



## Reisbranche 2009 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

### BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID VAN 7 JANUARI 2009 TOT ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE REISBRANCHE

*UAW Nr. 10872  
Bijvoegsel Stcrt. d.d. 9-1-2009, nr. 5*

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Algemene Nederlandse Vereniging van Reisondernemingen (ANVR);

Partij(en) te anderzijde: CNV Dienstenbond, FNV Bondgenoten en De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

#### HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

##### Artikel 1 Werkingssfeer

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. *Reisbranche*: de bedrijfstak waarin ondernemingen of onderdelen van ondernemingen werkzaam zijn die uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf uitoefenen van reisagent of reisorganisator, waarbij wordt verstaan onder:
  - a) Reisorganisator, degene die in de uitoefening van zijn bedrijf op eigen naam al dan niet van tevoren georganiseerde reizen aanbiedt. Hieronder wordt tevens verstaan degene die in Nederland ten behoeve van al dan niet uit Nederland afkomstige reizigers c.q. ten behoeve van niet in Nederland gevestigde reisondernemingen bemiddelt bij de uitvoering van reizen of onderdelen daarvan.
  - b) Reisagent, degene die in de uitoefening van zijn bedrijf bemiddelt bij het tot stand komen van overeenkomsten op het gebied van reizen in de ruimste zin des woords, waaronder worden begrepen overeenkomsten inzake vervoer, verblijf en pakketreizen.
2. Van de werking van deze CAO zijn uitgesloten ondernemingen of onderdelen van ondernemingen voorzover daarop op 1 januari 1993 een CAO van toepassing was, alsmede:
  - touringcarbedrijven;
  - luchtvaartmaatschappijen;
  - rederijen;
  - spoorwegmaatschappijen.
3. 1. Uitzendkrachten vallen onder de bepalingen in de CAO voor de Reisbranche zoals hieronder opgesomd 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.
2. De werkgever is als inlener verplicht zich ervan te verzekeren dat aan arbeidskrachten die als uitzendkrachten aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld de beloning en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig het bepaalde in lid 3 sub1 van dit artikel.
  3. 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.
  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.
  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 daarvan) daaraan moet worden toegeschreven.
2. Werkgever: ledere natuurlijke of rechtspersoon die één of meer bedrijven exploiteert en die een of meer werknemers krachtens arbeidsovereenkomst in de reisbranche in dienst heeft.
- 3
  - a) Werknemer: De man of de vrouw die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in zin van artikel 610 Boek 7 Titel 10 Burgerlijk Wetboek heeft gesloten en zijn standplaats in Nederland heeft. Stagiaires en vakantiewerkers worden niet als werknemer aangemerkt in de zin van de CAO.
  - b) De bepalingen betreffende de vaststelling van het loon en die betreffende de arbeidsduur zijn uitsluitend van toepassing op werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau dat niet uitgaat boven de in artikel 7 genoemde functiegroepen.
4. Oproepkracht: de werknemer die incidenteel na oproep wordt ingezet. Voor deze oproepkracht geldt geen prestatieplicht, noch worden hem garantie-uren toegekend.
5. Brutoloon: het bruto loon in enig tijdvak exclusief toeslagen, gratificaties en dergelijke.
6. Nettoloon: het nettoloon in enig tijdvak inclusief toeslagen, gratificaties en dergelijke.
7. Uurloon: periodeloon gedeeld door het aantal uren dat een medewerker in volledige dienst per periode werkzaam is.

## **Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever**

3. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van geloof, ras, geslacht, leeftijd, afkomst of seksuele geaardheid. De werkgever zal niet toestaan dat anderen in de



organisatie wel op deze gronden discrimineren. Dit is van overeenkomstige toepassing bij sollicitatieprocedures.

4. De werkgever zal zoveel mogelijk ongewenste intimiteiten trachten te voorkomen. In voorkomende gevallen zal de werkgever optreden tegen de pleger.
5. De werkgever zal de privacy van de werknemers zoveel mogelijk beschermen.
7. De werkgever zal geen concurrentiebeding overeenkomen met een werknemer die een functie uitoefent, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 7 genoemde functiegroepen voorzover deze functie valt in de functiegroep 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.
9. De werkgever zal vrouwelijke werknemers bij promotie en opleiding dezelfde rechten en kansen toekennen als mannelijke werknemers.

#### **Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer**

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

### **HOOFDSTUK 2 AANVANG EN EINDE DIENSTVERBAND**

#### **Artikel 6 Aanvang en einde van het dienstverband**

1. Bij het aangaan van een dienstverband kan bij zowel een overeenkomst voor onbepaalde als bepaalde tijd ongeacht de duur, een proeftijd van ten hoogste 2 maanden worden overeengekomen. De werkgever zal geen proeftijd overeenkomen indien een werknemer voorafgaande aan een dienstverband dezelfde functie heeft uitgeoefend ten behoeve van de werkgever.
2. De werknemer ontvangt van de werkgever een exemplaar van de arbeidsovereenkomst/aanstellingsbrief waarin ten minste worden vermeld:
  - a. naam en woonplaats van partijen;
  - b. datum van indiensttreding;
  - c. de naam van de functie, de functiegroep en de aard van de werkzaamheden;
  - d. overeengekomen arbeidsduur;
  - e. loon bij aanstelling;
  - f. plaats waar de arbeid wordt verricht;
  - g. duur proeftijd, mits overeengekomen;
  - h. de aard van de arbeidsovereenkomst (welke van de in lid 3 van dit artikel genoemde dienstverbanden is aangegaan);
  - j. het feit dat de werknemer tevens valt onder de werkingsfeer 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 het bepaalde in artikel 672 lid 2 en 672 lid 3 geldt, voor zowel de werkgever als de werknemer, dat opzegging van het dienstverband geschiedt met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden. Van deze termijn kan bij individuele arbeidsovereenkomst worden afgeweken waarbij de opzegtermijn niet korter kan zijn dan één maand;
5. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, 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 de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

## **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, welke bijlagen onderdelen vormen van deze CAO.
2. Vanaf het moment van invoering van groep 8 geldt dat waar verder staat groep 2–7 dan groep 2–8 wordt bedoeld.
3. De loonbetaling, al dan niet in de vorm van een voorschot, geschiedt aan het einde van elke betalingsperiode.

### **Artikel 8a Collectieve loonsverhoging**

1. Werknemers die een functie uitoefenen die is ingedeeld in één van de functiegroepen 2 tot en met 7, zoals opgenomen in bijlage 3, hebben recht op een collectieve loonsverhoging over het feitelijk loon van 3,5% per 1 juli 2008.
2. Indien de werkgever het loon per vier weken uitbetaalt, is het toegestaan de loonsverhoging van 3,5% per 1 juli 2008, zoals genoemd in lid 1 van dit artikel, uit te betalen per 14 juli 2008.

### **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 tenminste 1% bij een beoordelingsresultaat van goed of hoger en van 0% bij een beoordelingsresultaat van matig of lager.
3. De toe te kennen loonsverhoging wordt berekend over het feitelijke salaris dat de werknemer ontvangt tot ten hoogste het voor hem geldende schaalmaximum (zie bijlage 3). Indien de werknemer het voor hem geldende schaalmaximum heeft bereikt, heeft hij derhalve op basis van dit artikel geen recht op een loonsverhoging.
4. De collectieve CAO-loonsverhogingen zoals genoemd in artikel 8a cumuleren met de individuele loonsverhogingen zoals die op basis van het systeem, zoals genoemd in dit artikel 8a, zijn toegekend.



## **Artikel 8c Keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden; CAO à la carte**

De werknemer heeft het recht om loon en de per kalenderjaar toegekende bovenwettelijke vakantiedagen te benutten voor:

- extra pensioenopbouw,
- de wettelijke levensloopregeling en
- 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 dagen
  - niet meer dan gemiddeld 39 uur per week, berekend over een aaneengesloten periode van maximaal 26 weken.
2. Normale werktijden zijn: maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 20.00 uur en zaterdag tussen 08.00 en 19.00 uur en de dagen waarop koopavonden vallen van 19.00 tot 21.00 uur, met een onderbreking van minimaal een half uur pauze.
3. Werken op zon- en feestdagen gebeurt in beginsel vrijwillig. Lukt het de werkgever niet om met vrijwilligers de bezetting rond te krijgen, dan kan hij een werknemer op maximaal acht zon- en feestdagen per jaar tot werk verplichten. Dit geldt niet voor werknemers met aantoonbare gewetensbezwaren. Werken op de bovengenoemde acht zon- en feestdagen geldt niet als overwerk. Het wordt in de roosters meegenomen en telt mee voor de gemiddelde werkweek.
4. Hoewel de gewerkte uren op de zaterdag en de koopavonden tot de normale arbeidstijd worden gerekend, geldt voor deze uren toch een toeslag voor bijzondere uren als bedoeld in artikel 11.
5. Per onderneming dient aanvang en einde van de werktijd nader te worden vastgesteld.

## **Artikel 10 Overwerk**

1. Werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 7 genoemde functiegroepen althans voorzover deze functie valt in 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 desbetreffende schaalloon ligt.
2. Van overwerk is alleen sprake als dat plaatsvindt in opdracht van de werkgever en indien de normale arbeidsduur als bedoeld in lid 1 van artikel 9 op enigerlei wijze wordt overschreden. De werkgever zal zich inspannen om te voorkomen dat het gemiddelde van 39 uur berekend over 26 aaneensluitende weken wordt overschreden. De werknemer die berekend over een periode van 26 weken gemiddeld meer dan 39 uur heeft gewerkt, heeft het recht om deze extra gewerkte uren in overleg met de werkgever op te nemen in halve en/of hele dagen.
3. Bij overwerk geldt een toeslag op het normale uurloon van 25%. De overwerktoeslag kan cumuleren met de toeslag voor bijzondere uren, als bedoeld in artikel 11.
4. Per bedrijfsonderdeel of afdeling wordt vastgesteld door de werkgever of de vergoeding gegeven wordt in de vorm van vrije tijd of wordt uitbetaald of een combinatie hiervan. De voorkeur gaat uit naar verrekening in de vorm van vrije tijd. Als de vergoeding geschiedt in de vorm van vrije tijd, zal de werkgever na overleg met de werknemer het moment vaststellen waarop deze vrije tijd kan worden genoten.
5. Werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 7 genoemde functiegroepen, zijn verplicht het door of namens de werkgever opgedragen overwerk te verrichten. Deze werknemers kunnen echter niet worden verplicht meer te werken dan 50 uur per week.

## **Artikel 11 Bijzondere uren**

1. Werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 7 genoemde functiegroepen, althans voorzover deze functie valt in de functiegroep 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 desbetreffende schaalloon ligt.

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

## HOOFDSTUK 4 VERGOEDINGEN

### Artikel 12 Bereikbaarheidsdienst

Bij een bereikbaarheidsdienst heeft de werknemer recht op:

- € 12,16 per bereikbaarheidsdienst die ligt tussen twee werkdagen en maximaal 16 uur duurt;
- € 36,50 per bereikbaarheidsdienst die geheel of gedeeltelijk valt op een vrije dag of die langer duurt dan 16 uur (met een maximum van 24 uur).

### 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, anders dan door het nemen van ontslag op staande voet, is gehouden de in lid 1 van dit artikel genoemde vergoeding te restitueren naar rato van de tijd die verstreken is. De werkgever is gerechtigd deze restitutie te verrekenen met de aan werknemer verschuldigde gelden.
3. De restitutieplicht als bedoeld in lid 2 van dit artikel geldt eveneens indien het dienstverband door de werkgever wordt beëindigd door middel van ontslag op staande voet.
4. Bij het vaststellen van de hoogte van het te restitueren bedrag wordt uitgegaan van de prijs die degene die de studiereis organiseert normaal gesproken berekent aan de reisagenten.
5. De werkgever zal alleen die uren betalen (zonder overwerkvergoeding) die de werknemer zou hebben gewerkt indien betrokkene geen studiereis zou hebben gemaakt.

### Artikel 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 lesgelden, examen-gelden, 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 terugbetalings-regeling 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 voorzover die diefstal plaatsvindt ten tijde van de duur van de overeenkomst, ter hoogte van: de geleden schade aan eigen bagage, doch met een maximum van € 2.269,-.
- d) zijn nagelaten betrekkingen in geval van diens overlijden recht hebben op een overlijdensuitkering overeenkomstig artikel 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 terzake 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 blijk 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 vakantie-rechten op gedurende de uren dat betrokkene meer werkt dan de overeengekomen arbeidstijd, tenzij er sprake is van overwerk.
3. Het vakantiejaar is gelijk aan een kalenderjaar, tenzij in overleg met de OR of het personeel een andere periode wordt vastgesteld. De werkgever geeft nadere regelingen voor het opnemen van de vakantie. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer. De door de werkgever vastgestelde aaneengesloten vakantieperiode dient zo veel mogelijk aan te vangen tussen 30 april en 1 oktober.
4. Per vakantiejaar heeft de werknemer het recht om ten minste 3 weken aaneengesloten vakantie op te nemen. De werkgever heeft het recht om te bepalen, dat een werknemer ten minste 2 weken aaneengesloten vakantie per vakantiejaar opneemt.
5. De werknemer dient in principe vakantie op te nemen in het vakantiejaar waarin het recht ontstaat.



6. De werkgever heeft het recht om 1 vakantiedag per jaar als verplichte vakantiedag aan te wijzen.
7. De werkgever zal zoveel mogelijk tegemoetkomen aan verzoeken van individuele werknemers om op een voor hen bijzondere feestdag (een religieuze feestdag) een snipperdag te mogen opnemen.
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 bruto loon. De uitbetaling vindt plaats uiterlijk in de maand mei. De toeslag wordt berekend over de daaraan voorafgaande periode mei tot en met april. Voor werknemers die nog geen vol jaar in dienst zijn, wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend.

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

#### **Artikel 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 voorzover dat mogelijk was. Het buitengewoon verlof wordt alleen toegekend op de dag zelf en indien de gebeurtenis daadwerkelijk wordt bijgewoond (voorzover 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, alsmede bij 25- en 40- jarig dienstjubileum, 1 dag;
  - e) bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van inwonend kind, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/ crematie;
  - f) bij overlijden van een van de ouders of een uitwonend kind, 2 dagen;
  - g) bij overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders, schoonouders, schoonkinderen of kleinkinderen, 1 dag;
  - h) zowel bij opname in als ontslag uit een ziekenhuis van echtgeno(o)t(e) of ongehuwd kind, 1 dag;
  - i) bij elke verhuizing per keer 1 dag, doch nooit meer dan in totaal 2 dagen per 2 jaar;
  - j) bij vervulling van door de wet/overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, die persoonlijk moet worden nagekomen over een redelijke tijd, hoogstens 1 dag (bij uitoefenen van het kiesrecht, max. 2 uur).Onder verzuim als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het verzuim van de tijd waarin zou zijn gewerkt, indien niet verzuimd had moeten worden.
2. Waar in dit artikel wordt gesproken van 'kind' wordt hieronder ook verstaan stief-, adoptie- en



pleegkind. 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 het bepaalde in de wet aanpassing arbeidsduur, 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 twee uur. De werkgever is alleen gerechtigd de oproepkracht te laten werken in blokken van minder dan twee uur als de oproepkracht dat uitdrukkelijk wenst.
3. De werkgever is gerechtigd om, in plaats van het jaarlijks uitkeren van vakantietoeslag, een toeslag te verlenen op het uurloon van 8%.
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 arbeidsongeschiktheid niet zijn arbeid kan verrichten dient ervoor te zorgen dat dit zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk voor aanvang van zijn werktijd, aan zijn werkgever wordt gemeld.
2. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 boek 7 titel 10 B.W., de Ziektewet, de Wet verbetering poortwachter, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet anders is bepaald.
3. Bij arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer gedurende de wettelijke periode van 104 weken



zoals genoemd in lid 1 van artikel 629 boek 7 titel 10 B.W., naast de aldaar genoemde wettelijk verplichte doorbetaling van het loon, gedurende maximaal de eerste 52 weken een aanvulling van 30%. De werkgever mag geen wachtdagen in acht nemen. Onder loon als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

4. De in lid 3 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - a) door opzet arbeidsongeschikt is geworden.
  - b) zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd.
  - c) zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.Loonbetaling en de aanvullingen op te schorten en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - d) zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften).
  - 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 terzake 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%.
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, ONDERWIJS EN KINDEROPVANG**

### **Artikel 26 Pensioen**

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

### **Artikel 27 Training en opleiding**

Werkgever en werknemer zullen jaarlijks overleg voeren over de door werknemer te volgen training en opleiding die in het belang zijn van diens functie of verdere loopbaanontwikkeling. Afspraken die voortkomen uit dit overleg worden vastgelegd in een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP). Tijdens dit jaarlijks overleg zal met de werknemer die een verkoopfunctie heeft ten aanzien van vakantie-reizen, overleg worden gevoerd over het volgen van een studiereis en zullen de gemaakte afspraken worden opgenomen in het POP.

### **Artikel 28 Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR)**

1. De werkgever is aan de stichting, zoals genoemd in artikel 33 lid 1, een bijdrage verschuldigd die jaarlijks wordt geïnd. Deze bijdrage is voor de periode van 1 april 2008 tot 1 april 2009 vastgesteld op 0,25% van het loon sociale verzekeringswetten (brutoloon SV), met een maximum gelijk aan het maximum premieloon van de werknemer in de zin van de 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 sociale verzekeringswetten, als hierboven in lid 1 genoemd.
3. De stichting of de door de stichting aangewezen administrateur is gerechtigd gegevens inzake de loonsom, bedoeld onder lid 1, op te vragen bij het UWV, de uitvoeringsinstellingen en de Stichting



Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Reisbranche, ongeacht de vraag of de betreffende gegevens al dan niet na aanmaning bij de werkgever zijn opgevraagd.

4. De werkgever en de werknemer zijn verplicht de inlichtingen te verschaffen die de stichting noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van haar taken. Indien de werkgever of de werknemer, ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoet, is de stichting bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.
5. Indien een werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds of andere subsidies loopt de aanvraag in principe via de Stichting Fonds Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche. De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan de stichting teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor publiekrechtelijke co-financiering.
6. De statuten en het reglement van de stichting als bedoeld in het eerste lid maken onverbreekelijk onderdeel uit van deze CAO. De statuten en het reglement zijn ter inzage gedeponneerd ter griffie van het Kantongerecht te Haarlem.

## **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 tenminste 1 maand van tevoren schriftelijk bij de directie en/of verantwoordelijk manager te worden aangevraagd. Per kalenderjaar wordt in dit kader per werknemer maximaal 6 dagdelen betaald verlof toegekend.

## **HOOFDSTUK 11**

### **Artikel 33 Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR)**

1. Met ingang van 1 januari 1998 hebben CAO-partijen de Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR) opgericht.
3. De bijdrage, zoals bedoeld in artikel 28 a lid 1 zal worden besteed aan nader door CAO partijen vast te stellen en uit te voeren projecten binnen de reisbranche op het gebied van:
  - 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 uitgave 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.



---

## BIJLAGEN

### BIJLAGE 2 FUNCTIE-INDELING

#### Functie-indeling

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 vakantie-reizen	Zakenreizen	Touroperating	Ondersteuning	Leidinggevend
Mogelijke functiebenamingen					
2	– Aankomend reisverkoper – Reisverkoper I	– Medewerker reis-bescheiden – Verkoper zakenreizen I – Airport hostess	– Medewerker reisbescheiden – Reisverkoper I – Medewerker Traffic I – Airport hostess	– Receptioniste/Telefoniste – Medewerker Administratie I	
3	– Reisverkoper II – IATA specialist I – Verkoper groepsreizen I – Medewerker ticketing – Medewerker E-commerce I	– Verkoper zakenreizen II – IATA specialist I – Verkoper groepsreizen I	– Reisverkoper II – Medewerker Traffic II (met IATA) – Reisverkoper inkomend toerisme I – Gids/reisleider inkomend toerisme – Allotmentbeheer	– Medewerker administratie II – Medewerker commerciële binnendienst – Afdelingssecretaresse	
4	– Reisverkoper III – IATA specialist II – Verkoper groepsreizen II	– Verkoper zakenreizen III – IATA specialist II – Verkoper groepsreizen II	– Reisverkoper III – Reisverkoper inkomend toerisme II – Medewerker clientservice – Medewerker Brochuresamenstelling – Assistent Product manager	– Medewerker administratie II	
5			– Medewerker commerciële buitendienst – Medewerker E-commerce II	– Medewerker marketing & communicatie	– Supervisor/teamleider I – Vestigingsmanager I
6		–			– Supervisor/teamleider II – Vestigingsmanager II
7		–			– Vestigingsmanager III

## BIJLAGE 3 LOONTABELLEN

Loontabellen CAO Reisbranche per 1 juli 2008 bij een vijfdaagse werkweek van 39 uur.

### Lonen per maand

Leeftijd	Groep 1*	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
16	vervallen		vervallen	vervallen	vervallen	vervallen	vervallen	
17	vervallen		554,10	571,10	593,98	623,88	661,41	
18	vervallen		638,53	657,88	684,27	718,27	761,66	
19	vervallen		736,45	758,74	789,23	829,09	878,93	
20	vervallen		863,11	888,91	924,67	970,99	1029,63	
21	vervallen		1017,31	1047,80	1090,02	1144,54	1213,73	
22	vervallen		1192,63	1228,40	1277,66	1342,15	1423,06	
23 of ouder		Min.	1403,13	1445,35	1503,39	1579,04	1674,02	1791,28
		Max.	1627,02	1822,42	2041,51	2286,69	2561,60	2869,28

### Lonen per vier weken

Leeftijd	Groep 1*	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
16	vervallen		vervallen	vervallen	vervallen	vervallen	vervallen	
17	vervallen		511,48	527,18	548,28	575,88	610,53	
18	vervallen		589,41	607,28	631,63	663,03	703,08	
19	vervallen		679,80	700,36	728,52	765,32	811,33	
20	vervallen		796,71	820,52	853,53	896,30	950,43	
21	vervallen		939,06	967,20	1006,18	1056,51	1120,37	
22	vervallen		1100,90	1133,90	1179,37	1238,91	1313,60	
23 of ouder		Min.	1295,20	1334,17	1387,75	1457,57	1545,26	1653,51
		Max.	1501,87	1682,24	1884,48	2110,78	2364,56	2648,56

### Lonen per uur

Leeftijd	Groep 1*	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
16	vervallen		vervallen	vervallen	vervallen	vervallen	vervallen	vervallen
17	vervallen		3,28	3,38	3,51	3,69	3,91	



Leeftijd	Groep 1*	Schaal	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7
18	vervallen		3,78	3,89	4,05	4,25	4,51	
19	vervallen		4,36	4,49	4,67	4,91	5,20	
20	vervallen		5,11	5,26	5,47	5,75	6,09	
21	vervallen		6,02	6,20	6,45	6,77	7,18	
22	vervallen		7,06	7,27	7,56	7,94	8,42	
23 of ouder		Min.	8,30	8,55	8,90	9,34	9,91	10,60
	0,00	Max.	9,63	10,78	12,08	13,53	15,16	16,98

## REGLEMENT VAN DE STICHTING FONDS VOOR OPLEIDING EN ONTWIKKELING REISBRANCHE (FOOR)

### Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- Fonds*: De Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR).
- CAO*: De collectieve arbeidsovereenkomst voor de reisbranche.
- Werkgever*: Werkgever in de zin van artikel 2 lid 2 van de CAO voor de reisbranche.
- Werknemer*: Werknemer in de zin van artikel 2 lid 3 sub a van de CAO voor de reisbranche.
- 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 alle werknemers die onder de werkingssfeer van de CAO vallen.
- Stichting*: De Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR).
- Bestuur*: Het bestuur van de Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR).
- Statuten*: De statuten van de Stichting Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling Reisbranche (FOOR).

### Artikel 2 Financiering

- De werkgever is aan het fonds een bijdrage verschuldigd zoals genoemd in artikel 28 lid 1 van de CAO.
- 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

- Het fonds of de door het fonds aangewezen administrateur is gerechtigd gegevens inzake de loonsom, bedoeld in artikel 28 lid 1 van de CAO, op te vragen bij het UWV en de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Reisbranche.
- 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.
- 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.
- Indien op enig tijdstip blijkt dat de gegevens zoals omschreven in lid 2 onjuist zijn opgegeven, heeft het fonds het recht een navordering in te stellen.

### Artikel 4 Invordering

- 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.
- 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.
- 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 Interpolis Pensioenbeheer B.V. Rijnzathe 10 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 34 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.

### **STATUTEN STICHTING FONDS VOOR OPLEIDING EN ONTWIKKELING REISBRANCHE (FOOR)**

#### **Artikel 1 Begrippen**

1. In deze statuten wordt verstaan onder:  
'Stichting': de stichting zoals bedoeld in artikel 34 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.

#### **Artikel 2 Naam en zetel**

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

#### **Artikel 3 Duur**

De Stichting is voor onbepaalde tijd opgericht.

#### **Artikel 4 Doel**

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.

#### **Artikel 5 Geldmiddelen en beleggingen**

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. Gereede 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.

#### **Artikel 6 Bestuur**

1. Het bestuur bestaat uit zes leden. Voor ieder bestuurslid wordt door de organisatie die dit lid heeft benoemd, een plaatsvervanger benoemd, die alleen als bestuurslid optreedt bij ontstentenis casu quo afwezigheid van het lid als wiens plaatsvervanger hij is benoemd.
2. De werkgeversorganisatie Algemeen Nederlands Verbond van Reisondernemingen, verkorte naam ANVR-federatie, gevestigd te De Meern, benoemt drie leden en drie plaatsvervangende leden.
3. De CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp, benoemt één lid en één plaatsvervangend lid.
4. De FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht, benoemt één lid en één plaatsvervangend lid.
5. De Unie, gevestigd te Culemborg, benoemt één lid en één plaatsvervangend lid.
6. De benoeming van een bestuurslid geschiedt voor de periode van drie jaar. In tussentijdse vacatures wordt zo spoedig mogelijk voorzien.
7. Elk jaar treedt ten minste een bestuurslid af volgens een door het bestuur vast te stellen rooster. Hij die benoemd wordt ter voorziening in een tussentijds ontstane vacature, neemt op het rooster van aftreding de plaats van zijn voorganger in.
8. Het (plaatsvervangend) bestuurslidmaatschap eindigt:
  - a. door periodiek aftreden;
  - b. door schriftelijke ontslagneming door het (plaatsvervangend) bestuurslid;
  - c. door beëindiging door de organisatie, als bedoeld in de leden 2, 3, 4 of 5 van dit artikel, door welke organisatie het betrokken (plaatsvervangend) bestuurslid is benoemd;
  - d. indien de benoemende organisatie de benoeming intrekt;
  - e. 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 (plaatsvervangend) bestuurslid, als (plaatsvervangend) 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 (plaatsvervangend) bestuurslid. De benoemende organisatie dient vervolgens zo spoedig mogelijk in de vacature te voorzien;
  - f. door overlijden, onder curatelestelling of faillissement van het (plaatsvervangend) bestuurslid of een bestuurslid onder de Wet schuldsanering natuurlijke personen valt/is komen te vallen.



### **Artikel 7 Voorzitter en vice-voorzitter**

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.

### **Artikel 8 Dagelijks bestuur**

1. De voorzitter en de vice-voorzitter vormen tezamen het dagelijks bestuur.
2. Het dagelijks bestuur is belast met de behartiging en afdoening van de lopende zaken en alle aangelegenheden, welke hem door het bestuur zijn opgedragen.

### **Artikel 9 Secretaris/penningmeester**

1. Het bestuur benoemt uit zijn midden een secretaris.
2. De secretaris vervult tevens de functie van penningmeester.

### **Artikel 10 Bestuursbevoegdheid en vertegenwoordiging**

1. De Stichting wordt vertegenwoordigd door het bestuur. Vertegenwoordigingsbevoegdheid komt tevens toe aan de voorzitter samen met de vice-voorzitter of aan een van hen tezamen met de secretaris.
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, hetzij aan de secretaris.
5. Gemandateerde bevoegdheden van het bestuur worden uitgevoerd onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.

### **Artikel 11 Verplichtingen van het bestuur**

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.

### **Artikel 12 Waarnemers en deskundigen**

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.

### **Artikel 13 Vergaderingen**

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 secretaris stelt in overleg met de voorzitter de tijd en de plaats van de vergadering vast en 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.

### **Artikel 14 Besluitvorming**

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.

### **Artikel 15 Boekjaar, begroting**

1. Het boekjaar van de Stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Jaarlijks voor een december 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 komende 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.

### **Artikel 16 Jaarverslag, rekening en verantwoording**

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 secretaris/penningmeester tot decharge van het door hem gevoerde financiële beheer.
4. Jaarlijks brengt de secretaris/penningmeester 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.

#### **Artikel 17 Inning van de bijdragen**

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.

#### **Artikel 18 Besteding van de geldmiddelen**

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 subsidie-aanvraag bij de Stichting worden ingediend. Aanvragen om een subsidie dienen schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend en wel
  - voor eenmalige subsidies: zo spoedig mogelijk;
  - voor periodieke subsidies: jaarlijks voor de eerste september voorafgaand aan het kalenderjaar waarop de subsidie-aanvraag betrekking heeft.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 ondersteu-



ning 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 de secretaris gerechtigd alle inlichtingen te vragen bij de aanvrager(s), alsmede inzage in begrotingen, rekeningen en verantwoordingen of accountantsrapporten en dergelijke stukken.

#### **Artikel 19 Reglementen**

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 20 van overeenkomstige toepassing.
3. Een reglement mag geen bepaling bevatten in strijd met de wet of deze statuten.

#### **Artikel 20 Wijzigingen van de statuten**

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.

#### **Artikel 21 Ontbinding van de stichting**

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.

#### **Artikel 22 Inschrijving in het handelsregister**

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.

#### **Artikel 23 Slotbepaling**

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

#### **Dictum II**

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2009.

#### **Dictum III**

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

#### **Dictum IV**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2009 en heeft geen terugwerkende kracht.

#### **Dictum V**

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 7 januari 2009

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
namens deze:*

*De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,  
Mr. M.H.M. van der Goes.*