

Reisbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8977

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 24-03-1998, nr. 57

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
REISBRANCHE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW namens het Algemeen Nederlands Verbond van Reisondernemingen als partij te ener zijde mede namens de Dienstenbond CNV, de FNV Dienstenbond en De Unie als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Reisbranche, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

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:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1999 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Reisbranche zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Werkingsfeer

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. Uitzendkrachten vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de uitzendbranche.
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.

Reisbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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: Iedere 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.¹⁾ 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. Afroepkracht: de werknemer die incidenteel op afroep wordt ingezet. Voor deze afroepkracht geldt geen prestatieplicht, noch worden hem garantie-uren toegekend.
De werkgever is niet verplicht de afroepkracht op afroep in te zetten.
5. Bruto loon: het bruto loon in enig tijdvak exclusief toeslagen, gratificaties en dergelijke.
6. Netto loon: het netto-loon in enig tijdvak inclusief toeslagen, gratificaties en dergelijke.

¹⁾ Noot van CAO-partijen:
Een werknemer wordt geacht zijn standplaats in Nederland te hebben als hij doorgaans na het begeleiden van de reis terugkeert in Nederland.

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

Artikel 4

Verplichtingen van de werkgever

1. Werkgevers zijn verplicht de bepalingen van deze CAO na te komen.
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 pleger¹⁾).
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 1 tot en met 5. De werkgever kan met een werknemer die valt in de functiegroep 4 of 5 een concurrentiebeding overeenkomen met betrekking tot het exploiteren van een eigen onderneming met als werkingsgebied een straal van 10 kilometer rondom de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht.
8. De werkgever is verplicht er zorg voor te dragen dat personen die anders dan op basis van arbeidsovereenkomst, uitsluitend of in belangrijke mate voor die Nederlandse onderneming in het buitenland werkzaamheden verrichten, zullen worden geïnformeerd over de verhouding tot de Nederlandse sociale wetgeving.
9. De werkgever zal vrouwelijke werknemers bij promotie en opleiding dezelfde rechten en kansen toekennen als mannelijke werknemers.

¹⁾ Noot van CAO-partijen:
Zie bijlage 4 over ongewenste intimiteiten.

Reisbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

HOOFDSTUK 2

AANVANG EN EINDE DIENSTVERBAND¹⁾

Artikel 6

Aanvang en einde van het dienstverband

1. Bij het aangaan van een dienstverband kan 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;

¹⁾ Noot van CAO-partijen:
Zie ook artikel 20 over vakantie en einde dienstbetrekking.

- 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 werkingssfeer van een aan de werknemer verstrekt exemplaar van het bedrijfsreglement, mits van toepassing;
 - k. de aanspraak op vakantie;
 - l. eventuele deelname aan pensioen, mits van toepassing.
 - m. een concurrentiebeding, mits overeengekomen;
 - n. van de wet afwijkende opzeggingstermijnen, indien overeengekomen
 - o. duur van de opzeggingstermijnen, mits van toepassing;
3. Het dienstverband wordt aangegaan:
- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.
4. Een eenmaal verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan zonder opzegging worden beëindigd, op voorwaarde dat het dienstverband en de verlenging tezamen niet langer duren dan 1 jaar.
5. Het dienstverband eindigt:
- a. door opzegging met inachtnaam van de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek;
 - b. zonder opzegging en zonder opzeggingstermijn:
 - tijdens een overeengekomen proeftijd als de werkgever of de werknemer dit aan de ander kenbaar maakt;
 - bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd;
 - bij ontslag op staande voet in verband met een dringende reden als bedoeld in de artikelen 678 en 679 van Boek 7 Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek;
 - krachtens rechterlijke uitspraak;
 - bij afloop van een dienstverband voor bepaalde tijd, dan wel bij afloop van een eenmaal verlengd dienstverband voor bepaalde tijd op voorwaarde dat het dienstverband en de verlenging tezamen niet meer dan 1 jaar bedragen;
 - met wederzijds goedvinden;
 - in alle andere gevallen waarin volgens de Wet geen opzegging is voorgeschreven.

HOOFDSTUK 3

FUNCTIE-INDELING, BELONING 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. De loonbetaling, al dan niet in de vorm van een voorschot, geschiedt aan het einde van elke betalingsperiode.

Artikel 8

Aanpassing beloning

1. a. Werknemers die een functie uitoefenen, welke is ingedeeld in één van de in artikel 7 lid 1 genoemde functiegroepen hebben recht op een loonsverhoging van 2% per 1 april 1997¹⁾ over het feitelijk loon, met dien verstande dat de verhoging niet hoger zal zijn dan de procentuele verhoging over het maximale salaris van de betreffende loongroep (conform bijlage 3).
- b. Op de in lid 1 sub a van dit artikel genoemde loonsverhoging mogen werkgevers in mindering brengen alle loonsverhogingen (waaronder eventuele periodieken) die hebben plaatsgevonden tussen 1 april 1995 en 1 april 1997.
2. a. Werknemers die een functie uitoefenen, welke is ingedeeld in één van de in artikel 7 lid 1 genoemde functiegroepen hebben recht op een loonsverhoging van 2% per 1 april 1998 over het feitelijk loon, met dien verstande dat de verhoging niet hoger zal zijn dan de procentuele verhoging over het maximale salaris van de betreffende loongroep (conform bijlage 3).
- b. Op de in lid 2 sub a van dit artikel genoemde loonsverhoging mogen werkgevers in mindering brengen alle loonsverhogingen

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

(waaronder eventuele periodieken) die hebben plaatsgevonden tussen 1 april 1997 en 1 april 1998.

3. a. Werknemers die een functie uitoefenen, welke is ingedeeld in één van de in artikel 7 lid 1 genoemde functiegroepen hebben recht op een loonsverhoging van 1% per 1 januari 1999 over het feitelijk loon. (conform bijlage 3).

Artikel 9

Arbeidsduur en werktijden

1. Onder normale arbeidsduur wordt met ingang van 1 januari 1998 verstaan: het werk dat wordt verricht gedurende:
 - niet meer dan negen uur per dag en
 - niet meer dan vijf dagen per week en
 - niet meer dan gemiddeld 39 uur per week, berekend over een periode van maximaal 13 weken.
2. De in lid 1 genoemde perioden van maximaal 13 weken sluiten op elkaar aan.
3. Normale werktijden zijn: maandag tot en met zaterdag tussen 07.00 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.
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 de functiegroep 1 tot en met 4, 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 schaal-loon ligt.
2. Van overwerk is alleen sprake als dat plaatsvindt in opdracht van de

Reisbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werkgever en indien de normale arbeidsduur als bedoeld in lid 1 van artikel 9 op enigerlei wijze wordt overschreden.

3. Bij overwerk geldt een toeslag op het normale uurloon van 25%. De overwerktoeslag kan cumuleren met de toeslag voor bijzondere uren, als bedoeld in artikel 11.
4. Per bedrijfsonderdeel of afdeling wordt vastgesteld door de werkgever of de vergoeding gegeven wordt in de vorm van vrije tijd of wordt uitbetaald of een combinatie hiervan. De voorkeur gaat uit naar verrekening in de vorm van vrije tijd. Als de vergoeding geschiedt in de vorm van vrije tijd, zal de werkgever na overleg met de werknemer het moment vaststellen waarop deze vrije tijd kan worden genoten.
5. Werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 7 genoemde functiegroepen, zijn verplicht het door of namens de werkgever opgedragen overwerk te verrichten. Deze werknemers kunnen echter niet worden verplicht meer te werken dan 50 uur per week.

Artikel 11

Bijzondere uren

1. Werknemers die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de in artikel 7 genoemde functiegroepen, althans voorzover deze functie valt in de functiegroep 1 tot en met 5, hebben met ingang van 1 januari 1998¹⁾ 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 19.00 en 24.00 uur 25%
 - ZATERDAG:
 - tussen 00.00 en 07.00 uur 35%
 - tussen 07.00 en 08.00 uur 15%
 - tussen 08.00 en 14.00 uur 0%
 - tussen 14.00 en 19.00 uur 15%
 - tussen 19.00 en 24.00 uur 35%

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

- 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 schaal-loon ligt.

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

HOOFDSTUK 4

VERGOEDINGEN

Artikel 12

Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

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

Artikel 13

Bereikbaarheidsdienst

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

Reisbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 14

Studiereizen

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

Artikel 15

Studieverlof

Indien de werknemer een vakgerichte studie volgt die in het belang is van het bedrijf, heeft de werknemer recht op doorbetaling van het loon gedurende de dag dat hij examen aflegt, met een maximum van één dag per jaar.

Artikel 16

Werken in het buitenland

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

die Nederlandse reisonderneming in het buitenland cliënten van opdrachtgever begeleidt:

- a. in geval van arbeidsongeschiktheid de overeengekomen vergoeding voor de arbeid ontvangt gedurende de tijd dat de overeenkomst zou gelden, doch nimmer langer dan 6 maanden;
- b. recht heeft op een verzekeringsuitkering in geval van een ongeval ten tijde van de duur van de overeenkomst, ter hoogte van de kosten van repatriëring naar Nederland alsmede:
 - een eenmalige verzekeringsuitkering van f 10.000,- bij overlijden;
 - een verzekeringsuitkering van f 250.000,- 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 f 5.000,-.
- d. zijn nagelaten betrekkingen in geval van diens overlijden recht hebben op een overlijdensuitkering overeenkomstig artikel 17 van deze CAO.

Artikel 17

Overlijdensuitkering

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

Op de overlijdensuitkering kan in mindering worden gebracht het bedrag van de uitkering, dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

2. Als nagelaten betrekking¹⁾ worden aangemerkt: de langstlevende echtgeno(o)t(e), mits deze niet duurzaam gescheiden van de werknemer leefde, respectievelijk bij ontstentenis van de echtgeno(o)t(e) de minderjarige kinderen. Bij ontstentenis van de kinderen de levensgezel(lin) met wie de werknemer duurzaam samenwoonde, op voorwaarde dat de werknemer vooraf bij de werkgever kenbaar heeft gemaakt dat hij met betrokkene samenwoonde.

¹⁾ Artikel 7:674 van het BW is onverkort van toepassing.

HOOFDSTUK 5

VAKANTIE

Artikel 18

Vakantie

1. De normale vakantie per jaar bedraagt:
 - a. 24 dagen;
 - b. in afwijking van het gestelde onder sub a, bedraagt de vakantie per jaar bij een onafgebroken dienstverband van ten minste 5 volle jaren bij de werkgever bij het bereiken in het lopende vakantiejaar van de leeftijd van:

45 jaar:	25 dagen
50 jaar:	26 dagen;
55 jaar:	27 dagen.
2. Zowel ingeval het dienstverband nog geen vol jaar heeft geduurd als ingeval in het jaar sprake is van een dienstverband voor minder dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 9, wordt de vakantie aan de werknemer naar evenredigheid berekend. Een deeltijdwerker bouwt ook vakantierechten op gedurende de uren dat betrokkene meer werkt dan de overeengekomen arbeidstijd, tenzij er sprake is van overwerk.
3. Het vakantiejaar is gelijk aan een kalenderjaar, tenzij in overleg met de OR of het personeel een andere periode wordt vastgesteld. De werkgever geeft nadere regelingen voor het opnemen van de vakantie. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer. De door de werkgever vastgestelde aaneengesloten vakantieperiode dient zo veel mogelijk aan te vangen tussen 30 april en 1 oktober.
4. Per vakantiejaar heeft de werknemer het recht om ten minste 2 weken aaneengesloten vakantie op te nemen. In overleg met de directie kan aan de werknemer een aaneengesloten vakantieperiode worden toegekend van 3 weken. De werkgever heeft het recht om te bepalen, dat een werknemer ten minste 2 weken aaneengesloten vakantie per vakantiejaar opneemt.
5. De werknemer dient in principe vakantie op te nemen in het vakantiejaar waarin het recht ontstaat.

6. De werkgever heeft het recht om 1 vakantiedag per jaar als verplichte vakantiedag aan te wijzen.
7. De werkgever zal zoveel mogelijk tegemoetkomen aan verzoeken van individuele werknemers om op een voor hen bijzondere feestdag (een religieuze feestdag) een snipperdag te mogen opnemen.

Artikel 19

Vakantietoeslag

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

Artikel 20

Vakantiedagen en einde dienstverband:

1. Bij beëindiging van het dienstverband zullen eventueel te veel of te weinig genoten vakantiedagen worden verrekend.
2. Tijdens de opzeggingstermijn heeft de werknemer het recht, bij toereikend saldo, om 50% van zijn vakantiedagen op te nemen, met een maximum van twee weken.

HOOFDSTUK 6

FEESTDAGEN EN BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 21

Erkende feestdagen

1. Erkende feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Koninginnedag, Eerste en Tweede Kerstdag.
2. Indien op een feestdag niet wordt gewerkt, wordt het normale loon doorbetaald voorzover op die dag normaal gesproken wel zou zijn gewerkt.

Artikel 22

Buitengewoon verlof/verzuim van werktijd

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

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

2. Waar in dit artikel wordt gesproken van „kind” wordt hieronder ook verstaan stief-, adoptie- en pleegkind.
3. Bij het ontbreken van een echtgeno(o)t(e) kan op verzoek van de werknemer daarmee gelijk worden gesteld de partner waarmee betrokkene samenwoont, op voorwaarde dat de werknemer dit vooraf-

gaande aan de onder lid 1 genoemde gebeurtenissen kenbaar heeft gemaakt bij de werkgever.

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 het recht om een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken niet te honoreren. Een afwijzing van een dergelijk verzoek zal de werkgever schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken.
3. De werkzaamheden van een deeltijdwerker zullen plaatsvinden in blokken van ten minste twee uur. De werkgever is alleen gerechtigd de deeltijdwerker te laten werken in blokken van minder dan twee uur als de werknemer dat uitdrukkelijk wenst.
4. In afwijking van hetgeen is bepaald onder lid 3 van dit artikel, is de werkgever gerechtigd een werknemer die schoonmaakwerkzaamheden verricht werkzaamheden te laten verrichten die minder dan 2 uur in beslag nemen.
5. Indien een werknemer die in deeltijd werkt feitelijk en structureel in een arbeidspatroon werkt dat afwijkt van het overeengekomen patroon, zal de werkgever een verzoek van de werknemer om het arbeidscontract dienovereenkomstig aan te passen honoreren.

Artikel 24

Oproepkrachten

1. De bepalingen van deze CAO zijn op oproepkrachten van toepassing met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.
2. De werkzaamheden van een oproepkracht zullen plaatsvinden in blokken van ten minste twee uur. De werkgever is alleen gerechtigd de oproepkracht te laten werken in blokken van minder dan twee uur als de oproepkracht dat uitdrukkelijk wenst.

Reisbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De werkgever is gerechtigd om, in plaats van het jaarlijks uitkeren van vakantietoeslag, een toeslag te verlenen op het uurloon van 8%¹⁾.
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 Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
3. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. De werkgever mag geen wachtdagen in acht nemen. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen 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.

¹⁾ Noot van CAO-partijen:
Oproepkrachten hebben recht op vakantiedagen. De verrekening daarvan mag alleen in geld plaatsvinden bij het einde van het dienstverband.

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:
 - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften)¹⁾Aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het LISV;
 - h. misbruik maakt van de voorziening.
7. De werkgever is niet verplicht tot een eventuele doorbetaling of aanvulling krachtens lid 3, indien de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid, in de zin van de Ziektewet, een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving jegens derden zou kunnen doen gelden.
8. Ingeval van mogelijke schadevergoeding van derden zal de werkgever een voorschot op deze schadevergoeding verstrekken ten bedrage van het in lid a en genoemde netto loon, alsmede de van toepassing zijnde netto aanvulling. De werknemer dient dan wel door middel van een akte van cessie de aanspraak op een schadevergoeding aan de werkgever over te dragen.
Na bedoelde cessie kunnen de voorschotten niet meer worden teruggevorderd bij de werknemer.

Artikel 26

WAO-gat

1. De werkgever zal aan de werknemer een WAO-compensatieverzekering aanbieden die uiterlijk ingaat 1 januari 1994 en die ten minste gelijkwaardig is aan de onderstaande verzekeringsvoorwaarden:
 - de aanmelding van werknemers vindt plaats op basis van het non-selectie principe;
 - het niveau van een uitkering is zodanig dat het zogenaamde WAO-gat, dat is ontstaan door de wetswijziging d.d. 23 januari 1993 van de Wet op de arbeidsongeschiktheid, volledig wordt gedicht;

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

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

Reisbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- de uitkering zal jaarlijks worden aangepast conform de wettelijke WAO-uitkering;
 - de kosten van de premie komen voor rekening van de werknemer;
 - bij het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid hanteert de verzekeraar de uitspraken daaromtrent van de wettelijke WAO-uitkering;
 - de werknemer is verplicht een weigering om mee te werken aan de door de werkgever aangeboden verzekering schriftelijk kenbaar te maken aan de werkgever.
2. De werkgever die vóór 1 januari 1994 een WAO-compensatieverzekering heeft afgesloten, heeft dispensatie van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde verplichting.

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, repectievelijk 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.

BIJLAGE 2

FUNCTIE-INDELING

Functie-indeling

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

*** FUNCTIEGROEP 1**

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

Mogelijke functie-benamingen in deze groep:

- Aankomend reisadviseur I
- Aankomend medewerker reserveringen I
- Medewerker reisbescheiden
- Telefoniste
- Receptioniste
- Telefonist(e)/receptionist(e)
- Administratief medewerker
- Data-typiste
- Chauffeur van personenauto's of busjes voor maximaal 8 personen.

*** 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 functie-benamingen in deze groep:

- Reisadviseur I
- Aankomend medewerker zakenreizen
- Medewerker financiële administratie
- Aankomend medewerker reserveringen II

Reisbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

*** 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 functie-benamingen in deze groep:

- Reisadviseur II
- Medewerker zakenreizen
- Medewerker reserveringen
- Medewerker hotelreservering inkomende groepsreizen
- Gids/reisleider inkomende groepsreizen
- Afdelingssecretaresse
- Medewerker contingentbewaking
- Medewerker brochure-samenstelling
- Medewerker klachten/klantenservice

*** 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 functie-benamingen in deze groep:

- Allround reisadviseur
- Allround reisadviseur met IATA
- Allround medewerker speciale-/groepsreizen
- Allround Medewerker zakenreizen (IATA)
- Allround medewerker reserveringen
- Allround medewerker klanten/klachtenservice
- Medewerker operations inkomende groepsreizen
- Tourleader

*** 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 vak-kennis en vaardigheden nodig is op mbo+ niveau

Mogelijke functie-benamingen in deze groep:

- Office-manager A
- Supervisor Reserveringen

*** 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 functie-benamingen in deze groep:

- Office-manager B
- Allround medewerker brochure-samenstelling

*** FUNCTIEGROEP 7**

- * **Het dagelijks volledig leiding geven aan**

- **een afdeling waarin meer dan 7 werknemers werkzaam zijn,**

Reisbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dan wel

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

dan wel

- * **specialistische werkzaamheden met grote mate van zelfstandigheid waarvoor vakkenis 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 functie-benamingen in deze groep:

- Office-manager C
- Chef van de gehele afdeling reserveringen.

BIJLAGE 3

BRUTO LONEN CAO REISBRANCHE BIJ EEN 5-DAAGSE WERK- WEEK VAN 39 UUR (Met ingang van 1 januari 1998. Tot deze datum geldt een 40-urige werkweek)

Per 1 april 1997 (inclusief 2% verhoging¹⁾²⁾)

Loon per maand

Leeftijd	Lngp 1	Lngp 2	Lngp 3	Lngp 4	Lngp 5	Lngp 6	Lngp 7
16 jaar	M	797	824	857	896	940	
17 jaar	I	912	945	981	1026	1077	
18 jaar	N	1051	1087	1130	1181	1240	
19 jaar	I	1213	1255	1305	1364	1431	
20 jaar	M	1420	1469	1528	1587	1676	
21 jaar	U	1674	1732	1801	1882	1977	
22 jaar	M	1962	2031	2112	2207	2317	
³⁾ Vanaf 23 jaar	L						
0 functie jaren	O	2308	2390	2485	2597	2725	2876
5 functie jaren	O	2464	2564	2683	2826	3000	3212
10 functie jaren	N	2619	2740	2879	3056	3275	3547

Loon per vier weken

Leeftijd	Lngp 1	Lngp 2	Lngp 3	Lngp 4	Lngp 5	Lngp 6	Lngp 7
16 jaar	M	736	761	791	827	868	
17 jaar	I	842	872	906	947	994	
18 jaar	N	970	1004	1043	1090	1145	
19 jaar	I	1119	1158	1204	1259	1321	
20 jaar	M	1311	1356	1410	1465	1547	
21 jaar	U	1545	1599	1663	1737	1825	
22 jaar	M	1812	1875	1950	2037	2139	
³⁾ Vanaf 23 jaar	L						
0 functie jaren	O	2131	2206	2294	2397	2516	2655
5 functie jaren	O	2275	2367	2476	2609	2769	2965
10 functie jaren	N	2418	2529	2658	2821	3023	3274

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

Over ten hoogste het maximum van de relevante loonschaal (aftopping) en onder verrekening van buiten de CAO toegekende loonsverhogingen.

²⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

³⁾ Noot van CAO-partijen:

In 5 jaar moet in principe in gelijke stappen, de helft van de schaal worden bereikt. In de navolgende 5 jaar wordt het maximum van de schaal bereikt. Ook dit zal in principe in gelijkmatige stappen plaatsvinden.

Reisbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Loon per uur

Leeftijd	Lngp 1	Lngp 2	Lngp 3	Lngp 4	Lngp 5	Lngp 6	Lngp 7
16 jaar	M	4,72	4,88	5,07	5,30	5,56	
17 jaar	I	5,40	5,59	5,81	6,07	6,37	
18 jaar	N	6,22	6,43	6,69	6,99	7,34	
19 jaar	I	7,18	7,42	7,72	8,07	8,47	
20 jaar	M	8,40	8,69	9,04	9,39	9,92	
21 jaar	U	9,90	10,25	10,66	11,14	11,70	
22 jaar	M	11,61	12,02	12,50	13,06	13,71	
²⁾ Vanaf 23 jaar	L						
0 functie jaren	O	13,66	14,14	14,70	15,37	16,13	17,02
5 functie jaren	O	14,58	15,17	15,87	16,72	17,75	19,01
10 functie jaren	N	15,50	16,21	17,04	18,08	19,38	20,99

Per 1 april 1998 (inclusief 2% verhoging).

Loon per maand

Leeftijd	Lngp 1	Lngp 2	Lngp 3	Lngp 4	Lngp 5	Lngp 6	Lngp 7
16 jaar	M	813	841	874	913	959	
17 jaar	I	930	963	1001	1047	1099	
18 jaar	N	1072	1109	1153	1205	1265	
19 jaar	I	1237	1280	1331	1391	1460	
20 jaar	M	1448	1498	1559	1619	1709	
21 jaar	U	1707	1767	1837	1920	2016	
22 jaar	M	2002	2071	2155	2251	2364	
²⁾ Vanaf 23 jaar	L						
0 functie jaren	O	2354	2438	2534	2649	2780	2934
5 functie jaren	O	2514	2616	2736	2883	3060	3276
10 functie jaren	N	2672	2795	2937	3117	3341	3617

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

Over ten hoogste het maximum van de relevante loonschaal (aftopping) en onder verrekening van buiten de CAO toegekende loonsverhogingen.

²⁾ Noot van CAO-partijen:

In 5 jaar moet in principe in gelijke stappen, de helft van de schaal worden bereikt. In de navolgende 5 jaar wordt het maximum van de schaal bereikt. Ook dit zal in principe in gelijkmatige stappen plaatsvinden.

Loon per vier weken

Leeftijd	Lngp 1	Lngp 2	Lngp 3	Lngp 4	Lngp 5	Lngp 6	Lngp 7
16 jaar	M	750	776	807	843	885	
17 jaar	I	859	889	924	966	1014	
18 jaar	N	989	1024	1064	1112	1168	
19 jaar	I	1142	1181	1228	1284	1347	
20 jaar	M	1337	1383	1439	1494	1578	
21 jaar	U	1576	1631	1696	1772	1861	
22 jaar	M	1848	1912	1989	2078	2182	
²⁾ Vanaf 23 jaar	L						
0 functie jaren	O	2173	2250	2339	2445	2566	2708
5 functie jaren	O	2320	2414	2526	2661	2824	3024
10 functie jaren	N	2466	2580	2711	2877	3084	3339

Loon per uur

Leeftijd	Lngp 1	Lngp 2	Lngp 3	Lngp 4	Lngp 5	Lngp 6	Lngp 7
16 jaar	M	4,81	4,97	5,17	5,41	5,68	
17 jaar	I	5,50	5,70	5,92	6,19	6,50	
18 jaar	N	6,34	6,56	6,82	7,13	7,49	
19 jaar	I	7,32	7,57	7,87	8,23	8,64	
20 jaar	M	8,47	8,86	9,22	9,58	10,11	
21 jaar	U	10,10	10,45	10,87	11,36	11,93	
22 jaar	M	11,84	12,26	12,75	13,32	13,99	
²⁾ Vanaf 23 jaar	L						
0 functie jaren	O	13,93	14,42	15,00	15,67	16,45	17,36
5 functie jaren	O	14,87	15,48	16,19	17,06	18,11	19,39
10 functie jaren	N	15,81	16,54	17,38	18,44	19,77	21,41

Per 1 januari 1999 (inclusief 1% verhoging¹⁾)

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

Over ten hoogste het maximum van de relevante loonschaal (aftopping) en onder verrekening van buiten de CAO toegekende loonsverhogingen.

²⁾ Noot van CAO-partijen:

In 5 jaar moet in principe in gelijke stappen, de helft van de schaal worden bereikt. In de navolgende 5 jaar wordt het maximum van de schaal bereikt. Ook dit zal in principe in gelijkmatige stappen plaatsvinden.

Reisbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Loon per maand

Leeftijd	Lngp 1	Lngp 2	Lngp 3	Lngp 4	Lngp 5	Lngp 6	Lngp 7
16 jaar	M	821	849	883	923	969	
17 jaar	I	939	973	1011	1057	1110	
18 jaar	N	1082	1120	1164	1217	1278	
19 jaar	I	1249	1292	1344	1405	1474	
20 jaar	M	1463	1513	1574	1635	1726	
21 jaar	U	1724	1784	1856	1939	2036	
22 jaar	M	2022	2092	2176	2274	2387	
¹⁾ Vanaf 23 jaar	L						
0 functie jaren	O	2378	2462	2560	2675	2808	2963
5 functie jaren	O	2539	2642	2764	2912	3090	3309
10 functie jaren	N	2698	2822	2966	3148	3374	3654

Loon per vier weken

Leeftijd	Lngp 1	Lngp 2	Lngp 3	Lngp 4	Lngp 5	Lngp 6	Lngp 7
16 jaar	M	758	784	815	852	894	
17 jaar	I	867	898	933	976	1024	
18 jaar	N	999	1034	1075	1123	1179	
19 jaar	I	1153	1193	1241	1297	1361	
20 jaar	M	1350	1397	1453	1509	1594	
21 jaar	U	1592	1647	1713	1790	1880	
22 jaar	M	1866	1931	2009	2099	2204	
¹⁾ Vanaf 23 jaar	L						
0 functie jaren	O	2195	2273	2363	2470	2592	2735
5 functie jaren	O	2343	2439	2551	2688	2853	3054
10 functie jaren	N	2491	2605	2738	2906	3115	3373

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

In 5 jaar moet in principe in gelijke stappen, de helft van de schaal worden bereikt. In de navolgende 5 jaar wordt het maximum van de schaal bereikt. Ook dit zal in principe in gelijkmatige stappen plaatsvinden.

Loon per uur

Leeftijd	Lngp 1	Lngp 2	Lngp 3	Lngp 4	Lngp 5	Lngp 6	Lngp 7
16 jaar	M	4,86	5,02	5,22	5,46	5,73	
17 jaar	I	5,56	5,76	5,98	6,26	6,57	
18 jaar	N	6,40	6,63	6,89	7,20	7,56	
19 jaar	I	7,39	7,65	7,95	8,31	8,72	
20 jaar	M	9,66	8,95	9,31	9,67	10,22	
21 jaar	U	10,20	10,56	10,98	11,47	12,05	
22 jaar	M	11,96	12,38	12,88	13,46	14,13	
1) Vanaf 23 jaar	L						
0 functie jaren	O	14,07	14,57	15,15	15,83	16,61	17,53
5 functie jaren	O	15,02	15,63	16,35	17,23	18,29	19,58
10 functie jaren	N	15,97	16,70	17,55	18,63	19,97	21,62

1) Noot van CAO-partijen:

In 5 jaar moet in principe in gelijke stappen, de helft van de schaal worden bereikt. In de navolgende 5 jaar wordt het maximum van de schaal bereikt. Ook dit zal in principe in gelijkmatige stappen plaatsvinden.

Reisbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 4

Wettelijk Minimumloon

per 1 januari 1998¹⁾ (39-urige werkweek)

leeftijd	per maand	per 4 weken	per uur
16	785,30	724,89	4,65
17	899,10	829,94	5,32
18	1035,70	956,03	6,13
19	1195,10	1103,17	7,07
20	1399,90	1292,22	8,28
21	1650,30	1523,35	9,77
22	1934,90	1786,06	11,45
23 en ouder	2276,30	2101,20	13,47

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

BIJLAGE 5

ONGEWENSTE INTIMITEITEN

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

De voornaamste punten hieruit zijn:

Definitie van ongewenste intimiteiten:

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

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

Mogelijkheden om ongewenste intimiteiten te voorkomen zijn:

1. Preventie

Bijvoorbeeld:

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

2. Het toepassen van sancties

Bijvoorbeeld:

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

3. Het geven van voorlichting

Bijvoorbeeld:

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

4. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon kan de volgende taken vervullen:

- de eerste opvang regelen
- doorverwijzen naar hulpverleners

Reisbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- nagaan of een oplossing in informele sfeer kan worden gevonden
 - het slachtoffer informeren over eventuele andere oplossingen
 - het slachtoffer begeleiden indien deze de zaak aan de orde wil stellen bij de leiding of deklachtencommissie
 - het adviseren van de leiding en/ of de OR terzake van het te voeren beleid ten aanzien van ongewenste intimiteiten
5. Het invoeren van een klachtenregeling.
De Stichting van de Arbeid heeft een nota „Overwegingen en aanbevelingen inzake klachtrecht van individuele werknemers” vastgesteld. Informatie daarover is op te vragen bij het secretariaat van de Vaste Commissie, per adres: ANVR, Postbus 447, 2130 AK Hoofddorp, 023 – 5673822.

BIJLAGE 6

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE EN ON-
BEPAAALDE TIJD

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAAALDE TIJD

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

Artikel 1

Aard van de overeenkomst

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

Artikel 2

Proeftijd

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

Artikel 3

Opzegtermijn

Na de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeids-
overeenkomst door opzegging beëindigen met inachtneming van de wet-
telijke opzegtermijn. Het einde van deze arbeidsovereenkomst dient
samen te vallen met het einde van de betalingsperiode.

Reisbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 4

Salaris

Het salaris is vastgesteld op f, bruto per maand en is gebaseerd op salarisschaal

Artikel 5

Werktijden

Keuze 1: De arbeidstijd bedraagt ... uur per week. Voor de werknemer gelden de volgende werktijden:

..... dag van tot uur;

..... dag van tot uur;

enz.

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

Artikel 6

Vakantie

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te de

..... 19..

Werkgever:

Werknemer:

.....

.....

BIJ MINDERJARIGHEID:

De mede-ondergetekende verklaart, in zijn hoedanigheid van wettelijk vertegenwoordiger van de werknemer, akkoord te gaan met de inhoud van vorengenoemde overeenkomst en de werknemer tot het aangaan daarvan te machtigen.

Wettelijke vertegenwoordiger:

.....

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Ondergetekenden: (naam) gevestigd te

..... (adres)

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

Artikel 1

Aard van de overeenkomst

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

De plaats van tewerkstelling is
Indien gewenst

Artikel 2

Proeftijd

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

Indien gewenst

Artikel 3

Tussentijdse beëindiging

De werkgever en de werknemer kunnen (indien artikel 2 wordt opgenomen, toevoegen: na de proeftijd) deze arbeidsovereenkomst tussentijds door opzegging beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste 1 maand. Het einde van deze arbeidsovereenkomst dient samen te vallen met het einde van de betalingsperiode.

Artikel 4

Salaris

Het salaris is vastgesteld op f, bruto per maand en is gebaseerd op salarisschaal

*) Doorhalen wat niet van toepassing is.

**) Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 lid 5 van de CAO.

Reisbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 5

Werktijden

Keuze 1: De arbeidstijd bedraagt ... uur per week. Voor de werknemer gelden de volgende werktijden:

..... dag van tot uur;

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

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

Artikel 6

Vakantie

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te de
..... 19..

Werkgever:

Werknemer:

.....

.....

BIJ MINDERJARIGHEID:

De mede-ondergetekende verklaart, in zijn hoedanigheid van wettelijk vertegenwoordiger van de werknemer, akkoord te gaan met de inhoud van vorengenoemde overeenkomst en de werknemer tot het aangaan daarvan te machtigen.

Wettelijke vertegenwoordiger:

.....

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 20 maart 1998

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.