

## CAO Golfbranche

### Inhoud

Preambule	2
Artikel 1	Definities ..... 3
Artikel 2	Werkings sfeer..... 4
Artikel 3	Algemene wederzijdse verplichtingen ..... 5
Artikel 4	Veiligheid in de onderneming ..... 6
Artikel 5	Indiensttreding..... 6
Artikel 6	Beëindiging dienstverband ..... 8
Artikel 7	Dienstrooster, arbeidstijd en rusttijd ..... 9
Artikel 8	Overuren, vergoeding van overwerk meer- en min-uren ..... 11
Artikel 9	Urenadministratie ..... 13
Artikel 10	Functie-indeling en beroepsprocedure ..... 14
Artikel 11	Toepassing salarisschalen ..... 15
Artikel 12	Vergoeding stagiaires ..... 16
Artikel 13	Salarisaanpassing ..... 16
Artikel 14	Toeslagen en vergoedingen ..... 16
Artikel 15	Vakantietoelage ..... 17
Artikel 16	Vakantie ..... 17
Artikel 17	Buitengewoon verlof ..... 19
Artikel 18	Scholing en educatief verlof..... 22
Artikel 19	Arbeidsongeschiktheid ..... 23
Artikel 20	Pensioen ..... 24
Artikel 21	Regeling onwerkbaar weer..... 27
Artikel 22	Ziektekosten ..... 28
Artikel 23	Vakbondsverlof ..... 28
Artikel 24	Vakbondscontributie ..... 28
Artikel 25	Uitkering bij overlijden ..... 28
Artikel 26	Sociaal Fonds Golfbranche ..... 28
Artikel 27	Duur van deze overeenkomst ..... 29
BIJLAGE 1	FUNCTIE-INDELING..... 30
BIJLAGE 2	SALARISTABELLEN..... 32
BIJLAGE 3	MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST ..... 33

## **Preambule**

### **Onderzoek Inzetbaarheid**

Gedurende de looptijd van de cao onderzoeken cao-partijen of, en zo ja welke, maatregelen moeten worden genomen om oudere werknemers in staat te stellen gezond en gemotiveerd hun pensioen te halen. Concrete voorstellen die de inzetbaarheid van oudere werknemers moeten stimuleren en faciliteren maken onderdeel uit van de eerstvolgende cao-onderhandelingen.

### **Herverzekering private deel WW**

Cao-partijen hebben afgesproken om de duur en de opbouw van de WW te repareren conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. In de laatste brief van de STAR, die van 24 november 2015, worden cao-partijen opgeroepen om invulling te geven aan de laatste gemaakte afspraken rondom de reparatie van de bovenwettelijke WW.

Cao-partijen hebben afgesproken om aan te sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende WW, zodra deze bekend is. Deze nationale uitvoerder zal, naar verwachting, een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale cao-partijen. Deze regeling nemen cao-partijen één op één over mits de benodigde premie voor de herverzekering volledig door de werknemer wordt gedragen.

Zodra er duidelijkheid is over de uitvoering van de herverzekering van het private WW deel leggen cao-partijen de afspraken hierover vast in een aparte cao met een looptijd van 5 jaar.

## Artikel 1            Definities

In deze cao en de daarvan uitmakende bijlagen wordt verstaan onder

1.     *Partijen*: de werkgeversvereniging Nederlandse Vereniging van Golfaccommodaties (NVG) gevestigd te Amsterdam, Vereniging Hoger PersoneelVHP2 te Eindhoven, en FNV Bondgenoten te Utrecht
2.     *Werkgever*: de natuurlijke persoon of de rechtspersoon (Vereniging, Stichting et cetera), dan wel de maatschap, de vennootschap gevormd door twee of meer natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, die een bedrijf in de Golfbranche exploiteert en daartoe werknemers in de zin van deze overeenkomst in dienst heeft en die valt onder de werkingssfeer van deze cao.
3.     *Werknemer*: de natuurlijk persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever.
4.     *Golfbranche*: bedrijven die eigen accommodaties exploiteren, die de gelegenheid bieden tot het beoefenen van de golfsport inclusief in dat kader aangeboden diensten op het gebied van horeca, shop, instructie en alle overige activiteiten die nodig zijn voor de exploitatie van een dergelijke accommodatie.
5.     *Bedrijf*: een onderneming, al dan niet bestaand uit verschillende bedrijfsonderdelen.
6.     *Fulltimer*: de werknemer (m/v) die werkzaam is op basis van de normale arbeidstijd, zoals is geregeld in artikel 7.
7.     *Parttimer*: de werknemer (m/v) die werkzaam is op basis van een vaste arbeidstijd, die korter is dan de normale arbeidstijd zoals is geregeld in artikel 7.
8.     *Stagiair*: de natuurlijke persoon (m/v) die op grond van een leerplan van een onderwijsinstelling bij de werkgever onder begeleiding werkzaam is, teneinde de voor de opleiding noodzakelijke theorie- en praktijkervaring op te doen.
9.     *Schaalsalaris*: het bruto bedrag vanaf het minimum tot en met het maximum vermeld in de salarisschaal. Dit is de schaal behorende bij een functiegroep, waarin de werknemer wordt ingedeeld.
10.    *Maandsalaris*: het op maandbasis berekende feitelijk verdiende brutoloon in geld.
11.    *Bruto jaarinkomen*: 12 maal het maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag.
12.    *Uursalaris*: het maandloon bij een voltijd dienstverband gedeeld door 173,33.
13.    *Maand*: kalendermaand
14.    *Feestdagen*: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Koningsdag, 5 mei in lustrumjaren, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag.
15.    *Cao*: Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de bij de NVG aangesloten leden.

## Artikel 2            **Werkingsfeer**

1.        Toepassing van de cao.  
Deze cao is van toepassing op werknemers van die werkgever die met zijn hoofdactiviteit te rangschikken is onder de Golfbranche én als lid is aangesloten bij de NVG of bij één van de leden van de NVG.
2.        Uitzondering.  
De bepalingen van de cao zijn *niet* van toepassing op:
  - a.    de werknemer welke werkzaamheden voor derden binnen de Golfbranche verricht;
  - b.    de werknemer welke werkzaamheden buiten de Golfbranche verricht;
  - c.    de werknemer die is ingedeeld in een functie boven functieniveau 6 (zie bijlage 1);
  - d.    de stagiair(e).
3.        Toepassing cao naar evenredigheid.  
Voor een werknemer met een dienstverband van minder dan de normale arbeidstijd worden de in de cao opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast, conform artikel 7:648 BW. Dit is van toepassing op art. 7, lid 9, art. 8 en art. 16, lid 2.
4.        Uitzendkrachten.  
Per 1 april 2015 dienen uitzendkrachten vanaf de eerste werkdag beloond te worden conform de beloningsregeling van de inlener. Onder beloningsregeling wordt verstaan; het loon; eventuele arbeidsduurverkortung; eventuele kostenvergoedingen; toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag; initiële loonstijgingen en periodieken.
5.        Minimum karakter.  
Werkgever is verplicht ten minste de in de cao opgenomen bepalingen toe te passen. Er kan in voor de werknemer positieve zin worden afgeweken van de cao.
6.        Ontheffing / Dispensatie  
Het GOG kan schriftelijk ontheffing geven van bepalingen van de cao. Een ontheffing wordt verleend voor een periode van maximaal 3 jaar die steeds zal eindigen op 1 januari van het betreffende jaar. Dit betekent dat de periode van drie jaar soms kan afwijken van de volledige 3-jaar periode. Na afloop van de dispensatietermijn moet een nieuw dispensatieverzoek worden voorgelegd aan cao-partijen. Het dispensatieverzoek dient schriftelijk te worden gedaan en met redenen omkleed. Het verzoek tot dispensatie kan op elk moment worden ingediend. Het adres staat vermeld op de site van de [NVG](#).
7.        Geschil werkingsfeer  
Bij een geschil over de vraag of in een concreet geval sprake is van activiteiten die passen in het werkgebied van de Golfbranche zoals in deze cao is bedoeld, beslist het Georganiseerd Overleg Golfbranche op verzoek van de meest gereede partij. De uitspraak van het Georganiseerd Overleg Golfbranche heeft het karakter van een bindend advies voor betrokken partijen indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraken als zodanig te accepteren. Toetsing door de burgerrechter blijft daarnaast openstaan. Ook in het geval er sprake is van een verschil van opvatting over de toepassing van de cao zal een uitspraak worden gevraagd van het Georganiseerd Overleg Golfbranche.

### **Artikel 3            Algemene wederzijdse verplichtingen**

1. Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen.
2. De werkgever zet zich in voor een beleid gericht op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze, een en ander op een zodanige wijze toegepast dat er geen strijdigheid ontstaat met de objectieve vereisten van de functie.
3. De werkgever draagt zorg voor een zo groot mogelijke bescherming van de medewerker tegen elke vorm van agressie, geweld, discriminatie, seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenst gedrag en tegen de nadelige gevolgen daarvan.  
Van seksuele intimidatie is sprake als iemand in de werksituatie wordt geconfronteerd met gedrag of zaken van seksuele aard die hij of zij als ongewenst of bedreigend beschouwt. De werknemer dient zich te onthouden van elke vorm van ontoelaatbaar gedrag jegens een andere werknemer.
4. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen van de werkgever, met inachtneming van de eisen van het beroep en de doelstelling van de onderneming.
5. De werknemer is, ook na beëindiging van de dienstbetrekking, verplicht tot geheimhouding van die zaken, waarvoor hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij, redelijkerwijze had kunnen begrijpen dat geheimhouding was gewenst. Voor enigerlei mededeling in het openbaar (zoals publicaties, interviews e.d.) door een werknemer met betrekking tot door de werkgever niet algemeen bekend gemaakte gegevens van financiële, commerciële of technische aard, is toestemming van de directie nodig.
6. De fulltime werknemer is gehouden vooraf aan de werkgever toestemming te vragen om enigerlei betaalde arbeid of daarmee gelijk te stellen werkzaamheden te verrichten voor een andere werkgever of zelfstandig een nevenbedrijf uit te oefenen. De parttime medewerker is gehouden melding te maken van betaalde arbeid of daarmee gelijk te stellen werkzaamheden voor een andere werkgever of van het zelfstandig een nevenbedrijf uit te oefenen.
7. De werkgever is verplicht om bij reorganisatie, fusie, opheffing of verkoop van een bedrijfsonderdeel, voor zover dit ingrijpende gevolgen heeft voor het personeel, op een zo vroeg mogelijk tijdstip overleg te voeren met de werknemersorganisaties.

8. In situaties waarin de wet Overgang Ondernemingen niet van toepassing is, zal bij aanbestedingen waarbij aantoonbaar sprake is van een in kwalitatieve en kwantitatieve zin gelijkwaardige situatie de aanbesteder zich inspannen dat medewerkers die op basis van een contract voor onbepaalde tijd in dienst zijn geweest van de aanbestedende partij een contract aangeboden krijgen voor onbepaalde tijd bij de verkrijgende partij.

#### **Artikel 4            Veiligheid in de onderneming**

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

#### **Artikel 5            Indiensttreding**

1. Arbeidsovereenkomst.  
De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan hetzij voor bepaalde tijd hetzij voor onbepaalde tijd.
2. Inhoud arbeidsovereenkomst.  
De werkgever zal de werknemer in ieder geval een schriftelijke opgave verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
  - a. de naam en de woonplaats van werkgever en werknemer;
  - b. de plaats waar de arbeid wordt verricht;
  - c. de functie en de functiegroep van de werknemer;
  - d. het tijdstip van indiensttreding;
  - e. indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, de duur van de arbeidsovereenkomst, hetzij door het noemen van een termijn, hetzij door het vermelden van de werkzaamheden van aflopend karakter;
  - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van deze aanspraak;
  - g. de duur van de door werkgever en werknemer in acht te nemen opzegtermijnen;

- h. de salarisschaal, het schaalsalaris en de termijn van uitbetaling;
- i. de overeengekomen arbeidstijd;
- j. deelname aan de pensioenregeling;
- k. of een proeftijd is overeengekomen en de lengte van de proeftijd.

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

### 3. Proeftijd.

a. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden;

b. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste

- één maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor meer dan 6 maanden, tot maximaal een jaar;;

- twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor langer dan één jaar;

c. Uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst dient te blijken of er een proeftijd is overeengekomen en hoe lang die proeftijd duurt. Het is niet toegestaan een proeftijd af te spreken voor contracten voor bepaalde tijd die korter zijn dan 6 maanden.

### 4. Inzage cao

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

Voor de looptijd van de Cao geldt het volgende artikel (artikel 5 lid 5):

### 5. Doorwerken na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd

De werkgever kan met de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt een (nieuwe) arbeidsovereenkomst aangaan.

De arbeidsovereenkomst met deze werknemer betreft altijd een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor maximaal een jaar. Er geldt een schriftelijke aanzegplicht, waarbij werkgever schriftelijk aangeeft of de overeenkomst wordt verlengd en onder welke voorwaarden.

Op de arbeidsovereenkomst is artikel 7:670 lid 1 BW (opzegverbod bij ziekte) niet van toepassing. Op de arbeidsovereenkomst is de cao van toepassing.

### 6. Mobiliteitsbonus

Indien de werkgever vanaf 2013 een mobiliteitsbonus ontvangt voor het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder zal deze mobiliteitsbonus voor 50% worden doorgegeven aan de betreffende werknemer.

## **Artikel 6            Beëindiging dienstverband**

### **1. Burgerlijk Wetboek.**

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

### **2. Onbepaalde tijd.**

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

- a. door schriftelijke vastlegging van de beëindiging van de overeenkomst met wederzijds goedvinden;
- b. door schriftelijke opzegging na verkregen ontslagvergunning onder opgave van de reden door de werkgever waarbij de opzegtermijn zoals omschreven in lid 3 in acht wordt genomen. De opzegging van de dienstbetrekking vindt plaats tegen de eerste dag van een kalendermaand;
- c. door schriftelijke opzegging van de werknemer;
- d. zonder nadere opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt;
- e. bij overlijden van de werknemer;
- f. door ontslag op staande voet wegens dringende reden;
- g. door ontbinding door de kantonrechter wegens een gewichtige reden.

### **3. Opzegtermijn.**

Opzegtermijn. Bij opzegging door de werkgever bedraagt de opzegtermijn: - één maand voor werknemers die korter dan vijf jaren in dienst zijn; - twee maanden voor werknemers die langer dan vijf maar korter dan tien jaren in dienst zijn; - drie maanden voor werknemers die langer dan tien maar korter dan vijftien jaren in dienst zijn; - vier maanden voor werknemers die langer dan vijftien jaren in dienst zijn. Partijen kunnen in de individuele arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn overeenkomen mits de opzegtermijn niet langer is dan zes maanden.

De opzegtermijn van werknemers bedraagt in alle situaties één maand.

### **4. Bepaalde tijd.**

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



5. Verlenging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Met dezelfde werknemer kan in een periode van 24 maanden maximaal driemaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden gesloten. Daarna geldt een tussenpoos van tenminste 6 maanden. Indien een arbeidsovereenkomst aansluitend wordt aangeboden, zonder deze onderbreking van 6 maanden, leidt dit van rechtswege tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

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

Concreet betreft het de volgende functies:

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

## **Artikel 7            Dienstrooster, arbeidstijd en rusttijd**

1. Dienstrooster.

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

2. Normale arbeidstijd.

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

3. Uitzondering.

De normale arbeidstijd is niet van toepassing op de werknemer bedoeld in artikel 2.1 5 lid 1 sub a. en d. van het Arbeidstijdenbesluit.

4. Maximale arbeidstijden.

Voor de werknemer van 18 jaar en ouder:

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

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

Voor de werknemer jonger dan 18 jaar:

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

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

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

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

5. Vrij weekend.

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

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

6. Onafgebroken rusttijd.

De onafgebroken rusttijd tussen twee diensten bedraagt minimaal 11 uur. In een periode van 7x24 uur mag de onafgebroken rusttijd tussen twee diensten eenmaal worden ingekort tot 8 uur.

Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt een onafgebroken rusttijd van minimaal 12 uur, waaronder begrepen de uren liggend tussen 23.00 en 07.00 uur.

7. Pauzes.

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

8. Vrije feestdagen.  
De werknemer die op vaste dagen per week van maandag tot en met zondag werkzaam is heeft recht op een vrije dag als de feestdag op zijn vaste werkdag valt. Indien op een feestdag wordt gewerkt heeft de werknemer aanspraak op een toeslag conform artikel 14.1.
9. ATV dagen.  
De werknemer heeft recht op 52 ATV-uren per kalenderjaar. De ATV-uren zullen tijdens de winterperiode (16 oktober t/m 31 maart) door de werkgever worden ingeroosterd. Opbouw van ATV-uren vindt plaats per maand.
10. Indien een vaste medewerker in het weekend wordt opgeroepen en gedurende minder dan één uur werkzaamheden verricht wordt tenminste een uur als (betaalde) werktijd geregistreerd. Als de werkzaamheden langer duren wordt de feitelijke arbeidstijd geregistreerd / uitbetaald.
11. Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting (oproepcontracten, nul-uren contracten, min-max contracten).

Loondoorbetalingsverplichting bij Oproepcontracten (nul-urencontracten, min-max contracten)

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

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

1. Definitie overuren.  
Van overwerk is sprake als een werknemer in een referentieperiode meer dan 2080 uur werkt. Dit geldt voor zowel werknemers met een fulltime als voor werknemers met een parttime contract. Tot overuren worden gerekend de meer dan 2080 uren in een tijdvak van een jaar gerealiseerde uren. Tot de gerealiseerde uren worden gerekend:
  - alle feitelijk gewerkte uren
  - doorbetaalde ziekte-uren
  - opgenomen en doorbetaalde vakantie-uren en ATV-uren
  - opgenomen en doorbetaald bijzonder verlof
  - compensatie van toeslagen in tijd
  - uren ter compensatie van een feestdag voor zover de feestdag valt op een vaste werkdag van de werknemer
  - uren die op verzoek van de werknemer zijn opgenomen als onbetaald verlof

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

2. Normen.

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

3. Afrekenmoment van overuren.

a. Overuren worden vergoed in de vorm van vrije tijd. Voor ieder uur overwerk geldt een vergoeding van anderhalf uur (150%) vrije tijd.

b. De werkgever kan voor de vergoeding van overuren een spaarsysteem hanteren.

c. De referteperiode ter compensatie van overuren in vrije tijd wordt vastgesteld op 1 april van enig jaar tot en met 31 maart van het daarop volgende jaar. Het jaarlijkse afrekenmoment ligt op 31 maart van enig jaar.

d. De per 31 maart resterende overuren dienen in het laatste kalenderkwartaal van het betreffende jaar te worden gecompenseerd in vrije tijd.

e. Indien het niet mogelijk blijkt alle overuren binnen de genoemde periode van drie maanden te compenseren in vrije tijd, moeten uiterlijk in de maand daaropvolgend (januari) de nog resterende overuren worden uitbetaald, waarbij een vergoeding geldt van 150%.

f. Het tijdstip waarop de vervangende tijd wordt genoten, wordt na overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld.

g. In afwijking van het bepaalde, ter zake van uitbetaling lid 3 sub e, kan de werknemer schriftelijk verzoeken om de op 1 januari van enig jaar niet gecompenseerde overuren niet uit te betalen, doch als vrije tijd te laten staan.

h. Het maximaal op te bouwen min-uren per referteperiode wordt vastgesteld op 60 uur.

i. Op het afrekenmoment (31 maart van enig jaar) worden eventuele min-uren boven 60 uur kwijtgescholden.

4. Definitie meer-uren.

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

5. Referteperiode verrekening meer-uren.

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

6. Afrekenmoment meer-uren

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

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

7. Verrekening van min-uren

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

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

## Artikel 9 Urenadministratie

1. Mededeling rooster.

- a. De werknemer ontvangt van de werkgever uiterlijk twee weken van tevoren, mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden dient te verrichten. Als dit, gezien de aard van het werk of de aard van de arbeidsovereenkomst onmogelijk is, ontvangt de werknemer vier weken tevoren een opgave van de vrije dagen en minimaal vier dagen tevoren het dienstrooster;
- b. De parttimer heeft het recht tot uiterlijk drie weken voorafgaand aan de roosterweek van werken aan te geven op welke dagen c.q. roostertijden hij niet beschikbaar is, tenzij er vaste (rooster)afspraken zijn. Eén en ander laat onverlet de overeengekomen arbeidstijd. De werkgever en de werknemer zijn verplicht met de overeengekomen arbeidstijd rekening te houden.

2. Aaneengesloten uren.

De oproepkracht zal voor minimaal drie aaneengesloten uren worden ingeroosterd, tenzij met de werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen. De oproepkracht zal per oproep minimaal 3 aaneengesloten uren worden uitbetaald.

3. Administratie compensatie-uren.

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

## **Artikel 10            Functie-indeling en beroepsprocedure**

1. Functie-indeling.

De werkgever stelt de functie vast door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden die de werknemer worden opgedragen. De werkgever is verplicht de werknemer mede te delen in welk functieniveau de door hem te vervullen functie wordt ingedeeld. Voor de functieomschrijvingen kan gebruik worden gemaakt van de omschrijvingen van referentiefuncties. Deze zijn via de website van de NVG beschikbaar: [www.nvg-golf.nl](http://www.nvg-golf.nl)

2. Uitzondering.

De lonen voor de stagiair zijn vastgelegd in artikel 12.

3. Beroepsmogelijkheid functie-indeling.

- a. De werkgever is verantwoordelijk voor de juiste indeling van de functie;
- b. Is de werknemer het niet eens met de indeling of is hij van mening dat de functie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien, dan probeert de werknemer in goed overleg met de direct leidinggevende dan wel de werkgever, tot een oplossing te komen. Aan deze overlegfase is een termijn gebonden van ten hoogste 30 dagen;
- c. Wanneer de onder b. genoemde overlegfase voor de werknemer niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, dan kan de werknemer zich, indien door de werkgever een interne geschillencommissie in het bedrijf is ingesteld, wenden tot deze geschillencommissie. In deze commissie dienen werkgevers- en werknemerspartij gelijkkelijk te zijn vertegenwoordigd. De interne geschillencommissie doet uitspraak binnen 30 dagen in de vorm van een advies aan de werkgever. De werkgever dient vervolgens binnen 14 dagen kenbaar te maken of hij zijn eerdere beslissing herziet dan wel handhaaft. Bij het ontbreken van een interne geschillencommissie kunnen werkgever en/of werknemer zich wenden tot het Georganiseerd Overleg Golfbranche.

## Artikel 11

## Toepassing salarisschalen

### 1. Loon vakvolwassen werknemer.

De vakvolwassen leeftijd bedraagt 23 jaar. De werknemer die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, ontvangt het schaalsalaris zoals aangegeven in en behorende bij het functieniveau waarin zijn functie is ingedeeld, zoals weergegeven in bijlage 2. De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het aanvangssalaris dat correspondeert met het functieniveau. Cao-partijen sluiten zich aan bij de wettelijke wijzigingen van het minimum (jeugd)loon. Na afronding van het wetgevingstraject zal dit met de sector worden gecommuniceerd.

### 2. Aanloopschaal.

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

### 3. Participatiewet.

Voor werknemers die in het kader van de participatiewet worden aangesteld, en derhalve vallen onder de doelgroep van de Participatiewet vanaf 2015, geldt dat zij worden ingedeeld naar de functiegroepen zoals in bijlage 1 van de cao is opgenomen. En inherent hieraan worden de salaristabellen in bijlage 2 toegepast op de thans geldende functiegroepen. Er wordt werk gemaakt van de afspraak uit het Sociaal Akkoord dat het bedrijf/de sector haar bijdrage levert aan de komst van 100.000 garantiebanen voor arbeidsgehandicapten in 2025. Daarbij wordt uitgegaan van 3 gerealiseerde garantiebanen in 2015 en 3 gerealiseerde garantiebanen in 2016. Deze aantallen zijn additioneel en cumulatief. Eind 2016 zijn er derhalve 6 garantiebanen aanvullend op reeds in dienst zijnde arbeidsgehandicapten. Als doelgroep wordt de in de werkkamer vastgestelde doelgroep voor garantiebanen gehanteerd.

### 4. Beoordeling.

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

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

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

5. Jeugdlonen.

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

6. Hoger functieniveau.

Bij indeling in een hoger functieniveau zal het nieuwe schaalsalaris ten minste gelijk zijn aan het oude schaalsalaris.

7. Betaling salaris.

Het maandsalaris wordt per kas of, -bank betaalbaar gesteld zodanig dat de werknemer hierover uiterlijk op de laatste dag van de maand kan beschikken.

Bij in- en uitdiensttreding, anders dan op de eerste respectievelijk laatste dag van de maand, wordt een evenredig deel van het maandsalaris betaald.

## **Artikel 12 Vergoeding stagiaires**

De stagiaire ontvangt een in overleg overeen te komen vergoeding.

## **Artikel 13 Salarisaanpassing**

1. Per 1 april 2017 worden de aanvang- en eindsalarissen, alsmede de feitelijke salarissen verhoogd met 1,5%. Per 1 april 2018 vindt een verhoging plaats van de aanvang- en eindsalarissen, evenals de feitelijke salarissen met 1,5%. De overeengekomen loonsverhoging geldt voor loongroep 3 t/m 6 en op het eindsalaris van loongroep 2. Voor loongroep 1 en voor de jeugdlonen (15 t/m 23 jaar) van loongroep 2 geldt de hoogte van het wettelijke minimumloon. Deze wordt twee keer per jaar - per 1 januari en per 1 juli - door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepaald.

De salaristabellen zijn opgenomen in bijlage 2.

## **Artikel 14 Toeslagen en vergoedingen**

1. Feestdag.

Indien een werknemer werkzaam is op een feestdag ontvangt hij/zij daarvoor, naast de normale loonbetaling, een toeslag. Daarbij kan worden gekozen voor een toeslag van 100% in tijd of een toeslag van 50% in geld. Naast de toeslag kan geen aanspraak worden gemaakt op een vervangende vrije dag.



2. Vergoedingen in overleg met OR of PVT.  
In overleg met de ondernemingsraad respectievelijk personeelsvertegenwoordiging kunnen regelingen worden opgesteld voor de tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer, voor een vergoeding voor telefoon en/of een kledingvergoeding en/of consignatievergoeding.

## **Artikel 15            Vakantietoeslag**

1. Vakantietoeslagjaar.  
Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar.
2. Vakantietoeslag.  
De vakantietoeslag bedraagt 8% van het loon dat de werknemer in het vakantietoeslagjaar (1 juni tot en met 31 mei) bij de werkgever heeft verdiend. Hierin zijn niet begrepen toeslagen, eventuele gratificaties en beloning in natura.  
De vakantietoeslag wordt uiterlijk 30 juni uitbetaald.
3. Beëindiging dienstverband.  
Indien het dienstverband voor de datum van uitbetaling wordt beëindigd, zal bij de laatste salarisafrekening de vakantietoeslag op basis van evenredige vergoeding worden uitbetaald.

## **Artikel 16            Vakantie**

1. Burgerlijk Wetboek.  
Voor de opbouw van vakantierechten gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
2. Vakantiedagen.  
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. De werknemer met een fulltime dienstverband heeft per vol vakantiejaar recht op 200 vakantie-uren met behoud van het salaris. Vakantie-uren worden per maand opgebouwd.
3. Naar evenredigheid.  
De werknemer die geen vol kalenderjaar heeft gewerkt dan wel korter werkt dan de normale arbeidstijd, heeft recht op de in lid 2 genoemde vakantiedagen naar evenredigheid van de voor hem geldende arbeidstijd.

#### 4. Vaststellen van vakantie.

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

#### 5. (Aaneengesloten) vakantie-uren.

Tijdens de zomerperiode (1 april t/m 15 oktober) heeft de werknemer het recht een vakantie van twee aaneengesloten weken op te nemen. De aaneengesloten vakantie wordt, indien de werknemer dit wenst, gegeven in de maanden juli tot en met augustus. Deze aaneengesloten vakantie van twee weken in de periode 1 april t/m 15 oktober moet tenminste twee weekenden bevatten.

Tijdens de winterperiode (16 oktober t/m 31 maart) heeft de werknemer het recht om drie aaneengesloten weken vakantie op te nemen. De resterende vakantie-uren kunnen in overleg met de werkgever worden opgenomen, waarbij toekenning zodanig plaatsvindt, dat de normale voortgang van de werkzaamheden wordt gewaarborgd. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging maximaal twee dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen.

#### 6. Beëindiging dienstbetrekking.

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

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

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

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

#### 8. Verjaren van vakantie.

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

## **Artikel 17            Buitengewoon verlof**

### **1. Definities.**

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

### **2. Verlof met behoud loon.**

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

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

### **3. Doktersbezoek.**

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

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

#### 4. Wet arbeid en zorg.

##### 4.1 Kortdurend zorgverlof.

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

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

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

##### 4.2 Palliatief verlof.

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

##### 4.3 Calamiteitenverlof.

Calamiteitenverlof is bedoeld voor onvoorziene noodsituaties en waarin acuut vrij moet worden genomen om persoonlijke actie te kunnen nemen of wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Aan de werknemer wordt ingeval van een calamiteit buitengewoon verlof verleend zonder behoud van loon voor een naar billijkheid te berekenen tijd, waarbij de werknemer het recht krijgt om de loonderving te compenseren, hetzij door de werktijd in te halen hetzij door het inleveren van bovenwettelijke vakantiedagen of opgebouwde compensatietijd. (De werknemer behoudt tenminste het recht op het wettelijk minimum aan vakantieaanspraken.)

##### 4.4. Adoptieverlof.

Bij adoptie heeft de werknemer gedurende een tijdvak van 16 weken recht op 4 weken verlof zonder behoud van loon. (Wel bestaat er recht op een uitkering krachtens de Wet Arbeid en Zorg.) Het recht bestaat vanaf twee weken voor de eerste dag dat de feitelijke opnemings ter adoptie een aanvang heeft genomen.

#### 4.5. Ouderschapsverlof.

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

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

#### 4.6. Vermeerdering/vermindering van arbeidsduur:

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

#### 4.7. Gelijktelling met huwelijk.

De ongehuwde werknemer die duurzaam een gezamenlijk huishouden voert met een partner heeft dezelfde rechten op buitengewoon verlof als de gehuwde werknemer. Indien in deze situatie een wijziging optreedt, is de werknemer verplicht dit aan werkgever mee te delen, bij gebreke waarvan hij geen aanspraak kan maken op buitengewoon verlof.

## **Artikel 18            Scholing en educatief verlof**

1. Opleiding op verzoek werknemer.  
Een werknemer kan op eigen verzoek in aanmerking komen voor een vergoeding studiekosten. De werknemer dient hiertoe voor aanvang van de cursus schriftelijk een aanvraag in bij de werkgever. Indien deze van mening is dat de studie mede in het belang van het bedrijf is zal de werknemer de schriftelijke toezegging krijgen tot vergoeding van maximaal 100% van de kosten van het cursusgeld, de inschrijfkosten, de kosten die verband houden met de aanschaf van boeken, examenkosten en reiskosten conform de fiscaal vrijgestelde vergoeding van reiskosten. Voornoemde studiekosten worden vergoed op het moment dat de kosten daadwerkelijk worden gemaakt.  
  
De benodigde tijd voor de studie/cursus kan 100% worden vergoed voor zover de studie plaatsvindt binnen de reguliere werktijd.
2. Opleiding op verzoek van de werkgever.  
De werknemer kan worden aangewezen om een cursus te volgen als dit voor de uitvoering van zijn/haar taak, naar de mening van de werkgever, nodig is. De werkgever neemt de kosten van de cursus volledig voor haar rekening. De benodigde tijd voor het volgen van de cursus alsmede de tijd voor examens wordt gecompenseerd. Studie-uren worden niet vergoed.
3. Terugbetaling studiekosten.  
Indien de werknemer tijdens de studie of binnen één jaar na beëindiging van de studie het dienstverband vrijwillig opzegt dient de vergoeding volledig te worden terugbetaald. Indien de werknemer binnen twee jaar na beëindiging van de studie het dienstverband vrijwillig opzegt dient 50% van de vergoeding te worden terugbetaald.
4. Opleiding met behoud van salaris.  
Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd worden in de gelegenheid gesteld een door de NVG, NGA en NGF erkende opleiding te volgen met behoud van salaris. De opleiding dient in het belang te zijn van - dan wel relevant te zijn voor - de functie van betrokken werknemer. Zowel de lestijd welke buiten de reguliere arbeidstijd valt, alsmede studie-uren worden niet vergoed.
5. Binnen het GOG zal halfjaarlijks inzicht worden gegeven in de activiteiten en inspanningen die hebben plaatsgevonden op het gebied van scholing en training.
6. BBL traject Golf Management Academy  
Medewerkers die buiten het seizoen deelnemen aan een BBL traject dat wordt verzorgd door de Golf Management Academy krijgen de schooldagen doorbetaald.

## **Artikel 19            Arbeidsongeschiktheid**

### **1. Verplichtingen werknemer.**

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

### **2. Loondoorbetaling.**

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

\* Gedurende de eerste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid tot 100% van het loon

\* Gedurende de volgende 6 maanden tot 90% van het loon

\* Gedurende de volgende 6 maanden tot 85% van het loon

\* Gedurende de volgende 6 maanden tot 80% van het loon

De wijziging heeft betrekking op werknemers die op of na 1 april 2012 arbeidsongeschikt worden. Voor werknemers die voor 1 april 2012 arbeidsongeschikt zijn geworden blijft de regeling uit de cao 2010-2012 van kracht.

### **3. Uitzondering.**

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

### **4. Controle- en sanctievoorschriften.**

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

### **5. Salaris oproepkracht.**

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

### **6. Opeenvolgende ziektegevallen.**

Voor de toepassing van dit artikel worden ziektegevallen die elkaar met een tussenpoos van minder dan vier weken opvolgen, als één ziektegeval gezien. Doorbetaling van loon bij ziekte vindt alleen plaats voor zover en zo lang het dienstverband voortduurt.

7. Verhaalsrecht.

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

8. WGA-hiaatverzekering

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

## Artikel 20 Pensioen

1. Middelloonregeling of beschikbare premieregeling

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

2. Middelloonregeling

Indien de gemiddelde jaarlijkse pensioenlasten over een periode van 5 jaar (2016 t/m 2020) lager of gelijk zijn t.o.v. de pensioenlasten in 2015 (conform het tarief dat in het contract van Zwitserleven van toepassing was) zal de werkgever in principe de keuze maken om het pensioen onder te brengen in een middelloonregeling bij BPL.

De belangrijkste kenmerken van deze middelloonregeling zijn:

- de franchise bedraagt € 13.252,--
- het maximum pensioengevend salaris bedraagt € 52.763,--
- het opbouwpercentage bedraagt 1,875%. Met BPL is overeengekomen dat een ingroeimodel wordt gehanteerd waarbij de volgende opbouwpercentages gelden:
  - 2016: 1,40%
  - 2017: 1,40%
  - 2018: 1,65%
  - 2019: 1,65%
  - 2020: 1,875%

Indien BPL, het opbouwpercentage door welke oorzaak dan ook, in de komende 5 jaar zal verlagen, geldt dat nieuwe opbouwpercentage als maximaal te behalen opbouw en wijzigt het gehanteerde ingroeimodel.

- de werknemerspremie is vastgesteld op 7,54%;
- deelname vanaf 21 jaar;
- partnerpensioen 70% van opgebouwd ouderdompensioen + 70% van ouderdompensioen dat opgebouwd had kunnen worden tot de 67<sup>e</sup> leeftijd van de deelnemer;
- wezenpensioen bedraagt 20% van het partnerpensioen;



- Premie vrijstelling bij arbeidsongeschiktheid is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid;
- ANW hiaat verzekering € 7.958,--. Dit bedrag wordt maximaal 4 jaar uitgekeerd aan de partner. Hoogte ANW hiaat uitkering:

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

- De pensioen richtleeftijd bedraagt 67 jaar. De mogelijkheid wordt geboden om het ouderdomspensioen naar voren te halen naar het moment dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

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

Als een werkgever in de komende 5 jaar gebruik wil maken van deze vrijwillige aansluiting en gehanteerd ingroeimodel dan geldt het genoemde opbouwpercentage die overeenkomt met het jaar dat iemand instapt. Uiterlijk m.i.v. 2020 wordt het binnen BPL dan geldende opbouwpercentage van toepassing.

### 3. Beschikbare premiereregeling

Indien de gemiddelde jaarlijkse pensioenlasten in de middelloonregeling over een periode van 5 jaar (2016 t/m 2020) hoger zijn t.o.v. de pensioenlasten in 2015 kan de werkgever de keuze maken voor een beschikbare premiereregeling. Voor de uitvoering van deze regeling is een mantelovereenkomst afgesloten met Zwitserleven.

De belangrijkste kenmerken van deze beschikbare premieregeling zijn:

- de franchise bedraagt € 13.252,--
- het maximum pensioengevend salaris bedraagt € 52.763,--
- de volgende premiestaffel wordt toegepast:

<b>Leeftijdscategorie</b>	<b>Staffelpercentage:</b>
21 tot en met 24 jaar	6,80%
25 tot en met 29 jaar	7,91%
30 tot en met 34 jaar	9,18%
35 tot en met 39 jaar	10,63%
40 tot en met 44 jaar	12,41%
45 tot en met 49 jaar	14,45%
50 tot en met 54 jaar	16,83%
55 tot en met 59 jaar	19,81%
60 tot en met 64 jaar	23,54%
65 tot en met 66 jaar	26,78%

- de werknemerspremie is vastgesteld op 7,54%
- deelname vanaf 21 jaar;
- partnerpensioen 1,16% van de pensioengrondslag maal aantal jaren vanaf nieuwe regeling tot aan de pensioendatum of wanneer een deelnemer later in dienst komt vanaf de datum in dienst;
- wezenpensioen bedraagt 0,232% van de pensioengrondslag maal aantal jaren vanaf nieuwe regeling tot aan de pensioendatum of wanneer een deelnemer later in dienst komt vanaf de datum in dienst;
- premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (staffelvolgend, WIA-volgend) meeverzekerd;
- ANW hiaat € 14.837,52 op vrijwillige basis (keuze werknemer) mee te verzekeren. Kosten voor dit vrijwillige pensioenonderdeel komen voor rekening van de werknemer;
- De pensioen richtleeftijd bedraagt 67 jaar. De mogelijkheid wordt geboden om het ouderdompensioen naar voren te halen naar het moment dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

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

#### 4. Compensatie oudere werknemers

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

In overleg wordt dan een compensatieregeling overeengekomen waarin de nadelige consequenties voor de betreffende werknemers zal worden gecompenseerd.

De gekozen compensatieregeling dient eveneens te worden gemeld bij het GOG.

#### 5. Toetsing andere pensioenregeling

Indien een onderneming een pensioenregeling hanteert die op onderdelen afwijkt van de hoofdlijnen zoals verwoord in lid 2 en/of lid 3 kan de regeling door een of meerdere cao-partijen ter toetsing worden voorgelegd aan het GOG. Het GOG zal een dergelijke toetsing laten uitvoeren door een onafhankelijk deskundige. De regeling wordt getoetst op de mate waarin sprake is van een gelijkwaardige regeling vanuit het perspectief van pensioenopbouw van de werknemer.

### **Artikel 21            Regeling onwerkbaar weer**

1. Bij weeromstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt (met andere woorden dat de golfbaan onbespeelbaar wordt door extreme weeromstandigheden) kan een werkgever een beroep doen op de wettelijke onwerkbaar weer regeling uitgevoerd door het UWV.
2. De werkgever kan een beroep doen op deze regeling wanneer zich minimaal 5 onwerkbaar weer dagen aantoonbaar in een referteperiode hebben plaats gevonden. (De referteperiode ter is vastgesteld op 1 april van enig jaar tot en met 31 maart van het daarop volgende jaar)
3. De werkgever is te allen tijde gehouden het loon door te betalen. Werkgever kan na de genoemde 5 dagen een beroep doen op de onwerkbaarweeregeling bij het UWV. Werkgever vraagt deze regeling namens de werknemer aan die de aanvraag mede ondertekent. De aanvraag bij het UWV heeft voor de werknemer geen nadelige gevolgen:
  - De werknemer kan niet worden ontslagen
  - De WW-dagen gaan niet ten koste van de reguliere WW-rechten
  - De werkgever vult het salaris aan tot 100% van het salaris
  - Werkgever draagt alle premies en bijdragen af die hij op grond van de Cao verschuldigd is
4. Indien door de werkgever geen gebruik wordt gemaakt van de wettelijke voorziening of de aanvraag wordt door het UWV afgewezen blijft de gehele loondoorbetalingsverplichting van kracht.

## **Artikel 22          Ziektekosten**

De NVG spant zich in een mantelovereenkomst af te sluiten voor ziektekosten, waarbij een speciaal tarief wordt afgesproken voor medewerkers van leden van de NVG.

## **Artikel 23          Vakbondsverlof**

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

## **Artikel 24          Vakbondscontributie**

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

## **Artikel 25          Uitkering bij overlijden**

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

## **Artikel 26          Sociaal Fonds Golfbranche**

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

Vanaf de inwerkingtreding van de cao wordt jaarlijks onder de ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de cao een bijdrage geïnd. De jaarlijkse premie is vastgesteld op 0.1% van de loonsom (max. SV-loon)

## **Artikel 27            Duur van deze overeenkomst**

**1. Looptijd.**

Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode van 1 juli 2016 tot en met 30 juni 2018.

**2. Opzegging**

Op 30 juni 2018 eindigt de cao zonder dat opzegging vereist is. Zolang echter door partijen geen nieuwe afspraken zijn overeengekomen behoudt de cao haar geldigheid tot maximaal 1 jaar na bovenvermelde datum.

Partijen ter ener zijde

Partijen ter andere zijde

.....

.....

De heer M.J.J. Vernooij

De heer C. Vaandrager

Nederlandse Vereniging van  
Golfaccommodaties (NVG)

VHP2

.....

Mevrouw M. Daamen

FNV

**Functiegroep 1:**

- Ballenraper
- Keukenhulp
- Afwasser

**Functiegroep 2:**

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

**Functiegroep 3:**

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

**Functiegroep 4:**

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

**Functiegroep 5:**

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

**Functiegroep 6:**

- Controller
- Manager

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

**BIJLAGE 2 SALARISTABELLEN**

Bruto maandsalarissen met ingang van 01 april 2017 op basis van 40 uur, incl. verhoging van 1,5%.

<b>per 1 april 2017</b>						
Functiegroep	1	2	3	4	5	6
salaris	Minimum	Minimum				
	Jeugdloon*	Jeugdloon*				
15 jaar			484,64	605,79	726,95	847,41
16 jaar			571,34	706,76	848,11	988,65
17 jaar			654,16	807,73	969,26	1129,89
18 jaar			807,73	1009,66	1211,59	1412,36
19 jaar			969,26	1211,59	1453,94	1694,84
20 jaar			1130,81	1413,52	1696,23	1977,31
21 jaar			1292,36	1615,45	1938,55	2259,78
22 jaar			1453,92	1817,38	2180,85	2542,24
aanvangssalaris			1656,08	2070,08	2494,81	2895,84
23 jaar en ouder						
Eindsalaris		1.869,01	2217,97	2779,85	3927,28	5138,55

\*Het minimum jeugdloon 2017 wordt twee keer per jaar vastgesteld. Het minimumloon wordt bekend gemaakt op 1 januari en op 1 juli 2017. Kijk voor het aangepaste minimumloon per 1 januari 2017 op de website van het ministerie van Sociale Zaken of op de website van de NVG.

Bruto maandsalarissen met ingang van 01 april 2018 op basis van 40 uur, incl. verhoging van 1,5%.

<b>per 1 april 2018</b>						
Functiegroep	1	2	3	4	5	6
salaris	Minimum	Minimum				
	Jeugdloon*	Jeugdloon*				
15 jaar			491,91	614,879	737,86	860,12
16 jaar			579,91	717,366	860,84	1003,48
17 jaar			663,97	819,84	983,80	1146,84
18 jaar			819,84	1024,81	1229,76	1433,55
19 jaar			983,80	1229,76	1475,75	1720,26
20 jaar			1147,77	1434,72	1721,67	2006,97
21 jaar			1311,74	1639,69	1967,63	2293,67
22 jaar			1475,73	1844,64	2213,56	2580,37
aanvangssalaris			1680,93	2101,13	2532,23	2939,27
23 jaar en ouder						
Eindsalaris		1.897,05	2251,24	2821,55	3986,19	5215,63

\*Het minimum jeugdloon 2018 wordt twee keer per jaar vastgesteld. Het minimumloon wordt bekend gemaakt op 1 januari en op 1 juli 2018. Kijk voor het aangepaste minimumloon per 1 januari 2018 op de website van het ministerie van Sociale Zaken of op de website van de NVG.



**Model arbeidsovereenkomst voor fulltimer/parttimer\***

De ondergetekenden

naam.....

adres .....

vestigingsplaats .....

verder te noemen „de werkgever”

en

naam.....

adres .....

woonplaats .....

geboortedatum.....

verder te noemen „de werknemer”

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

**AARD ONBEPAAALDE TIJD/BEPAAALDE TIJD\***

Optie onbepaalde tijd

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

Optie bepaalde tijd / bepaalde werkzaamheden

Werknemer treedt met ingang van ..... in dienst van werkgever. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de periode van ..... tot ..... .<sup>1</sup>

Tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst kan alleen met wederzijds goedvinden, met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand voor werkgever en werknemer. Opzegging moet schriftelijk gebeuren tegen het einde van een kalendermaand.

---

<sup>1</sup> Bij een overeenkomst korter dan 6 maanden eindigt deze van rechtswege, derhalve zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Bij een dienstverband langer dan 6 maanden, geldt een schriftelijke aanzegplicht, waarbij werkgever schriftelijk aangeeft of de overeenkomst wordt verlengd en onder welke voorwaarden

**PROEFTIJD\***

Optie zonder proeftijd

De werknemer is aangenomen zonder proeftijd.

Optie met proeftijd

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

*Vanaf 1 januari 2015 is het NIET meer toegestaan om een proeftijd af te spreken voor contracten voor bepaalde tijd die korter zijn dan 6 maanden.)*

**FUNCTIE**

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

**SALARIS**

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

**PENSIOEN**

De werknemer neemt deel in de pensioenregeling bij de werkgever.

**WERKTIJDEN**

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

**CAO GOLFBANCHE**

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te ..... datum ..... 20..

De werkgever

De werknemer

.....

.....

\* Doorhalen wat niet van toepassing is.