

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE REISBRANCHE

1 november 2016 – 1 november 2018

REIS WERK

Jouw werk is ons werk



reiswerk.nl

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE REISBRANCHE

1 november 2016 – 1 november 2018

gesloten tussen:

a. De ANVR, Ondernemers in reizen te Baarn als partij
ter ene zijde, vertegenwoordigd door;

F.J.P. Oostdam, voorzitter

J. Romeijn, bestuurder

en

b. CNV Vakmensen.nl te Utrecht,
vertegenwoordigd door;

P. Fortuin, bestuurder

K. Huntjens, bestuurder

c. FNV te Amsterdam,
vertegenwoordigd door;

M. Possel, bestuurder

d. Vakbond De Unie te Culemborg,
vertegenwoordigd door;

R. Castelein, voorzitter

H. ter Halle, bestuurder

ieder voor zich en gezamenlijk als partij
ter andere zijde.

INHOUDSOPGAVE

*Deze cao bestaat inclusief
bijlagen uit 46 bladzijden.*

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 1 Werkings sfeer

Art. 2 Definities

Art. 3 Vredesplicht

Art. 4 Verplichtingen van de werkgever

Art. 5 Verplichtingen van de werknemer

HOOFDSTUK 2: AANVANG EN EINDE DIENSTVERBAND

Art. 6 Aanvang en einde dienstverband

Art. 7 Seizoenswerk

HOOFDSTUK 3: FUNCTIE-INDELING EN ARBEIDSDUUR

Art. 8 Functie-indeling en beloning

Art. 9a Collectieve loonsverhoging

Art. 9b Individuele loonsverhoging

Art. 9c Keuzemogelijkheden in
arbeidsvoorwaarden; cao à la carte

Art. 10 Arbeidsduur en werktijden

Art. 11 Overwerk

Art. 12 Bijzondere uren

HOOFDSTUK 4: VERGOEDINGEN

Art. 13 Bereikbaarheidsdienst

Art. 14 Studiereizen

Art. 15 Studieverlof

Art. 16 Werken in het buitenland

Art. 17 Overlijdensuitkering

Klik op een onderwerp om direct naar de betreffende pagina te gaan. Klik onderaan de pagina op de knop 'inhoudsopgave' om terug te keren naar deze pagina.



Van dit document is een printvriendelijke versie beschikbaar. Klik hier om het document te openen.

HOOFDSTUK 5: VAKANTIE EN VAKANTIETOESLAG

- Art. 18 Vakantie
- Art. 19 Vakantietoeslag
- Art. 20 Vakantiedagen en einde dienstbetrekking

HOOFDSTUK 6: FEESTDAGEN EN BUITENGEWOON VERLOF

- Art. 21 Erkende feestdagen
- Art. 22 Buitengewoon verlof/verzuim van werktijd
- Art. 23 Opnemen vakantiedagen in aansluiting op kraamverlof

HOOFDSTUK 7: DEELTIJDWERK EN OPROEPKRACHTEN

- Art. 24 Deeltijdwerk
- Art. 25 Oproepkrachten

HOOFDSTUK 8: ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- Art. 26 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

HOOFDSTUK 9: PENSIOEN EN EMPLOYABILITY

- Art. 27 Pensioen
- Art. 28 Training en opleiding
- Art. 29 Stichting Reiswerk

HOOFDSTUK 10: DIVERSEN

- Art. 30 Vakbondsfaciliteiten
- Art. 31 Vaste Commissie
- Art. 32 Bedrijfstakoverleg
- Art. 33 Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst

HOOFDSTUK 11: PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

- Art. 34 SER-besluit Fusiegedragsregels
- Art. 35 Wet melding collectief ontslag
- Art. 36 Protocolaire afspraak inzake participatiewet
- Art. 37 Protocolaire afspraak inzake duurzame inzetbaarheid
- Art. 38 Protocolaire afspraak inzake WW reparatie

Art. 39 Protocolaire afspraak inzake pensioenregeling reisbranche **NIEUW**

BIJLAGEN

- Bijl. 1 Functie-indeling
- Bijl. 2 Overgangsmaatregelen
- Bijl. 3 Loontabellen
- Bijl. 4 Seizoenswerk
- Bijl. 5 Model arbeidsovereenkomsten

HOOFDSTUK I | ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 - Werkingssfeer

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Reisbranche: de bedrijfstak waarin ondernemingen of onderdelen van ondernemingen werkzaam zijn die uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf uitoefenen van (online) reisorganisator of (online) reisagent, waarbij wordt verstaan onder:

- a. (Online) Reisorganisator, degene die in de uitoefening van zijn bedrijf op eigen naam al dan niet van tevoren georganiseerde reizen aanbiedt. Hieronder wordt tevens verstaan degene die in Nederland ten behoeve van al dan niet uit Nederland afkomstige reizigers c.q. ten behoeve van niet in Nederland gevestigde reisondernemingen bemiddelt bij de uitvoering van reizen of onderdelen daarvan.
- b. (Online) Reisagent, degene die in de uitoefening van zijn bedrijf bemiddelt bij het tot stand komen van overeenkomsten op het gebied van reizen in de ruimste zin des woords, waaronder worden begrepen overeenkomsten inzake vervoer, verblijf en pakketreizen.

2. Van de werking van deze cao zijn uitgesloten ondernemingen of onderdelen van ondernemingen voor zover daar op 1 januari 1993 een cao van toepassing was, alsmede:

- touringcarbedrijven;
- luchtvaartmaatschappijen;
- rederijen;
- spoorwegmaatschappijen.

3.1. Uitzendkrachten vallen onder de bepalingen in de cao voor de Reisbranche zoals opgesomd onder sub a) tot en met sub f):

- a. artikel 8, functie-indeling en beloning;
- b. artikel 9a, collectieve loonsverhoging;
- c. artikel 9b, individuele loonsverhoging;
- d. artikel 11, overwerk (toeslag);
- e. artikel 12, bijzondere uren (toeslag);
- f. artikel 19, vakantietoeslag.

3.2. De werkgever is als inlener verplicht zich ervan te verzekeren dat aan arbeidskrachten die als uitzendkrachten aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld de beloning en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig het bepaalde in lid 3 sub1 van dit artikel. De werkgever beperkt zich als inlener tot het gebruikmaken van NEN 4400 gecertificeerde uitzendondernemingen uit het register normering arbeid.

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

- a. Voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten betreffen; in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau de bedoelde cao-bepalingen jegens de ter beschikking uitzendkrachten in acht zal nemen.
- b. Voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor uitzendondernemingen ten opzichte van

cao-partijen dan wel door cao-partijen aangewezen rechtspersonen; in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze cao-bepalingen door de uitzend-onderneming dienen te worden nageleefd.

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

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

4. De geldigheid van in de onderneming afgesproken lonen en andere arbeidsvoorwaarden, welke in voor de werknemer gunstige zin afwijken van de bepalingen van deze cao, wordt door deze cao niet aangetast.

5. Het is de werkgever alleen toegestaan om in gunstige zin voor de werknemer af te wijken van de arbeidsvoorwaarden in deze cao.

Artikel 2 - Definities

1. Een onderneming of een onderdeel van een onderneming wordt geacht in hoofdzaak het bedrijf van (online) reisorganisator en/of (online) reisagent uit te

oefenen, indien meer dan 50% van de loonsom van de desbetreffende onderneming (of een onderdeel van de onderneming) daaraan moet worden toegeschreven.

2. Werkgever: Iedere natuurlijke of rechtspersoon die één of meer bedrijven exploiteert en die één of meer werknemers krachtens arbeidsovereenkomst in de reisbranche in dienst heeft.

3a. Werknemer: De man of de vrouw die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in zin van artikel 610 Boek 7 Titel 10 Burgerlijk Wetboek heeft gesloten en zijn standplaats in Nederland heeft ^{o1}. Stagiaires en vakantiewerkers worden niet als werknemer aangemerkt in de zin van de cao.

3b. De bepalingen betreffende de vaststelling van het loon en die betreffende de arbeidsduur zijn uitsluitend van toepassing op werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau dat niet uitgaat boven de in artikel 8 genoemde functiegroepen.

4. Oproepkracht: de werknemer die incidenteel na oproep wordt ingezet. Voor deze oproepkracht geldt geen prestatieplicht, noch worden hem garantie-uren toegekend. De werkgever is niet verplicht de oproepkracht in te zetten.

5. Brutoloon: het brutoloon in enig tijdvak exclusief toeslagen, gratificaties en dergelijke.

^{o1} Een werknemer wordt geacht zijn standplaats in Nederland te hebben als hij doorgaans na het begeleiden van de reis terugkeert in Nederland.

6. Nettoloon: het nettoloon in enig tijdvak inclusief toeslagen, gratificaties en dergelijke.

7. Uurloon: periodeloon gedeeld door het aantal uren dat een medewerker in volledige dienst per periode werkzaam is.

8. Seizoenswerk: betreft die functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend (zie bijlage 4 voor overzicht).

Artikel 3 - Vredesplicht

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

Artikel 4 - Verplichtingen van de werkgever

1. Werkgevers zijn verplicht de bepalingen van deze cao na te komen.

2. De werkgever stelt aan al zijn werknemers een digitaal exemplaar van deze cao en de eventuele wijzigingen daarvan beschikbaar. Hetzelfde geldt bij nieuwe werknemers op het moment van in dienst treden.

3. De werkgever zet zich in voor een beleid, gericht op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze,

zonder dat er strijdigheid ontstaat met de objectieve vereisten van de functie.

4. De werkgever zal ongewenste intimiteiten zoveel mogelijk trachten te voorkomen. In voorkomende gevallen zal de werkgever optreden tegen de pleger.

5. De werkgever zal de privacy van de werknemers zoveel mogelijk beschermen.

6. De werkgever zal op verzoek relevante informatie verstrekken aan uitvoerende organen die in het kader van deze cao worden ingesteld of taken krijgen, waaronder stichting Reiswerk.

7. Onverminderd de wettelijke regels met betrekking tot de voorwaarden, waaronder een concurrentiebeding kan worden aangegaan, zal de werkgever geen concurrentiebeding overeenkomen met een werknemer die een functie uitoefent, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 8 genoemde functiegroepen voor zover deze functie valt in de functiegroep 2 tot en met 5. De werkgever kan met een werknemer die valt in de functiegroep 4 of 5 een concurrentiebeding overeenkomen met betrekking tot het exploiteren van een eigen onderneming met als werkingsgebied een straal van 10 kilometer rondom de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht.

8. De werkgever is verplicht er zorg voor te dragen dat personen die anders dan op basis van arbeidsovereenkomst, uitsluitend of in belangrijke mate voor die Nederlandse onderneming in het buitenland werkzaamheden verrichten, zullen worden geïnformeerd over de verhouding tot de Nederlandse sociale wetgeving.



Artikel 5 - Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer verricht de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen functie naar beste kunnen op basis van de bepalingen van deze cao.
2. Het is de werknemer niet toegestaan om informatie buiten de onderneming te brengen, waarvan het vertrouwelijke karakter bekend verondersteld mag worden. Deze bepaling geldt eveneens na afloop van het dienstverband.
3. De werknemer onthoudt zich van ongewenste intimiteiten en discriminerend gedrag.

4. De werknemer aanvaardt geen nevenbetrekking bij een andere werkgever zonder toestemming van zijn werkgever. De werkgever zal zijn toestemming echter niet onthouden als het een nevenbetrekking is van een werknemer zonder volledig dienstverband, tenzij dit de belangen van de werkgever ernstig schaadt. Een en ander zal schriftelijk worden bevestigd.

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

HOOFDSTUK 2 | AANVANG EN EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 6 - Aanvang en einde van het dienstverband

1. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor maximaal 6 maanden kan geen proeftijd worden afgesproken. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd langer dan zes maanden en korter dan twee jaar kan een proeftijd van één maand worden afgesproken. Bij arbeidsovereenkomsten voor twee jaar of langer of bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd kan met de werknemer een proeftijd worden overeengekomen van twee maanden. De werkgever zal geen proeftijd overeenkomen indien een werknemer voorafgaande aan een dienstverband dezelfde functie heeft uitgeoefend ten behoeve van de werkgever.

2. De werknemer ontvangt van de werkgever een exemplaar van de arbeidsovereenkomst/aanstellingsbrief waarin ten minste wordt vermeld:

- naam en woonplaats van partijen;
- datum van indiensttreding;
- de naam van de functie, functiegroep en aard van de werkzaamheden;
- overeengekomen arbeidsduur;
- loon bij aanstelling;
- plaats waar de arbeid wordt verricht;
- duur proeftijd, mits overeengekomen;
- de aard van de arbeidsovereenkomst (welke van de in lid 3 van dit artikel genoemde dienstverbanden is aangegaan);
- het van toepassing zijn van deze cao;
- het feit dat de werknemer tevens valt onder de werkingssfeer van een aan de werknemer verstrekt

exemplaar van het bedrijfsreglement, mits van toepassing;

- de aanspraak op vakantie;
- eventuele deelname aan pensioen, mits van toepassing;
- een concurrentiebeding, mits overeengekomen;
- van de wet afwijkende opzeggingstermijnen, indien overeengekomen;
- duur van de opzeggingstermijnen, mits van toepassing.

3. Het dienstverband wordt aangegaan:

- hetzij voor onbepaalde tijd;
- hetzij voor bepaalde tijd.

4. In afwijking van hetgeen bepaald in artikel 672 lid 2 en lid 3 van Boek 7 Titel 10 Burgerlijk Wetboek geldt, voor zowel de werkgever als de werknemer, dat opzegging van het dienstverband geschiedt met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden. Van deze termijn kan bij individuele arbeidsovereenkomst worden afgeweken waarbij de opzegtermijn niet korter kan zijn dan één maand.

5. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1 van dit artikel, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

- voor de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
door opzegging door de werkgever of de werknemer met inachtneming van de opzegtermijn;

- b. voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is:
van rechtswege:
- op de kalenderdatum of
- op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

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

Artikel 7 - Seizoenswerk

1. Toelichting

Op grond van de wet (artikel 7:668a lid 1 BW) ontstaat er een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd indien tussen partijen drie arbeidsovereenkomsten zijn afgesloten en/of als de arbeidsovereenkomsten de 24 maanden overschrijden. Om de keten van arbeidsovereenkomsten te doorbreken dient er minimaal een tussenpoos van zes maanden te zijn. Voor seizoenswerk, zoals bepaald in artikel 2 lid 8 van de cao, is deze regeling niet toepasbaar. Om die reden hebben cao-partijen afgesproken dat de keten wordt doorbroken indien er minimaal drie maanden tussen de arbeidsovereenkomsten zit. In dit artikel is deze uitzondering opgenomen.

2. Seizoenswerkovereenkomsten

- a. Op grond van artikel 7:668a lid 13 van het Burgerlijk Wetboek wordt ten aanzien van alle functies zoals opgenomen in bijlage 4 met ingang van 1 juli 2016 de tussenpoos tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verkort tot ten hoogste drie maanden, wanneer:
- de functies als gevolg van klimatologische of natuurlijke

- omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend,
- het seizoenskarakter door middel van het voorvoegsel 'seizoen' in de schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt opgenomen, aangevuld met een verwijzing naar bijlage 4 van de cao reisbranche.

HOOFDSTUK 3 | FUNCTIE- INDELING EN ARBEIDSDUUR

Artikel 8 - Functie-indeling en beloning

1. De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden ingedeeld in een functiegroep. De functiegroepen en de bepalingen over de daarbij behorende lonen zijn opgenomen in bijlage 1 respectievelijk 3, die onderdeel vormen van deze cao.

2. De loonbetaling, al dan niet in de vorm van een voorschot, geschiedt aan het einde van elke betalingsperiode.

Artikel 9a - Collectieve loonsverhoging

Werknemers die een functie uitoefenen die is ingedeeld in één van de functiegroepen 2 tot en met 8, zoals opgenomen in bijlage 1, hebben recht op een collectieve loonsverhoging over het feitelijk loon van 1,5% per 1 juli 2017 én van 1,5% per 1 juli 2018. Op genoemde data worden de minima en de maxima van de schalen met dezelfde percentages verhoogd.

De verhoging geldt ook voor werknemers die nog niet door de werkgever zijn ingedeeld in een functiegroep, uitsluitend om reden dat de werkgever geen aantoonbaar initiatief heeft genomen tot functie-indeling.

Artikel 9b - Beoordeling / performance review

De werkgever zal elk kalenderjaar in dezelfde periode een individuele loonsverhoging toekennen volgens het volgende systeem:

1. De werkgever zal met iedere werknemer in de sala-

risgroepen 2 t/m 8 die een lager salaris ontvangt dan het voor hem geldende schaalmaximum (zie bijlage 3) en zes maanden of langer in dienst is, een beoordelingsgesprek houden.

2. Afhankelijk van het resultaat van het beoordelingsgesprek ontvangt de werknemer een loonsverhoging van ten minste 1% bij een beoordelingsresultaat van goed of hoger en van 0% bij een beoordelingsresultaat van matig of lager. Indien het beoordelingsgesprek tussen 1 januari en 1 april van een kalenderjaar geen doorgang vindt, doordat de werkgever geen aantoonbaar initiatief daartoe neemt, dan wordt het beoordelingsresultaat – enkel ten behoeve van de uitvoering van dit artikel – beschouwd zijnde goed of hoger.

3. De toe te kennen individuele loonsverhoging wordt berekend over het feitelijke salaris dat de werknemer ontvangt tot ten hoogste het voor hem geldende schaalmaximum (zie bijlage 3). Indien de werknemer het voor hem geldende schaalmaximum heeft bereikt, heeft hij derhalve op basis van dit artikel geen recht op een loonsverhoging.

4. De collectieve cao-loonsverhogingen zoals genoemd in artikel 9a cumuleren met de individuele loonsverhogingen zoals die op basis van het systeem, zoals genoemd in dit artikel 9b, zijn toegekend.

Artikel 9c - Keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden; cao à la carte

De werknemer heeft het recht om loon en de per kalenderjaar toegekende bovenwettelijke vakantiedagen te benutten voor bestaande, per onderneming nader in te vullen, belastingvrije faciliteiten.

Artikel 10 - Arbeidsduur en werktijden

1. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan: het werk dat wordt verricht gedurende:

- niet meer dan negen uur per dag en
- niet meer dan gemiddeld vijf dagen per week, berekend over een aaneengesloten periode van maximaal 13 weken en naar rato bij een overeengekomen werkweek korter dan vijf dagen ^{o2}
- niet meer dan gemiddeld 39 uur per week, berekend over een aaneengesloten periode van maximaal 26 weken.

2. Normale werktijden zijn: maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 20.00 uur en zaterdag tussen 08.00 en 19.00 uur en de dagen waarop koopavonden vallen van 19.00 tot 21.00 uur, met een onderbreking van minimaal een half uur pauze.

3. Werken op zon- en feestdagen gebeurt in beginsel vrijwillig. Lukt het de werkgever niet om met vrijwilligers de bezetting rond te krijgen, dan kan hij een werknemer op maximaal acht zon- en feestdagen per jaar tot werk verplichten. Dit geldt niet voor werknemers met aantoonbare gewetensbezwaren. Werken op de bovengenoemde acht zon- en feestdagen geldt niet als overwerk. Het wordt in de roosters meegenomen en telt mee voor de gemiddelde werkweek.

4. Hoewel de gewerkte uren op de zaterdag en de koopavonden tot de normale arbeidstijd worden gerekend, geldt voor deze uren toch een toeslag voor bijzondere uren als bedoeld in artikel 12.

5. Per onderneming dient aanvang en einde van de werktijd nader te worden vastgesteld.

Artikel 11 - Overwerk

1. Werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 8 genoemde functiegroepen althans voor zover deze functie valt in 2 tot en met 5, hebben recht op een overwerkvergoeding. Deze bepaling is niet van toepassing op werknemers die een uitvoerende functie vervullen op het gebied van inkomend toerisme als het feitelijke loon 5% boven het maximum van het desbetreffende schaalloon ligt.

2. Van overwerk is alleen sprake als dat plaatsvindt in opdracht van de werkgever en indien de normale arbeidsduur als bedoeld in lid 1 van artikel 10 op enigerlei wijze wordt overschreden.

De werkgever zal zich inspannen om te voorkomen dat het gemiddelde van 39 uur berekend over 26 aaneensluitende weken wordt overschreden.

De werknemer die berekend over een periode van 26 weken gemiddeld meer dan 39 uur heeft gewerkt, heeft het recht om deze extra gewerkte uren in overleg met de werkgever op te nemen in halve en/of hele dagen.

3. Bij overwerk geldt een toeslag op het normale uurloon van 25%. De overwerktoeslag kan cumuleren met de toeslag voor bijzondere uren, als bedoeld in artikel 12.

^{o2} *Ter verwezenlijking van de vijfdaagse werkweek heeft de werknemer die in een werkweek zes dagen heeft gewerkt recht op compensatie van deze zesde dag binnen dertien weken. Een aaneengesloten werkperiode kan niet langer dan zes dagen duren. Voor parttimers geldt dit naar rato van hun overeengekomen werkweek.*

4. Per bedrijfsonderdeel of afdeling wordt vastgesteld door de werkgever of de vergoeding gegeven wordt in de vorm van vrije tijd of wordt uitbetaald of een combinatie hiervan. De voorkeur gaat uit naar verrekening in de vorm van vrije tijd. Als de vergoeding geschiedt in de vorm van vrije tijd, zal de werkgever na overleg met de werknemer het moment vaststellen waarop deze vrije tijd kan worden genoten.

5. Werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 8 genoemde functiegroepen, zijn verplicht het door of namens de werkgever opgedragen overwerk te verrichten. Deze werknemers kunnen echter niet worden verplicht meer te werken dan 47 uur per week.

Artikel 12 - Bijzondere uren

1. Werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 8 genoemde functiegroepen, althans voor zover deze functie valt in de functiegroep 2 tot en met 5, hebben recht op een vergoeding voor bijzondere uren indien zij werken op de volgende uren:

- maandag tot en met vrijdag:
tussen 00.00 en 07.00 uur 35%
tussen 20.00 en 24.00 uur 25%
- zaterdag:
tussen 00.00 en 07.00 uur 35%
tussen 07.00 en 08.00 uur 15%
tussen 19.00 en 24.00 uur 35%
- zondag:
tussen 00.00 en 24.00 uur 75%
- feestdagen:
tussen 00.00 en 24.00 uur 100%

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

2. De toeslag voor bijzondere uren:

- kan worden opgeteld bij de overwerktoeslag;
- wordt berekend over het normale uurloon.



HOOFDSTUK 4 | VERGOEDINGEN

Artikel 13 - Bereikbaarheidsdienst

Bij een bereikbaarheidsdienst heeft de werknemer recht op:

- € 13,39 per bereikbaarheidsdienst die ligt tussen twee werkdagen en maximaal 16 uur duurt;
- € 39,15 per bereikbaarheidsdienst die geheel of gedeeltelijk valt op een vrije dag of die langer duurt dan 16 uur (met een maximum van 24 uur).

Bovenstaande bedragen gelden met ingang van 1 november 2016 en worden verhoogd met 1,5% op 1 juli 2017 en met 1,5% op 1 juli 2018.

Artikel 14 - Studiereizen

1. De werknemer die een studiereis maakt op verzoek van of in opdracht van de werkgever, heeft recht op vergoeding van de kosten van het vervoer, de maaltijden en de overnachting(en).

2. De werknemer die binnen een jaar na het maken van de studiereis het dienstverband met de werkgever beëindigt is gehouden de in lid 1 van dit artikel genoemde vergoeding te restitueren naar rato van de tijd die verstreken is. De werkgever is gerechtigd deze restitutie te verrekenen met de aan werknemer verschuldigde gelden.

3. De restitutieplicht als bedoeld in lid 2 van dit artikel geldt eveneens indien het dienstverband door de werkgever wordt beëindigd door middel van ontslag op staande voet.

4. Bij het vaststellen van de hoogte van het te restitueren bedrag wordt uitgegaan van de prijs die degene die

de studiereis organiseert normaal gesproken berekent aan de reisagenten.

5. De werkgever zal alleen die uren betalen (zonder overwerkvergoeding) die de werknemer zou hebben gewerkt indien betrokkene geen studiereis zou hebben gemaakt.

Artikel 15 - Studieverlof

1. De kosten van een branche- of functiegerichte opleiding op verzoek van de werkgever worden door de werkgever gedragen. Kosten die daarvoor in aanmerking komen zijn leskosten, examengelden, reis- en verblijfkosten en de kosten voor aanschaffing van de door de opleidingsinstelling voorgeschreven opleidingsmaterialen.

2. De werknemer krijgt studieverlof met behoud van salaris voor de daarvoor benodigde tijd indien deze studie en het voor de eerste keer afnemen van de daarbij behorende examens en/of tentamens uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.

3. De werkgever kan in een individuele studieovereenkomst met de werknemer een terugbetalingsregeling overeenkomen.

Artikel 16 - Werken in het buitenland

1. De opdrachtgever is verplicht er zorg voor te dragen dat een persoon die is ingeschreven in een Nederlandse gemeente en die anders dan op basis van arbeidsovereenkomst, uitsluitend of in hoofdzaak voor die Nederlandse reisonderneming in het buitenland cliënten van opdrachtgever begeleidt:

- a. in geval van arbeidsongeschiktheid de overeengekomen vergoeding voor de arbeid ontvangt gedurende de tijd dat de overeenkomst zou gelden, doch nimmer langer dan 6 maanden;
- b. recht heeft op een verzekeringsuitkering in geval van een ongeval ten tijde van de duur van de overeenkomst, ter hoogte van de kosten van repatriëring naar Nederland alsmede:
 - een eenmalige verzekeringsuitkering van € 4.538,- bij overlijden;
 - een verzekeringsuitkering van € 113.445,- bij blijvende algehele invaliditeit;
- c. recht heeft op een verzekeringsuitkering in geval van diefstal voor zover die diefstal plaatsvindt ten tijde van de duur van de overeenkomst, ter hoogte van: de geleden schade aan eigen bagage, doch met een maximum van € 2.269,-.
- d. zijn nagelaten betrekkingen in geval van diens overlijden recht hebben op een overlijdensuitkering overeenkomstig artikel 17 van deze cao.

Artikel 17 - Overlijdensuitkering

1. Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen over de periode van de dag van het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand van overlijden een uitkering in eens ten bedrage van het brutoloon dat de werknemer rechtens toekwam.

Op de overlijdensuitkering kan in mindering worden gebracht het bedrag van de uitkering, dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van overlijden van de werknemer

toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

2. Als nagelaten betrekking worden aangemerkt: de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreeerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familie-rechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

HOOFDSTUK 5 | VAKANTIE EN VAKANTIETOESLAG

Artikel 18 - Vakantie

1. De normale vakantie per jaar bedraagt:
 - a. 24 dagen;
 - b. in afwijking van het gestelde onder sub a, bedraagt de vakantie per jaar bij een onafgebroken dienstverband van ten minste 5 volle jaren binnen de reisbranche bij het bereiken in het lopende vakantiejaar van de leeftijd van:
 - 45 jaar: 25 dagen;
 - 50 jaar: 26 dagen;
 - 55 jaar: 27 dagen.
2. Zowel ingeval het dienstverband nog geen vol jaar heeft geduurd als in geval in het jaar sprake is van een dienstverband voor minder dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 10, wordt de vakantie aan de werknemer naar evenredigheid berekend. Een deeltijdwerker bouwt ook vakantierechten op gedurende de uren dat betrokkene meer werkt dan de overeengekomen arbeidstijd, tenzij er sprake is van overwerk.
3. Het vakantiejaar is gelijk aan een kalenderjaar, tenzij in overleg met de OR of het personeel een andere periode wordt vastgesteld. De werkgever geeft nadere regelingen voor het opnemen van de vakantie. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer. De door de werkgever vastgestelde aaneengesloten vakantieperiode dient zo veel mogelijk aan te vangen tussen 30 april en 1 oktober.
4. Per vakantiejaar heeft de werknemer het recht om

ten minste 3 weken aaneengesloten vakantie op te nemen. De werkgever heeft het recht om te bepalen, dat een werknemer ten minste 2 weken aaneengesloten vakantie per vakantiejaar opneemt.

5. Wat betreft de vervaltermijn van vakantiedagen wordt de wettelijke regeling aangehouden.
6. De werkgever heeft het recht om 1 vakantiedag per jaar als verplichte vakantiedag aan te wijzen.
7. De werkgever zal zoveel mogelijk tegemoetkomen aan verzoeken van individuele werknemers om op een voor hen bijzondere feestdag (een religieuze feestdag) een snipperdag te mogen opnemen.
8. De werknemer heeft het recht om de per kalenderjaar toegekende bovenwettelijke vakantiedagen te benutten conform artikel 9c van deze cao.

Artikel 19 - Vakantietoeslag

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

Artikel 20 - Vakantiedagen en einde dienstverband

1. Bij beëindiging van het dienstverband zullen eventueel te veel of te weinig genoten vakantiedagen worden verrekend.



2. Tijdens de opzeggingstermijn heeft de werknemer het recht, bij toereikend saldo, om 50% van zijn vakantiedagen op te nemen, met een maximum van twee weken. Dit recht kan beperkt worden door de werk-

gever uitsluitend in geval van gewichtige redenen ter voorkoming van plotselinge personele onderbezetting in de onderneming.

HOOFDSTUK 6 | FEESTDAGEN EN BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 21 - Erkende feestdagen

1. Erkende feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, Koningsdag, eerste en tweede kerstdag en 5 mei tijdens lustrumjaren.

2. Indien op een feestdag niet wordt gewerkt, wordt het normale loon doorbetaald voor zover op die dag normaal gesproken wel zou zijn gewerkt.

Artikel 22 - Buitengewoon verlof/verzuim van werktijd

1. In geval van verzuim anders dan zoals bedoeld in Artikel 629 Boek 7 Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek, wordt het loon niet doorbetaald, behalve in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende de daarbij vermelde tijd, mits de werknemer dit tijdig aan de werkgever heeft medegedeeld voor zover dat mogelijk was. Het buitengewoon verlof wordt alleen toegekend op de dag zelf en indien de gebeurtenis daadwerkelijk wordt bijgewoond (voor zover relevant).

Het buitengewoon verlof bedraagt:

- a. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap, 2 dagen;
- b. bij huwelijk van kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster en bij (her)trouwen van een van de ouders of schoonouders, 1 dag;
- c. in verband met de bevalling van de echtgenote in-

- clusief het wettelijk recht op kraamverlof ingevolge artikel 4 lid 2 Wet arbeid en zorg, 3 dagen;
- d. bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, diens kinderen, (groot)ouders, mits tenminste 1 week tevoren kenbaar gemaakt, 1 dag;
- e. bij 25- en 40- jarig dienstjubileum, 1 dag;
- f. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van inwonend kind, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begravenis / crematie;
- g. bij overlijden van een van de ouders of een uitwonend kind, 2 dagen;
- h. bij overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders, schoonouders, schoonkinderen of kleinkinderen, 1 dag;
- i. zowel bij opname in als ontslag uit een ziekenhuis van echtgeno(o)t(e) of ongehuwd kind, 1 dag;
- j. bij elke verhuizing per keer 1 dag, doch nooit meer dan in totaal 2 dagen per 2 jaar;
- k. bij vervulling van door de wet/overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, die persoonlijk moet worden nagekomen over een redelijke tijd, hoogstens 1 dag.

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

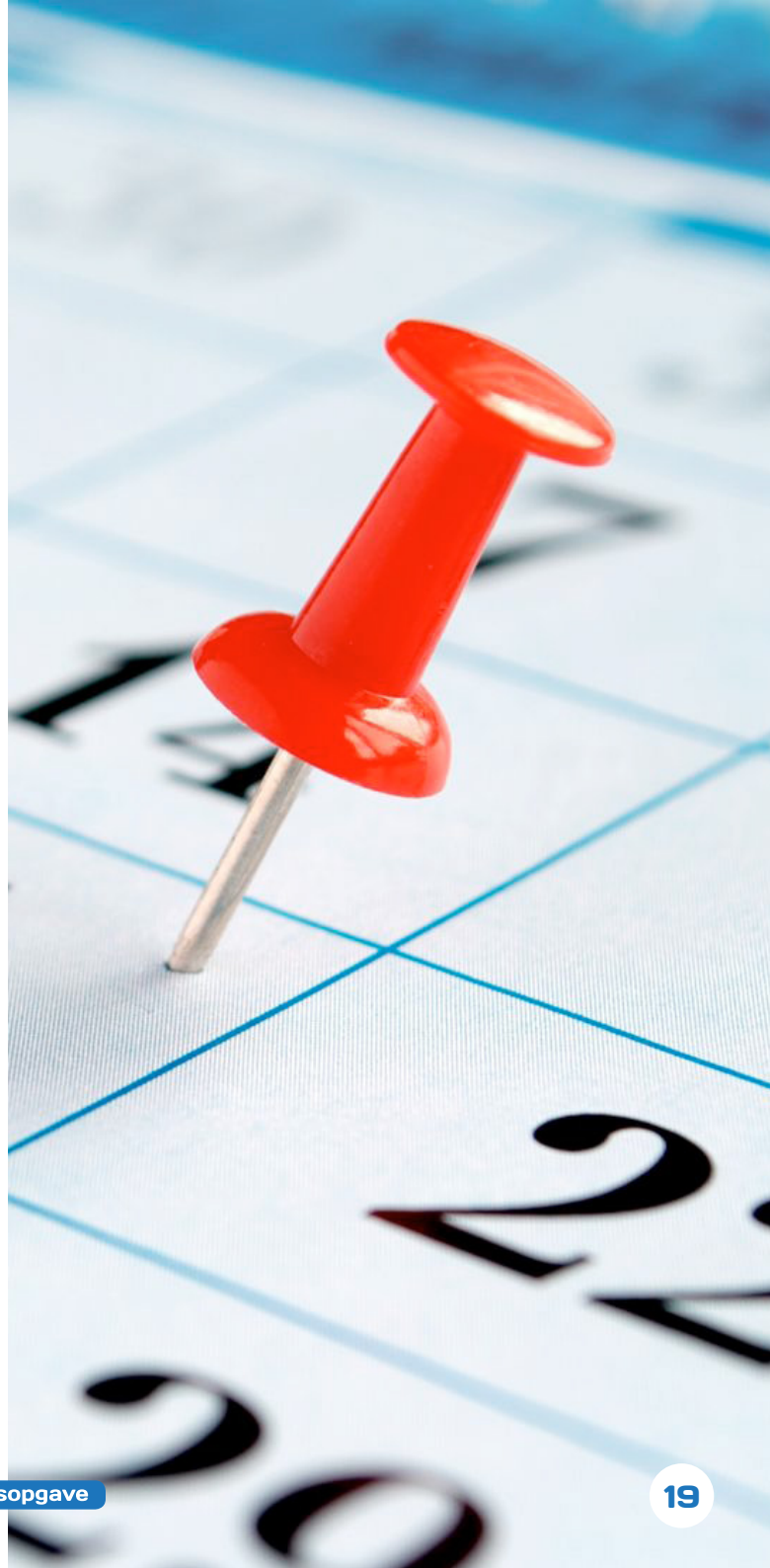
2. Waar in dit artikel wordt gesproken van 'kind' wordt hieronder ook verstaan stief-, adoptie- en pleegkind. Waar in dit artikel wordt gesproken van 'echtgeno(o)t(e)' of 'huwelijk' wordt hieronder ook verstaan geregistreerd partner(schap).

3. Bij het ontbreken van een echtgeno(o)t(e) kan op verzoek van de werknemer daarmee gelijk worden gesteld de partner waarmee betrokkene samenwoont,

op voorwaarde dat de werknemer dit voorafgaande aan de onder lid 1 genoemde gebeurtenissen kenbaar heeft gemaakt bij de werkgever.

Artikel 23 - Opnemen vakantiedagen in aansluiting op kraamverlof

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





HOOFDSTUK 7 | DEELTIJDWERK EN OPROEPKRACHTEN

Artikel 24 - Deeltijdwerk

1. De werkgever zal arbeidsvoorwaarden naar rato toepassen op deeltijdwerkers. Indien de redelijkheid zich hiertegen verzet, zal de werkgever niet ten nadele van de werknemer afwijken van het naar rato-principe.

2. De werkgever heeft, overeenkomstig hetgeen bepaald in artikel 2 lid 5 van de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa), het recht om een verzoek van een werknemer om aanpassing van de arbeidsduur niet te honoreren. Een afwijzing van een dergelijk verzoek zal de werkgever schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken.

3. De werkzaamheden van een deeltijdwerker zullen plaatsvinden in blokken van ten minste twee uur. De werkgever is alleen gerechtigd de deeltijdwerker te laten werken in blokken van minder dan twee uur als de werknemer dat uitdrukkelijk wenst.

4. In afwijking van hetgeen is bepaald onder lid 3 van dit artikel, is de werkgever gerechtigd een werknemer die schoonmaakwerkzaamheden verricht werkzaamheden te laten verrichten die minder dan 2 uur in beslag nemen.

5. Indien een werknemer die in deeltijd werkt feitelijk en structureel in een arbeidspatroon werkt dat afwijkt van het overeengekomen patroon, zal de werkgever een verzoek van de werknemer om het arbeidscontract dienovereenkomstig aan te passen honoreren.

Artikel 25 - Oproepkrachten

1. De bepalingen van deze cao zijn op oproepkrachten van toepassing met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.

2. De werkzaamheden van een oproepkracht zullen plaatsvinden in blokken van ten minste drie uur. De werkgever is alleen gerechtigd de oproepkracht te laten werken in blokken van minder dan drie uur als de oproepkracht dat uitdrukkelijk wenst.

3. De werkgever is gerechtigd om, in plaats van het jaarlijks uitkeren van vakantietoeslag, een toeslag te verlenen op het uurloon van 8%.

4. Het aantal te werken uren wordt in onderling overleg per oproep bepaald.

HOOFDSTUK 8 | ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 26 - Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet zijn arbeid kan verrichten dient ervoor te zorgen dat dit zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk voor aanvang van zijn werktijd, aan zijn werkgever wordt gemeld.

2. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 boek 7 titel 10 BW, de Ziektewet, de Wet verbetering poortwachter, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet anders is bepaald.

3. Bij arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer gedurende de wettelijke periode van 104 weken zoals genoemd in lid 1 van artikel 629 boek 7 titel 10 BW, naast de aldaar genoemde wettelijk verplichte doorbetaling van het loon, gedurende maximaal de eerste 52 weken een aanvulling van 30% van het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. De werkgever mag geen wachtdagen in acht nemen ⁰³.

4. De in lid 3 van dit artikel bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de

⁰³ Volgens de wetgeving die geldt op 1 januari 1994 houdt dat in dat het loon gewoon moet worden doorbetaald bij ziekte.

dienstbetrekking met de werknemer eindigt.

5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- door opzet arbeidsongeschikt is geworden.
- zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd.
- zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling op te schorten en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) ⁰⁴

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV.
- misbruik maakt van de voorziening.

6. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding heeft, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in lid 3 genoemde aanvullingen.

⁰⁴ Dit geldt voor een deel van de schriftelijk vastgelegde controleregels, namelijk voor informatie die nodig is om de aanspraak op loondoorberekening vast te stellen.

7. In geval een second opinion wordt gevraagd ten aanzien van arbeidsongeschiktheid zal de werkgever in afwachting van de uitspraak van de UWV aansluitend op de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid maximaal één maand het loon aanvullen tot 100% van het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

8. Bij arbeidsongeschiktheid ten aanzien van de eigen functie van de werknemer zal de werkgever zich primair richten op herplaatsing binnen de onderneming van werkgever.





HOOFDSTUK 9 | PENSIOEN EN EMPLOYABILITY

Artikel 27 - Pensioen

1. Er bestaat een bedrijfstakpensioenfonds. Deze regeling is vormgegeven binnen Reiswerk Pensioenen.
2. Het reglement van de pensioenregeling is te downloaden via www.reiswerk-pensioenen.nl.

Artikel 28 - Training en opleiding

Werkgever en werknemer zullen jaarlijks overleg voeren over ontwikkeling, loopbaanbeleid, (duurzame) inzetbaarheid en de door werknemer te volgen training en opleiding die van belang zijn voor de uitoefening van diens functie of verdere loopbaanontwikkeling. Afspraken die voortkomen uit dit overleg worden vastgelegd in een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). Tijdens dit jaarlijks overleg zal met de werknemer die een verkoopfunctie heeft ten aanzien van vakantiereizen, overleg worden gevoerd over het volgen van een studiereis en zullen de gemaakte afspraken worden opgenomen in het POP.

Artikel 29 - Stichting Reiswerk

Er bestaat een separate cao reisbranche sociaal fonds (cao nr. 3810) ten behoeve van stichting Reiswerk. Deze cao heeft een looptijd van 1 november 2015 tot 1 november 2020. Zie ook www.reiswerk.nl.

Artikel 30 - Vakbondsfaciliteiten

1. Werknemers hebben recht op betaald verlof - voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet - indien zij kaderlid zijn van een vakvereniging en als afgevaardigde deelnemen aan door de vakbond te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten, respectievelijk te houden statutair of reglementair voorgeschreven bijeenkomsten. Dit verlof dient ten minste 1 maand van tevoren schriftelijk bij de directie en/of verantwoordelijk manager te worden aangevraagd. Per kalenderjaar wordt in dit kader per werknemer maximaal 6 dagdelen betaald verlof toegekend.

2. Werknemers hebben in redelijke mate het recht om in incidentele gevallen op individuele basis contact op te nemen met vakbonden door gebruik te maken van de communicatiemiddelen van de werkgever.

Artikel 31 - Vaste Commissie

1. Geschillen over de uitleg van de bepalingen van deze cao en de toepassing daarvan zullen uitsluitend worden beslecht middels een bindend advies dat wordt gegeven door de Vaste Commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties.

2. Het secretariaat van de Vaste Commissie wordt gevoerd door de ANVR (cao@anvr.nl).

Artikel 32 - Bedrijfstakoverleg

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

Cao-partijen spreken af gedurende de looptijd van de cao reisbranche met elkaar – in het kader van het bedrijfstakoverleg zoals bedoeld in dit artikel – gesprekken te voeren over het toekomstige arbeidsvoorwaardenoverleg in de sector, en daarbij tenminste aandacht te besteden aan de cao-structuur in relatie tot marktveranderingen én aan modernisering van het arbeidsvoorwaardenoverleg en de arbeidsvoorwaarden zelf.

Artikel 33 - Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor het tijdvak 1 november 2016 tot 1 november 2018.

2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op 1 november 2018 zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

HOOFDSTUK 11 | PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

Cao-partijen zijn bovendien het volgende overeengekomen:

Artikel 34 - SER-besluit Fusiegedragsregels

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

Artikel 35 - Wet melding collectief ontslag

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

Artikel 36 - Protocolaire afspraak inzake participatiewet

Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De wet is er om zoveel mogelijk mensen

met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. Cao-partijen hechten nadrukkelijk aan de projecten die zijn en worden ontwikkeld binnen stichting Reiswerk in het kader van de participatiewet onder het label 'Dichtbij' en vragen het bestuur van stichting Reiswerk op basis van de resultaten van de thans lopende pilotperiode nieuwe projectvoorstellen te ontwikkelen.

Artikel 37 - Protocolaire afspraak inzake duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen hebben met instemming kennis genomen van de strategische positionering die stichting Reiswerk betreffende de ontwikkeling van werk, werkgelegenheid en duurzame inzetbaarheid van professionals heeft ontwikkeld. Zij vragen stichting Reiswerk projecten te ontwikkelen die bijdragen aan deze strategische doelen.

Cao-partijen spreken daarnaast af gedurende de looptijd van de cao reisbranche met elkaar – in het kader van het bedrijfstakoverleg zoals bedoeld in artikel 32 van de cao reisbranche – gesprekken te voeren over dit onderwerp in relatie tot de reisbranche.

Artikel 38 - Protocolaire afspraak inzake WW reparatie

In afwachting van externe ontwikkelingen op dit terrein spreken partijen af gedurende de looptijd van deze cao voor de reisbranche met elkaar in gesprek te gaan over de mogelijkheid te komen tot reparatie van het derde WW jaar, als en zodra meer duidelijkheid bestaat over de mogelijke werking daarvan.

Art 39 - Protocolaire afspraak inzake pensioenregeling reisbranche *NIEUW*

Cao partijen hebben een verhoging van de pensioenpremie in 2017 afgesproken met daaraan gekoppeld de afspraak dat in 2017 een nieuwe pensioenregeling voor de reisbranche wordt ontwikkeld die moet gaan gelden vanaf 1 januari 2018 voor alle ondernemingen in de reisbranche. Partijen willen komen tot een bij de kenmerken van de reisbranche passende pensioenregeling die toekomstbestendig is in een speelveld van snelle veranderingen, zowel in de sector als in de pensioenwereld. Uitgangspunt voor een nieuwe pensioenregeling is dat de kosten van die regeling in 2018 (betaalde premies in euro's) niet hoger mogen zijn dan in 2017, voor zowel werkgevers als werknemers.





BIJLAGEN

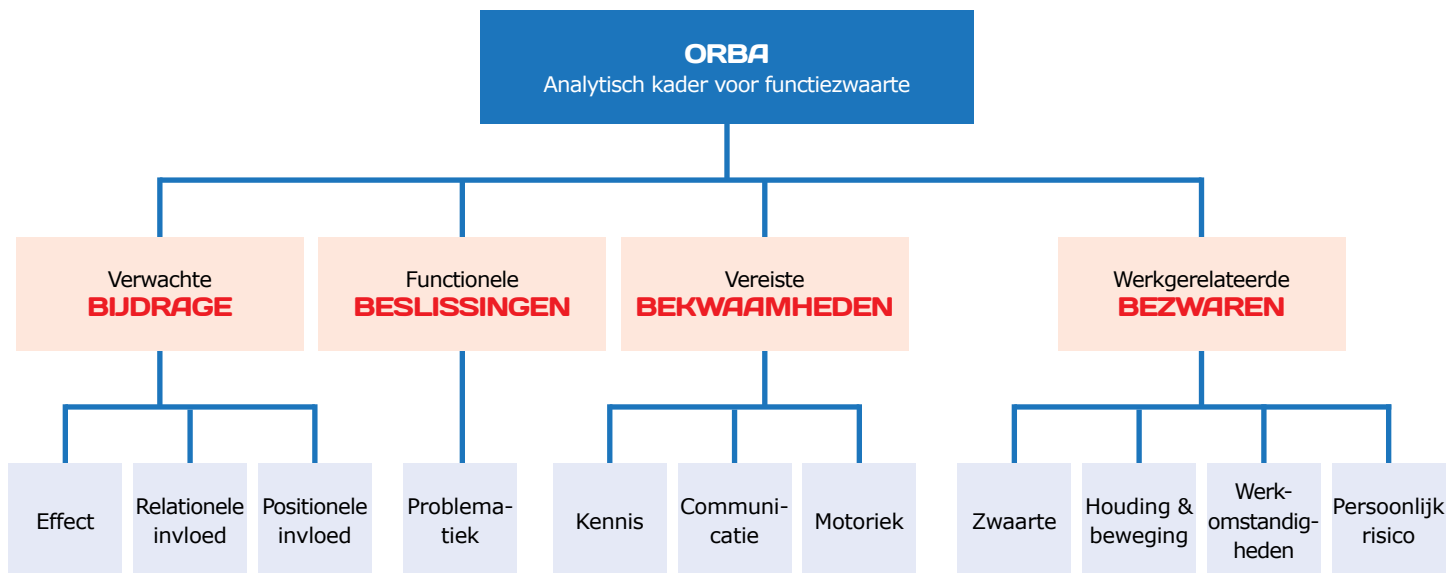
Bijlage 1 | Functie-indeling

Functie-indeling per 1 januari 2016

Op basis van de cao is de werkgever verplicht om elke werknemer op grond van de door haar/hem te verrichten werkzaamheden in te delen in een functiegroep.

Hiervoor wordt per 1 januari 2016 gebruik gemaakt van de ORBA ® functiewaarderingsmethodiek. De ORBA-methode is een instrument voor het analyseren en waarderen van werk. De belangrijkste toepassing is het onderbouwen van beloningsverhoudingen.

Met behulp van het onderstaande model is het mogelijk om elke functie op betrouwbare, consistente en uitlegbare wijze te analyseren en te waarderen.



Legenda:

Kenmerken

Gezichtspunten

Discipline	Sales	Commercie/overige	Staf
Functiegroep Reiswerk			
8		20.01 Product manager 20.08 Brand marketeer	
7	10.11 Sales manager		30.01 Hoofd administratie 30.04 HR-adviseur 30.07 Applicatieontwikkelaar
6	10.09 Accountmanager zakelijke markt	20.07 Inkoper	
5	10.01 Vestigingsmanager 10.10 Accountmanager retail 10.02 Teamleider contact center	20.05 Medewerker e-commerce 20.06 Medewerker yield 20.04 Marketing- en communi- catiemedewerker	30.08 Facility manager
4	10.08 Reisverkoper groepsreizen 10.03 Reisverkoper zakenreizen	20.02 Medewerker traffic 20.10 Specialist luchtvaart 20.09 Assistent product- management	30.02 Senior medewerker administratie 30.06 Applicatiebeheerder
3	10.04 Reisverkoper winkel (retail) 10.06 Reisverkoper (B2B - Touroperating) 10.07 Reisverkoper (B2C - Touroperating) 10.05 Reisverkoper contact center (retail)		30.05 Afdelingssecretaresse
2	10.12 Medewerker commerciële ondersteuning	20.06 Medewerker cliëntenservice 20.11 Medewerker reisbescheiden	30.03 Medewerker administratie

Functie-indeling in het Reiswerk brancheraster

De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de functiegroepen 2 t/m 8 uit het referentieraster op de vorige pagina, ook wel aangeduid als Reiswerk brancheraster, uit het handboek Functiewaardering cao reisbranche (zie www.reiswerk.nl). Ook de bijbehorende functiebeschrijvingen zijn terug te vinden in het eerder genoemde handboek.

Alternatieve functiebenamingen

Het handboek functiewaardering cao reisbranche bevat tevens een zoekregister met alternatieve functiebenamingen, die hierna schematisch worden weergegeven.

Alternatieve functiebenaming

Alternatieve functiebenaming	Referentiefunctie
Accountmanager groepsreizen	10.08 Reisverkoper groups & incentives
Accountmanager reisbureaus	10.10 Accountmanager retail
Buitendienst medewerker	10.10 Accountmanager retail
Business travel consultant	10.03 Reisverkoper zakenreizen
Business travel counselor	10.03 Reisverkoper zakenreizen
Buyer	20.07 Inkoper
Client manager	10.09 Accountmanager zakelijke markt
Contract manager	20.07 Inkoper
Customer service employee	20.06 Medewerker cliëntenservice
Eerste medewerker finance/accounting	30.02 Senior medewerker administratie
Frontoffice medewerker	10.10 Accountmanager retail
Ground agent	10.04 Reisverkoper winkel (retail)
Hoofd facilitaire zaken	30.08 Facility manager
ICT beheerder	30.06 Applicatiebeheerder
ICT ontwikkelaar	30.07 Applicatieontwikkelaar
Manager business travel	10.11 Sales manager
Manager call center/ Business travel center	10.02 Teamleider contact center
Manager zakenreizen	10.11 Sales manager
Marketeer	20.08 Brand marketeer
Marketing medewerker	20.04 Marketing & communicatie medewerker
	20.08 Brand marketeer
Medewerker accommodaties	20.02 Medewerker traffic

Alternatieve functiebenaming

Medewerker accounts payable	30.03 Medewerker administratie
Medewerker accounts receivable	30.03 Medewerker administratie
Medewerker call center	10.06 Reisverkoper (B2B – touroperating) 10.07 Reisverkoper (B2C – touroperating)
Medewerker commercial support	10.12 Medewerker commerciële ondersteuning
Medewerker commerciële backoffice	10.12 Medewerker commerciële ondersteuning
Medewerker commerciële binnendienst	10.12 Medewerker commerciële ondersteuning
Medewerker communicatie	20.04 Marketing & communicatie medewerker
Medewerker consumentenbelangen	20.06 Medewerker cliëntenservice
Medewerker contact center	10.05 Reisverkoper contact center (retail)
Medewerker crediteurenadministratie	30.03 Medewerker administratie
Medewerker customer care	20.06 Medewerker cliëntenservice
Medewerker customer contact center	10.06 Reisverkoper (B2B – touroperating) 10.07 Reisverkoper (B2C – touroperating)
Medewerker debiteurenadministratie	30.03 Medewerker administratie
Medewerker finance/accounting	30.03 Medewerker administratie
Medewerker fulfillment	20.11 Medewerker reisbescheiden
Medewerker IATA	20.10 Specialist luchtvaart
Medewerker klantenservice	20.06 Medewerker cliëntenservice
Medewerker online marketing	20.05 Medewerker e-commerce
Medewerker operationeel marketing	20.04 Marketing & communicatie medewerker
Medewerker procurement/purchasing/supplier management	20.07 Inkoper
Medewerker product	20.02 Medewerker traffic 20.09 Assistent productmanagement
Medewerker productmanagement	20.09 Assistent productmanagement
Medewerker productrealisatie	20.09 Assistent productmanagement
Medewerker revenue	20.03 Medewerker yield
Medewerker sales support	10.12 Medewerker commerciële ondersteuning
Medewerker ticketing	20.11 Medewerker reisbescheiden
Medewerker tickets only	20.10 Specialist luchtvaart
Meetings en/of Events counselor	10.08 Reisverkoper groups & incentives
P&O adviseur	30.04 HR adviseur
Personeelsfunctionaris	30.04 HR adviseur
Productgroep manager	20.01 Productmanager

Referentiefunctie

Alternatieve functiebenaming

Projectleider groepsreizen	10.08 Reisverkoper groups & incentives
Projectleider ICT	30.07 Applicatieontwikkelaar
Reisadviseur	10.04 Reisverkoper winkel (retail)
Reisadviseur call center	10.05 Reisverkoper contact center (retail)
Reisadviseur groups & incentives	10.08 Reisverkoper groups & incentives
Reisadviseur maatwerk	10.03 Reisverkoper zakenreizen
	10.08 Reisverkoper groups & incentives
Reisbureau manager	10.01 Vestigingsmanager
Relatiebeheerder	10.10 Accountmanager retail
Sales representative	10.09 Accountmanager zakelijke markt
	10.10 Accountmanager retail
Specialist IATA	20.10 Specialist luchtvaart
Specialist luchtvaarttarieven	20.10 Specialist luchtvaart
Supervisor call center/ Business travel center	10.02 Teamleider contact center
Teamleider finance/accounting	30.01 Hoofd administratie
Teamleider financiële administratie	30.01 Hoofd administratie
Unitleider call center/ Business travel center	10.02 Teamleider contact center
Verkoopadviseur	10.10 Accountmanager retail
Verkoopleider	10.11 Sales manager
Vertegenwoordiger	10.10 Accountmanager retail
Winkelmanager	10.01 Vestigingsmanager

Referentiefunctie

Nieuw in te delen functies

Indien er een functie ontbreekt in zowel het Reiswerk brancheraster, alsook het zoekregister alternatieve functiebenaming, dient de werkgever de functie zelfstandig in te delen. Voor nieuw in te delen functies wordt verwezen naar de indelingsinstrumenten, variant A of B, in het handboek Functiewaardering cao

reisbranche (www.reiswerk.nl). Het functieniveau volgens ORBA ® is gebaseerd op de volgende rubrieken: functiecontext, positie in de organisatie, functiedoel, resultaatverwachting / functionele activiteiten en werkgerelateerde bezwaren. Op basis van deze rubrieken kan de nieuwe functie worden ingedeeld met behulp van de eerder genoemde indelingsinstrumenten.

Bijlage 2 | Overgangsmaatregelen (per 1 januari 2016)

In verband met de invoering van het handboek functie-waardering cao reisbranche (zie www.reiswerk.nl) zijn de volgende overgangsmaatregelen van toepassing op de functie-indeling per 1 januari 2016 en de bijbehorende loontabellen in bijlage 3:

1. Ondervakkers

Medewerkers die bij de invoering van het nieuwe salarisgebouw een salaris hebben dat lager is dan het minimum van hun schaal, worden ingeschaald op het minimumbedrag van zijn schaal, tenzij de medewerker nog valt onder de aanlooptredes.

2. Perspectief

Voor medewerkers die in het nieuwe salarisgebouw worden ingedeeld in een lagere functiegroep en nog salarispectief in hun oude groep hadden, komt dit perspectief te vervallen.

3. Afbouw persoonlijke toeslag (PT)

Medewerkers die bij de invoering van het nieuwe salarisgebouw in een lagere functiegroep worden geplaatst én waarvan het feitelijke salaris boven het maximum van de nieuwe, lagere groep uitkomt, daarvan is bepaald dat:

- a. de PT wordt vastgesteld en
- b. na 3 jaar afgebouwd.

Ad a. Vaststelling PT:

Indien bij de invoering van het nieuwe salarisgebouw het feitelijk salaris van de medewerker hoger is dan het voor hem geldende maximum salaris van de nieuwe functiegroep waar de medewerker is ingedeeld, dan is de persoonlijke toeslag (PT) het verschil tussen het huidige salaris en het maximum van de nieuwe groep.

Gelet het minimum karakter van de cao, blijft bij medewerkers die nu al boven het maximum van hun huidige schaal worden beloond, het salaris boven het huidige maximum buiten beschouwing bij de vaststelling van de hoogte van de PT. Dit laatste kan bijvoorbeeld het geval zijn indien sprake is van bedrijfseigen schalen of indien sprake is van een arbeidstoelage. Omdat de cao niet gaat over deze loonbestanddelen, blijft dit buiten beschouwing.

Ad b. Afbouwen PT na 3 jaar:

Gedurende een periode van 3 jaar behoudt de medewerker de PT als ongewijzigd nominaal bedrag en wordt alleen het functiesalaris met de algemene cao-verhoging aangepast. Na de periode van 3 jaar zal de PT jaarlijks worden afgebouwd met de helft van de jaarlijkse verhoging in euro's van het functiesalaris.



QUARTZ

Bijlage 3 | Loontabellen

CAO Reisbranche brutolonen per 1 november 2016

Bij een vijfdaagse werkweek van 39 uur

Lonen per maand

Leeftijd	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
Schaal 1		1407,15	1429,34	1486,73	1561,55	1655,48	1771,43	1840,05
Schaal 2		1485,32	1508,75	1569,32	1648,30	1747,45	1869,85	1942,28
	Min.	1563,50	1588,16	1651,92	1735,05	1839,42	1968,26	2044,50
	Max.	1787,78	2002,47	2243,22	2512,63	2814,69	3152,77	3561,68

Lonen per vier weken

Leeftijd	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
Schaal 1		1298,92	1319,43	1372,38	1441,42	1528,14	1635,20	1698,51
Schaal 2		1371,08	1392,73	1448,63	1521,50	1613,03	1726,04	1792,87
	Min.	1443,25	1466,03	1524,87	1601,58	1697,93	1816,89	1887,23
	Max.	1650,26	1848,45	2070,66	2319,34	2598,19	2910,25	3287,70

Lonen per uur

Leeftijd	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
Schaal 1		8,33	8,46	8,80	9,24	9,80	10,48	10,89
Schaal 2		8,79	8,93	9,29	9,75	10,34	11,06	11,49
	Min.	9,25	9,40	9,78	10,26	10,89	11,65	12,10
	Max.	10,58	11,85	13,28	14,87	16,67	18,65	21,07

CAO Reisbranche brutolonen per 1 juli 2017 (+1,5%)

Bij een vijfdaagse werkweek van 39 uur

Lonen per maand

Leeftijd	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
Schaal 1		1428,26	1450,78	1509,03	1584,97	1680,31	1798,01	1867,65
Schaal 2		1507,60	1531,38	1592,86	1673,02	1773,66	1897,89	1971,41
	Min.	1586,95	1611,98	1676,70	1761,08	1867,01	1997,78	2075,17
	Max.	1814,59	2032,51	2276,87	2550,32	2856,91	3200,06	3615,10

Lonen per vier weken

Leeftijd	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
Schaal 1		1318,40	1339,22	1392,97	1463,05	1551,06	1659,73	1723,98
Schaal 2		1391,65	1413,62	1470,36	1544,33	1637,23	1751,93	1819,76
	Min.	1464,89	1488,02	1547,74	1625,61	1723,40	1844,14	1915,54
	Max.	1675,01	1876,17	2101,72	2354,13	2637,16	2953,90	3337,01

Lonen per uur

Leeftijd	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
Schaal 1		8,45	8,58	8,93	9,38	9,94	10,64	11,05
Schaal 2		8,92	9,06	9,43	9,90	10,50	11,23	11,67
	Min.	9,39	9,54	9,92	10,41	11,05	11,82	12,28
	Max.	10,74	12,03	13,48	15,09	16,92	18,93	21,39

CAO Reisbranche brutolonen per 1 juli 2018 (+1,5%)

Bij een vijfdaagse werkweek van 39 uur

Lonen per maand

Leeftijd	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
Schaal 1		1449,68	1472,54	1531,67	1608,74	1705,52	1824,98	1895,67
Schaal 2		1530,22	1554,35	1616,76	1698,12	1800,27	1926,36	2000,98
	Min.	1610,76	1636,16	1701,85	1787,49	1895,02	2027,75	2106,30
	Max.	1841,81	2063,00	2311,02	2588,57	2899,77	3248,07	3669,33

Lonen per vier weken

Leeftijd	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
Schaal 1		1338,18	1359,31	1413,86	1484,99	1574,33	1684,62	1749,84
Schaal 2		1412,52	1434,82	1492,41	1567,49	1661,79	1778,21	1847,06
	Min.	1486,87	1510,34	1570,96	1649,99	1749,25	1871,80	1944,27
	Max.	1700,14	1904,31	2133,25	2389,44	2676,72	2998,21	3387,07

Lonen per uur

Leeftijd	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
Schaal 1		8,58	8,71	9,06	9,52	10,09	10,80	11,22
Schaal 2		9,05	9,20	9,57	10,05	10,65	11,40	11,84
	Min.	9,53	9,68	10,07	10,57	11,21	12,00	12,46
	Max.	10,90	12,21	13,68	15,32	17,17	19,22	21,71

Ervaringsschalen

De ervaringschalen zijn 2 aanlooptredes van 90% en 95% van het minimumsalaris. Een medewerker die nog

over onvoldoende kennis en ervaring beschikt kan maximaal 2 jaar volgens ervaringschalen worden beloond.





Bijlage 4 | Seizoenswerk

1. Uitleg seizoenovereenkomsten

Zoals omschreven in artikel 7 van de cao voor de reisbranche, worden seizoenovereenkomsten als volgt omschreven:

Op grond van artikel 7:668a lid 13 van het Burgerlijk Wetboek wordt ten aanzien van alle functies zoals opgenomen in bijlage 4 de wachtperiode tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verkort tot ten hoogste drie maanden, wanneer:

- de functies als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend,
- het seizoenskarakter door middel van het voorvoegsel 'seizoen' in de schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt opgenomen, aangevuld met een verwijzing naar bijlage 4.

2. Seizoensfuncties

De navolgende lijst functies worden in ieder geval gedefinieerd als seizoenfuncties:

- Reisleider / host
- Reisleider / chauffeur
- Reisleider
- Reisleider / kok
- Tourmanager
- Standplaats hostess / station manager
- Camping hostess
- Locatiemanager
- Animator / recreatiemedewerker
- Gids

Bijlage 5 | Model arbeidsovereenkomsten

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAAALDE TIJD

Ondergetekenden:

..... (naam)

gevestigd te (adres)

hierna te noemen de werkgever, en

..... (naam)

wonende te (adres)

geboren op te

hierna te noemen de werknemer, verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten:

Artikel 1 Aard van de overeenkomst

Werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van werkgever in de functie van, met dien verstande dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval eindigt bij het bereiken door de werknemer van de aow-gerechtigde leeftijd (conform art. 6 lid 5 van de cao reisbranche), waarbij opzegging vereist is. De plaats van tewerkstelling is

Artikel 2 Proeftijd

Bij het aangaan van deze overeenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen conform art. 6 lid 1 van de cao reisbranche. Werkgever en werknemer komen een proeftijd overeen van maand(en). Gedurende deze periode, die loopt van t/m, kunnen werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

Artikel 3 Opzegtermijn

Na de proeftijd kunnen werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden, conform hetgeen bepaald in art. 6 lid 4 van de cao reisbranche. Het einde van deze arbeidsovereenkomst dient samen te vallen met het einde van de betalingsperiode.

Artikel 4 Salaris

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

Artikel 5 Werktijden

Optie 1:

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

..... dag van tot uur;

..... dag van tot uur;

enz.

Optie 2:

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

Artikel 6 Vakantie

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

Artikel 7 Pensioen

Indien de werknemer 21 jaar of ouder is, is hij verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling van Reiswerk pensioenen.

Artikel 8 Cao

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te d.d. - - 201

Werkgever: Werknemer:



*Klik hier om dit document
in PDF-formaat te downloaden*

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Ondergetekenden:

..... (naam)

gevestigd te (adres)

hierna te noemen de werkgever, en

..... (naam)

wonende te (adres)

geboren op te

hierna te noemen de werknemer, verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten:

Artikel 1 Aard van de overeenkomst

De werknemer treedt met ingang van in dienst van de werkgever in de functie van Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de tijd van maanden en eindigt derhalve zonder dat enige opzegging is vereist, waarbij de werkgever wel uiterlijk 1 maand van tevoren dient aan te zeggen. De plaats van tewerkstelling is

Artikel 2 Proeftijd

Bij het aangaan van deze overeenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen conform art. 6 lid 1 van de cao reisbranche. Werkgever en werknemer komen een proeftijd overeen van maand(en). Gedurende deze periode, die loopt van t/m, kunnen werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

Artikel 3 Tussentijdse beëindiging

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

Artikel 4 Salaris

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

Artikel 5 Werktijden

Optie 1:

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

..... dag van tot uur;

..... dag van tot uur;

enz.

Optie 2:

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

Artikel 6 Vakantie

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

Artikel 7 Pensioen

Indien de werknemer ouder is dan 21 jaar is hij verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling van Reiswerk pensioenen.

Artikel 8 Cao

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te d.d. - - 201

Werkgever: Werknemer:



*Klik hier om dit document
in PDF-formaat te downloaden*

REIS WERK

Jouw werk is ons werk

Postbus 543
3740 AM Baarn
E: info@reiswerk.nl
W: www.reiswerk.nl

Reiswerk is een initiatief van:



reiswerk.nl