

#010814

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE REISBRANCHE

1 november 2013 – 1 november 2015

gesloten tussen:

- a. De Algemene Nederlandse Vereniging van Reisondernemingen (ANVR) te Baarn als partij ter ene zijde, vertegenwoordigd door;

F.J.P. Oostdam, voorzitter

J. Romeijn, bestuurder

.....

.....

en

- b. De CNV Dienstenbond te Hoofddorp, vertegenwoordigd door;

D. Swagerman, voorzitter

G. van Linden, arbeidsvoorwaardencoördinator

.....

.....

- c. De FNV Bondgenoten te Utrecht, vertegenwoordigd door;

M. Possel, bestuurder

.....

- d. De Unie te Culemborg, vertegenwoordigd door;

R. Castelein, voorzitter

H. ter Halle, bestuurder

.....

.....

ieder voor zich en gezamenlijk als partij ter andere zijde.

Deze CAO bestaat inclusief bijlagen uit 51 bladzijden.

INHOUDSOPGAVE

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

HOOFDSTUK 3: FUNCTIE-INDELING EN ARBEIDSDUUR

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

HOOFDSTUK 4: VERGOEDINGEN

- Art. 12 Bereikbaarheidsdienst
- Art. 13 Studiereizen
- Art. 14 Studieverlof
- Art. 15 Werken in het buitenland
- Art. 16 Overlijdensuitkering

HOOFDSTUK 5: VAKANTIE EN VAKANTIETOESLAG

- Art. 17 Vakantie
- Art. 18 Vakantietoeslag
- Art. 19 Vakantiedagen en einde dienstbetrekking

HOOFDSTUK 6: FEESTDAGEN EN BUITENGEWOON VERLOF

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

HOOFDSTUK 7: DEELTIJDWERK EN OPROEPKRACHTEN

- Art. 23 Deeltijdwerk
- Art. 24 Oproepkrachten

HOOFDSTUK 8: ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- Art. 25 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

HOOFDSTUK 9: PENSIOEN, ONDERWIJS EN KINDEROPVANG

- Art. 26 Pensioen
- Art. 27 Training en opleiding
- Art. 28 Stichting Reiswerk

HOOFDSTUK 10: DIVERSEN

Art. 29 Vakbondsfaciliteiten

Art. 30 Vaste Commissie

Art. 31 Bedrijfstakoverleg

Art. 32 Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst

HOOFDSTUK 11: PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

Art. 33 SER-besluit Fusiegedragsregels

Art. 34 Stichting Reiswerk (vroeger: FOOR)

Art. 35 Wet melding collectief ontslag

Art. 36 Projectvoorstellen

Art. 37 Functiehuis

Art. 38 Jeugdschalen en ervaringschalen

BIJLAGEN

Bijl. 1 Enkele relevante wetteksten

Bijl. 2 Functie-indeling

Bijl. 3 Loontabellen

Bijl. 4 Model arbeidsovereenkomsten

Bijl. 5 Index

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 7, functie-indeling en beloning;
 - b. artikel 8a, collectieve loonsverhoging;
 - c. artikel 8b, individuele loonsverhoging;
 - d. artikel 10, overwerk (toeslag);
 - e. artikel 11, bijzondere uren (toeslag);
 - f. artikel 18, vakantietoeslag.
- 3.2. De werkgever is als inlener verplicht zich ervan te verzekeren dat aan arbeidskrachten die als uitzendkrachten aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld de beloning en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig het bepaalde in lid 3 sub1 van dit artikel. De werkgever beperkt zich als inlener tot het gebruikmaken van NEN 4400 gecertificeerde uitzendondernemingen.
- 3.3. Ter nakoming van de in lid 3 sub 1 en sub 2 van dit artikel bedoelde verplichtingen dient de werkgever als inlener:
 - a. Voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten betreffen; in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau de bedoelde CAO-bepalingen jegens de ter beschikking uitzendkrachten in acht zal nemen.

- b. Voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor uitzendondernemingen ten opzichte van CAO-partijen dan wel door CAO-partijen aangewezen rechtspersonen; in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze CAO-bepalingen door de uitzendonderneming dienen te worden nageleefd.
- 3.4. Indien de werkgever gebruik maakt van een uitzendbureau dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring aan een CAO gebonden is waarin de doorwerking van een of meer van de onder lid 3 sub 1 en sub 2 van dit artikel genoemde bepalingen is geregeld, wordt de werkgever geacht met betrekking tot die bepalingen de onder lid 3 sub 3 van dit artikel bedoelde verplichting te zijn nagekomen.
- 3.5. Indien en voor zover de werkgever als inlener de onder lid 3 sub 1 en/of sub 2 van dit artikel bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde CAO-bepalingen als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.
- 4. De geldigheid van in de onderneming afgesproken lonen en andere arbeidsvoorwaarden, welke in voor de werknemer gunstige zin afwijken van de bepalingen van deze CAO, wordt door deze CAO niet aangetast.
- 5. Het is de werkgever alleen toegestaan om in gunstige zin voor de werknemer af te wijken van de arbeidsvoorwaarden in deze CAO.

Artikel 2 Definities

- 1. Een onderneming of een onderdeel van een onderneming wordt geacht in hoofdzaak het bedrijf van reisorganisator en/of reisagent uit te oefenen, indien meer dan 50% van de loonsom van de desbetreffende onderneming (of een onderdeel 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 heeft¹. Stagiaires en vakantiewerkers worden niet als werknemer aangemerkt in de zin van de CAO.
- 3b. De bepalingen betreffende de vaststelling van het loon en die betreffende de arbeidsduur zijn uitsluitend van toepassing op werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau dat niet uitgaat boven de in artikel 7 genoemde functiegroepen.
- 4. Oproepkracht: de werknemer die incidenteel na oproep wordt ingezet. Voor deze oproepkracht geldt geen prestatieplicht, noch worden hem 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.

¹ 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.

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 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.
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 7 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 DIENSTVERBAND²

Artikel 6 Aanvang en einde van het dienstverband

1. a. Voor contracten aangegaan vòòr 1 januari 2015 geldt:
Bij het aangaan van een dienstverband kan zowel bij een overeenkomst voor onbepaalde als bepaalde tijd ongeacht de duur, een proeftijd van ten hoogste 2 maanden worden overeengekomen. De werkgever zal geen proeftijd overeekomen indien een werknemer voorafgaande aan een dienstverband dezelfde functie heeft uitgeoefend ten behoeve van de werkgever.

 - b. Voor contracten aangegaan vanaf 1 januari 2015 geldt:
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 overeekomen 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:
 - a. naam en woonplaats van partijen;
 - b. datum van indiensttreding;
 - c. de naam van de functie, functiegroep en 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. Het dienstverband wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. 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

² Zie ook artikel 20 over vakantie en einde dienstbetrekking.

arbeidsovereenkomst worden afgeweken waarbij de opzegtermijn niet korter kan zijn dan één maand³;

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:
 - a. voor de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
door opzegging door de werkgever of de werknemer met inachtneming van de opzegtermijn;
 - b. voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is:
van rechtswege:
 - op de kalenderdatum of
 - op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

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

³ Zie bijlage 1, waarin enkele relevante wetteksten zijn opgenomen.

HOOFDSTUK 3 FUNCTIE-INDELING EN ARBEIDSDUUR

Artikel 7 Functie-indeling en beloning

1. De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden ingedeeld in een functiegroep. De functiegroepen en de bepalingen over de daarbij behorende lonen zijn opgenomen in bijlage 2 respectievelijk 3, 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 8a Collectieve loonsverhoging

1. Werknemers die een functie uitoefenen die is ingedeeld in één van de functiegroepen 2 tot en met 7, zoals opgenomen in bijlage 3, hebben recht op een collectieve loonsverhoging over het feitelijk loon van 1,5% per 1 augustus 2014 en van 1,5% op 1 augustus 2015. .
2. Indien de werkgever het loon per vier weken uitbetaalt, is het toegestaan de loonsverhoging van 1,5% per 1 augustus 2014 en van 1,5% op 1 augustus 2015, zoals genoemd in lid 1 van dit artikel, uit te betalen per 11 augustus 2014 respectievelijk 10 augustus 2015.

Artikel 8b Individuele loonsverhoging

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

1. De werkgever zal met iedere werknemer in de salarisgroepen 2 t/m 7 die een lager salaris ontvangt dan het voor hem geldende schaalmaximum (zie bijlage 3) en zes maanden of langer in dienst is, een beoordelingsgesprek houden.
2. Afhankelijk van het resultaat van het beoordelingsgesprek ontvangt de werknemer een loonsverhoging van 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 8a cumuleren met de individuele loonsverhogingen zoals die op basis van het systeem, zoals genoemd in dit artikel 8b, zijn toegekend.

Artikel 8c Keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden; CAO à la carte

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

Artikel 9 Arbeidsduur en werktijden

1. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan: het werk dat wordt verricht gedurende:
 - niet meer dan negen uur per dag en
 - niet meer dan gemiddeld vijf dagen per week, berekend over een aaneengesloten periode van maximaal 13 weken en naar rato bij een overeengekomen werkweek korter dan vijf dagen⁴
 - 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 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 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

⁴ 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.

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 47 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 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 12 Bereikbaarheidsdienst

Bij een bereikbaarheidsdienst heeft de werknemer recht op:

- € 13,00 per bereikbaarheidsdienst die ligt tussen twee werkdagen en maximaal 16 uur duurt;
- € 38,00 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 worden met ingang van 1 augustus 2015 aangepast met eenzelfde percentage en op dezelfde datum als de door CAO partijen afgesproken collectieve verhoging van de feitelijke lonen zoals bedoeld onder art. 8.a. CAO reisbranche.

Artikel 13 Studiereizen

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

Artikel 14 Studieverlof

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

Artikel 15 Werken in het buitenland

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

Artikel 16 Overlijdensuitkering

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

Op de overlijdensuitkering kan in mindering worden gebracht het bedrag van de uitkering, dat aan de nagelaten betrekkingen 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 geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij 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 17 Vakantie

1. De normale vakantie per jaar bedraagt:
 - a. 24 dagen;
 - b. in afwijking van het gestelde onder sub a, bedraagt de vakantie per jaar bij een onafgebroken dienstverband van ten minste 5 volle jaren binnen de reisbranche bij het bereiken in het lopende vakantiejaar van de leeftijd van:
 - 45 jaar: 25 dagen
 - 50 jaar: 26 dagen;
 - 55 jaar: 27 dagen.
2. Zowel ingeval het dienstverband nog geen vol jaar heeft geduurd als in geval in het jaar sprake is van een dienstverband voor minder dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 9, wordt de vakantie aan de werknemer naar evenredigheid berekend. Een deeltijdwerker bouwt ook vakantierechten op gedurende de uren dat betrokkene meer werkt dan de overeengekomen arbeidstijd, tenzij er sprake is van overwerk.
3. Het vakantiejaar is gelijk aan een kalenderjaar, tenzij in overleg met de OR of het personeel een andere periode wordt vastgesteld. De werkgever geeft nadere regelingen voor het opnemen van de vakantie. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer. De door de werkgever vastgestelde aaneengesloten vakantieperiode dient zo veel mogelijk aan te vangen tussen 30 april en 1 oktober.
4. Per vakantiejaar heeft de werknemer het recht om ten minste 3 weken aaneengesloten vakantie op te nemen. De werkgever heeft het recht om te bepalen, dat een werknemer ten minste 2 weken aaneengesloten vakantie per vakantiejaar opneemt.
5. Wat betreft de vervallermijn 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 8c van deze CAO.

Artikel 18 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 19 Vakantiedagen en einde dienstverband

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

HOOFDSTUK 6 FEESTDAGEN EN BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 20 Erkende feestdagen

1. Erkende feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, 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 21 Buitengewoon verlof/verzuim van werktijd

1. In geval van verzuim anders dan zoals bedoeld in Artikel 629 Boek 7 Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek, wordt het loon niet doorbetaald, behalve in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende de daarbij vermelde tijd, mits de werknemer dit tijdig aan de werkgever heeft medegedeeld 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 hertrouwen van een van de ouders of schoonouders, 1 dag;
 - c. in verband met de bevalling van de echtgenote inclusief het wettelijk recht op kraamverlof ingevolge artikel 4:2 Wet arbeid en zorg, 3 dagen;
 - d. bij 25- en 40, en 50-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, diens kinderen, (groot)ouders, mits tenminste 1 week tevoren kenbaar gemaakt,
 - 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 begrafenis/ 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 22 Opnemen vakantiedagen in aansluiting op kraamverlof

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

HOOFDSTUK 7 DEELTIJDWERK EN OPROEPKRACHTEN

Artikel 23 Deeltijdwerk

1. De werkgever zal arbeidsvoorwaarden naar rato toepassen op deeltijdwerkers. Indien de redelijkheid zich hiertegen verzet, zal de werkgever niet ten nadele van de werknemer afwijken van het naar rato-principe.
2. De werkgever heeft, overeenkomstig 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 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 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 25 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% . De werkgever mag geen wachtdagen in acht nemen⁵. 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 van dit artikel 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.
 - c. 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:
 - d. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften)⁶.
De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - e. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV.
 - f. misbruik maakt van de voorziening.
6. Indien de werkgever 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.
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%.

⁵ Volgens de wetgeving die geldt op 1 januari 1994 houdt dat in dat het loon gewoon moet worden doorbetaald bij ziekte.

⁶ Dit geldt voor een deel van de schriftelijk vastgelegde controleregels, namelijk voor informatie die nodig is om de aanspraak op loondoorberekening vast te stellen.

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 ONDERWIJS

Artikel 26 Pensioen

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

Artikel 27 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 28 Stichting Reiswerk (vroeger: 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 november 2013 tot 1 november 2015 vastgesteld op 0,25% van twaalf maal het met de werknemer overeengekomen vaste bruto maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag, met een maximum gelijk aan het maximum premieloon van de werknemer in de zin van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.
2. De werkgever is verplicht aan de stichting of de door de stichting aangewezen administrateur opgave te doen van het loon, zoals 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 Reiswerk. De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan de stichting teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor publiekrechtelijke cofinanciering.
6. De statuten en het reglement van de stichting als bedoeld in het eerste lid van dit artikel maken onverbreekelijk onderdeel uit van deze CAO. De statuten en het reglement zijn ter inzage gedeponneerd ter griffie van de rechtbank Haarlem, sector Kanton.

HOOFDSTUK 10: DIVERSEN

Artikel 29 Vakbondsfaciliteiten

1. Werknemers hebben recht op betaald verlof - voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet - indien zij kaderlid zijn van een vakvereniging en als afgevaardigde deelnemen aan door de vakbond te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten, respectievelijk te houden statutair of reglementair voorgeschreven bijeenkomsten. Dit verlof dient 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 30 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 31 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.

Artikel 32 Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor het tijdvak 1 november 2013 tot 1 november 2015.
2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op 1 november 2015 zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

HOOFDSTUK 11 PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

CAO-partijen zijn bovendien het volgende overeengekomen:

Artikel 33 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 34 Stichting Reiswerk (vroeger: FOOR)

1. Op 1 januari 1998 hebben CAO-partijen de Stichting Reiswerk (vroeger: 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 Reiswerk-bestuur besluiten om ten aanzien van bepaalde projecten het loon en eventuele reiskosten door te betalen indien de werkgever anders niet instemt met afvaardiging van zijn werknemer. Het is gebruikelijk dat werkgevers afvaardigen, loon doorbetalen en reiskosten betalen.
3. De bijdrage, zoals bedoeld in artikel 28 lid 1 zal worden besteed aan nader door het bestuur van Reiswerk vast te stellen en uit te voeren projecten binnen de reisbranche op het gebied van:
 - a. het bevorderen van arbeidsmarktbeleid, inhoudende inzicht in de arbeidsvoorwaarden, de bestaande en gewenste samenstelling van de arbeidsmarkt, alsmede het bevorderen van de gewenste kwalitatieve en kwantitatieve instroom van werknemers;
 - b. het bevorderen van de kwaliteit van het beroepsonderwijs en de aansluiting daarvan op de binnen de ondernemingen benodigde beroepscompetenties;
 - c. het bevorderen van de deelname aan opleidingen en cursussen ter verbetering van de vereiste beroepscompetenties, ten behoeve van de ondernemingen en (toekomstige) werknemers in de reisbranche;
 - d. het bevorderen van inzicht in de arbeidsomstandigheden, de oorzaken van arbeidsongeschiktheid en maatregelen ter voorkoming en beperking daarvan;
 - e. het bevorderen van employability;
 - f. het geven van voorlichting en informatie aan alle werkgevers en werknemers in de reisbranche over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten voor de reisbranche;
 - g. het maken en in standhouden van een website, het houden van bijeenkomsten, de uitgifte van brochures, periodieken en kennisdragers ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de reisbranche;
 - h. het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de stichting.

Artikel 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. Bij 20 of meer gedwongen ontslagen in Nederland, zal overleg met de vakbonden plaatsvinden.

Artikel 36 Projectvoorstellen

CAO partijen vragen Reiswerk projectvoorstellen cq inhoudelijke voorstellen te ontwikkelen op de navolgende terreinen gedurende de looptijd van de CAO en de resultaten daarvan uiterlijk 1 november 2015 terug te leveren aan CAO partijen:

- Pilotproject zelfroostering medewerkers;
- Ontwikkeling protocol mantelzorg;
- Ontwikkeling uniforme regeling stagevergoedingen;
- Ontwikkeling en inzet quick scan werkdruk;
- Ontwikkeling pilotproject plaatsing Wajongers;

Artikel 37 Functiehuis

Cao partijen spreken af gedurende de looptijd van deze cao en uiterlijk op 1 november 2015 een nieuw – reeds ontwikkeld – functiehuis in te voeren ten behoeve van de CAO Reisbranche en vragen Reiswerk het implementatietraject daarvan te verzorgen.

Art 38 Jeugdschalen en ervaringsschalen

CAO partijen spreken af met ingang van 1 januari 2015 de jeugdlonen voor de leeftijden 17 t/m 20 jaar gelijk te stellen aan die voor de leeftijd 21 jaar. Daarnaast wordt het jeugdloon voor de 21-jarige naar boven bijgesteld tot 90% van het betreffende schaalminimum en voor een 22-jarige tot 95% van het betreffende schaalminimum. Partijen spreken tevens af gedurende de looptijd van de cao – gelijk lopend aan en onderdeel uitmakend van het implementatietraject zoals bedoeld onder art. 37 een evaluatie uit te voeren over het toepassen van aanloopschalen ter vervanging van de jeugdschalen.

BIJLAGEN

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.

Tijdens de looptijd van de CAO kan de wettelijke tekst zijn veranderd.

Art. 628a.

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 668a⁷

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 elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 672

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

⁷ Artikel 668a zal wijzigen gedurende de looptijd van deze CAO. Voor de meest actuele informatie, kijk op www.reiswerk.nl

3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve 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 elkaanders 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 personeels-vertegenwoordiging.
12. Dit artikel is niet van toepassing ten aanzien van een werkgever met minder dan 10 werknemers. Deze dient een regeling te treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur.
 13. Voor de toepassing van het elfde lid geldt een afwijkende regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of een afwijkende regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging, voor vijf jaren vanaf het tijdstip waarop die regeling ingaat, indien geen termijn van ten hoogste vijf jaren is bepaald. Indien geen termijn is bepaald gaat bij wijziging van de regeling waarvan de in de eerste zin bedoelde afwijking deel uitmaakt binnen het in die zin bedoelde tijdvak, ten aanzien van de afwijking een nieuw tijdvak in op het tijdstip van inwerkingtreding van de wijziging.

Artikel 3 Beëindiging arbeidsverhouding

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

Bijlage 2 Functie-indeling

Functie-indeling per 1 januari 1994

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

Functiegroep 2

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

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- aankomend reisverkoper
- medewerker reisbescheiden
- receptioniste/Telefoniste
- airport hostess
- medewerker administratie I
- medewerker traffic I
- reisverkoper I
- verkoper zakenreizen I

Functiegroep 3

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

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- afdelingssecretaresse
- allotmentbeheer
- gids/reisleider inkomend toerisme
- IATA specialist I

- medewerker administratie II
- medewerker commerciële binnendienst
- medewerker E-commerce I
- medewerker ticketing
- medewerker traffic II (met IATA)
- reisverkoper II
- reisverkoper inkomend toerisme I
- verkoper groepsreizen I
- verkoper zakenreizen II

Functiegroep 4

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

dan wel

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

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- assistent product manager
- IATA specialist II
- medewerker administratie III
- medewerker brochuresamenstelling
- medewerker cliëntenservice
- reisverkoper III
- reisverkoper inkomend toerisme II
- verkoper groepsreizen II
- verkoper zakenreizen III

Functiegroep 5

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

dan wel

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

dan wel

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

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- medewerker marketing & communicatie
- supervisor/teamleider I
- vestigingsmanager I
- medewerker commerciële buitendienst
- medewerker E-commerce II

Functiegroep 6

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

dan wel

een vestiging waarin maximaal 5 werknemers werkzaam zijn

dan wel

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

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- supervisor/teamleider II
- vestigingsmanager II

Functiegroep 7

Het dagelijks volledig leiding geven aan:

een afdeling waarin meer dan 7 werknemers werkzaam zijn,

dan wel

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

dan wel

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

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- vestigingsmanager III

Overzicht functiegroepen en functienamen CAO Reisbranche

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

Bijlage 3 Loontabellen

CAO Reisbranche brutolonen per 1 januari 2015

(inclusief + 1,50% per 1/8/14)

Bij een vijfdaagse werkweek van 39 uur

Lonen per maand

Leeftijd	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
21		1365,87	1387,40	1443,11	1515,74	1606,91	
22		1441,75	1464,48	1523,29	1599,94	1696,19	
23 of ouder	Min.	1517,63	1541,56	1603,46	1684,15	1785,46	1910,51
	Max.	1735,33	1943,73	2177,41	2438,91	2732,12	3060,28

Lonen per vier weken

Leeftijd	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
21		1260,81	1280,72	1332,12	1399,13	1483,31	
22		1330,86	1351,87	1406,12	1476,86	1565,71	
23 of ouder	Min.	1400,90	1423,02	1480,13	1554,59	1648,12	1763,58
	Max.	1601,84	1794,22	2009,91	2251,29	2521,96	2824,87

Lonen per uur

Leeftijd	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
21		8,08	8,21	8,54	8,96	9,51	
22		8,53	8,66	9,02	9,46	10,04	
23 of ouder	Min.	8,98	9,12	9,49	9,96	10,57	11,31
	Max.	10,27	11,50	12,89	14,43	16,18	18,11

Bijlage 3 Loontabellen

CAO Reisbranche brutolonen per 1 augustus 2015 (+ 1,50%)

Bij een vijfdaagse werkweek van 39 uur

Lonen per maand

Leeftijd	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
tot 21		1386,35	1408,22	1464,76	1538,47	1631,02	
22		1463,37	1486,46	1546,13	1623,94	1721,63	
23 of ouder	Min.	1540,39	1564,69	1627,51	1709,41	1812,24	1939,17
	Max.	1761,36	1972,88	2210,07	2475,50	2773,10	3106,18

Lonen per vier weken

Leeftijd	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
tot 21		1279,73	1299,93	1352,11	1420,12	1505,56	
22		1350,82	1372,15	1427,22	1499,01	1589,20	
23 of ouder	Min.	1421,92	1444,37	1502,34	1577,91	1672,84	1790,04
	Max.	1625,87	1821,13	2040,06	2285,06	2559,79	2867,24

Lonen per uur

Leeftijd	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
tot 21		8,21	8,33	8,67	9,10	9,65	
22		8,66	8,80	9,15	9,60	10,18	
23 of ouder	Min.	9,12	9,26	9,63	10,11	10,72	11,48
	Max.	10,43	11,67	13,08	14,65	16,42	18,38

Bijlage 4 Model arbeidsovereenkomsten

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALENDE 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 21 jaar of ouder is, is hij verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling volgens het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Reisbranche (Reiswerk pensioenen).

Artikel 8 CAO

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

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

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 maand van deze overeenkomst geldt als proeftijd⁸. 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 21 jaar is hij verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling

volgens het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Reisbranche (Reiswerk pensioenen).

Artikel 8 CAO

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

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

Werkgever: Werknemer:

⁸ Let op: deze bepaling is niet mogelijk voor contracten met een looptijd van maximaal 6 maanden.

Bijlage 5 Indexen

Statuten Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR) (laatstelijk gewijzigd in 2011)

Begrippen

Artikel 1

1. In deze statuten wordt verstaan onder:

- "Stichting": de stichting zoals bedoeld in artikel 33 lid 1 van de CAO;
- "CAO": de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Reisbranche;
- "werkgever": werkgever in de zin van artikel 2 lid 2 van de CAO;
- "werknemer": werknemer in de zin van artikel 2 lid 3 sub a van de CAO;
- "werkgeversorganisatie": de werkgeversorganisatie die partij is bij de CAO;
- "werknemersorganisaties": de werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO.

Naam en zetel

Artikel 2

1. De Stichting draagt de naam: "Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche", hierna te noemen de Stichting.
2. Zij heeft haar zetel in Baarn.

Duur

Artikel 3

De Stichting is voor onbepaalde tijd opgericht.

Doel

Artikel 4

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. Deze activiteiten bestaan binnen het doel van de Stichting uit het bevorderen en financieren van:

- a. het bevorderen van arbeidsmarktbeleid, inhoudende inzicht in de arbeidsvoorwaarden, de bestaande en gewenste samenstelling van de arbeidsmarkt, alsmede het bevorderen van de gewenste kwalitatieve en kwantitatieve instroom van werknemers;
- b. het bevorderen van de kwaliteit van het beroepsonderwijs en de aansluiting daarvan op de binnen de ondernemingen benodigde beroepscompetenties;
- c. het bevorderen van de deelname aan opleidingen en -cursussen ter verbetering van de vereiste beroepscompetenties, ten behoeve van de ondernemingen en (toekomstige) werknemers in de reisbranche;
- d. het bevorderen van inzicht in de arbeidsomstandigheden, de oorzaken van arbeidsongeschiktheid en maatregelen ter voorkoming en beperking daarvan;
- e. het bevorderen van employability;
- f. het geven van voorlichting en informatie aan alle werkgevers en werknemers in de reisbranche over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten voor de reisbranche;
- g. het maken en in standhouden van een website, het houden van bijeenkomsten, de uitgifte van brochures, periodieken en kennisdragers ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de reisbranche;

- h. het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de Stichting.

Geldmiddelen en beleggingen

Artikel 5

1. De geldmiddelen van de Stichting bestaan uit:
 - a. de bijdragen die werkgever en werknemer conform artikel 28 lid 1 van de CAO aan de Stichting verschuldigd zijn;
 - b. het afgezonderde stichtingskapitaal
 - c. alle andere onvoorziene baten en inkomsten;
 - d. subsidies en donaties;
 - e. schenkingen, erfstellingen en legaten.
2. Gerede geldmiddelen van de Stichting worden gestort op een op haar naam gestelde bankrekening.
3. Voorzover gelden van de Stichting voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door het bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
4. Nalatenschappen kunnen alleen worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.

Bestuur

Artikel 6

1. Het bestuur bestaat uit zes leden.
2. De werkgeversorganisatie Algemeen Nederlands Verbond van Reisonderneringen, verkorte naam ANVR, gevestigd te Baarn, benoemt drie leden.
3. CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp, benoemt één lid.
4. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht, benoemt één lid.
5. De Unie, gevestigd te Culemborg, benoemt één lid.
6. De benoeming van een bestuurslid geschiedt voor onbepaalde tijd. In tussentijdse vacatures wordt zo spoedig mogelijk voorzien.
7. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
 - a. door schriftelijke ontslagneming door het bestuurslid;
 - b. door beëindiging door de organisatie, als bedoeld in de leden 2, 3, 4 of 5 van dit artikel, door welke organisatie het betrokken bestuurslid is benoemd;
 - c. indien de benoemende organisatie de benoeming intrekt;
 - d. door ontslag na schorsing door het bestuur, indien een meerderheid van ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen van het bestuur dringende redenen aanwezig acht. De redenen van de schorsing dienen aan de benoemende organisatie onverwijld te worden meegedeeld waarna de benoemende organisatie binnen twee maanden tot het ontslag van dit bestuurslid, als bestuurslid kan overgaan. Indien de benoemende organisatie niet binnen twee maanden na voormelde mededeling aan de benoemende organisatie tot ontslag overgaat, is het bestuur tevens bevoegd tot ontslag van het betreffende bestuurslid. De benoemende organisatie dient vervolgens zo spoedig mogelijk in de vacature te voorzien;
 - e. door overlijden, onder curatelestelling of faillissement van het bestuurslid, of, indien het bestuurde benoemde organisatie daarom verzoekt, in het geval dat een bestuurslid onder de Wet schuldsanering natuurlijke personen valt/is komen te vallen.

Voorzitter en vice-voorzitter

Artikel 7

1. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter, met dien verstande dat, indien de voorzitter voortkomt uit de organisatie, vermeld onder artikel 6 lid 2, de vice-voorzitter dient voort te komen uit de organisaties, vermeld onder artikel 6 lid 3, 4 of 5 en indien de voorzitter voortkomt uit de organisaties, vermeld onder artikel 6 onder 3, 4 of 5 de vice-voorzitter dient voort te komen uit de organisatie, vermeld in artikel 6 lid 2.
2. De functies van voorzitter en vice-voorzitter worden voor de tijd van één jaar vervuld.

Bestuurbureau

Artikel 8

1. Het bestuur heeft een bestuursbureau ingesteld.
2. Het bestuursbureau is belast met de behartiging en afdoening van de lopende zaken en alle aangelegenheden, welke door het bestuur zijn opgedragen.

Bestuursbevoegdheid en vertegenwoordiging

Artikel 9

1. De Stichting wordt vertegenwoordigd door het bestuur.
Vertegenwoordigingsbevoegdheid komt tevens toe aan de voorzitter samen met de vice-voorzitter.
2. Het bestuur is bevoegd tot het verrichten van alle rechtshandelingen.
3. Het bestuur is bevoegd tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding of bezwaring van registergoederen, en tot het aangaan van overeenkomsten, waarbij de Stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander verbindt. Een hiervoor genoemde overeenkomst kan alleen tot stand komen in een bestuursvergadering waarin alle bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn en unaniem vóór dat besluit stemmen.
4. Bij bestuursbesluit kunnen bepaalde bevoegdheden van het bestuur geheel of gedeeltelijk worden gemandateerd, hetzij aan de voorzitter en/of aan de vice-voorzitter.
5. Gemandateerde bevoegdheden van het bestuur worden uitgevoerd onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.

Verplichtingen van het bestuur

Artikel 10

1. Het bestuur waakt over de handhaving van de statuten.
2. De leden van het bestuur zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen hun in hun functie ter kennis is gekomen, behoudens ten aanzien van feiten en gegevens waarvan het bestuur heeft besloten dat ze geen vertrouwelijk karakter hebben.

Waarnemers en deskundigen

Artikel 11

1. Indien door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen de Minister en het bestuur van de Stichting een waarnemer in het bestuur toegelaten.
2. Het bestuur kan nog andere waarnemers toelaten.
3. Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en tot het voeren van het woord daarin; zij ontvangen alle voor de bestuursleden bestemde stukken.
4. Waarnemers zijn geen lid van het bestuur.
5. Het bestuur kan zich laten bijstaan door deskundigen. Deskundigen zijn geen lid van het bestuur. Zij zijn gerechtigd tot het bijwonen van vergaderingen, wanneer het bestuur hen daartoe uitnodigt. In de vergadering zijn zij bevoegd om het woord te voeren.

Vergaderingen

Artikel 12

1. Het bestuur vergadert ten minste eenmaal per jaar of zo vaak de voorzitter of de helft van de bestuursleden dit noodzakelijk acht; in het laatste geval dient een schriftelijk verzoek met opgave van de te behandelen punten aan de voorzitter te worden gericht.
2. De voorzitter stelt in overleg met het bestuursbureau de tijd en de plaats van de vergadering vast. Het bestuursbureau doet daarvan mededeling aan de andere bestuursleden.
3. Behoudens in spoedeisende gevallen en voor zover deze statuten niet anders bepalen, wordt een vergadering schriftelijk bijeengeroepen op een termijn van ten minste zeven dagen.
4. De leden van het bestuur ontvangen voor elke door hen bijgewoonde vergadering van het bestuur een jaarlijks door het bestuur vast te stellen vacatiegeld. Reis- en verblijfkosten door leden van het bestuur in hun functie gemaakt, worden vergoed volgens door het bestuur vast te stellen regels.

Besluitvorming

Artikel 13

1. Voor zover deze statuten niet anders bepalen, besluit het bestuur bij gewone meerderheid van stemmen in een vergadering, waarin ten minste twee/derde van het aantal zittende bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is.
2. Indien een besluit niet genomen kan worden wegens het niet voldoen aan de hiervoor gestelde voorwaarde kan door schriftelijke voorlegging, het desbetreffende besluit worden genomen behoudens in de gevallen genoemd in deze statuten.
3. Ter vergadering brengen de aanwezige door de in artikel 6 lid 2 bedoelde organisatie benoemde bestuursleden gezamenlijk evenveel stemmen uit als door de aanwezige in artikel 6 lid 3, 4 en 5 bedoelde organisaties benoemde bestuursleden worden uitgebracht. Zijn de aantallen ter vergadering aanwezige, door de in artikel 6 lid 2 bedoelde organisatie enerzijds en de door de in artikel 6 lid 3, 4 en 5 bedoelde organisaties benoemde bestuursleden anderzijds even groot, dan brengt ieder lid van het bestuur één stem uit. Zijn de in de vorige zin vermelde aantallen ter vergadering aanwezige categorieën bestuursleden niet even groot, dan brengt elk der leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is, zoveel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan

het grootste aantal ter vergadering aanwezig is. Elk der leden van de groep, waarvan het grootste aantal aanwezig is, brengt alsdan zoveel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is.

4. Over personen wordt schriftelijk gestemd en over zaken mondeling.
5. Bij staking van stemmen wordt in een volgende vergadering opnieuw over hetzelfde onderwerp gestemd; staken de stemmen dan wederom, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen wanneer het zaken betreft en beslist het lot wanneer de stemming personen betreft.
6. Besluiten kunnen ook buiten vergadering worden genomen, mits schriftelijk en met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden.

Boekjaar, begroting

Artikel 14

1. Het boekjaar van de Stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Jaarlijks voor één maart stelt het bestuur de begroting van de te financieren doelen als bedoeld in artikel 4 van de statuten Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche voor het lopende boekjaar vast.
3. De conceptbegroting wordt ter kennisneming gebracht van de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties en wordt niet eerder dan een maand daarna vastgesteld door het bestuur.

Jaarverslag, rekening en verantwoording

Artikel 15

1. Binnen zes maanden na afloop van een boekjaar maakt het bestuur de balans en een staat van baten en lasten op over het afgelopen boekjaar en stelt deze op papier. Dit verslag is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 4 van de statuten Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche. Uit deze stukken en de verklaring van de externe accountant moet blijken dat de uitgaven overeenkomstig de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 4 van de statuten Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche zijn gedaan. Tevens maken de in artikel 18 lid 3 van deze statuten genoemde verklaringen een geïntegreerd onderdeel uit van dit verslag. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 4 van de statuten Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche zijn gedaan.
2. Nadat de jaarrekening door een door het bestuur te benoemen externe registeraccountant blijkt een door hem uitgebracht schriftelijk rapport is gecontroleerd, wordt deze jaarrekening uiterlijk een juli door het bestuur vastgesteld.
3. Vaststelling van de jaarrekening strekt de voorzitter en vice-voorzitter tot decharge van het door hem gevoerde financiële beheer.
4. Jaarlijks brengt het bestuursbureau aan het bestuur verslag uit omtrent de werkzaamheden van de Stichting.
5. De in dit artikel bedoelde stukken worden ter inzage voor de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van de Stichting;

- b. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaats(en).
6. De in dit artikel bedoelde stukken worden op aanvraag toegezonden aan de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers, tegen vergoeding van de daaraan verbonden kosten.

Inning van de bijdragen

Artikel 16

1. Het bestuur is bevoegd op het totaal per jaar door de werkgever en werknemer verschuldigd bedrag aan bijdragen aan de Stichting voorschotten te heffen tot zodanige bedragen en in zodanige termijnen als het nodig oordeelt.
2. Wanneer de werkgever nalatig is hetgeen hij aan de Stichting is verschuldigd op het daarvoor door het bestuur vastgestelde tijdstip te voldoen, zal de werkgever bij niet betaling binnen de door het bestuur vastgestelde termijn door het enkele verloop daarvan in gebreke zijn.
3. Het bestuur is bevoegd de vastgestelde bijdrage van de werkgever met tien procent (10%) te verhogen met een minimum van twaalf euro en vijftig cent, wanneer de werkgever op grond van het bepaalde in lid 2 van dit artikel in gebreke is.
4. Bovendien is de werkgever in geval van nalatigheid als bedoeld in lid 2, verplicht op eerste vordering alle kosten te betalen, welke naar het oordeel van het bestuur tot invordering van het verschuldigde zijn gemaakt.
5. Het bestuur kan een reglement vaststellen, dat voor het overige de wijze van inning van hetgeen de werkgever ingevolge lid 2 is verschuldigd, nader regelt.

Besteding van de geldmiddelen

Artikel 17

1. Het bestuur bepaalt op welke wijze gelden binnen de in artikel 4 genoemde doelstellingen worden besteed.
2. Ter besteding van gelden kan door de werkgeversorganisatie, de werknemersorganisaties, één werkgever of een groep van werkgevers een subsidieaanvraag bij de Stichting worden ingediend. Aanvragen om een subsidie dienen schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend.
Bij de aanvragen voor subsidies dient een projectomschrijving, achtergrondinformatie, planning en een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden, onderverdeeld naar de in artikel 4 genoemde bestedingsdoelen of activiteiten, te worden meegezonden, alsmede een realisatieplan. Structurele activiteiten van organisatorische aard ten behoeve van de administratieve ondersteuning en het financiële beheer van de Stichting worden op declaratiebasis vergoed.
3. Ten behoeve van de in lid 2 genoemde subsidies, dient de gesubsidieerde instelling aan het bestuur van de Stichting een door een registeraccountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring over te leggen en zo verantwoording af te leggen omtrent de besteding van de ontvangen gelden, en wel
 - voor eenmalige subsidie: zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen vier maanden, na de besteding van de gelden;
 - voor periodieke subsidies: zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen vier maanden, na afsluiting van de periode waarop de subsidie betrekking heeft;

- voor projectmatige subsidies: zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen vier maanden, na afsluiting van het project waarop de subsidie betrekking heeft; Deze verklaring dient ten minste te zijn gespecificeerd volgens de in artikel 4 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten en de projectbegroting. Deze verklaring zal een geïntegreerd onderdeel uitmaken van de financiële jaarrekening van de Stichting.
- 4. Het bestuur controleert op basis van de door de aanvrager(s) afgelegde rekening en verantwoording of de besteding van de gelden conform de in artikel 2 gestelde doelen is geschied.
- 5. Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidie-aanvraag mee te zenden begroting casu quo de schriftelijke verantwoording dient te voldoen.
- 6. Ten behoeve van de naleving van het in dit artikel bepaalde is het bestuur gerechtigd alle inlichtingen te vragen bij de aanvrager(s), alsmede inzage in begrotingen, rekeningen en verantwoordingen of accountantsrapporten en dergelijke stukken.

Reglementen

Artikel 18

1. Het bestuur kan voorts reglementen vaststellen voor al zodanige personen en betreffende al zodanige onderwerpen als het nodig oordeelt en kan deze reglementen wijzigen.
2. Ten aanzien van besluiten tot vaststellen of wijzigen van reglementen is het bepaalde in de leden 2 en 3 van artikel 19 van overeenkomstige toepassing.
3. Een reglement mag geen bepaling bevatten in strijd met de wet of deze statuten.

Wijzigingen van de statuten

Artikel 19

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten. Het besluit daartoe moet worden genomen in een speciaal daartoe belegde vergadering, waarvoor de voorstellen tot wijziging van de statuten bij de oproepingsbrief zijn gevoegd.
2. Besluiten tot wijziging van deze statuten kunnen slechts worden genomen met een meerderheid van ten minste twee/derde der geldig uitgebrachte stemmen in een op een termijn van ten minste drie weken schriftelijk op te roepen vergadering waarin ten minste twee/derde van het totaal aantal bestuursleden aanwezig is.
3. Voor de wijziging van het doel der Stichting is vooraf toestemming vereist van de in artikel 6 leden 2, 3, 4 en 5 genoemde organisaties.
4. De wijziging moet op straffe van nietigheid bij notariële akte tot stand komen.

Ontbinding van de stichting

Artikel 20

1. Het bestuur is bevoegd tot ontbinding van de Stichting.
2. Met betrekking tot het besluit tot ontbinding van de Stichting is het bepaalde in lid 1, tweede zin, lid 2 en lid 3 van artikel 20 van overeenkomstige toepassing.
3. Voor ontbinding der Stichting is vooraf toestemming vereist van de in artikel 6 leden 2, 3, 4 en 5 genoemde organisaties.
4. Bij ontbinding der Stichting geschiedt de liquidatie door de bestuurders, tenzij daartoe bij het besluit tot ontbinding andere personen zijn aangewezen.
5. Gedurende de liquidatie blijven de statuten zoveel mogelijk van kracht.

6. Een eventueel batig saldo bij liquidatie wordt zoveel mogelijk overeenkomstig het doel van de Stichting besteed.

Inschrijving in het handelsregister

Artikel 21

1. De leden van het bestuur zijn verplicht een authentiek afschrift van de wijziging, alsmede de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het Handelsregister, gehouden door de Kamer van Koophandel en Fabrieken, binnen welker gebied de Stichting haar zetel heeft.
2. Het bestuur draagt zorg dat in bedoeld register steeds worden ingeschreven de naam, de voornamen, de woonplaats en het adres alsmede de geboortedatum van alle bestuursleden.

Slotbepaling

Artikel 22

In alle gevallen, waarin deze statuten of enig reglement niet voorziet, beslist het bestuur.

**Reglement van de Stichting
Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR)**

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. Fonds: De Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR).
- b. CAO: De collectieve arbeidsovereenkomst voor de reisbranche.
- c. Werkgever: Werkgever in de zin van artikel 2 lid 2 van de CAO voor de reisbranche.
- d. Werknemer: Werknemer in de zin van artikel 2 lid 3 sub a van de CAO voor de reisbranche.
- e. Loon: Het loon sociale verzekeringswetten (brutoloon SV), met een maximum gelijk aan het maximum premieloon in de zin van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen van de werknemer.
- f. Stichting: De Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR).
- g. Bestuur: Het bestuur van de Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR).
- h. Statuten: De statuten van de Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR).

Artikel 2 Financiering

1. De werkgever is aan het fonds een bijdrage verschuldigd zoals genoemd in artikel 28 lid 1 van de CAO.
2. De hoogte van de bijdrage wordt door CAO-partijen vastgesteld voor de duur van de looptijd van de CAO en uitgedrukt in een percentage van het loon.

Artikel 3 Loonsomopgave door de werkgever

1. De werkgever is verplicht, op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door het fonds bepaald, de gegevens te verstrekken die het fonds nodig heeft om de door werkgever en werknemer verschuldigde bijdrage vast te stellen.

2. Indien de werkgever weigert de gegevens zoals omschreven in lid 2 te verstrekken, is het fonds bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.
3. Indien op enig tijdstip blijkt dat de gegevens zoals omschreven in lid 1 onjuist zijn opgegeven, heeft het fonds het recht een navordering in te stellen.
4. Het fonds zal in de situaties omschreven in lid 2 en lid 3 een vergoeding voor de extra administratiekosten in rekening brengen bij de werkgever. Tevens is het fonds bevoegd een nader door het bestuur vast te stellen boete op te leggen.
5. Het fonds of de door het fonds aangewezen administrateur is gerechtigd gegevens inzake het loon op te vragen bij het UWV en de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Reisbranche.

Artikel 4 Invordering

1. De werkgever is verplicht de bijdrage over de periode waarover deze verschuldigd is, af te dragen binnen 14 dagen na dagtekening van de door het fonds toegezonden nota. Het fonds is bevoegd van de werkgever te vorderen dat hij op de door het fonds te bepalen tijdstippen de bijdrage zal betalen.
2. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke. Het fonds is dan bevoegd de vastgestelde bijdrage van de werkgever met 10% te verhogen met een minimum van €12,50 en vergoeding te vorderen van alle kosten, welke naar het oordeel van het fonds tot invordering van het verschuldigde zijn gemaakt.
3. Het bestuur bepaalt welke periode voor de in lid 1 vermelde afdracht dient te worden aangehouden.
4. Het fonds draagt de invordering van de bijdrage op aan Syntrus Achmea Pensioenbeheer N.V. te De Meern.

Artikel 5 Aanwending financiële middelen

1. Het bestuur beslist over de aanwending van de financiële middelen van het fonds.
2. De bijdrage, zoals bedoeld in artikel 28 lid 1 van de CAO, na aftrek van de kosten voor premie-incasso en administratie zal worden besteed aan de projecten zoals omschreven in artikel 33 lid 3 van de CAO.

Artikel 6 Inzage begroting

De begroting, genoemd in artikel 15 lid 2 van de statuten, ligt voor iedere betrokkene ter inzage ten kantore van de Stichting. Afschriften van deze begroting worden tegen kostprijs beschikbaar gesteld.

Artikel 7 Onvoorziene gevallen

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

Artikel 8 Inwerkingtreding

Dit reglement vervangt het vorige reglement, is in werking getreden op 1 april 1999 en laatstelijk gewijzigd op 22 september 2009.