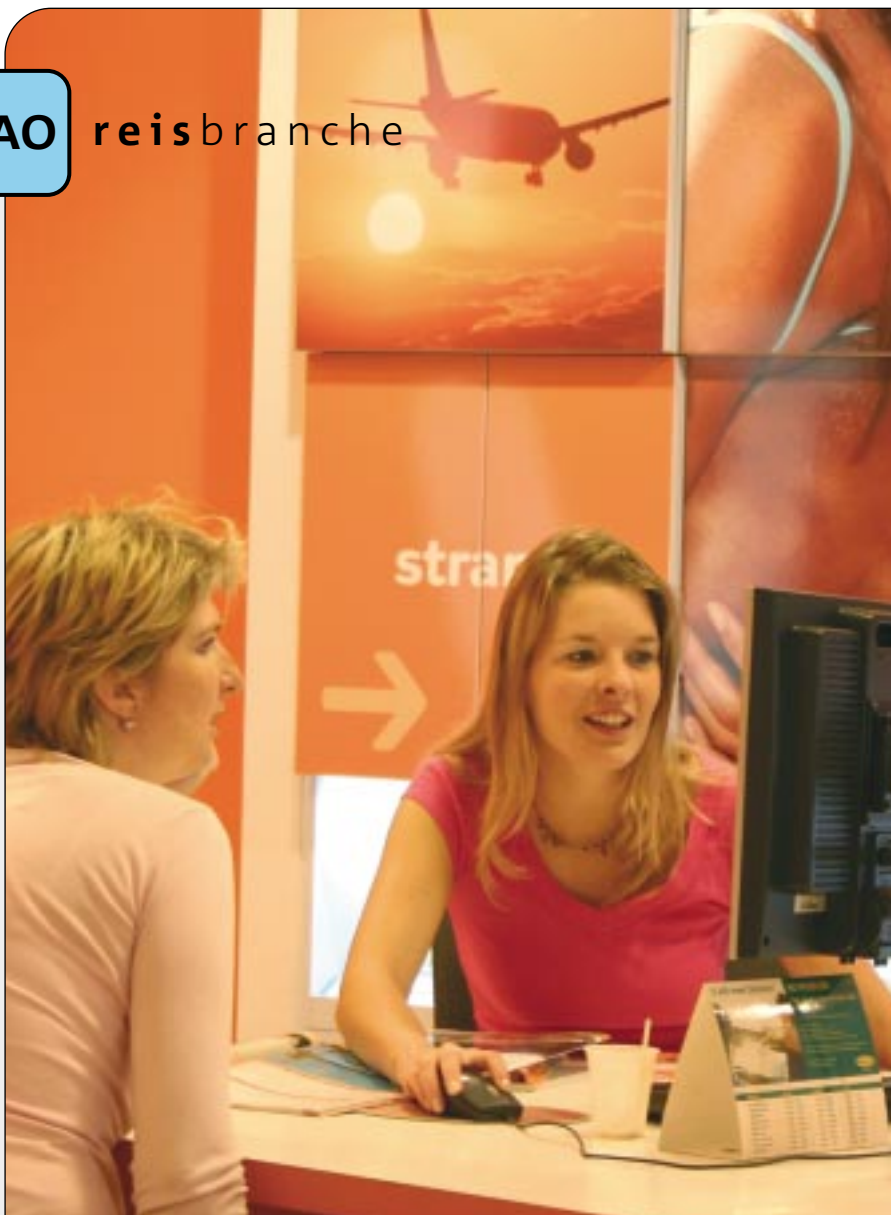


CAO reisbranche



Looptijd: 1 april 2004 - 30 juni 2006

Collectieve arbeidsovereenkomst voor de reisbranche 1 april 2004 - 30 juni 2006

gesloten tussen:

**a. Het Algemeen Nederlands Verbond van Reisondernemingen
(ANVR) te De Meern als partij ter ene zijde**

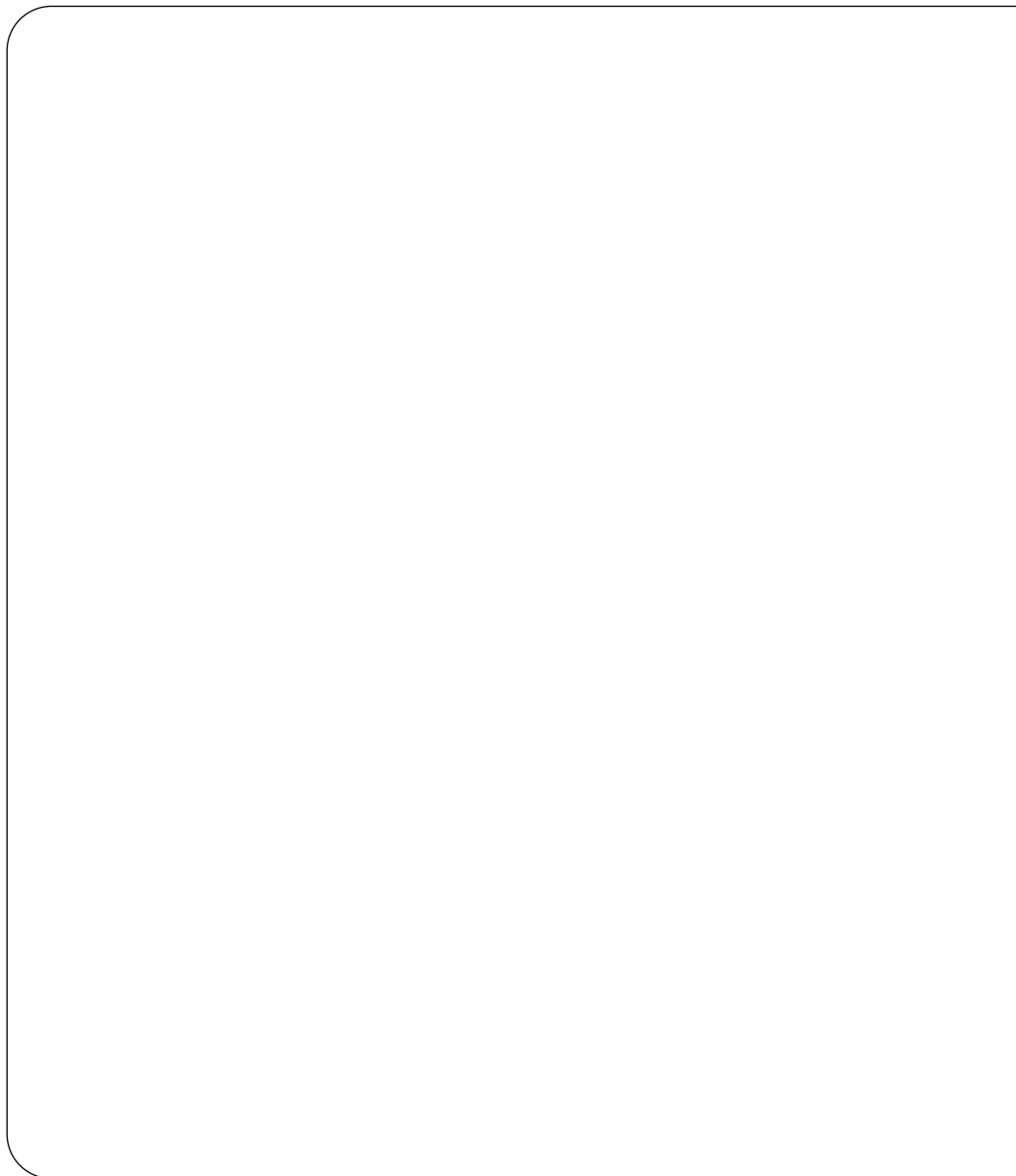
en

b. CNV Dienstenbond te Hoofddorp

c. De FNV Bondgenoten te Utrecht

d. De Unie te Culemborg

ieder voor zich en gezamenlijk als partij ter andere zijde.



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

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

Hoofdstuk 2: Aanvang en einde dienstverband

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

Hoofdstuk 3: Functie-indeling, beloning en arbeidsduur

Art. 7	Functie-indeling en beloning	15
Art. 8a	Collectieve loonsverhoging	15
Art. 8b	Individuele loonsverhoging	16
Art. 9	Arbidsduur en werktijden	16
Art. 10	Overwerk	17
Art. 11	Bijzondere uren	18

Hoofdstuk 4: Vergoedingen

Art. 12	Tegemoetkoming ziektekostenverzekering	21
Art. 13	Bereikbaarheidsdienst	21
Art. 14	Studiereizen	21
Art. 15	Studieverlof	22
Art. 16	Werken in het buitenland	22
Art. 17	Overlijdensuitkering	23

Hoofdstuk 5: Vakantie en vakantietoeslag

Art. 18	Vakantie	25
Art. 19	Vakantietoeslag	26
Art. 20	Vakantiedagen en einde dienstbetrekking	26

Hoofdstuk 6: Feestdagen en buitengewoon verlof

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

Hoofdstuk 7: Deeltijdwerk en oproepkrachten

Art. 23	Deeltijdwerk	29
Art. 24	Oproepkrachten	29

Hoofdstuk 8: Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Art. 25	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	31
Art. 26	WAO-gat.	33

Hoofdstuk 9: Pensioen, onderwijs en kinderopvang

Art. 27	Pensioen.	35
Art. 28	Training en opleiding.	35
Art. 29a	Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche	35
Art. 29b	Stichting Fonds voor Kinderopvang Reisbranche	36

Hoofdstuk 10: Diversen

Art. 30	Vakbondsfaciliteiten	39
Art. 31	Vaste Commissie.	40
Art. 32	Bedrijfstakoverleg.	40
Art. 33	Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst.	40

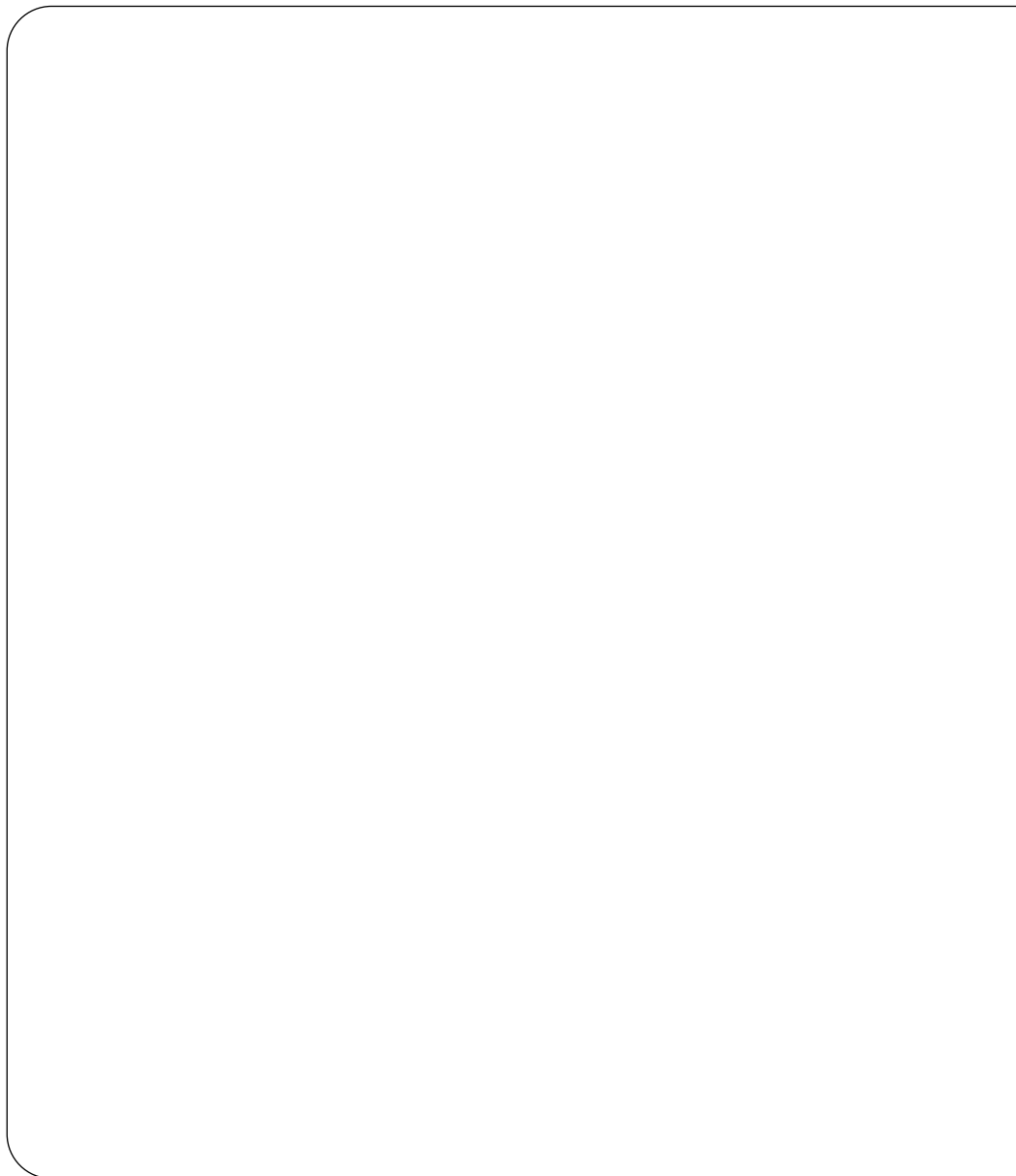
Hoofdstuk 11: Protocolaire afspraken

Art. 34	Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche	41
Art. 35	Stichting Fonds voor Kinderopvang in de Reisbranche	42
Art. 36	Pensioenfonds	42
Art. 37	Werkgelegenheid.	43
Art. 38	Reisleiders	43
Art. 39	Reïntegratie	43
Art. 40	SER-besluit Fusiegedragsregels.	43
Art. 41	Wet melding collectief ontslag	43
Art. 42	Gemeenschappelijke verantwoordelijkheid ziekteverzuim	43

Art. 43	Onderzoek vormgeving artikel 28 CAO	44
Art. 44	Facilitering verzekerbare hiaten wetswijziging WAO per 1-1-2006 . .	44
Art. 45	Nieuwe zorgverzekeringswet	44
Art. 46	Doel Stichting FOOR.	44

Bijlagen

Bijl. 1	Enkele relevante wetteksten	45
Bijl. 2	Functie-indeling	53
Bijl. 3	Loontabellen	59
Bijl. 4	Ongewenste intimiteiten	61
Bijl. 5	Model arbeidsovereenkomsten	63
Bijl. 6	Index.	65



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

- a) artikel 7, functie-indeling en beloning
- b) artikel 8a, collectieve loonsverhoging
- c) artikel 8b, individuele loonsverhoging
- d) artikel 10, overwerk (toeslag)
- e) artikel 11, bijzondere uren (toeslag)
- f) artikel 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.
3. 3. Ter nakoming van de in lid 3 sub 1 en sub 2 van dit artikel bedoelde verplichtingen dient de werkgever als inlener:
- a) Voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten betreffen; in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau de bedoelde CAO-bepalingen jegens de ter beschikking uitzendkrachten in acht zal nemen.
 - b) Voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor uitzendondernemingen ten opzichte van CAO-partijen dan wel door CAO-partijen aangewezen rechtspersonen; in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze CAO-bepalingen door de uitzendonderneming dienen te worden nageleefd.
3. 4. Indien de werkgever gebruik maakt van een uitzendbureau dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring aan een CAO gebonden is waarin de doorwerking van een of meer van de onder lid 3 sub 1 en sub 2 van dit artikel genoemde bepalingen is geregeld, wordt de werkgever geacht met betrekking tot die bepalingen de onder lid 3 sub 3 van dit artikel bedoelde verplichting te zijn nagekomen.
3. 5. Indien en voor zover de werkgever als inlener de onder lid 3 sub 1 en/of sub 2 van dit artikel bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten

opzichte van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde CAO-bepalingen als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.

3. 6. Partijen bij deze CAO zullen deze regeling van uitzendarbeid aanmelden bij de Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU), Postbus 302, 1170 AH Badhoevedorp.
4. De geldigheid van in de onderneming afgesproken lonen en andere arbeidsvoorwaarden, welke in voor de werknemer gunstige zin afwijken van de bepalingen van deze CAO, wordt door deze CAO niet aangetast.
5. Het is de werkgever alleen toegestaan om in gunstige zin voor de werknemer af te wijken van de arbeidsvoorwaarden in deze CAO.

Artikel 2 Definities

1. Een onderneming of een onderdeel van een onderneming wordt geacht in hoofdzaak het bedrijf van reisorganisator en/of reisagent uit te oefenen, indien meer dan 50% van de loonsom van de desbetreffende onderneming (of een onderdeel daarvan) daaraan moet worden toegeschreven.
2. Werkgever: ledere natuurlijke of rechtspersoon die één of meer bedrijven exploiteert en die een of meer werknemers krachtens arbeidsovereenkomst in de reisbranche in dienst heeft.
3. a. 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 heeft¹. Stagiaires en vakantie-werkers worden niet als werknemer aangemerkt in de zin van de CAO.

b. De bepalingen betreffende de vaststelling van het loon en die betreffende de arbeidsduur zijn uitsluitend van toepassing op werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau dat niet uitgaat boven de in artikel 7 genoemde functiegroepen.

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

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

Artikel 3 Vredesplicht

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

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

1. Werkgevers zijn verplicht de bepalingen van deze CAO na te komen.
2. De werkgever verstrekt aan al zijn werknemers een exemplaar van deze CAO en de eventuele wijzigingen daarvan. Hetzelfde geldt bij nieuwe werknemers op het moment van in dienst treden.
3. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van geloof, ras, geslacht, leeftijd, afkomst of seksuele geaardheid. De werkgever zal niet toestaan dat anderen in de organisatie wel op deze gronden discrimineren. Dit is van overeenkomstige toepassing bij sollicitatieprocedures.
4. De werkgever zal zoveel mogelijk ongewenste intimiteiten trachten te voorkomen. In voorkomende gevallen zal de werkgever optreden tegen de pleger².

² Zie bijlage 4 over ongewenste intimiteiten.

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.
7. De werkgever zal geen concurrentiebeding overeenkomen met een werknemer die een functie uitoefent, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 7 genoemde functiegroepen voorzover deze functie valt in de functiegroep 1 tot en met 5. De werkgever kan met een werknemer die valt in de functiegroep 4 of 5 een concurrentiebeding overeenkomen met betrekking tot het exploiteren van een eigen onderneming met als werkingsgebied een straal van 10 kilometer rondom de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht.
8. De werkgever is verplicht er zorg voor te dragen dat personen die anders dan op basis van arbeidsovereenkomst, uitsluitend of in belangrijke mate voor die Nederlandse onderneming in het buitenland werkzaamheden verrichten, zullen worden geïnformeerd over de verhouding tot de Nederlandse sociale wetgeving.
9. De werkgever zal vrouwelijke werknemers bij promotie en opleiding dezelfde rechten en kansen toekennen als mannelijke werknemers.

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

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

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

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

Hoofdstuk 2 Aanvang en einde dienstverband³

Artikel 6 Aanvang en einde van het dienstverband

1. Bij het aangaan van een dienstverband kan bij zowel een overeenkomst voor onbepaalde als bepaalde tijd ongeacht de duur, een proeftijd van ten hoogste 2 maanden worden overeengekomen. De werkgever zal geen proeftijd overeenkomen indien een werknemer voorafgaande aan een dienstverband dezelfde functie heeft uitgeoefend ten behoeve van de werkgever.

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

³ Zie ook artikel 20 over vakantie en einde dienstbetrekking.

3. Het dienstverband wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.

4. Opzegging van het dienstverband geschiedt met inachtneming van een standaard opzegtermijn voor zowel werkgever als werknemer van twee maanden. Van deze termijn kan bij individuele arbeidsovereenkomst worden afgeweken waarbij de opzegtermijn niet korter kan zijn dan één maand⁴;

5. Het dienstverband eindigt:
 - a. door opzegging met inachtneming van de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek;
 - b. zonder opzegging en zonder opzeggingstermijn:
 - bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd;
 - in alle andere gevallen waarin volgens de Wet geen opzegging is voorgeschreven.

⁴ Zie bijlage 1, waarin enkele relevante wetteksten zijn opgenomen.

Hoofdstuk 3 Functie-indeling, beloning en arbeidsduur

Artikel 7 Functie-indeling en beloning

- 1a. De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden ingedeeld in een functiegroep. De functiegroepen en de bepalingen over de daarbij behorende lonen zijn opgenomen in bijlage 2 respectievelijk 3, welke bijlagen onderdelen vormen van deze CAO.
- 1b. De werknemer die bij aanvang van zijn dienstverband wordt ingedeeld in functiegroep 1 zal na verloop van 1 ervaringsjaar door de werkgever worden ingedeeld in functiegroep 2.
2. De loonschaal voor functiegroep 1, zoals opgenomen in bijlage 3, is gelijk aan het Wettelijk Minimumloon. De loonschalen voor de functiegroepen 2 tot en met 7, zoals opgenomen in bijlage 3, zijn per 1 augustus 2005 aangepast overeenkomstig de aanpassingen zoals genoemd in artikel 8a.
3. De loonbetaling, al dan niet in de vorm van een voorschot, geschiedt aan het einde van elke betalingsperiode.

Artikel 8a Collectieve loonsverhoging

1. Werknemers die een functie uitoefenen die is ingedeeld in één van de in artikel 7 lid 1 genoemde functiegroepen, hebben recht op een collectieve loonsverhoging over het feitelijk loon van 1,25% per 1 augustus 2005.
2. Indien de werkgever het loon per vier weken uitbetaalt, is het toegestaan de loonsverhoging van 1,25% per 1 augustus 2005, zoals genoemd in lid 1 van dit artikel, uit te betalen per 18 augustus 2005.
3. Werknemers die een functie uitoefenen die is ingedeeld in één van de in artikel 7 lid 1 genoemde functiegroepen, hebben van de werkgever waarbij

zij op 1 januari 2006 in dienst zijn, recht op een éénmalige uitkering van 0,5% over het van die werkgever over 2005 totaal ontvangen vaste bruto loon, exclusief overwerktoeslagen, bijzondere toeslagen en bonussen en inclusief 8% vakantietoeslag. Indien de werknemer niet meer op 1 januari 2006 in dienst is van de werkgever, is de bovengenoemde éénmalige uitkering niet verschuldigd.

Artikel 8b Individuele loonsverhoging

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

1. De werkgever zal met iedere werknemer in de salarisgroepen 1 t/m 7 die een lager salaris ontvangt dan het voor hem geldende schaalmaximum (zie bijlage 3) en zes maanden of langer in dienst is, een beoordelingsgesprek houden.
2. Afhankelijk van het resultaat van het beoordelingsgesprek ontvangt de werknemer een loonsverhoging van tenminste 1% bij een beoordelingsresultaat van goed of hoger en van 0% bij een beoordelingsresultaat van matig of lager.
3. De toe te kennen loonsverhoging wordt berekend over het feitelijke salaris dat de werknemer ontvangt tot ten hoogste het voor hem geldende schaalmaximum.(zie bijlage 3) Indien de werknemer het voor hem geldende schaalmaximum heeft bereikt, heeft hij derhalve op basis van dit artikel geen recht op een loonsverhoging.
4. De collectieve CAO-loonsverhogingen zoals genoemd in artikel 8a cumuleren met de individuele loonsverhogingen zoals die op basis van het systeem, zoals genoemd in dit artikel 8a, zijn toegekend.

Artikel 8c Keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden; CAO à la carte

Per 1 januari 2006 heeft de werknemer het recht om bovenwettelijke vakantiedagen en loon te benutten voor:

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

Informatie over deze keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden zal te vinden zijn op www.reiswerk.nl

Artikel 9 Arbeidsduur en werktijden

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

gedurende:

- niet meer dan negen uur per dag en
- niet meer dan gemiddeld vijf dagen per week, berekend over een aaneengesloten periode van maximaal 13 weken en naar rato bij een overeengekomen werkweek korter dan vijf dagen⁵
- 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 11.
5. Per onderneming dient aanvang en einde van de werktijd nader te worden vastgesteld.

Artikel 10 Overwerk

1. Werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 7 genoemde functiegroepen althans voorzover deze functie valt in 1 tot en met 5, hebben recht op een overwerkvergoeding. Deze bepaling is niet van toepassing op werknemers die een uitvoerende functie vervullen

⁵ *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.*

op het gebied van inkomend toerisme als het feitelijke loon 5% boven het desbetreffende schaalloon ligt.

2. Van overwerk is alleen sprake als dat plaatsvindt in opdracht van de werkgever en indien de normale arbeidsduur als bedoeld in lid 1 van artikel 9 op enigerlei wijze wordt overschreden.

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

3. Bij overwerk geldt een toeslag op het normale uurloon van 25%. De overwerktoeslag kan cumuleren met de toeslag voor bijzondere uren, als bedoeld in artikel 11.

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

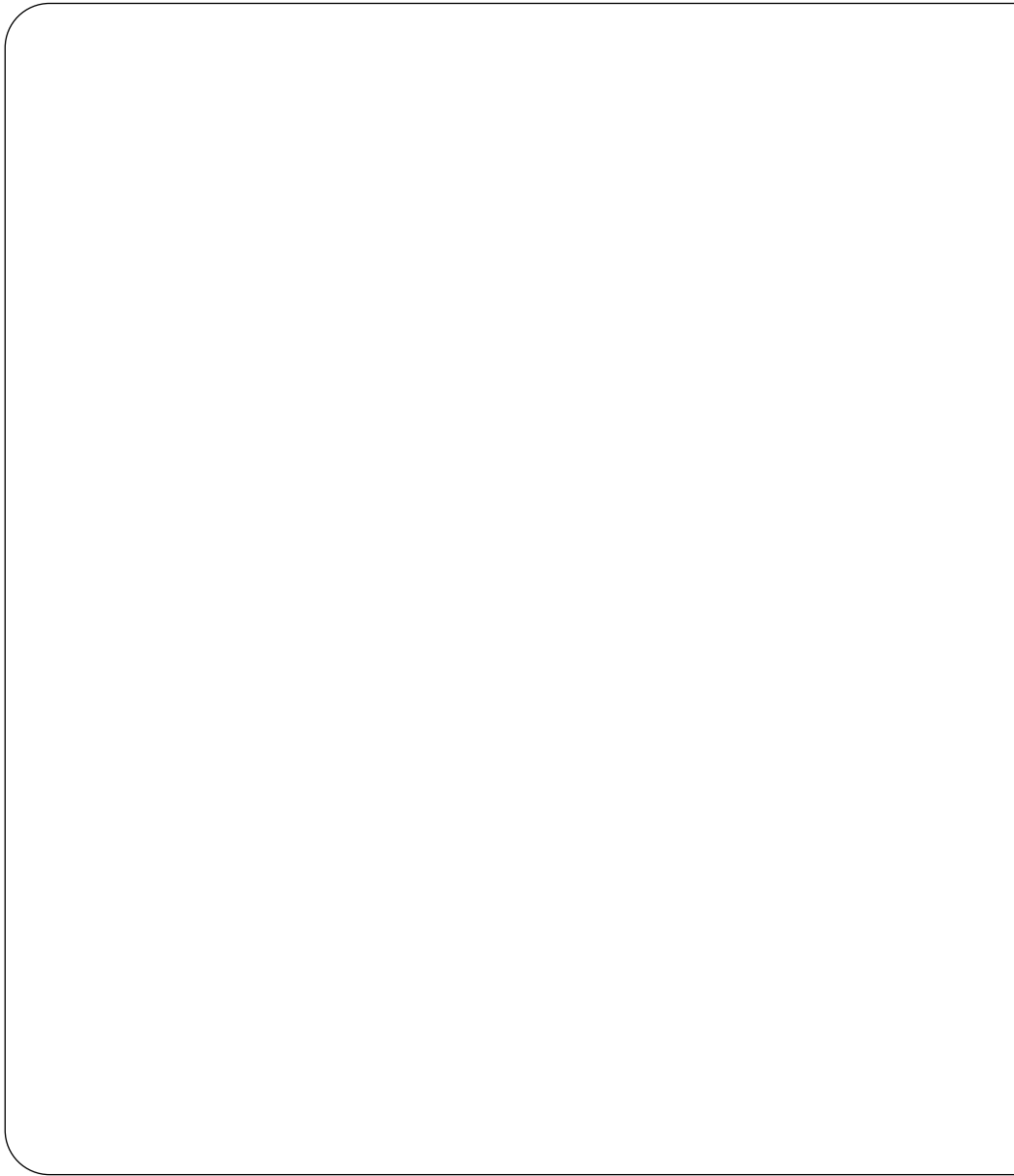
5. Werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 7 genoemde functiegroepen, zijn verplicht het door of namens de werkgever opgedragen overwerk te verrichten. Deze werknemers kunnen echter niet worden verplicht meer te werken dan 50 uur per week.

Artikel 11 Bijzondere uren

1. Werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 7 genoemde functiegroepen, althans voorzover deze functie valt in de functiegroep 1 tot en met 5, hebben recht op een vergoeding voor bijzondere uren indien zij werken op de volgende uren:
 - Maandag tot en met vrijdag:
 - tussen 00.00 en 07.00 uur 35%
 - tussen 20.00 en 24.00 uur 25%
 - Zaterdag:
 - tussen 00.00 en 07.00 uur 35%
 - tussen 07.00 en 08.00 uur 15%
 - tussen 19.00 en 24.00 uur 35%
 - Zondag:
 - tussen 00.00 en 24.00 uur 75%
 - Feestdagen:
 - tussen 00.00 en 24.00 uur 100%

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

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



Hoofdstuk 4 Vergoedingen

Artikel 12 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 2 lid 3 sub b, heeft de werknemer die een loon geniet dat hoger is dan de grens die is aangegeven in de Ziekenfondswet, recht op een bijdrage van 50% van zijn premiedeel in de collectieve ziektekostenverzekering van de werkgever of bij het ontbreken daarvan van een individueel ten behoeve van de werknemer afgesloten ziektekostenverzekering. De werkgeversbijdrage zal echter nooit hoger zijn dan het maximale werkgeversaandeel in de premie als bedoeld in de Ziekenfondswet.

Artikel 13 Bereikbaarheidsdienst

1. Bij een bereikbaarheidsdienst heeft de werknemer recht op:
 - 0,5% van het maandloon per bereikbaarheidsdienst die ligt tussen twee werkdagen en die maximaal 16 uur duurt;
 - 1% van het maandloon per bereikbaarheidsdienst die geheel of gedeeltelijk valt op een vrije dag of die langer duurt dan 16 uur (met een maximum van 24 uur).
2. Voorwaarde voor het recht op vergoeding als bedoeld in het eerste lid van dit artikel is dat de werknemer aanzienlijk in zijn vrijheid wordt beperkt door de bereikbaarheidsdienst.

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, anders dan door het nemen van ontslag op staande voet, is gehouden de in lid 1 van dit artikel genoemde

vergoeding te restitueren naar rato van de tijd die verstreken is. De werkgever is gerechtigd deze restitutie te verrekenen met de aan werknemer verschuldigde gelden.

3. De restitutieplicht als bedoeld in lid 2 van dit artikel geldt eveneens indien het dienstverband door de werkgever wordt beëindigd door middel van ontslag op staande voet.
4. Bij het vaststellen van de hoogte van het te restitueren bedrag wordt uitgegaan van de prijs die degene die de studiereis organiseert normaal gesproken berekent aan de reisagenten.
5. De werkgever zal alleen die uren betalen (zonder overwerkvergoeding) die de werknemer zou hebben gewerkt indien betrokkene geen studiereis zou hebben gemaakt.

Artikel 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 les gelden, examengelden, reis- en verblijfkosten en de kosten voor aanschaffing van de door de opleidingsinstelling voorgeschreven boeken.
2. De werknemer krijgt studieverlof met behoud van salaris voor de daarvoor benodigde tijd indien deze studie en het voor de eerste keer afnemen van de daarbij behorende examens en/of tentamens uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.
3. De werkgever kan in een individuele studieovereenkomst met de werknemer een terugbetalingsregeling overeenkomen.

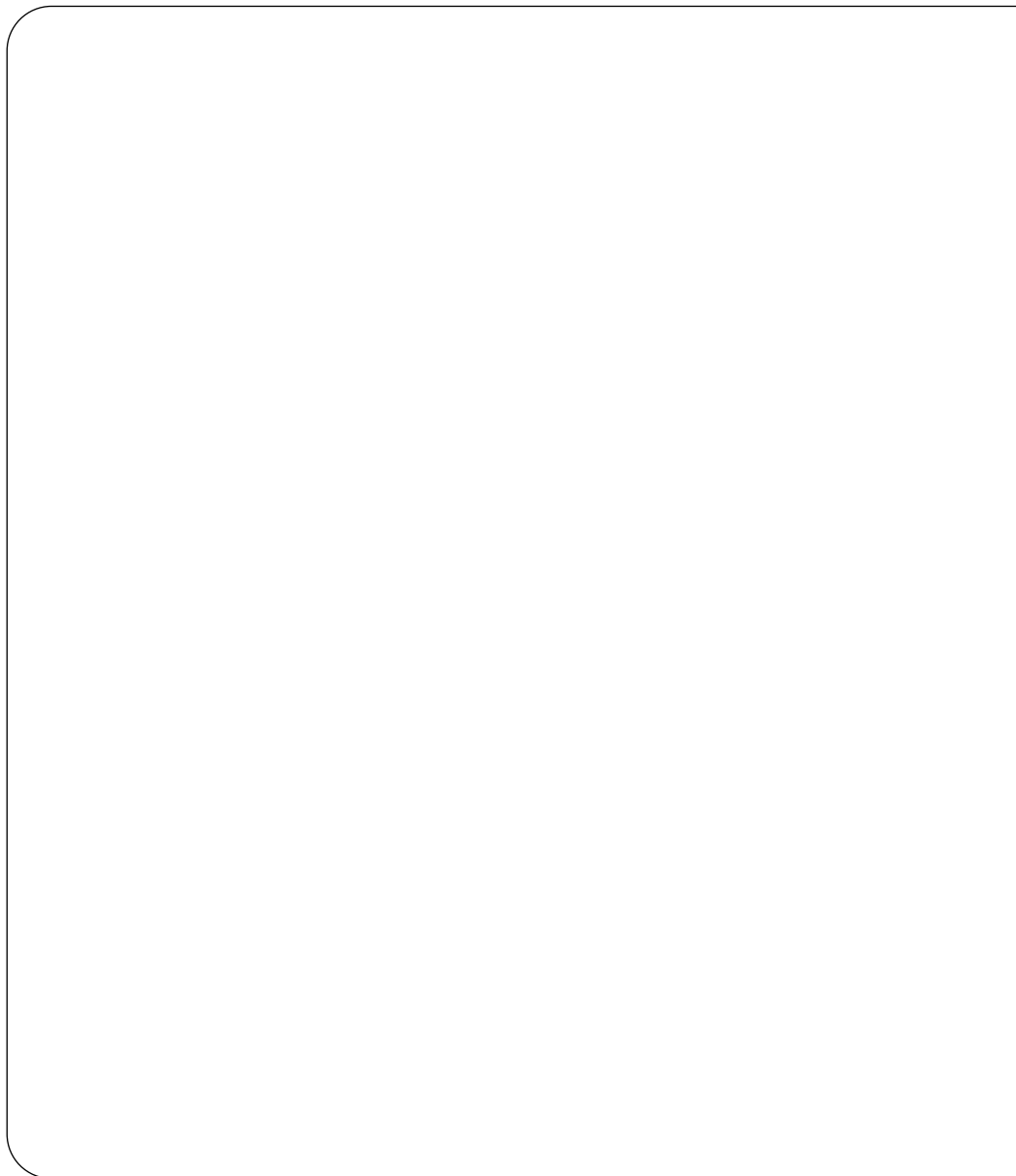
Artikel 16 Werken in het buitenland

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 voorzover die diefstal plaatsvindt ten tijde van de duur van de overeenkomst, ter hoogte van: de geleden schade aan eigen bagage, doch met een maximum van € 2.269,-.
- d. zijn nagelaten betrekkingen in geval van diens overlijden recht hebben op een overlijdensuitkering overeenkomstig artikel 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 ineens ten bedrage van het brutoloon dat de werknemer rechtens toekwam.
Op de overlijdensuitkering kan in mindering worden gebracht het bedrag van de uitkering, dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
2. Als nagelaten betrekking worden aangemerkt: de langstlevende echtgeno(o)t(e), mits deze niet duurzaam gescheiden van de werknemer leefde, respectievelijk bij ontstentenis van de echtgeno(o)t(e) de minderjarige kinderen. Bij ontstentenis van de kinderen de levensgezel(lin) met wie de werknemer duurzaam samenwoonde, op voorwaarde dat de werknemer vooraf bij de werkgever kenbaar heeft gemaakt dat hij met betrokkene samenwoont.



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 ingeval in het jaar sprake is van een dienstverband voor minder dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 9, wordt de vakantie aan de werknemer naar evenredigheid berekend. Een deeltijdwerker bouwt ook vakantie rechten op gedurende de uren dat betrokkene meer werkt dan de overeengekomen arbeidstijd, tenzij er sprake is van overwerk.
3. Het vakantiejaar is gelijk aan een kalenderjaar, tenzij in overleg met de OR of het personeel een andere periode wordt vastgesteld. De werkgever geeft nadere regelingen voor het opnemen van de vakantie. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer. De door de werkgever vastgestelde aaneengesloten vakantieperiode dient zo veel mogelijk aan te vangen tussen 30 april en 1 oktober.
4. Per vakantiejaar heeft de werknemer het recht om ten minste 3 weken aaneengesloten vakantie op te nemen. De werkgever heeft het recht om te bepalen, dat een werknemer ten minste 2 weken aaneengesloten vakantie per vakantiejaar opneemt.

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

Artikel 19 Vakantietoeslag

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

Artikel 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 werkgever 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, Koninginnedag, Eerste en Tweede Kerstdag en 5 mei tijdens lustrumjaren.
2. Indien op een feestdag niet wordt gewerkt, wordt het normale loon doorbetaald voorzover op die dag normaal gesproken wel zou zijn gewerkt.

Artikel 22 Buitengewoon verlof/verzuim van werktijd

1. Ingeval van verzuim anders dan zoals bedoeld in Artikel 629 Boek 7 Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek, wordt het loon niet doorbetaald, behalve in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende de daarbij vermelde tijd, mits de werknemer dit tijdig aan de werkgever heeft medegedeeld voorzover dat mogelijk was:
 - a. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap, 2 dagen;
 - b. bij huwelijk van kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster en bij hertrouwen van een van de ouders of schoonouders, 1 dag;
 - c. bij bevalling van de echtgenote, 3 dagen;
 - d. bij 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, diens kinderen (groot)ouders, mits ten minste 1 week tevoren kenbaar gemaakt, alsmede bij 25- en 40- jarig dienstjubileum, 1 dag;
 - e. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van inwonend kind, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/ crematie;
 - f. bij overlijden van een van de ouders of een uitwonend kind, 2 dagen;
 - g. bij overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders, schoonouders, schoonkinderen of kleinkinderen, 1 dag;
 - h. zowel bij opname in als ontslag uit een ziekenhuis van echtgeno(o)t(e) of ongehuwd kind, 1 dag;
 - i. bij elke verhuizing per keer 1 dag, doch nooit meer dan in totaal 2 dagen per 2 jaar;

- j. bij vervulling van door de wet/overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, die persoonlijk moet worden nagekomen over een redelijke tijd, hoogstens 1 dag (bij uitoefenen van het kiesrecht, max. 2 uur).

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

2. Waar in dit artikel wordt gesproken van 'kind' wordt hieronder ook verstaan stief-, adoptie- en pleegkind.
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 22a Opnemen vakantiedagen in aansluiting op kraamverlof

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

Hoofdstuk 7 Deeltijdwerk en oproepkrachten

Artikel 23 Deeltijdwerk

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

Artikel 24 Oproepkrachten

1. De bepalingen van deze CAO zijn op oproepkrachten van toepassing met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.
2. De werkzaamheden van een oproepkracht zullen plaatsvinden in blokken

van ten minste twee uur. De werkgever is alleen gerechtigd de oproepkracht te laten werken in blokken van minder dan twee uur als de oproepkracht dat uitdrukkelijk wenst.

3. De werkgever is gerechtigd om, in plaats van het jaarlijks uitkeren van vakantietoeslag, een toeslag te verlenen op het uurloon van 8%⁶.
4. Het aantal te werken uren wordt in onderling overleg per oproep bepaald.

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

Hoofdstuk 8 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 25 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet zijn arbeid kan verrichten dient ervoor te zorgen dat dit zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk voor aanvang van zijn werktijd, aan zijn werkgever wordt gemeld.
2. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 boek 7 titel 10 B.W., de Ziektewet, de Wet verbetering poortwachter, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet anders is bepaald.
3. Bij arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer gedurende de wettelijke periode van 104 weken zoals genoemd in lid 1 van artikel 629 boek 7 titel 10 B.W., naast de aldaar genoemde wettelijk verplichte doorbetaling van het loon, gedurende maximaal de eerste 52 weken een aanvulling van 30% . De werkgever mag geen wachtdagen in acht nemen⁷. Onder loon als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
4. De in lid 3 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;

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

- c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
Loonbetaling en de aanvullingen op te schorten en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - d. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften)⁸.
Aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - e. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - f. misbruik maakt van de voorziening.
6. De werkgever is niet verplicht tot een eventuele doorbetaling of aanvulling krachtens lid 3, indien de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid, in de zin van de Ziektewet, een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving jegens derden zou kunnen doen gelden.
7. Ingeval van mogelijke schadevergoeding van derden zal de werkgever een voorschot op deze schadevergoeding verstrekken ten bedrage van het in lid 3 genoemde netto loon, alsmede de van toepassing zijnde netto aanvulling. De werknemer dient dan wel door middel van een akte van cessie de aanspraak op een schadevergoeding aan de werkgever over te dragen. Na bedoelde cessie kunnen de voorschotten niet meer worden teruggevorderd bij de werknemer.
8. 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%.
9. Bij arbeidsongeschiktheid ten aanzien van de eigen functie van de werknemer zal de werkgever zich primair richten op herplaatsing binnen de onderneming van werkgever.

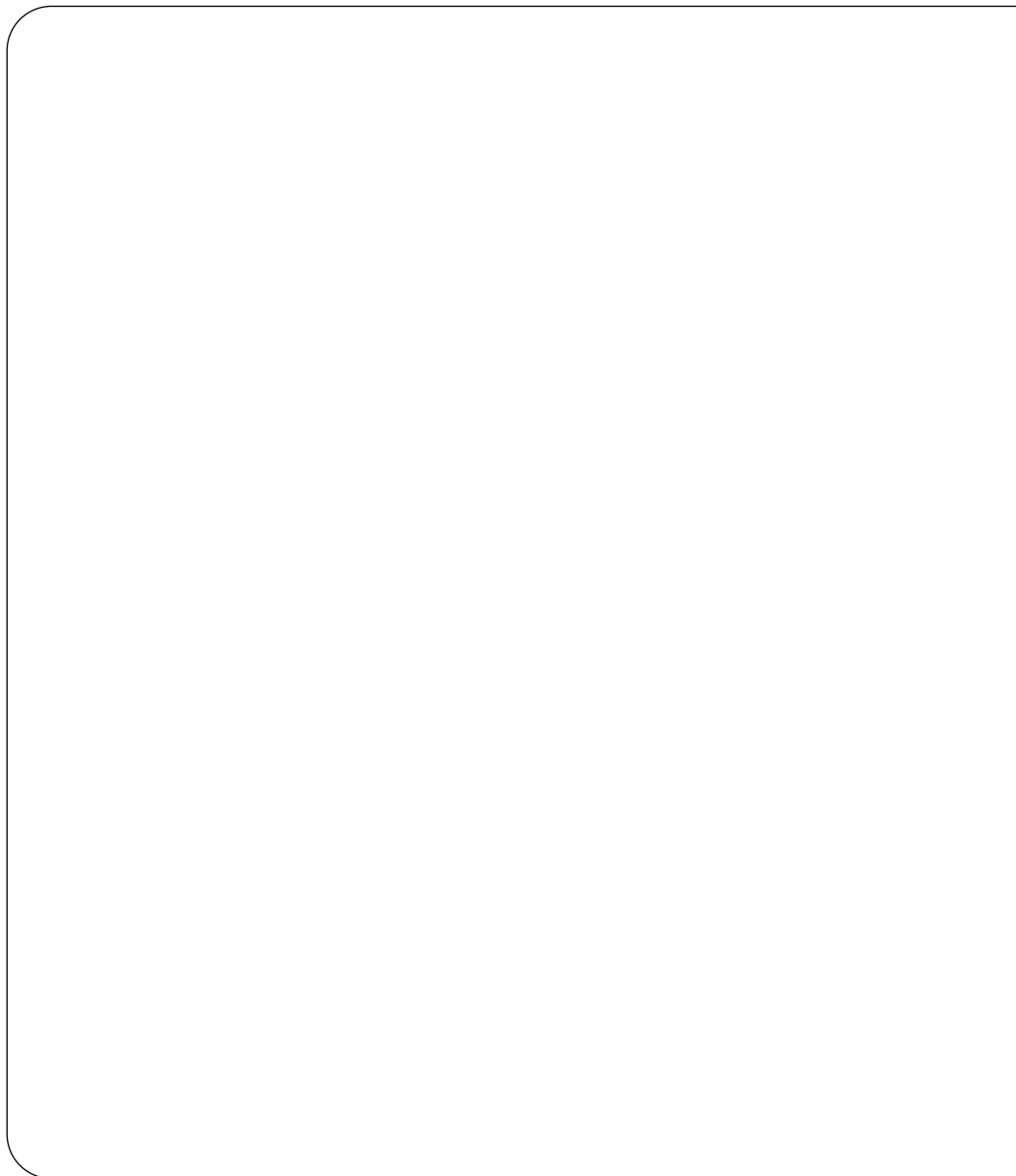
⁸ Dit geldt voor een deel van de schriftelijk vastgelegde controleregels, namelijk voor informatie die nodig is om de aanspraak op loondoorbetaling vast te stellen.

Artikel 26 WAO-gat

1. De werkgever zal aan de werknemer een WAO-compensatieverzekering aanbieden die uiterlijk ingaat 1 januari 1994 en die ten minste gelijkwaardig is aan de onderstaande verzekeringsvoorwaarden:
 - de aanmelding van werknemers vindt plaats op basis van het non-selectie principe;
 - het niveau van een uitkering is zodanig dat het zogenaamde WAO-gat, dat is ontstaan door de wetwijziging d.d. 23 januari 1993 van de Wet op de arbeidsongeschiktheid, volledig wordt gedicht;
 - de uitkering zal jaarlijks worden aangepast conform de wettelijke WAO-uitkering;
 - de kosten van de premie komen voor rekening van de werknemer⁹;
 - bij het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid hanteert de verzekeraar de uitspraken daaromtrent van de wettelijke WAO-uitkering;
 - de werknemer is verplicht een weigering om mee te werken aan de door de werkgever aangeboden verzekering schriftelijk kenbaar te maken aan de werkgever.

2. De verplichting zoals omschreven in lid 1 van dit artikel vervalt per 1 januari 2006.

⁹ De werkgevers- en de werknemersorganisaties zullen opnieuw met elkaar in overleg treden indien het collectieve contract dat het ANVR zijn leden aanbiedt ter verzekering van het WAO-gat een premie bevat die hoger is dan 2,5% van het 'beschadigd' loon.



Hoofdstuk 9 Pensioen, onderwijs en kinderopvang

Artikel 27 Pensioen

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

Artikel 28 Training en opleiding

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

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

Artikel 29a Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR)

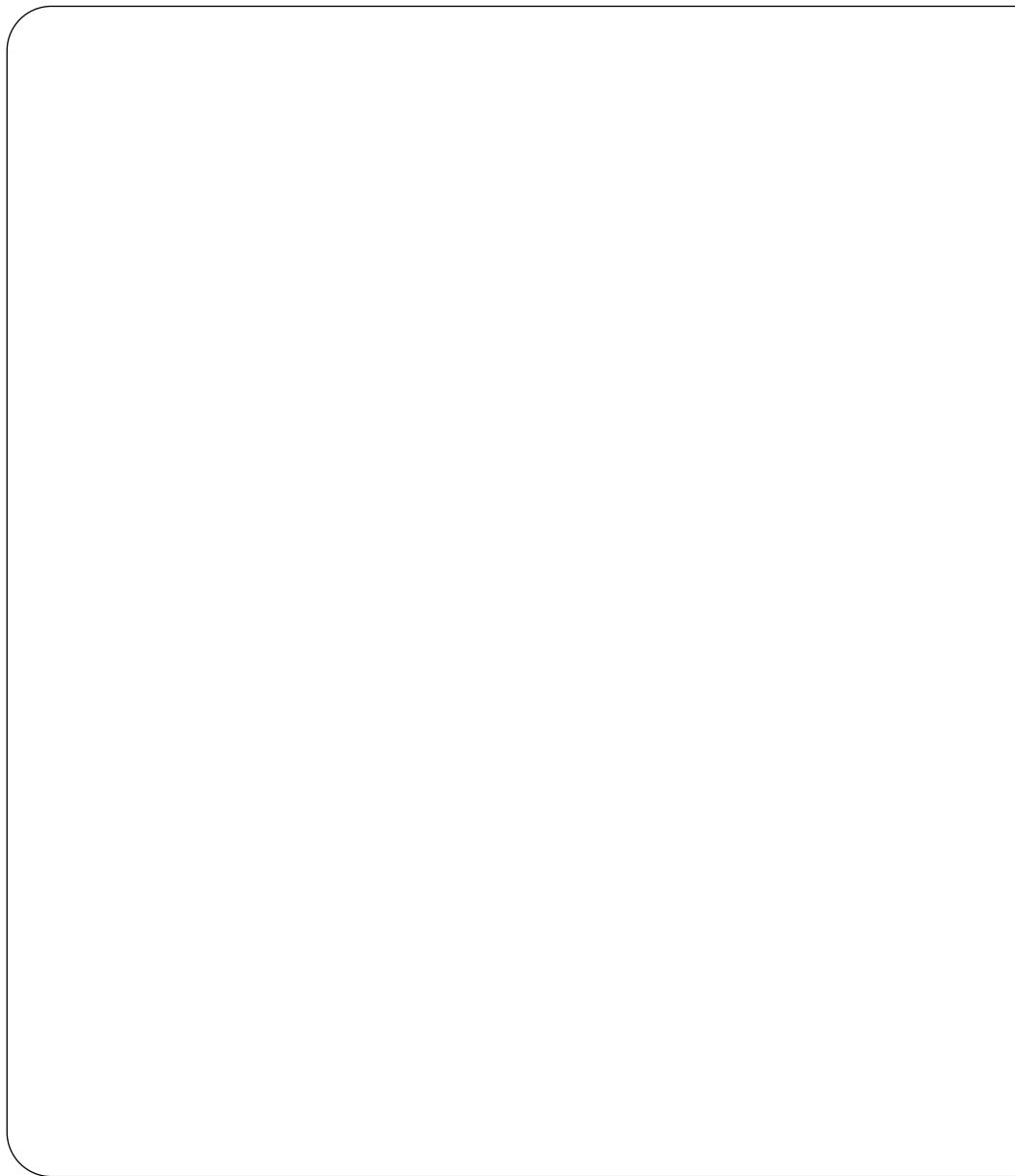
1. De werkgever is aan de stichting, zoals genoemd in artikel 34 lid 1, een bijdrage verschuldigd die jaarlijks wordt geïnd. Deze bijdrage is voor de periode van 1 oktober 2005 tot 1 juli 2006 vastgesteld op 0,25% van het loon sociale verzekeringswetten (brutoloon SV), met een maximum gelijk aan het maximum premieloon van de werknemer in de zin van de Coördinatiewet sociale verzekering.
2. De werkgever is verplicht aan de stichting of de door de stichting aangewezen administrateur opgave te doen van het loon sociale verzekeringswetten, als hierboven in lid 1 genoemd.

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

Artikel 29b Stichting Fonds voor Kinderopvang Reisbranche (FKR)

1. De werkgever is aan de stichting, zoals bedoeld in artikel 35 lid 1, een bijdrage verschuldigd. Deze bijdrage is voor de periode van 1 april 2004 tot 1 juli 2006 vastgesteld op 0,3% van het loon sociale verzekeringswetten (brutoloon SV), met een maximum gelijk aan het maximum premieloon van de werknemer in de zin van de Coördinatiewet sociale verzekering.
2. De werkgever die op 1 april 1999 reeds in zijn onderneming een tenminste gelijkwaardige regeling heeft ingevoerd, zoals omschreven in lid 1, zal op zijn verzoek door het bestuur van de stichting worden gedispenseerd van de verplichtingen in dit artikel.

3. De werkgever is verplicht aan de stichting of de door de stichting aangewezen administrateur opgave te doen van het loon sociale verzekeringswetten, als hierboven in lid 1 genoemd.
4. De stichting of de door de stichting aangewezen administrateur is gerechtigd gegevens inzake de loonsom, bedoeld onder lid 1, op te vragen bij het UWV, de uitvoeringsinstellingen en de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Reisbranche, ongeacht de vraag of de betreffende gegevens al dan niet na aanmaning bij de werkgever zijn opgevraagd.
5. De werkgever en de werknemer zijn verplicht de inlichtingen te verschaffen die de stichting noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van haar taken. Indien de werkgever of de werknemer, ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoet, is de stichting bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.
6. De statuten en het reglement van de stichting als bedoeld in het eerste lid maken onverbrekelijk onderdeel uit van deze CAO. De statuten en het reglement zijn ter inzage gedeponneerd ter griffie van het Kantongerecht te Haarlem.



Hoofdstuk 10 Diversen

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 tenminste 1 maand van tevoren schriftelijk bij de directie en/of verantwoordelijk manager te worden aangevraagd. Per kalenderjaar wordt in dit kader per werknemer maximaal 6 dagdelen betaald verlof toegekend.
2. Werknemers hebben in redelijke mate het recht om in incidentele gevallen op individuele basis contact op te nemen met vakbonden door gebruik te maken van de telecommunicatiemiddelen van de werkgever.

Artikel 31 Vaste Commissie

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

Artikel 32 Bedrijfstakoverleg

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

Artikel 33 Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor het tijdvak 1 april 2004 tot en met 30 juni 2006.
2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op 1 juli 2006 zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

Hoofdstuk 11 Protocollaire afspraken

CAO-partijen zijn bovendien het volgende overeengekomen:

Artikel 34 Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR)

1. Met ingang van 1 januari 1998 hebben CAO-partijen de Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR) opgericht. De stichting stelt zich in de meest ruime zin ten doel het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het binnen de reisbranche bevorderen van goede arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden, arbeidsmarktbeleid en de aansluiting van het beroepsonderwijs op de bedrijfspraktijk.
2. In het bestuur van de stichting hebben werkgevers en werknemers bij deze CAO elk met drie zetels zitting. Indien noodzakelijk kan het FOOR-bestuur besluiten om ten aanzien van bepaalde projecten het loon en eventuele reiskosten door te betalen indien de werkgever anders niet instemt met afvaardiging van zijn werknemer. Het is gebruikelijk dat werkgevers afvaardigen, loon doorbetalen en reiskosten betalen.
3. De bijdrage, zoals bedoeld in artikel 29 a lid 1 zal worden besteed aan nader door CAO partijen vast te stellen en uit te voeren projecten binnen de reisbranche op het gebied van:
 - het bevorderen van arbeidsmarktbeleid, inhoudende inzicht in de arbeidsvoorwaarden, de bestaande en gewenste samenstelling van de arbeidsmarkt, alsmede het bevorderen van de gewenste kwalitatieve en kwantitatieve instroom van werknemers
 - het bevorderen van de kwaliteit van het beroepsonderwijs en de aansluiting daarvan op de binnen de ondernemingen benodigde beroepscompetenties
 - het bevorderen van de deelname aan opleidingen en cursussen ter

- verbetering van de vereiste beroepscompetenties, ten behoeve van de ondernemingen en (toekomstige) werknemers in de reisbranche
- het bevorderen van inzicht in de arbeidsomstandigheden, de oorzaken van arbeidsongeschiktheid en maatregelen ter voorkoming en beperking daarvan
 - het bevorderen van employability
 - het geven van voorlichting en informatie aan alle werkgevers en werknemers in de reisbranche over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten voor de reisbranche
 - het maken en in standhouden van een website, het houden van bijeenkomsten, de uitgifte van brochures, periodieken en kennisdragers ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de reisbranche
 - het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de stichting;

Artikel 35 Stichting Fonds voor Kinderopvang in de Reisbranche (FKR)

1. Met ingang van 1 april 1999 hebben CAO-partijen de Stichting Fonds voor Kinderopvang in de Reisbranche (FKR) opgericht. Algemene doelstelling van de stichting is het als werkgevers en werknemers gemeenschappelijk bevorderen van kinderopvang in de reisbranche.
2. In het bestuur van de stichting hebben werkgevers en werknemers bij deze CAO elk met drie zetels zitting.

Artikel 36 Pensioenfonds

1. Het reglement van het bedrijfstakpensioenfonds Global zal zodanig worden aangepast dat vanaf 1 januari 2006 geldt dat bij overlijden van de werknemer in het tweede ziektejaar, diens partner een nabestaande pensioen ontvangt ter grootte van een nabestaande pensioen zoals dat bij overlijden in het eerste ziektejaar zou zijn ontvangen.
2. CAO-partijen zullen het Global-bestuur verzoeken de kosten te berekenen van de pensioenopbouw in het tweede ziektejaar over dezelfde pensioengrondslag als het eerste ziektejaar. Na dit onderzoek zal in de volgende CAO de hoogte van de opbouw van het pensioen in het tweede ziektejaar verder aan de orde komen.

Artikel 37 Werkgelegenheid

De binnen FOOR te realiseren campagne gericht op de bevordering van de instroom van leerlingen en werknemers in de branche, zal zich tevens richten op langdurig werklozen mits deze voldoen aan de functie-eisen van de doelgroep.

Artikel 38 Reisleiders

CAO-partijen zullen de afspraken evalueren zoals die in de sector avontuurlijk reizen zijn gemaakt ten aanzien van reisleiders.

Artikel 39 Reïntegratie

CAO-partijen zullen de ontwikkelingen evalueren van de pilot die binnen de verblijfsrecreatie is opgezet ten aanzien van een 'reïntegratietussenpersoon'.

Artikel 40 SER-besluit Fusiegedragsregels

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

Artikel 41 Wet melding collectief ontslag

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

Artikel 42 Gemeenschappelijke verantwoordelijkheid ziekteverzuim

CAO-partijen zullen onderzoek laten doen naar de frequentie, duur en oorzaken van ziekteverzuim alsmede maatregelen ter terugdringing van ziekteverzuim. Binnen het FOOR-bestuur zal de onderzoeksopdracht worden geformuleerd. Na dit onderzoek zal in de volgende CAO de hoogte van het bij ziekte uit te betalen loon, verder aan de orde komen.

Artikel 43 Onderzoek vormgeving artikel 28 CAO

De vakbonden kunnen bij hun leden onderzoek doen naar hoe artikel 28 van de CAO bij hen in de praktijk vorm wordt gegeven. Binnen het FOOR-bestuur zal het projectplan daartoe worden vastgesteld.

Artikel 44 Facilitering verzekerbare hiaten wetwijziging WAO per 1-1-2006

Indien er ten aanzien van de wetwijzigingen van de WAO per 1-1-2006 sprake mocht zijn van verzekerbare hiaten, is er bij CAO-partijen een positieve grondhouding om de verzekering daarvan op vrijwillige basis voor rekening van de werknemer op dezelfde wijze te faciliteren, als de verzekering van het WAO-hiaat zoals omschreven in artikel 26 van de CAO.

Artikel 45 Nieuwe zorgverzekeringswet

CAO-partijen zullen in het najaar van 2005 in overleg treden over wijziging van artikel 12 van de CAO in het kader van de nieuwe zorgverzekeringswet.

Artikel 46 Doel stichting FOOR

Tijdens de looptijd van de CAO zal het bestuur van de stichting overleggen over het gewenste doel van de stichting.

Bijlage 1 Enkele relevante wetteksten

1a) Burgerlijk Wetboek

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

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

Art. 628a. Minimale loonaanspraak bij oproeping

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

Artikel 667

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

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

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

Artikel 668

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

Artikel 668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

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

Artikel 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstan- de dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.

6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

1b) Wet Aanpassing Arbeidsduur

Artikel 1 Definities

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

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

Artikel 2 Recht op aanpassing van de arbeidsduur

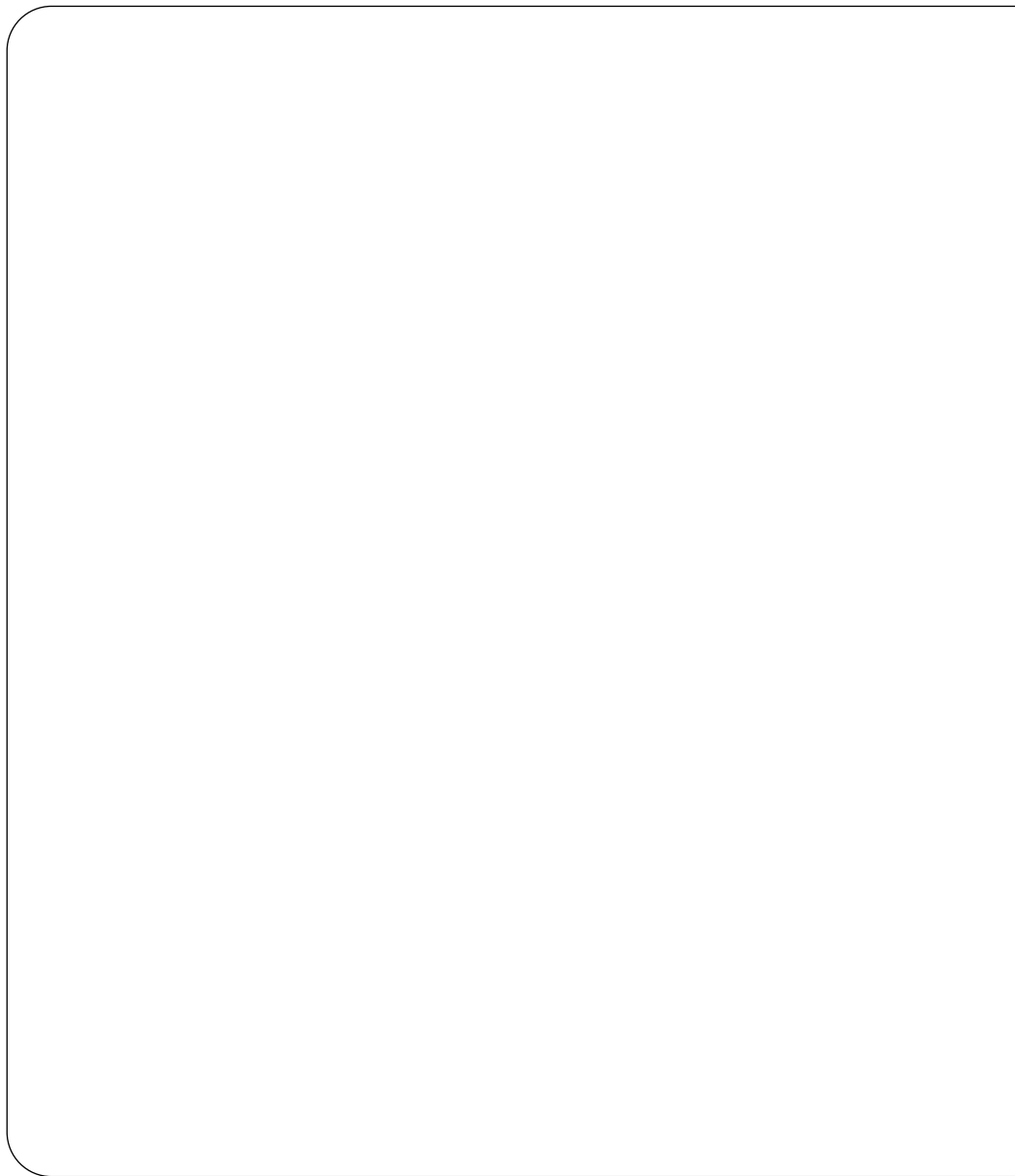
1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende arbeidsduur, indien de werknemer ten minste een jaar voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst is bij die werkgever. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

2. Voor militaire ambtenaren wordt het recht op aanpassing van de arbeidsduur geregeld bij algemene maatregel van bestuur op voordracht van Onze Minister van Defensie en Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met gebruikmaking van onbezoldigd verlof in verband met deeltijdarbeid.
3. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt ten minste vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week of, als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de gewenste spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaren, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.
4. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek.
5. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
6. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
7. De beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.
8. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermindering leidt tot ernstige problemen:
 - a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
 - b. op het gebied van de veiligheid, of
 - c. van roostertechnische aard.

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

Artikel 3 Beëindiging arbeidsverhouding

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



Bijlage 2 Functie-indeling

Functie-indeling per 1 januari 1994

1. De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de navolgende functiegroepen.
2. Medewerkers, die worden aangesteld als aankomend reisadviseur I of als aankomend medewerker reserveringen I, en die worden ingedeeld in functiegroep 1, zullen na één jaar worden ingedeeld in functiegroep 2.

Functiegroep 1

Werkzaamheden van eenvoudige aard welke volgens nauwkeurige instructies op aanwijzing en/of onder directe leiding worden verricht en waarvoor een vakopleiding niet nodig is.

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- Aankomend reisverkoper
- Medewerker reisbescheiden
- Receptioniste/Telefoniste

Functiegroep 2

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

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- Airport hostess
- Medewerker administratie I
- Medewerker traffic I
- Reisverkoper I
- Verkoper zakenreizen I

Functiegroep 3

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

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- Afdelingssecretaresse
- Allotmentbeheer
- Gids/reisleider inkomend toerisme
- IATA specialist I
- Medewerker administratie II
- Medewerker commerciële binnendienst
- Medewerker E-commerce I
- Medewerker ticketing
- Medewerker traffic II (met IATA)
- Reisverkoper II
- Reisverkoper inkomend toerisme I
- Verkoper groepsreizen I
- Verkoper zakenreizen II

Functiegroep 4

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

dan wel

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

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- Assistent product manager
- IATA specialist II
- Medewerker administratie III

- Medewerker brochuresamenstelling
- Medewerker clientenservice
- Reisverkoper III
- Reisverkoper inkomend toerisme II
- verkoper groepsreizen II
- verkoper zakenreizen III

Functiegroep 5

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

dan wel

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

dan wel

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

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

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

Functiegroep 6

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

dan wel

een vestiging waarin maximaal 5 werknemers werkzaam zijn

dan wel

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

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- Supervisor/teamleider II
- Vestigingsmanager II

Funcatiegroep 7

Het dagelijks volledig leiding geven aan:

een afdeling waarin meer dan 7 werknemers werkzaam zijn,

dan wel

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

dan wel

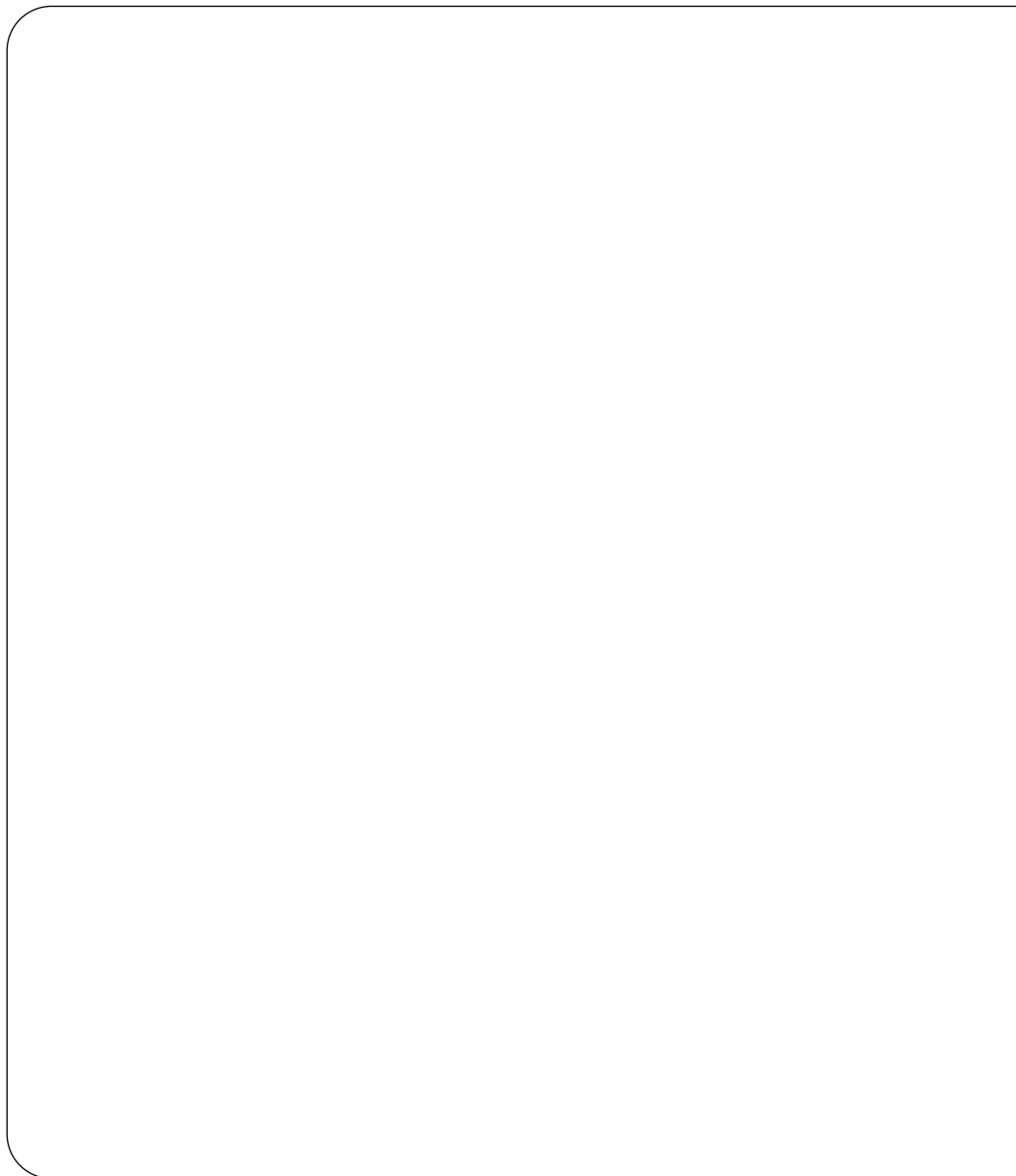
specialistische werkzaamheden met grote mate van zelfstandigheid waarvoor vakkennis op hbo of academisch niveau noodzakelijk is en die een aanzienlijk afbreukrisico voor het bedrijf hebben, alle inclusief (binnen de door de organisatie gestelde kaders) budgetverantwoordelijkheid voor activiteiten die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

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- Vestigingsmanager III

Overzicht functiegroepen en functienamen CAO Reisbranche

CAO Functie groep	Retail vakantiereizen	Zakenreizen	Touroperating	Ondersteuning	Leidinggevend
Mogelijke functiebenamingen					
1	- Aankomend reisverkoper	- Medewerker reisbescheiden	- Medewerker reisbescheiden	- Receptioniste/ Telefoniste	
2	- Reisverkoper I	- Verkoper zakenreizen I - Airport hostess	- Reisverkoper I - Medewerker Traffic I - Airport hostess	- Medewerker Administratie I	
3	- Reisverkoper II - IATA specialist I - Verkoper groepsreizen I - Medewerker ticketing - Medewerker E-commerce I	- Verkoper zakenreizen II - IATA specialist I - Verkoper groepsreizen I	- Reisverkoper II - Medewerker Traffic II (met IATA) - Reisverkoper inkomend toerisme I - Gids/reisleider inkomend toerisme - Allotmentbeheer	- Medewerker administratie II - Medewerker commerciële binnendienst - Afdelings-secretaresse	
4	- Reisverkoper III - IATA specialist II - Verkoper groepsreizen II	- Verkoper zakenreizen III - IATA specialist II - Verkoper groepsreizen II	- Reisverkoper III - Reisverkoper inkomend toerisme II - Medewerker clientenservice - Medewerker Brochure-samenstelling	- Medewerker administratie III	
5			- Assistent Product manager - Medewerker commerciële buitendienst - Medewerker E-commerce II	- Medewerker marketing & communicatie	- Supervisor/ teamleider I - Vestigings-manager I
6		-			- Supervisor/ teamleider II - Vestigings-manager II
7		-			- Vestigings-manager III



Bijlage 3 Loontabellen

**Loontabellen CAO Reisbranche
per 1 augustus 2005 bij een vijf-
daagse werkweek van 39 uur.**

Lonen per maand								
Leeftijd	Groep 1*	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
16	436,35		451,10	464,21	483,32	507,35	537,94	
17	499,60		516,09	531,93	553,23	581,08	616,03	
18	575,50		594,74	612,75	637,33	669,00	709,41	
19	664,00		685,93	706,69	735,09	772,22	818,65	
20	777,85		803,90	827,93	861,24	904,39	959,00	
21	917,00		947,53	975,93	1.015,25	1.066,04	1.130,48	
22	1.075,10		1.110,82	1.144,14	1.190,01	1.250,08	1.325,45	
23 of ouder	1.264,80	Min.	1.306,89	1.346,20	1.400,27	1.470,72	1.559,19	1.668,42
		Max.	1.464,17	1.640,02	1.837,17	2.057,81	2.305,20	2.582,09

Lonen per vier weken								
Leeftijd	Groep 1*	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
16	402,80		416,41	428,50	446,14	468,33	496,55	
17	461,20		476,39	491,01	510,68	536,38	568,65	
18	531,20		548,98	565,62	588,31	617,55	654,85	
19	613,00		633,17	652,32	678,54	712,82	755,68	
20	718,00		742,06	764,24	794,99	834,82	885,23	
21	846,40		874,64	900,85	937,15	984,04	1.043,52	
22	992,40		1.025,38	1.056,13	1.098,48	1.153,92	1.223,50	
23 of ouder	1.167,60	Min.	1.206,35	1.242,65	1.292,56	1.357,59	1.439,26	1.540,08
		Max.	1.351,54	1.513,87	1.695,85	1.899,51	2.127,88	2.383,46

Lonen per uur

Leeftijd	Groep 1*	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
16	2,58		2,67	2,74	2,86	3,00	3,18	
17	2,96		3,05	3,15	3,27	3,44	3,64	
18	3,41		3,52	3,62	3,77	3,96	4,19	
19	3,93		4,06	4,18	4,35	4,57	4,85	
20	4,60		4,75	4,90	5,09	5,35	5,67	
21	5,43		5,61	5,78	6,01	6,31	6,69	
22	6,36		6,57	6,77	7,04	7,39	7,84	
23 of ouder	7,48	Min.	7,73	7,96	8,28	8,71	9,23	9,88
		Max.	8,67	9,70	10,87	12,18	13,64	15,28

* Groep 1 is gelijk aan het wettelijk minimumloon

Bijlage 4 Ongewenste intimiteiten

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

De voornaamste punten hieruit zijn:

Definitie van ongewenste intimiteiten:

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

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

Mogelijkheden om ongewenste intimiteiten te voorkomen zijn:

1. Preventie

Bijvoorbeeld:

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

2. Het toepassen van sancties

Bijvoorbeeld:

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

3. Het geven van voorlichting

Bijvoorbeeld:

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

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

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

5. Het invoeren van een klachtenregeling.

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

Bijlage 5 Model arbeidsovereenkomsten

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDE TIJD

Ondergetekenden:

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

hierna te noemen de werkgever, en

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

geboren op te hierna te noemen de werknemer,

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten:

Artikel 1 Aard van de overeenkomst

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

Artikel 2 Proeftijd

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

Artikel 3 Opzegtermijn

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

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

Artikel 4 Salaris

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

Artikel 5 Werktijden

Keuze 1:

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

..... dag van tot uur;

..... dag van tot uur;

enz.

Keuze 2:

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

Artikel 6 Vakantie

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

Artikel 7 Pensioen

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

Artikel 8 CAO

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

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

Werkgever: Werknemer:



ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Ondergetekenden:

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

Artikel 1 Aard van de overeenkomst

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

Artikel 2 Proeftijd

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

Artikel 3 Tussentijdse beëindiging

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

Artikel 4 Salaris

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

Artikel 5 Werktijden

Keuze 1:

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

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

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

Artikel 6 Vakantie

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

Artikel 7 Pensioen

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

Artikel 8 CAO

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

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

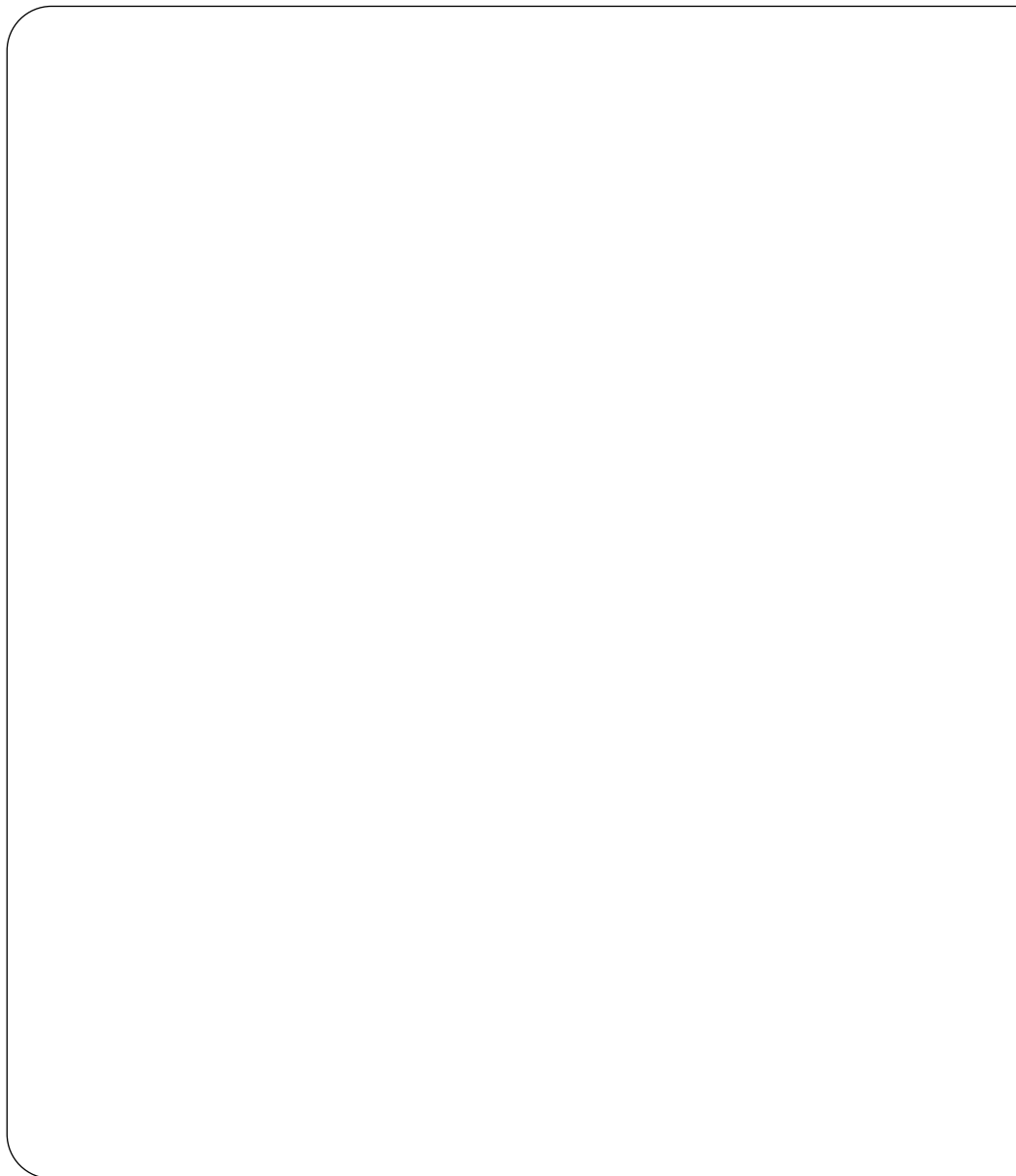
Werkgever: Werknemer:

Bijlage 6 Index

Onderwerp	Artikel	lid	Blz.
Aanpassing beloning	8	1-2	15
Aanstellingsbrief	6	2	13
Aanvang dienstverband	6	1-5	13
Actie voeren	3		10
Arbeidsduur	9	1-5	16
Arbeidsongeschiktheid	25	1-9	31
Arbeidsovereenkomst	6	2	13
Bedrijfstak	1	1	7
Bedrijfstakoverleg	32		40
Bereikbaarheidsdienst	13	1-2	21
Bijzondere uren	11	1-2	19
Bijzondere uren toeslag	11	1-2	19
Bruto loon	2	5	10
Buitengewoon verlof	22	1	27
CAO-boekje	4	2	10
Concurrentiebeding	4	7	11
Cumuleren overwerk en bijzondere uren	11	2	19
Deeltijdwerk	23	1-5	29
Deeltijdwerk schoonmakers	23	4	29
Definities	2		9
Discriminatie	4	3	10
	5	3	11
Duur CAO	33	1-2	40
Echtgenoot	22	3	28
Einde dienstverband	6	4-5	14
	20	1-2	26
Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR)	29a/34		34/41
Fonds voor Kinderopvang Reisbranche (FkR)	29b/35		35/42
Feestdagen	21	1-2	27
Functie indeling	7		15
	Bijlage 2		53

Onderwerp	Artikel	lid	Blz.
Geheimhoudingsplicht	5	2	11
Geschillen	31		40
Inkomen	2	5/7	10
Kinderopvang	29b/35		36/42
Koopavond	9	4	17
Lonen	2	5-7	10
	7	2	15
Loonsverhoging, collectief	8a		15
Loonsverhoging, individueel	8b	1-4	16
Luchtvaartmaatschappijen	1	2	7
Netto loon	2	6	10
Nevenbetrekkingen	5	4	11
Normale arbeidsduur	9	1	16
Normale werktijden	9	2	17
Onderdeel van een onderneming	2	1	9
Ongewenste intimiteiten	4	4	10
	5	3	11
Opleiding	28		35
Oproepkrachten	24		29
Opzegtermijn	6	4	14
	20	2	26
Overlijdensuitkering	17	1-2	23
Overwerk	10	1-5	17
Overwerktoeslag	10	3	18
Partner	22	3	28
Pensioenregeling	27		35
Privacy	4	5	11
Proeftijd	6	1/2	13
Rederijen	1	2	7
Reisagent	1	1	7
Reisbranche	1	1	7
Reisorganisator	1	1	7
Restitutieplicht studiereizen	14	2-4	21
Salarisbetaling (zie lonen)	7	3	15
Sollicitatieprocedures	4	3	10

Onderwerp	Artikel	lid	Blz.
Spoorwegmaatschappijen	1	2	7
Stagiaires	2	3a	9
Studiereizen	14	1-5	21
Studieverlof	15		22
Touringcarbedrijven	1	2	7
Training	28		35
Uitsluitingen CAO	1	2	7
Uitzendkrachten	1	3	7
Uurloon	2	6	10
Vakantie	18-20		25
Vakantiedagen	18	1-6	25
Vakantiedagen en einde dienstverband	20	1-2	26
Vakantiejaar	18	3/4	25
Vakantietoeslag	19		26
Vakantiewerkers	2	3a	9
Vakbondsfaciliteiten	30		39
Vaste commissie	31		40
Vergoedingen	12-17		21
Verplichtingen werkgever	4	1-8	10
Verplichtingen werknemer	5	1-5	11
Verzekeringen werknemers buitenland	16	1	22
Verzuim	22	1	27
Voorschot	7	3	15
Vredesplicht	3		10
WAO-gat	26	1-2	33
Werken in het buitenland	16	1	22
Werkgever	2	2	9
Werkings sfeer	1		7
Werknemer	2	3	9
Wijzigingen CAO	31	1-2	40
Zaterdag	9	2	17
Ziekengeld	25		31
Ziektekostenverzekering	12		21
Ziekwet	25		31



Reiswerk is een initiatief van:



Reiswerk
Postbus 55
3454 PV De Meern
T: (030) 669 70 33
F: (030) 669 70 34
E: info@reiswerk.nl
W: www.reiswerk.nl