CAO Golf branche

(Tekst per 30 juni 2005)

Inhoudsopgave

Preambule …….3

Artikel 1 Definities ……5

Artikel 2 Werkingssfeer ……...6

Artikel 3 Algemene verplichtingen partijen ……..8

Artikel 4 Veiligheid in de onderneming …….....9

Artikel 5 Indiensttreding …….9

Artikel 6 Beëindiging van het dienstverband ……..10

Artikel 7 Dienstrooster, arbeidstijd en rusttijd ……...11

Artikel 8 Overuren en vergoeding van overwerk ……...13

Artikel 9 Urenadministratie ….……13

Artikel 10 Functie indeling en beroepsprocedure ……14

Artikel 11 Toepassing salarisschalen ……15

Artikel 12 Vergoeding stagiaires ……...16

Artikel 13 Salarisaanpassing …….16

Artikel 14 Toeslagen en vergoedingen ……..16

Artikel 15 Vakantietoeslag ……....16

Artikel 16 Vakantie ……....17

Artikel 17 Buitengewoon verlof ……18

Artikel 18 Scholing en educatief verlof ……21

Artikel 19 Arbeidsongeschiktheid ……22

Artikel 20 **Kinderopvang ……23**

Artikel 21 **Vakbondsverlof …….23**

Artikel 22 **Sociaal Fonds Golfbranche ……..23**

Artikel 23 **Duur van deze overeenkomst ……...23**

Bijlagen

1. **Functie indeling**
2. **Salaristabellen**
3. **Model arbeidsovereenkomst (on)bepaalde tijd**

PREAMBULE.

Met de totstandkoming van de CAO voor de golfbranche hebben CAO partijen een belangrijke stap gezet in de doelstelling om te komen tot een meer eenduidig pakket van arbeidsvoorwaarden voor de werknemers die in dienst zijn van de bij de NVG aangesloten ondernemingen.
De CAO voor de Golfbranche biedt de basis voor de toekomstige ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden in de golfbranche. Partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van de CAO een aantal studieopdrachten uit te voeren. Deze hebben betrekking op:

a) Faciliteiten scholing en opleiding.

Tijdens de looptijd van de CAO vindt een studie plaats naar de wijze waarop, in aanvulling op hetgeen is gesteld in artikel 18 van de CAO, vorm kan worden gegeven aan een scholings- en opleidingsbeleid in de golfbranche. Daarbij zal ook worden nagegaan of, en zo ja op welke wijze, nadere faciliteiten in de CAO moeten worden opgenomen. De uitkomsten van deze studie zullen onderdeel uitmaken van de eerstvolgende CAO onderhandelingen.

b) Pensioen.

Tijdens de looptijd van de CAO vindt een studie plaats naar de mogelijkheden om tot een pensioenregeling te komen. Partijen hebben de volgende uitgangspunten geformuleerd waaraan een tot stand te brengen pensioenregeling tenminste moet voldoen:

- de pensioenregeling voorziet in een ouderdomspensioen en een nabestaanden-pensioen, waaronder een weduwen- en wezenpensioen;
- de regeling is voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst die 25 jaar of ouder zijn toegankelijk;
- de premie wordt voor 50% betaald door de werkgever en voor 50% door de werknemer;
- als pensioengrondslag geldt het loon sociale verzekeringen;
- het maximaal pensioengevend salaris bedraagt € 56.500;
- de te hanteren franchise is gelijk aan de AOW voor alleenstaanden.

Partijen streven er naar om vóór 1 januari 2006 tot overeenstemming te komen en om de overeen te komen pensioenregeling tijdens de looptijd van de CAO te implementeren.

c) Ziektekosten en ARBO dienstverlening,

Tijdens de looptijd van de CAO zal een studie worden verricht naar de mogelijkheden om te komen tot een mantelovereenkomst ten aanzien van ziektekosten en Arbo-dienstverlening. Partijen streven er naar om tijdens de looptijd van de CAO tot implementatie te komen.

d) Resultaatafhankelijke beloning en keuzemogelijkheden in de CAO.

Tijdens de looptijd van de CAO zal een studie plaatsvinden naar de mogelijkheden om te komen tot een vorm van resultaatafhankelijke beloning. De intentie is om bij de eerstvolgende CAO onderhandelingen hierover afspraken te maken. In deze studie zal tevens worden nagegaan op welke wijze in de CAO meer keuzemogelijkheden voor werknemers kunnen worden opgenomen.

Afhankelijk van de uitkomsten van de diverse studies zullen partijen tijdens de looptijd van de CAO beoordelen of er ruimte ontstaat als gevolg van tijdens de looptijd geïmplementeerde afspraken over de onderwerpen waarvoor een studie is afgesproken. Indien er ruimte ontstaat zullen partijen in overleg treden over de wijze waarop deze ruimte kan worden aangewend.

Daarnaast hebben partijen de intentie uitgesproken om medio september 2005 overeenstemming te bereiken over statuten en reglementen voor het sociaal fonds golfbranche en over een reglement voor het Georganiseerd Overleg Golfbranche.

Artikel 1 Definities

In deze CAO en de daarvan uitmakende bijlagen wordt verstaan onder

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

Artikel 2 Werkingssfeer

1. Toepassing van de CAO.
   Deze CAO is van toepassing op werknemers van die werkgever die met zijn hoofdactiviteit te rangschikken is onder de golfbranche én als lid is aangesloten bij de NVG.

2. Uitzondering hogere functies en stagiair.
   De bepalingen van de CAO zijn niet van toepassing op:
   a. de werknemer die is ingedeeld in een functie boven functieniveau 6 (zie bijlage 1);
   b. de stagiair.

3. Toepassing CAO naar evenredigheid.
   Voor een werknemer met een dienstverband van minder dan de normale arbeidstijd worden de in de CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast, conform artikel 7:648 BW.

4. Uitzendkrachten.
   Uitzendkrachten dienen te worden verloond conform het loonverhouding-voorschrift zoals neergelegd in artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.
   Indien echter de CAO voor uitzendkrachten van de ABU van toepassing is, geschiedt gedurende de eerste zes maanden van uitzending de beloning volgens het loonniveau van genoemde CAO.
   De ABU-CAO is van toepassing, indien de ter beschikking stellende uitzendonderneming
   - is aangesloten bij de ABU, dan wel
   - niet is aangesloten bij een brancheorganisatie en de ABU-CAO algemeen verbindend is verklaard.

5. Minimum karakter.
   Werkgever is verplicht ten minste de in de CAO opgenomen bepalingen toe te passen. Er kan in voor de werknemer positieve zin worden afgeweken van de CAO. Voorzover er bij de inwerkingtreding van de CAO sprake is van bestaande arbeidsvoorwaarden die in positieve zin afwijken van de CAO blijven deze arbeidsvoorwaarden gehandhaafd, tenzij conform lid 6 overeenstemming wordt bereikt over een overgangsregeling.

6. Implementatie van de CAO.
In overleg met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeel kan een overgangsregeling getroffen worden voor de implementatie van de CAO. In een dergelijke overgangsregeling kan overeengekomen worden om de CAO geleidelijk te implementeren en/of om bestaande, van de CAO afwijkende, arbeidsvoorwaarden in overeenstemming te brengen met de CAO. De looptijd van een dergelijke overgangsregeling kan nooit langer zijn dan de looptijd van deze CAO.

Ondernemingen die tot een overgangsregeling willen komen zijn gehouden om hierover vóór 1 januari 2006 overeenstemming te bereiken met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of met het personeel. Ten behoeve van dit overleg zal door CAO partijen een toetsingskader worden ontworpen. Indien niet tot overeenstemming kan worden gekomen kan het verschil van opvatting worden voorgelegd aan het Georganiseerd Overleg Golfbranche die vervolgens tot een bindend advies zal komen.

7. Ontheffing.
Indien de werkgever ontheffing wenst van de toepassing van bepalingen van deze CAO, dient hij daartoe een schriftelijk verzoek in bij het Georganiseerd Overleg Golfbranche. Alleen als het Georganiseerd Overleg Golfbranche schriftelijk ontheffing heeft verleend voor de toepassing van bepalingen van deze CAO, behoeven de bepalingen waarvoor ontheffing is verleend, niet te worden toegepast.

8. Geschil werkingssfeer.
Bij een geschil over de vraag of in een concreet geval sprake is van activiteiten die passen in het werkgebied van de golfbranche zoals in deze CAO is bedoeld, beslist het Georganiseerd Overleg Golfbranche op verzoek van de meest gerede partij. De uitspraak van het Georganiseerd Overleg Golfbranche heeft het karakter van een bindend advies voor betrokken partijen indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraken als zodanig te accepteren. Toetsing door de burgerrechter blijft daarnaast openstaan. Ook in het geval er sprake is van een verschil van opvatting over de toepassing van de CAO of in situaties waarin op het niveau van de individuele onderneming geen overeenstemming kan worden bereikt over een overgangsregeling zoals bedoeld in lid 6 kan een uitspraak worden gevraagd van het Georganiseerd Overleg Golfbranche.

Artikel 3 Algemene wederzijdse verplichtingen

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

Artikel 4 Veiligheid in de onderneming

1. De werkgever is verplicht veilige en gezonde arbeidsomstandigheden te bieden. Hij moet de werknemer informeren over mogelijke risico's en gevaren.
   Als het gebruik van gevaarlijke stoffen onvermijdelijk is moeten zij met grote voorzichtigheid worden toegepast. De bepalingen in milieu- en Arbo-wetten zijn hierbij maatgevend.
2. De werknemer is verplicht over de veiligheid en gezondheid van zichzelf en de andere in de onderneming aanwezige personen naar vermogen te waken en om behoorlijk zorg te dragen voor gereedschappen, werktuigen, machines, goederen en gebouwen, aan de onderneming toebehorende of onder haar berusting zijnde.
3. De werkgever stelt aan werknemers werkzaam in de bediening, keuken en greenkeeping de noodzakelijke werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking. Een greenkeeper heeft draagplicht als het gaat om veiligheidskleding, veiligheidsschoenen en oordoppen.

Artikel 5 Indiensttreding

1. Arbeidsovereenkomst.
   De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan hetzij voor bepaalde tijd hetzij voor onbepaalde tijd.

2. Inhoud arbeidsovereenkomst.
   De werkgever zal de werknemer in ieder geval een schriftelijke opgave verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
   a. de naam en de woonplaats van werkgever en werknemer;
   b. de plaats waar de arbeid wordt verricht;
   c. de functie en de functiegroep van de werknemer;
   d. het tijdstip van indiensttreding;
   e. indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, de duur van de arbeidsovereenkomst, hetzij door het noemen van een termijn, hetzij door het vermelden van de werkzaamheden van aflopend karakter;
   f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van deze aanspraak;
   g. de duur van de door werkgever en werknemer in acht te nemen opzegtermijnen;
   h. de salarisschaal, het schaalsalaris en de termijn van uitbetaling;
   i. de overeengekomen arbeidstijd;
   j. deelname aan de pensioenregeling;
   k. of een proeftijd is overeengekomen en de lengte van de proeftijd.

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

3. Proeftijd.
   a. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden;
   b. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste
      - één maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor maximaal één jaar;
      - twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor langer dan één jaar;
   c. Uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst dient te blijken of er een proeftijd is overeengekomen en hoe lang die proeftijd duurt.

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

Artikel 6 Beëindiging dienstverband

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

2. Onbepaalde tijd.
   De dienstbetrekking van de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst eindigt:
   a. door schriftelijke vastlegging van de beëindiging van de overeenkomst met wederzijds goedvinden;
   b. door schriftelijke opzegging na verkregen ontslagvergunning onder opgave van de reden door de werkgever of de werknemer waarbij de opzegtermijn zoals omschreven in lid 3 in acht wordt genomen. De opzegging van de dienstbetrekking vindt plaats tegen de eerste dag van een kalendermaand;
   c. zonder nadere opzegging op de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen;
   d. bij overlijden van de werknemer;
   e. door ontslag op staande voet wegens dringende reden;
   f. door ontbinding door de kantonrechter wegens een gewichtige reden.

3. Opzegtermijn.
   Bij opzegging door de werkgever of door de werknemer bedraagt de opzegtermijn:
   - één maand voor werknemers die korter dan vijf jaren in dienst zijn;
   - twee maanden voor werknemers die langer dan vijf maar korter dan tien jaren in dienst zijn;
   - drie maanden voor werknemers die langer dan tien maar korter dan vijftien jaren in dienst zijn;
   - vier maanden voor werknemers die langer dan vijftien jaren in dienst zijn.

   Partijen kunnen in de individuele arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn overeenkomen mits de opzegtermijn niet langer is dan zes maanden.

4. Bepaalde tijd.
   De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd waarvoor ze is aangegaan, zonder dat enige opzegging is vereist. Indien dit schriftelijk in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is opgenomen, kan het contract ook tussentijds worden opgezegd na verkregen toestemming van het CWI.

5. Verlenging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
   Met dezelfde werknemer kan in een periode van maximaal 36 maanden zesmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden gesloten die elkaar opvolgen binnen een periode van niet meer dan 2 maanden. Het aanbieden van een arbeidsovereenkomst zodanig dat de genoemde periode van 36 maanden wordt overschreden, zonder dat een onderbreking van 2 maanden heeft plaatsgevonden, leidt van rechtswege tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel 7 Dienstrooster, arbeidstijd en rusttijd

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

2. Normale arbeidstijd.
   a. De normale arbeidstijd bedraagt 40 uren per week in een vijfdaagse werkweek waartoe ook de zaterdag en de zondag behoren;
   b. De arbeidstijd kan, met inachtneming van het overige in dit artikel bepaalde, variëren. Indien de arbeidstijd in een week meer dan 25% boven of onder de gemiddeld overeengekomen arbeidstijd uitkomt, is instemming van de werknemer vereist;
   c. Voor de vaststelling van het rechtsvermoeden van de omvang van de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:610b BW wordt uitgegaan van het gemiddeld aantal uren over een periode van 12 maanden.

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

4. Maximale arbeidstijden.
Voor de werknemer van 18 jaar en ouder:
- maximaal 10 uur per dag;
- maximaal gemiddeld 50 uur per week in een tijdvak van 4 weken;
- maximaal gemiddeld 45 uur per week in een tijdvak van 13 weken;
- maximaal op 8 dagen aaneengesloten arbeid.

Voor de werknemer jonger dan 18 jaar:
- maximaal 8 uur per dag;
- maximaal 40 uur per week;
- tot maximaal 23.00 uur;
- maximaal op 7 dagen aaneengesloten arbeid.

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

5. Vrij weekend.
Op jaarbasis heeft de werknemer recht op 17 maal een vrij weekend, waaronder wordt verstaan een vrije zaterdag en zondag of een vrije zondag en maandag.
Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt wanneer de werknemer op zondag werkt, dan dient de voorafgaande zaterdag als een vrije dag te worden ingeroosterd.

6 Onafgebroken rusttijd.
De onafgebroken rusttijd tussen twee diensten bedraagt minimaal 11 uur. In een periode van 7x24 uur mag de onafgebroken rusttijd tussen twee diensten eenmaal worden ingekort tot 8 uur.
Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt een onafgebroken rusttijd van minimaal 12 uur, waaronder begrepen de uren liggend tussen 23.00 en 07.00 uur.

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

8 Vrije feestdagen.
De werknemer die op vaste dagen per week van maandag tot en met zondag werkzaam is, heeft voor elke feestdag recht op een vrije dag met behoud van loon, indien die feestdag op zijn vaste werkdag valt.

9. ATV dagen.
Met ingang van 1 juli 2006 heeft de werknemer recht op 6,5 ATV dagen per kalenderjaar. De ATV dagen zullen tijdens de winterperiode (16 oktober t/m 31 maart) door de werkgever worden ingeroosterd.

Artikel 8 Overuren en vergoeding van overwerk

1. Definitie overuren.
   Als overwerk wordt slechts beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid waardoor de bruto arbeidstijd van 2080 uren in een tijdvak van één kalenderjaar wordt overschreden. Tot overuren worden gerekend de meer dan 2080 uren in een tijdvak van één kalenderjaar gerealiseerde uren. Tot de gerealiseerde uren worden gerekend:
   - alle feitelijk gewerkte uren
   - doorbetaalde ziekte-uren
   - opgenomen en doorbetaalde vakantie-uren en ATV-uren
   - opgenomen en doorbetaald bijzonder verlof
   - compensatie van toeslagen in tijd.

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

Compensatie in vrije tijd.

a. Overuren worden vergoed in de vorm van vrije tijd. Voor ieder uur overwerk geldt een vergoeding van anderhalf uur (150%) vrije tijd.
b. De werkgever kan voor de vergoeding van overuren een spaarsysteem hanteren. De werkgever berekent elk jaar op 31 december het saldo van de per die datum nog openstaande overuren. De per 31 december nog resterende overuren dienen uiterlijk in de daarop volgende drie maanden door de werkgever te worden toegekend in vrije tijd. Als het niet mogelijk is om alle overuren binnen de periode van drie maanden te compenseren in vrije tijd, moeten uiterlijk in de vierde maand volgende op 31 december de nog resterende overuren worden uitbetaald.
c. Het tijdstip waarop de vervangende vrije tijd wordt genoten, wordt na overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld.
d. In afwijking van het bepaalde ter zake van uitbetaling sub b. kan de werknemer schriftelijk verzoeken om de op 1 april van enig jaar nog niet gecompenseerde overuren niet uit te betalen, doch als vrije tijd te laten staan.

Artikel 9 Urenadministratie

1. Mededeling rooster.
   a. De werknemer ontvangt van de werkgever uiterlijk twee weken van tevoren, mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden dient te verrichten. Als dit, gezien de aard van het werk of de aard van de arbeidsovereenkomst onmogelijk is, ontvangt de werknemer vier weken tevoren een opgave van de vrije dagen en minimaal vier dagen tevoren het dienstrooster;

b. De parttimer heeft het recht tot uiterlijk drie weken voorafgaand aan de roosterweek van werken aan te geven op welke dagen c.q. roostertijden hij niet beschikbaar is, tenzij er vaste (rooster)afspraken zijn. Eén en ander laat onverlet de overeengekomen arbeidstijd. De werkgever en de werknemer zijn verplicht met de overeengekomen arbeidstijd rekening te houden.

2. Aaneengesloten uren.
De oproepkracht zal voor minimaal drie aaneengesloten uren worden ingeroosterd, tenzij met de werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.

3 Administratie compensatie uren.
De werkgever dient een administratie bij te houden van de compensatie in vrije tijd, waarop de werknemer op grond van artikel 9 van deze CAO recht heeft. De compensatierechten worden maandelijks dan wel per periode door de werkgever verantwoord.

Artikel 10 Functie-indeling en beroepsprocedure

1. Functie-indeling.
De werkgever stelt de functie vast door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden die de werknemer worden opgedragen. De werkgever is verplicht de werknemer mede te delen in welk functieniveau de door hem te vervullen functie wordt ingedeeld.

2. Uitzondering.
De lonen voor de oproepkracht en de stagiair zijn vastgelegd in artikel 12.

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

Artikel 11 Toepassing salarisschalen

1. Loon vakvolwassen werknemer.
   De vakvolwassen leeftijd bedraagt 23 jaar. De werknemer die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, ontvangt het schaalsalaris zoals aangegeven in en behorende bij het functieniveau waarin zijn functie is ingedeeld, zoals weergegeven in bijlage 2.
   De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het aanvangssalaris dat correspondeert met het functieniveau.

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

3. Beoordeling
   De werknemer wordt jaarlijks beoordeeld conform het binnen de onderneming geldende beoordelingssysteem. Afhankelijk van de beoordeling ontvangt de werknemer een salarisaanpassing van tussen de 0% en 5% tot het moment dat het eindsalaris is bereikt dat correspondeert met het functieniveau.

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

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

6. Betaling salaris.
   Het maandsalaris wordt per kas, bank of Postbank betaalbaar gesteld zodanig dat de werknemer hierover uiterlijk op de laatste dag van de maand kan beschikken.
   Bij in- en uitdiensttreding, anders dan op de eerste respectievelijk laatste dag van de maand, wordt een evenredig deel van het maandsalaris betaald.

Artikel 12 Vergoeding stagiaires

De stagiaire ontvangt een in overleg overeen te komen vergoeding.

Artikel 13 Salarisaanpassing

1. Salarisaanpassing.
   Per 01 juli 2006 worden de aanvangs- en eindsalarissen zoals opgenomen in bijlage 2 aangepast met 1%.

Artikel 14 Toeslagen en vergoedingen

1. Feestdag.
   De werknemer ontvangt voor de gewerkte uren op een feestdag een toeslag van 50%. Deze toeslag kan worden uitgekeerd in vrije tijd. Bovendien worden de op een feestdag gewerkte uren gecompenseerd in betaalde vrije tijd.

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

Artikel 15 Vakantietoeslag

1. Vakantietoeslagjaar.
   Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar.

2. Vakantietoeslag.
   De vakantietoeslag bedraagt 8% van het loon dat de werknemer in het vakantietoeslagjaar (1 juni tot en met 31 mei) bij de werkgever heeft verdiend. Hierin zijn niet begrepen toeslagen, eventuele gratificaties en beloning in natura.
   De vakantietoeslag wordt uiterlijk 30 juni uitbetaald.

3. Beëindiging dienstverband.
   Indien het dienstverband voor de datum van uitbetaling wordt beëindigd, zal bij de laatste salarisafrekening de vakantietoeslag op basis van evenredige vergoeding worden uitbetaald.

Artikel 16 Vakantie

1. Burgerlijk Wetboek.
   Voor de opbouw van vakantierechten gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

2. Vakantiedagen.
   Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. De werknemer heeft per vol vakantiejaar recht op 25 vakantiedagen met behoud van het maandsalaris.

3. Naar evenredigheid.
   De werknemer die geen vol kalenderjaar heeft gewerkt dan wel korter werkt dan de normale arbeidstijd, heeft recht op de in lid 2 genoemde vakantiedagen naar evenredigheid van de voor hem geldende arbeidstijd.

4. Arbeidsongeschiktheid.
   Tijdens arbeidsongeschikt worden over ten hoogste 6 maanden vakantiedagen opgebouwd. De opbouw van vakantiedagen vindt plaats over de laatste zes maanden van ziekte of arbeidsongeschiktheid.

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

6. (Aaneengesloten) vakantiedagen.
   Tijdens de zomerperiode (1 april t/m 15 oktober) heeft de werknemer het recht een vakantie van twee aaneengesloten weken op te nemen. De aaneengesloten vakantie wordt, indien de werknemer dit wenst, gegeven in de maanden juli tot en met augustus. Tijdens de winterperiode (16 oktober t/m 31 maart) heeft de werknemer het recht om drie aaneengesloten weken vakantie op te nemen.
   De resterende vakantiedagen kunnen in overleg met de werkgever worden opgenomen, waarbij toekenning zodanig plaatsvindt, dat de normale voortgang van de werkzaamheden wordt gewaarborgd. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging maximaal twee dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen.

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

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

8. Korte contracten.
   Aan de werknemer die voor vier weken of korter is aangenomen, worden de vakantierechten toegekend bij beëindiging van het dienstverband. Voor de toekenning van deze vakantierechten geldt een percentage van 7,7% vakantiedagen en 8% vakantietoeslag.

9. Verjaren van vakantie.
   Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart na afloop van vijf jaar na het einde van het kalenderjaar, waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 17 Buitengewoon verlof

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

2. Verlof met behoud loon.
   In de navolgende situaties en voorzover de onder a. t/m j. genoemde gebeurtenis of plechtigheid wordt bijgewoond, heeft de werknemer recht op verlof met doorbetaling van loon gedurende hoogstens de daarbij vermelde tijd:
   a. bij het aangaan van een geregistreerd partnerschap dan wel bij huwelijk van de werknemer 2 dagen;
   b. bij bevalling van de echtgenote (kort kraamverlof, ook in geval van adoptie) 2 dagen;
   c. bij het aangaan van een geregistreerd partnerschap dan wel bij huwelijk van kind, ouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster van de werknemer 1 dag;
   d. bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk en elk volgend lustrum van de werknemer alsmede van zijn (schoon)ouders 1 dag;
   e. bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer 1 dag;
   f. bij overlijden van echtgeno(o)t(e) of geregistreerd partner; kind van de werknemer de dag van het overlijden t/m één dag na de uitvaart/crematie;
   g. bij overlijden van ouder; broer, zuster, zwager, schoonzuster van de werknemer 2 dagen;
   h. bij de uitvaart/crematie van
      - ouder, grootouder, overgrootouder;
      - broer, zuster, zwager, schoonzuster van de werknemer 1 dag;

i. bij het nakomen van een door de wet opgelegde verplichting, die de werknemer persoonlijk moet vervullen en welke buiten zijn schuld is ontstaan voorzover de vervulling niet mogelijk is buiten de voor de betrokkene geldende arbeidstijd en voorzover de werknemer hiervoor niet van andere zijde een vergoeding ontvangt gedurende een korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur.

3. Doktersbezoek.
Bezoeken aan dokter, tandarts of specialist vinden plaats in eigen tijd.
Indien de noodzaak van dokters-, tandarts- of specialistenbezoek in diensttijd wordt aangetoond, zal aan de werknemer de daarvoor benodigde tijd met een maximum van twee uren worden vergoed.

4. Wet arbeid en zorg.

4.1 Kortdurend zorgverlof.
De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
a. echtgeno(o)te, partner of huisgeno(o)t(e) van de werknemer of een andere verzorgingsbehoevende voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft;
b. kind of pleegkind waar de werknemer de feitelijke verzorging voor draagt; of
c. een ouder.

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

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

4.3 Calamiteitenverlof.

Calamiteitenverlof is bedoeld voor onvoorziene noodsituaties en waarin acuut vrij moet worden genomen om persoonlijke actie te kunnen nemen of wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.

Aan de werknemer wordt ingeval van een calamiteit buitengewoon verlof verleend zonder behoud van loon voor een naar billijkheid te berekenen tijd, waarbij de werknemer het recht krijgt om de loonderving te compenseren, hetzij door de werktijd in te halen hetzij door het inleveren van bovenwettelijke vakantiedagen of opgebouwde compensatietijd. (De werknemer behoudt tenminste het recht op het wettelijk minimum aan vakantieaanspraken.)

4.4. Adoptieverlof.

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

4.5. Ouderschapsverlof.

Met betrekking tot ouderschapsverlof is het bepaalde in artikel 7:644 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Deze regeling houdt kort samengevat het volgende in:

a. de werknemer die ten minste één jaar in dienst is van de werkgever heeft recht op verlof zonder behoud van loon, indien de werknemer in familierechtelijke betrekking staat tot het kind, dan wel blijvend de verzorging en opvoeding van het kind op zich heeft genomen en met het kind op hetzelfde adres woont;
b. dit recht op verlof bestaat tot het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt;
c. het totaal aantal uren verlof bedraagt maximaal de arbeidstijd per week, gerekend over een periode van 13 weken (= 13 x arbeidstijd per week);
d. per week kan de werknemer maximaal de helft van de arbeidstijd per week aan verlof uren opnemen verdeeld over een periode van maximaal zes maanden;
e. de werknemer dient het voornemen tot het opnemen van ouderschapsverlof en de wijze van invulling daarvan tenminste drie maanden voor de ingangsdatum te melden bij de werkgever;
f. de werkgever kan tot vier weken voor de ingangsdatum van het verlof en na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen.

5. Vermeerdering/vermindering van arbeidstijd.

a. Een werknemer heeft het recht op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur zijn werkgever om een vermindering van de overeengekomen arbeidstijd te vragen. Het verzoek om aanpassing kan slechts worden gedaan door een werknemer die één jaar voorafgaande aan het tijdstip van ingang van de aanpassing in dienst is van de werkgever;
b. Het verzoek kan ten hoogste één keer per twee jaar worden gedaan en moet door de werknemer uiterlijk vier maanden voor het tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk worden ingediend;

c. In dit verzoek moet worden aangegeven wat de datum van ingang is, de omvang van de aanpassing en de spreiding van de uren;
d. De Wet aanpassing arbeidsduur is niet van toepassing op bedrijven met minder dan tien werknemers;
e. De Wet aanpassing arbeidsduur is voor zover het betreft het recht op vermeerdering van de overeengekomen arbeidstijd niet van toepassing.

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

Artikel 18 Scholing en educatief verlof

1. Opleiding op verzoek werknemer.
Een werknemer kan op eigen verzoek in aanmerking komen voor een vergoeding studiekosten. De werknemer dient hiertoe voor aanvang van de cursus schriftelijk een aanvraag in bij de werkgever. Indien deze van mening is dat de studie mede in het belang van het bedrijf is zal de werknemer de schriftelijk toezegging krijgen tot vergoeding van maximaal 100% van de kosten van het cursusgeld en van de inschrijf- en examenkosten voor het eerste examen. De benodigde tijd voor de studie/cursus alsmede boeken, lesmateriaal en reiskosten worden niet vergoed. 50% van de tegemoetkoming wordt vooraf en 50% van de tegemoetkoming wordt na het behalen van het diploma/getuigschrift vergoed.

2. Opleiding op verzoek van de werkgever.
De werknemer kan worden aangewezen om een cursus te volgen als dit voor de uitvoering van zijn/haar taak, naar de mening van de werkgever, nodig is. De werkgever neemt de kosten van de cursus volledig voor haar rekening. De benodigde tijd voor het volgen van de cursus alsmede de tijd voor examens wordt gecompenseerd. Studie-uren worden niet vergoed.

3. Terugbetaling studiekosten.
Indien de werknemer tijdens de studie of binnen één jaar na beëindiging van de studie het dienstverband vrijwillig opzegt dient de vergoeding volledig te worden terugbetaald.
Indien de werknemer binnen twee jaar na beëindiging van de studie het dienstverband vrijwillig opzegt dient 50% van de vergoeding te worden terugbetaald.

Artikel 19 Arbeidsongeschiktheid

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

2. Loondoorbetaling.
   De werknemer die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, behoudt gedurende een periode van maximaal 52 weken recht op 100% van het loon, voorzover hierna niet anders is geregeld. In het tweede ziektejaar vindt geen aanvulling plaats op de wettelijke loondoorbetalingverplichting.

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

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

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

6. Opeenvolgende ziektegevallen.
   Voor de toepassing van dit artikel worden ziektegevallen die elkaar met een tussenpoos van minder dan vier weken opvolgen, als één ziektegeval gezien.

   Doorbetaling van loon bij ziekte vindt alleen plaats voor zover en zo lang het dienstverband voortduurt.

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

Artikel 20 Kinderopvang

1. De werkgever draagt bij in de kosten van kinderopvang voor kinderen in de leeftijd van 0 t/m 4 jaar. De bijdrage van de werkgever bedraagt 1/6 van de kosten van kinderopvang met een maximum van het door de overheid gehanteerde uurtarief voor kinderopvang. (voor 2005: € 5,68 voor dagopvang en € 6,13 voor buitenschoolse opvang). De bijdrage wordt alleen verstrekt indien gebruik wordt gemaakt van een geregistreerde kinderopvanginstelling of organisatie voor gastouderopvang. De totale bijdrage van de werkgever aan kinderopvang is gemaximeerd op 0,2% van de loonsom per kalenderjaar.

Artikel 21 Vakbondsverlof

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

Artikel 22 Sociaal Fonds Golfbranche

1. CAO partijen dragen vóór 1 januari 2006 zorg voor de oprichting van een sociaal fonds golfbranche. Vanaf de inwerkingtreding van de CAO wordt jaarlijks onder de ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de CAO een bijdrage geïnd. Voor 2005 en 2006 is deze premie voorlopig vastgesteld op 0,1% van de loonsom.

Artikel 23 Duur van deze overeenkomst

1. Looptijd.
   Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode 1 juli 2005 tot en met 31 december 2006.

2. Stilzwijgende verlenging.
   Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het tijdstip, waarop deze overeenkomst eindigt, schriftelijk te kennen heeft gegeven dat zij de overeenkomst wenst te beëindigen of te wijzigen, zal de overeenkomst telkens met een looptijd van een jaar geacht worden te zijn verlengd.

Partijen ter ener zijde	Partijen ter andere zijde
Nederlandse Vereniging van Golfaccommodaties	VPP Vereniging Professionals for Professionals

BIJLAGE 1 FUNCTIE INDELING

Functiegroep 1:

- ballenraper
- keukenhulp

Functiegroep 2:

- leerling greenkeeper
- medewerker buitendienst
- leerling kok
- medewerker huishoudelijke dienst
- medewerker spoelkeuken

Functiegroep 3:

- shop- / receptiemedewerker
- ranger / marshall
- assistent professional
- zelfstandig werkend kok
- bedieningsmedewerker
- greenkeeper
- administratief medewerker
- sales & events medewerker

Functiegroep 4:

- assistent hoofd greenkeeper
- souschef
- professional
- eerste medewerker bediening
- assistent horeca manager
- assistent van het hoofd sales & events
- assistent van het hoofd receptie / shop
- secretaresse

Functiegroep 5:

- chef kok
- chef bediening
- horecamanager
- hoofd professional
- hoofd administratie
- hoofd sales & events
- hoofd receptie / shop
- hoofd greenkeeper

Functiegroep 6:

- controller
- baanmanager

	Functiematrix Golfbranche				
Functiegroep	**Horeca / Bediening**	**Keuken**	**School / Pro**	**Greenkeeping**	**Algemeen**
1		Keukenhulp		Ballenraper	
2		Leerling kok		Leerling greenkeeper	Medewerker huishoudelijke dienst
		Medewerker spoelkeuken		Medewerker buitendienst	
3	Bedieningsmedewerker	Zelfstandig werkend kok	Assistent Pro		Receptie-/shopmedewerker
				Greenkeeper	Ranger / marshall
					Administratief medewerker
					Sales- & events medewerker
4	Eerste medewerker bediening	Souschef	Pro	Assistent van het hoofd greenkeeper	Assistent van het hoofd sales & events
	Assistent horeca manager				Assistent van het hoofd receptie / shop
					Secretaresse
5	Chef bediening	Chef kok	Hoofd Pro	Hoofd greenkeeper	Hoofd administratie
		Horeca manager			Hoofd sales & events
					Hoofd receptie / shop
6					Controller
					Baanmanager

BIJLAGE 2 SALARISTABELLEN

Bruto maandsalarissen met ingang van 01 januari 2005 op basis van 40 uur

Functiegroep →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Salaris ↓	Minimum Jeugdloon					
15 jaar (30%)	379,45	379,45	420,00	525,00	630,00	735,00
16 jaar (35%)	436,35	442,70	490,00	612,50	735,00	857,50
17 jaar (40%)	499,60	505,90	560,00	700,00	840,00	980,00
18 jaar (50%)	575,50	632,40	700,00	875,00	1050,00	1225,00
19 jaar (60%)	664,00	758,90	840,00	1050,00	1260,00	1470,00
20 jaar (70%)	777,85	885,35	980,00	1225,00	1470,00	1715,00
21 jaar (80%)	917,00	1011,85	1120,00	1400,00	1680,00	1960,00
22 jaar (90%)	1.075,10	1138,30	1260,00	1575,00	1890,00	2205,00
Aanvangsalaris 23 jaar en ouder	-------	1264,80	1400,00	1750,00	2100,00	2450,00
Eindsalaris	1264,80	1580,00	1875,00	2350,00	3320,00	4350,00

BIJLAGE 3 MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST

Model arbeidsovereenkomst voor fulltimer/parttimer*
De ondergetekenden
naam.....
adres .....
vestigingsplaats .....
verder te noemen ,,de werkgever''
en
naam.....
adres .....
woonplaats .....
geboortedatum.....
verder te noemen ,,de werknemer''
verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

AARD ONBEPAALDE TIJD/BEPAALDE TIJD*
Optie onbepaalde tijd
Werknemer treedt met ingang van ..... voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever.
Optie bepaalde tijd / bepaalde werkzaamheden
Werknemer treedt met ingang van ..... in dienst van werkgever. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de periode van ..... tot ..... en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.
Partijen komen overeen dat het contract na toestemming van het CWI, ook tussentijds kan worden opgezegd.

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

OPZEGTERMIJN*
Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde én onbepaalde tijd.
Na de proeftijd kunnen werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst na toestemming van de Regionaal Directeur van het Centrum voor Werk en Inkomen door opzegging beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn conform artikel 6 van de CAO voor de golfbranche.

FUNCTIE
Werknemer treedt in dienst van werkgever in de functie van ..... . De functie is ingedeeld op functieniveau …. .

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

VAKANTIETOESLAG
De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over de in het vakantietoeslagjaar verdiende salaris. De uitbetaling van deze vakantietoeslag zal eenmaal per jaar, uiterlijk op 30 juni plaatsvinden.

PENSIOEN
De werknemer neemt wel / geen* deel aan de binnen de onderneming geldende pensioenregeling.

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

VAKANTIE
Werknemer heeft per vakantiejaar recht op .. dagen vakantie met behoud van salaris.

Voor het overige zijn de bepalingen zoals opgenomen in de CAO voor de golfbranche van toepassing.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te ..... de ..... 200..

De werkgever	De werknemer
.....	.....

* Doorhalen wat niet van toepassing is.