze eigen bijdrage wordt weggestreept tegen de waarde van de verstrekte fiets boven € 749,-, wat de bijtelling nihil maakt.
5. Daarnaast is het mogelijk het brutoloon, onder lid 3 genoemd, aan te passen met de kosten van Nationale Fietsbonnen tot een bedrag van maximaal € 240,- en de kosten van de premie van een driejarige fietsverzekering. Gezamenlijk met de fietsprijs tot € 749,- vormt dit het fiscaalvrije deel van het fietspakket.

Artikel 8: Gevolgen verlaging bruto salaris

Het bruto salaris is het totaal van alle *vaste* loonbestanddelen in geld, wat ten minste bestaat uit het bruto maandloon en het vakantiegeld. Verlaging van het bruto salaris kan van invloed zijn op de hoogte van een WIA- of WW-uitkering evenals op het inkomen in het kader van inkomensafhankelijke toeslagen als de zorgtoeslag, huurtoeslag en tegemoetkoming studiekosten.

Normaal gesproken werkt een verlaging van het bruto salaris ook door in de opbouw van loon-gerelateerde voorzieningen als het pensioen en het vakantiegeld en de grondslag waarover een diensttijdverrekening en toeslagen voor overwerk en onregelmatigheid worden berekend. Op grond van het besluit CPP2001/3047M d.d. 22 februari 2002 en het besluit CPP2005/2518M d.d. 7 december 2005 van de Belastingdienst mag een werkgever de grondslag voor dergelijke voorzieningen vaststellen *als ware het brutoloon niet verlaagd*, mits één en ander correct wordt toegepast en regelingen zodanig worden aangepast dat keuzes in het kader van een cafetariaregeling daar geen invloed op hebben.

Een tijdelijke verlaging van het bruto salaris bij deelname aan het Nationale Fietsplan wordt dan ook zodanig vastgelegd in de Aanvulling op de Arbeidsovereenkomst dat er geen gevolgen zijn voor de opbouw van pensioen en vakantiegeld noch voor de diensttijdverrekening en het uurloon voor overwerk en onregelmatigheid.

De werknemer verklaart in deze Aanvulling op de Arbeidsovereenkomst op de hoogte te zijn van de gevolgen die kunnen optreden als gevolg van verlaging van het bruto salaris. Het bruto salaris na verlaging mag in ieder geval niet lager zijn dan in de Wet Minimumloon en Minimum Vakantiegeld is bepaald. Tevens mag de regeling niet in strijd zijn met anderszins dwingendrechtelijke bepalingen zoals de wettelijk vastgelegde vakantiedagen (op grond van artikel 7: 634, eerste lid, Burgerlijk Wetboek) en dient de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de VVV ruimte te bieden om de wijzigingen in de arbeidsovereenkomst mogelijk te maken.

Artikel 9: Handhaving algemene reiskostenvergoeding

Een eventuele bestaande algemene reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer van onbelast maximaal € 0,19 per kilometer (niveau 2008), wordt door gebruikmaking van deze regeling *niet* aangetast. Alleen in het geval dat de werkgever vergoedingen geeft voor of voorziet in ander vervoer dan vervoer per fiets, is een nadere beoordeling van deze reiskostenvergoeding noodzakelijk.

Artikel 10: Voortijdige beëindiging fietsgebruik

1. Als de werknemer binnen een periode van drie kalenderjaren na verstrekking van het fietspakket uit dienst treedt, het fietspakket geheel of ten dele aan derden verkoopt, verpandt of anderszins in zekerheid geeft of stopt met fietsen, dient de werknemer dit direct te melden aan de werkgever.
2. Werknemer is in het geval dat de ruil, zoals genoemd onder betaling van het fietspakket in artikel 7, bij voortijdige beëindiging nog niet geheel heeft plaatsgevonden, een bedrag wegens privé-gebruik verschuldigd ter grootte van het restantbedrag. De eventueel resterende termijnen in het kader van deze regeling worden alsdan verrekend met het nettoloon van de werknemer.
3. Eventueel ontvangen fietsbonnen voor de resterende kalenderjaren (maximaal 2) worden bij voortijdige beëindiging als loon aangemerkt en zullen daarom door de werkgever tot het loon van de werknemer moeten worden gerekend. De waarde van deze fietsbonnen wordt bruto gemaakt via een éénmalige bijtelling, waarbij de verschuldigde loonheffingen bij de eerstvolgende salarisbetaling aan de werknemer worden doorberekend.

Artikel 11: Aansprakelijkheid

1. De werkgever is niet aansprakelijk voor schade die ontstaat door verlies, diefstal of beschadiging van de fiets, voor enige schade die het gevolg is van het gebruik van de fiets of voor eventuele andere gevolgen die deelname aan deze regeling voor de werknemer met zich meebrengt.
2. Alle noodzakelijke reparaties aan de fiets, die niet onder de garantie- en/of verzekeringsbepalingen vallen, zijn voor rekening van de werknemer. Hiervoor kunnen uiteraard wel de fiscaalvrije Nationale Fietsbonnen worden ingezet. De eerste servicebeurt komt voor rekening van NFP en is voor de werknemer dus gratis.
3. Wanneer na verstrekking blijkt dat de werknemer geen of onvoldoende gebruik maakt van de fiets voor woon-werkverkeer of anderszins de bepalingen uit dit fietsplan niet nakomt en wanneer als gevolg daarvan de Belastingdienst een naheffing oplegt, zal de werknemer een schadeloosstelling aan de werkgever betalen voor de alsdan nageheven en nagevorderde bedragen.

Artikel 12: Looptijd van deze fietsregeling

Deze regeling is uitdrukkelijk verbonden aan de fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving op de datum van inwerkingtreding van de regeling: **1 juli 2008**.

Bij wijziging of opheffing van het fiscale of premierechtelijke regime zal de geldigheid van deze regeling opnieuw worden beoordeeld en al dan niet, eventueel in gewijzigde vorm, worden voortgezet.

Het fietsplan wordt voortgezet tot eind 2013 onder voorwaarde dat de werkkostenregeling nog niet door de werkgever is ingevoerd tenzij de werkgever besluit ruimte beschikbaar te stellen in de werkkostenregeling voor het fietsplan.

Artikel 13: Hardheidsclausule en slotbepaling

1. De werkgever beslist in gevallen waarin deze regeling niet voorziet of kennelijk onredelijk uitwerkt.
2. De regeling kan worden aangehaald als het "Nationale Fietsplan VVV Nederland".

Bijlage: Veel gestelde vragen

Om u een nog beter inzicht te geven in het Nationale Fietsplan van VVV Nederland volgt hieronder een overzicht van veel gestelde vragen. Mocht u na het doornemen van de antwoorden nog vragen hebben, dan kunt u terecht op de NFP website en is de NFP Helpdesk op werkdagen te bereiken van 8.30 tot 17.00 uur via telefoonnummer 0513 - 65 34 44.

1. Tot welk bedrag mag ik een fiets uitzoeken?

U mag zelf bepalen voor welke prijs u een fiets uitzoekt, echter het fiscale voordeel is alleen van toepassing op het vrijstellingsbedrag van maximaal € 749,- inclusief BTW. De eventuele meerprijs dient u in de winkel *rechtstreeks aan de rijwielhandelaar* te betalen.

2. Wat zit er precies in het 'fietspakket'?

Het fietspakket omvat de volgende onderdelen:

- Fiets met *fiscaal voordeel* over een maximum van € 749,- (incl. BTW);
- Optioneel een driejarige diefstal- of all-riskverzekering met volledig *fiscaal voordeel*;
- Optioneel Nationale Fietsbonnen met *fiscaal voordeel* tot een maximum van € 240,-;
- **Gratis** eerste onderhoudsbeurt.

3. Wat ruil ik in voor het fietspakket?

In ruil voor (de projectprijs van) het fietspakket (prijs van de fiets tot € 749,- plus de eventuele verzekeringspremie plus het eventuele bedrag aan bestelde fietsbonnen) ziet u tot een gelijke brutoloonwaarde af van brutoloon. Het eventuele deel van de prijs van de fiets boven € 749,- dient u direct met de rijwielhandelaar af te rekenen.

4. Wat gebeurt er als ik voldoende brutoloon heb ingeleverd?

Nadat de totale brutoloonwaarde van het brutoloon waarvan u heeft afgezien gelijk is aan de projectprijs van het fietspakket, ontvangt u gewoon weer uw oorspronkelijke brutoloon.

5. Wat gebeurt er als mijn fiets wordt gestolen en ik geen verzekering heb afgesloten?

Wanneer uw fiets onverhoopt gestolen wordt en u geen fietsverzekering heeft afgesloten, wordt de overeengekomen verrekening met uw werkgever *wel* voortgezet. U betaalt in dat geval dus voor een fiets welke u niet meer tot uw beschikking heeft. Indien u hierdoor voortijdig stopt met fietsen naar het werk dient u het restantbedrag zelfs netto te voldoen. Bovendien kunt u pas na drie kalenderjaren weer met belastingvoordeel een nieuwe fiets aanschaffen. Daarom is het verstandig uw fiets te laten verzekeren.

6. Is het verstandig om een fietsverzekering via de rijwielhandelaar af te sluiten?

Nee, uw voordeel is groter wanneer u een fietsverzekering bij het Nationale Fietsplan VVV Nederland afsluit. Behalve dat de verzekeringspremies over het algemeen lager zijn dan bij het apart afsluiten via de rijwielhandelaar het geval is, heeft u voor een verzekering binnen het Nationale Fietsplan ook nog het belastingvoordeel (33,6% tot 52%).

7. Wat gebeurt er als mijn fiets wordt gestolen en ik een NFP fietsverzekering heb afgesloten?

In dit geval dient u een kopie van het proces-verbaal plus de twee originele sleutels onder vermelding van uw polisnummer aangetekend op te sturen naar de verzekeringsmaatschappij. De volledige adresgegevens treft u aan op uw verzekeringspolis.

U ontvangt na ongeveer twee weken bericht van de verzekeringsmaatschappij of de claim wordt gehonoreerd. In dat geval krijgt u hierbij een NFP Fietsformulier toegestuurd, waarmee u direct een nieuwe fiets mag bestellen (zgn. 'herlevering'). Deze nieuwe fiets kunt u wederom verzekeren via NFP.

8. Mag ik naar eigen keuze een fiets uitzoeken?

Inderdaad, u mag bij het Nationale Fietsplan VVV Nederland een fiets naar eigen keuze uitzoeken. U bent dus niet gebonden aan een bepaald merk.

U kunt daartoe naar een bij NFP aangesloten rijwielhandelaar gaan en een keuze maken uit de brochure van één van deze merken. In veel gevallen kan de rijwielhandelaar ook modellen uit zijn eigen voorraad leveren. Informeert u bij uw dealer naar de voorwaarden.

Tevens kunt u de internetpagina's van deze fabrikanten bezoeken en zo uw keuze maken.

De betreffende pagina's zijn de volgende:

www.batavus.nl, www.cannondale.com, www.gazelle.nl, www.giant-bicycles.nl, www.koga.com, www.puch-fietsen.nl, www.rih.nl, www.sparta.nl, www.union.nl.

Alle merken zijn te vinden op: www.fietsnet.nl.

Als u een fiets bij een rijwielhandelaar uitzoekt, wordt u verzocht vooraf aan de rijwielhandelaar te melden dat het een fietsplan van Nationale Fiets Projecten betreft.

Op het NFP Fietsformulier kunt u aangeven welke fiets u wilt hebben en via welke rijwielhandelaar u de fiets geleverd wilt hebben.

9. Is het ook mogelijk dat ik mijn oude fiets inruil bij deelname aan het Nationale Fietsplan?

Er is binnen het Nationale Fietsplan geen voorziening getroffen voor het inruilen van fietsen. U bent echter vrij om hierover individueel afspraken te maken met uw rijwielhandelaar.

10. Mag ik ook naar mijn eigen rijwielhandelaar gaan?

De fietsen worden alleen uitgeleverd via een met NFP samenwerkende rijwielhandelaar. Het volledige overzicht met aangesloten dealers is te vinden op: www.nfpfietsplan.nl/dealers. Indien de door u gewenste rijwielhandelaar onverhoopt niet op de NFP website wordt vermeld en u de fiets toch via hem geleverd wilt krijgen, kan dat nadat de dealer zich alsnog bij NFP heeft aangemeld.

11. Wat moet ik doen om een fiets in mijn bezit te krijgen?

Nadat u een fiets heeft uitgekozen moet u twee formulieren invullen en ondertekenen:

1. *Het NFP Fietsformulier (doordruk in 3-voud)*
2. *De 'Aanvulling op de Arbeidsovereenkomst'*

Het witte exemplaar van het NFP Fietsformulier en een kopie van de 'Aanvulling op de Arbeidsovereenkomst' ontvangt u na akkoord van uw werkgever retour. Dit is de bevestiging van de bestelling. Uw werkgever zal voor de verdere bestelling van de fiets bij NFP zorgdragen middels het groene exemplaar van het fietsformulier en zal het roze exemplaar samen met het origineel van de 'Aanvulling op de Arbeidsovereenkomst' in uw personeelsdossier bewaren.

12. Wanneer en hoe krijg ik de fiets in mijn bezit?

In de regel wordt de fiets binnen een week na bestelling door de betreffende rijwielhandelaar aan u uitgeleverd. Dit is mogelijk doordat de fiets veelal uit *eigen voorraad* van de rijwielhandelaar kan worden geleverd. Informeert u bij uw rijwielhandelaar naar de mogelijkheden voor 'levering uit eigen voorraad'.

Uiteraard kan het ook voorkomen dat de fiets nog bij de fabrikant moet worden besteld. Afhankelijk van de levertijden van de fabrikant, wordt de fiets ongeveer twee tot zes weken nadat het NFP Fietsformulier bij NFP is binnengekomen bij de door u aangegeven rijwielhandelaar geleverd.

In alle gevallen neemt de rijwielhandelaar contact met u op, zodra u de fiets kunt komen ophalen. Bij aflevering van de fiets ontvangt u het NFP Afleverdocument en het garantiebewijs van de rijwielhandelaar. Op het NFP Afleverdocument worden de unieke nummers van uw fiets vermeld (frame-, slot- en sleutelnummer). Dit document is verbonden aan uw exemplaar van het NFP Fietsformulier en is tevens uw voorlopige bewijs van verzekering. Bewaar de documenten dus goed!

Het NFP Afleverdocument is bovendien uw tegoedbon voor de gratis eerste servicebeurt bij de betreffende rijwielhandelaar.

13. Wat moet ik nog doen nadat ik de fiets in mijn bezit heb gekregen?

Nadat u de fiets bij de rijwielhandelaar heeft opgehaald moet u alleen nog even letten op het volgende:

- Controleer of u alle documenten heeft ontvangen: het witte exemplaar van het NFP Fietsformulier, een kopie van de 'Aanvulling op de Arbeidsovereenkomst', het NFP Afleverdocument en het garantiebewijs;
- Voor de eventuele verzekering ontvangt u na een aantal weken de verzekeringspolis en bijbehorende voorwaarden van de verzekeringsmaatschappij;
- U ontvangt na een aantal dagen de eventueel bestelde Nationale Fietsbonnen. Een overzicht van de meer dan 2.000 rijwielzaken waar u met de Nationale Fietsbon terecht kunt, vindt u op www.nationalefietsbon.nl bij 'voordelen werknemers';
- Ongeveer 2 maanden na aflevering van uw fiets dient u gratis een eerste servicebeurt te laten uitvoeren door de rijwielhandelaar waar u de fiets heeft opgehaald; zorg dat deze beurt wordt uitgevoerd in verband met eventuele toekomstige garantieaanspraken.

Heeft u verder nog vragen dan kunt u terecht op de NFP website: www.nfpfietsplan.nl en is de NFP Helpdesk op werkdagen te bereiken van 8.30 tot 17.00 uur via telefoonnummer 0513 - 653 444.