

# **Leisure CAO**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VOOR  
HET DAGATTRACTIEBEDRIJF  
1 juli 2016 tot en met 31 december 2018**

**Partijen die de CAO hebben ondertekend:**

**Werkgeverspartijen:**

Stichting Apenheul  
J.C. Wilsaan 31  
7313 HK Apeldoorn

Koninklijke Burgers'Zoo B.V.  
Antoon van Hooffplein 1  
6816 SH Arnhem

DierenPark Amersfoort B.V.  
Barchman Wuijtierslaan 224  
3819 AC Amersfoort

Stichting Koninklijke Diergaarde Blijdorp  
Postbus 532  
3000 AM Rotterdam

GaiaPark B.V.  
Brughofweg 25  
6468 PB Kerkrade

Ouwehands Dierenpark B.V.  
Postbus 9  
3910 AA Rhenen

Wildlands Adventure Zoo Emmen B.V.  
Postbus 1010  
7801 BA Emmen

**Werknemerspartijen:**

CNV Vakmensen  
Postbus 2525  
3500 GM Utrecht  
T 030-751570  
[www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl)

FNV  
Naritaweg 10  
1043 BX Amsterdam  
T 088 368 0 368  
[www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)

**Paritaire Organisaties:**

Sociaal Comité Leisure en Dagattractie (SCL)  
Postbus 566  
3440 AN Woerden  
T: 0348 489489

Beroepscommissie Functie-indeling en Functiewaardering Dagattractie- en  
Horecabedrijf (BFDH)  
Postbus 566  
3440 AN Woerden  
T: 0348 489489

## Inhoud

ARTIKEL 1 DEFINITIES .....	6
ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER .....	7
ARTIKEL 3 RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE WERKGEVER EN WERKNEMER .....	8
ARTIKEL 4 AANGAAN VAN EEN DIENSTVERBAND.....	8
ARTIKEL 5 BEËINDIGING VAN EEN DIENSTVERBAND.....	10
ARTIKEL 6 DIENST- EN WERKROOSTER .....	10
ARTIKEL 7 ARBEIDSTIJDEN EN RUSTTIJDEN .....	11
ARTIKEL 8 OVERWERK.....	12
ARTIKEL 9 FUNCTIE: INDELEN, VERVULLEN EN BEOORDELEN .....	12
ARTIKEL 10 ONTWIKKELING & VITALITEIT .....	13
ARTIKEL 11 TOEPASSING SALARISSCHALEN.....	14
ARTIKEL 12 LOONBETALING .....	15
ARTIKEL 13 FEESTDAGEN .....	15
ARTIKEL 14 BUITENGEWOON VERLOF .....	16
ARTIKEL 15 VAKANTIERECHTEN: VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIETOESLAG .....	16
ARTIKEL 16 UITRUIL ARBEIDSVOORWAARDEN EN FISCALE FACILITEITEN.....	17
ARTIKEL 17 REISKOSTEN EN VAKBONDSCONTRIBUTIE .....	17
ARTIKEL 18 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN.....	17
ARTIKEL 19 LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE .....	18
ARTIKEL 20 SOCIAAL COMITE LEISURE EN DAGATTRACTIE .....	18
ARTIKEL 21 BIJZONDERE BEPALING .....	19
ARTIKEL 22 LOOPTIJD .....	19
BIJLAGE I BIJ DE CAO voor het DAGATTRACTIEBEDRIJF.....	20
LOONTABEL.....	20
BIJLAGE II BIJ DE CAO voor het DAGATTRACTIEBEDRIJF.....	24
OVERGANGSREGLEMENT CAO DIERENPARKEN .....	24
BIJLAGE III BIJ DE CAO voor het DAGATTRACTIEBEDRIJF.....	26
REGLEMENT VOOR HET SOCIAAL COMITE LEISURE EN DAGATTRACTIE (SCL) .....	26
BIJLAGE IV BIJ DE CAO voor het DAGATTRACTIEBEDRIJF .....	27
REGLEMENT BEROEPSCOMMISSIE FUNCTIE-INDELING EN FUNCTIEWAARDERING DAGATTRACTIE- EN HORECABEDRIJF (BFDH).....	27

BIJLAGE V BIJ DE CAO voor het DAGATTRACTIEBEDRIJF .....	28
PROTOCOL AFSPRAKEN.....	28

## ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze CAO en de daarvan deel uitmakende bijlagen, wordt verstaan onder:

1. CAO: Collectieve arbeidsovereenkomst voor het Dagattractiebedrijf.
2. Werkgever: de natuurlijke persoon of rechtspersoon dan wel de maatschap, de vennootschap gevormd door 2 of meer natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, die een bedrijf exploiteert waarvan de activiteiten bestaan uit het verrichten van werkzaamheden in de dagattractie en daartoe medewerkers in de zin van deze overeenkomst in dienst heeft. Dit betreft de volgende werkgevers: Stichting Apenheul, Koninklijke Burgers'Zoo B.V., DierenPark Amersfoort B.V., Stichting Koninklijke Diergaarde Blijdorp, GaiaPark B.V., Ouwehands Dierenpark B.V., Wildlands Adventure Zoo Emmen B.V..
3. Dagattractie: Onder dagattractie wordt verstaan het bieden van een product en/of dienst op het gebied van recreatie, educatie en/of cultuur, dat door de consument binnen één dag kan worden afgenomen. Kenmerkend voor de Dierenparken en attractieparken is dat zij een bezoekersseizoen kennen dat wordt bepaald door klimatologische en natuurlijke seizoenen. Dit geldt ook voor de bedrijfssonderdelen horeca en recreatie.
4. Bedrijf: een onderneming, al dan niet bestaand uit verschillende bedrijfssonderdelen, waarin activiteiten in de dagattractie, zoals bij lid 3 omschreven, worden verricht.
5. Werknemer: de werknemer is degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft met een werkgever als bedoeld in lid 2. Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair.
6. Categorieën werknemers:
  - a) Vakvolwassen werknemer: de werknemer van 22 jaar en ouder;
  - b) Jeugdige werknemer: de werknemer van ~~16 en 17~~ 15 tot en met 21 jaar;
  - c) Vakkracht: werknemer van 18 jaar of ouder die minimaal één jaar aantoonbare werkervaring heeft in de dezelfde of soortgelijke functie;
  - d) Niet-vakkracht:
    - a. de werknemer die jonger is dan 18 jaar
    - b. degene die 18 jaar of ouder is en geen of minder dan één jaar aantoonbare werkervaring heeft in dezelfde of soortgelijke functie;
  - e) Seizoenkracht: Seizoenkracht is de werknemer die is aangenomen in de functie van seizoenkracht en die werkzaamheden verricht in de bedrijfsfuncties kassa, receptie, controle, gastenservice/ front office, retail/ shop, horeca, parkeren, dierversorgung (als deze bezoekersgerichte werkzaamheden bevat) en onderhoud. De werkzaamheden van een seizoenkracht worden bepaald door klimatologische en natuurlijke omstandigheden (bezoekers aantallen). Vanwege dit seizoenspatroon zijn de werkzaamheden maximaal 9 maanden beschikbaar.  
Nb. Indien de werkzaamheden voor deze functie meer dan 9 maanden beschikbaar zijn, dan is er geen sprake van een seizoenkracht.
  - f) Flexkracht: een werknemer die in kassa, receptie, controle, gastenservice/ front office, retail/ shop, horeca, parkeren, dierversorgung (als deze bezoekersgerichte werkzaamheden bevat) en onderhoud op afroep kan worden ingezet. Het betreft werkzaamheden van incidentele aard die geen vaste omvang hebben. Dit kan het geval zijn bij van buiten

komende omstandigheden die buiten de macht van de werkgever liggen, zoals bijv. bij ziekte of andere verhindering van andere werknemers, onverwachte toeloop bijv. vanwege weersomstandigheden of andere plotseling ontstane werkzaamheden, incidentele evenementen of incidentele andere omstandigheden.

- g) AOW-gerechtigde werknemer: de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst is gesloten na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

#### 7. De functie-indeling:

- a) Functie: het totaal van taken en verantwoordelijkheden dat aan een werknemer binnen een bedrijf is opgedragen;
- b) Bedrijfsfunctie: de functie zoals die in een bepaald bedrijf door de werkgever is vastgesteld;
- c) Referentiefunctie: het uit onderzoek vastgestelde totaal van taken en verantwoordelijkheden, dat als toetssteen fungeert voor de bedrijfsfunctie bij de indeling in een functiegroep;
- d) Functiecategorie: de verzameling van functies die naar de aard van de werkzaamheden hetzelfde zijn;
- e) Functiegroep: de groep waarin de bedrijfsfunctie van een werknemer wordt ingedeeld na vergelijking van zijn bedrijfsfunctie met een referentiefunctie;
- f) Handboeken: het Handboek Referentiefuncties Dagrecreatie en het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca waarin zijn opgenomen de referentiefunctie-omschrijvingen en de handleiding openbaar gemaakt en gepubliceerd op [www.khn.nl](http://www.khn.nl) en [www.referentiefunctieshoreca.nl](http://www.referentiefunctieshoreca.nl) aan de hand waarvan de bedrijfsfuncties van de werknemers in functiegroepen moeten worden ingedeeld.

#### 8. Lonen:

- a) Schaalsalaris: het bruto bedrag vanaf het basisloon tot en met het eindloon vermeld in de loonschaal welke behoort bij de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld. De functiegroepen en loonschalen zijn opgenomen in de loontabel die als bijlage I deel uitmaakt van deze CAO.
- b) Bruto uurloon: het maandloon bij een dienstverband van gemiddeld 38 uren per week, gedeeld door 164,67.

## **ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER**

### 1. Toepassing CAO

Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst die is gesloten tussen een werkgever die deelnemer is aan deze CAO voor het Dagattractiebedrijf en deze cao mede heeft ondertekend, en een werknemer.

### 2. Toepassing van de CAO naar evenredigheid

Voor een werknemer met een dienstverband van minder dan de normale arbeidstijd worden de in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast.

### 3. Minimum karakter

Deze CAO heeft een minimum karakter. Dat wil zeggen dat de in deze CAO opgenomen bepalingen toegepast dienen te worden.

## **ARTIKEL 3 RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE WERKGEVER EN WERKNEMER**

### 1. Goed werkgeverschap

- a) De werkgever stelt zich in zijn houding en gedrag naar werknemer respectvol op, zoals dat een goed werkgever betaamt.
- b) De werkgever is verplicht binnen 4 weken te reageren op een schriftelijk verzoek van de werknemer over arbeidsvoorwaarden en medezeggenschap.

### 2. Goed werknemerschap

- a) De werknemer dient zich te gedragen zoals dat een goed werknemer betaamt en stelt zich in zijn houding en gedrag respectvol op.
- b) De werknemer dient de huisregels en werkinstructies van werkgever in acht te nemen.
- c) De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig en ook in overeenstemming met de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en daarvoor zorg dragen als een goed werknemer. Indien de werknemer aan de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen schade veroorzaakt door roekeloosheid of schuld, heeft werkgever de mogelijkheid deze schade op werknemer te verhalen.
- d) De werknemer is verplicht om bij beëindiging van het dienstverband alle in zijn bezit zijnde, aan werkgever toebehorende bescheiden zonder uitstel aan werkgever af te geven. Indien werknemer niet aan deze verplichting voldoet, is werkgever gerechtigd de kosten van de gemiste bescheiden te verhalen op werknemer.
- e) De werknemer is zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan verplicht tot absolute geheimhouding over alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming die door bekendmaking het bedrijfsbelang kunnen schaden. Werkgever kan bij overtreding van deze verplichting schadevergoeding eisen.

### 3. Arbeid voor derden

De werknemer is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen om voor een eigen onderneming of in loondienst van een andere werkgever nevenarbeid te verrichten dan wel uit te breiden. Indien deze werkzaamheden of de uitbreiding daarvan naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie belemmeren, heeft de werkgever het recht het verrichten van deze nevenarbeid te verbieden.

### 4. Geschillencommissie

- a. Werkgever en/of werknemer kunnen de geschillencommissie om advies vragen bij een geschil inzake arbeidsvoorwaarden dan wel het terecht of onterecht toepassen van deze CAO.
- b. Het reglement van de geschillencommissie wordt opvraagbaar bij het secretariaat van de commissie en bij cao-partijen (zie bijlage VI Protocolafspraken).

## **ARTIKEL 4 AANGAAN VAN EEN DIENSTVERBAND**

### 1. Schriftelijke arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever dient schriftelijk te worden vastgelegd. Deze arbeidsovereenkomst dient minimaal te voldoen aan de wettelijke eisen ten aanzien van een arbeidsovereenkomst, overeenkomstig artikel 7:655 BW.

### 2. Proeftijd

- a) Een proeftijd maakt onderdeel uit van zowel de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als die voor onbepaalde tijd.
- b) De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen en is voor beide partijen gelijk.

- c) Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de proeftijd maximaal:
  - nul maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan of gelijk aan 6 maanden
  - een maand indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar.
  - twee maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 2 jaar of langer
- d) Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt de proeftijd maximaal 2 maanden.
- e) Proeftijd voor de functie van seizoenkracht en flexkracht  
Voor de functie van seizoenkracht en flexkracht bij een tijdelijk contract langer dan 6 maanden, geldt een proeftijd van 2 maanden. Voor een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de seizoenkracht en flexkracht geldt geen proeftijd meer. Ook niet indien de onderbreking meer dan 6 maanden heeft geduurd.
- f) Gedurende de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door zowel werkgever als werknemer worden opgezegd zonder dat een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden.

### 3. Aanzegtermijn

- a) De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt (de arbeidsovereenkomst eindigt dan dus niet van rechtswege, maar moet worden opgezegd) of de overeenkomst wordt voortgezet en zo ja, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
- b) lid a is niet van toepassing, indien bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst die schriftelijk is overeengekomen, dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld of indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan 6 maanden.
- c) Indien de werkgever de verplichting bedoeld in lid 1 a niet is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde bruto maand salaris.
- d) Indien de werkgever de verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer deze vergoeding naar rato verschuldigd.

### 4. Aard van de overeenkomst\*

- a) Binnen een periode van 24 maanden kan de werkgever met de werknemer maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afsluiten die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 6 maanden. Het aangaan van een arbeidsovereenkomst die de genoemde periode van 24 maanden en/of het aantal van 3 arbeidsovereenkomsten overschrijdt, zonder dat een onderbreking van meer dan 6 maanden heeft plaatsgevonden, leidt van rechtswege tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- b) In afwijking van het bepaalde in lid 1 geldt voor de functie van een seizoenkracht, zoals omschreven staat in artikel 1 lid 6 e het volgende:
  - Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voor minimaal 6 en maximaal 9 maanden afgesloten. Na deze arbeidsovereenkomst geldt dat er tenminste een onderbreking is van 3 maanden, alvorens er opnieuw een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 en maximaal 9 maanden afgesloten kan worden. Indien niet voldaan wordt aan deze onderbreking van tenminste 3 maanden, is er geen sprake van een seizoenkracht en geldt deze uitzondering op de wet niet.
  - De omvang van de arbeidsovereenkomst is tenminste 312 uur in 9 maanden of naar rato als de arbeidsovereenkomst korter is.
  - De daadwerkelijke invulling/inzet kan variëren tussen de 0 uren per week tot het maximum van het aantal uren zoals overeengekomen is in de arbeidsovereenkomst.

- c) Voor een flexkracht gelden de volgende voorwaarden :
- Geen afwijking op het gestelde in lid 1
  - De omvang van de arbeidsovereenkomst is tenminste 208 uur in een kalenderjaar of naar rato als de arbeidsovereenkomst korter is
  - De daadwerkelijke invulling/inzet kan variëren tussen de 0 uren per week tot het maximum van het aantal uren zoals overeengekomen is in de arbeidsovereenkomst.
- d) Met een AOW-gerechtigde werknemer en voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg, kunnen in afwijking op het gestelde in lid 1 in een periode van 48 maanden maximaal 6 arbeidsovereenkomsten worden afgesloten die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 6 maanden.

\* Zowel binnen als buiten het bezoekersseizoen geldt dat in sommige situaties moeilijk te voorspellen is of en zo ja wanneer er (extra) personele capaciteit nodig is en hoeveel. Denk aan weersverwachtingen voor het park, het terras of voor arrangementen (soms last minute) de opkomst onzeker is. In het algemeen gaat het er hierbij om dat de werkgever door van buiten komende omstandigheden buiten zijn macht, juist nog wel of juist niet langer mensen nodig heeft. Bij een inventarisatie blijkt dat dit soort werk zich voordoet, te weten bij kassawerkzaamheden, parkshop, horeca, dierenverzorging als die inzet mede wordt bepaald door het bezoek. In deze situaties is er naar de mening van sociale partners sprake van dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering de tussenpoos van de ketenbepaling verkort moet worden. Dit betekent dat cao partijen hebben besloten voor de bedrijfsfunctie seizoenkracht af te wijken van de hoofdregel van artikel 7:668a BW en gebruik te maken van de wijziging Wwz per 1 juli 2016 om de tussenpoos van 6 maanden bij cao te verkorten naar 3 maanden.

## 5. Antimisbruikbepaling

De sociale partners benadrukken dat misbruik van de overeengekomen afwijkmogelijkheid op de Wet Werk en Zekerheid niet is toegestaan. Het ten onrechte betitelen van een werknemer in de functie van seizoenkracht of flexkracht dan wel ander oneigenlijk gebruik met als doel het creëren van extra flexibiliteit, is verboden. Op basis van objectieve criteria kan werknemer worden ingedeeld in de categorie seizoenkracht of flexkracht.

## 6. Opvolgend werkgeverschap

Indien de werknemer direct voorafgaand aan zijn dienstverband bij werkgever werkzaam is geweest als uitzendkracht of in contracten voor bepaalde tijd bij werkgever, tellen deze periodes tot 1 juli 2017 niet mee in het bepalen van het aantal dienstjaren en voor de bepaling of een contract voor bepaalde tijd van rechtswege omgezet dient te worden naar een contract voor onbepaalde tijd.

## **ARTIKEL 5 BEËINDIGING VAN EEN DIENSTVERBAND**

1. Voor de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, tenzij daarvan in het hiernavolgende is afgeweken.

2. De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd eindigt zonder nadere opzegging op dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

## **ARTIKEL 6 DIENST- EN WERKROOSTER**

1. Dienst- en werkrooster

De werkgever is verplicht een dienstrooster te hanteren waarmee een werknemer in beginsel minimaal twee weken voorafgaand aan de roosterweek de wekelijkse vrije dagen verneemt en zijn werktijden verneemt.

2. Aanpassing dienstrooster

Na overleg tussen werkgever en werknemer is aanpassing van het dienstrooster door de werkgever mogelijk, als bedrijfsomstandigheden dat noodzakelijk maken.

## **ARTIKEL 7 ARBEIDSTIJDEN EN RUSTTIJDEN**

### **1. Normale arbeidstijd**

- a) De normale arbeidstijd bedraagt per volledig kalenderjaar 1.976 uren. Dit betekent een gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week.
- b) In afwijking van het onder a gestelde kunnen werkgever en werknemer in de arbeidsovereenkomst vastleggen, met inachtneming van de grenzen die uit arbeidstijdenregelgeving (zie link: [Arbeidstijdenwet](#) en [Arbeidstijdenbesluit](#)) voortvloeien, dat de arbeidstijd per kalenderjaar meer bedraagt dan 1976 uren.

### **2. Uitzondering**

De normale arbeidstijd is niet van toepassing op de werknemer bedoeld in artikel 2.1:1 lid 1 sub a. van het Arbeidstijdenbesluit.

### **3. Werken op zondag**

- a) De aard van de arbeid in het Dagattratiebedrijf brengt met zich mee dat ook op zondag werkzaamheden verricht moeten worden.
- b) Indien een werknemer op een zondag wordt ingeroosterd, wordt hij geacht op die zondag werkzaamheden te verrichten.
- c) In afwijking van artikel 5:6 lid 3 van de Arbeidstijdenwet geldt er geen minimum aantal zondagen in elke periode van 52 weken waarop geen arbeid wordt verricht.
- d) De werknemer die in de regel op zondag werkt en op een zondag niet ingeroosterd wil worden, kan dat bij zijn werkgever aanvragen. De werkgever moet dat toestaan als de werknemer voor en na dat weekend ten minste 39 zondagen arbeid verricht. De werkgever kan een aanvraag weigeren als de bedrijfsomstandigheden dat op dat moment vergen.

### **4. Niet in het kalenderjaar verrichte arbeid**

Overeengekomen arbeidstijd die (nog) niet in een kalenderjaar is verricht, wordt alsnog verricht binnen 26 weken na afloop van het bewuste kalenderjaar. Indien in het bewuste kalenderjaar het loon over de overeengekomen arbeidstijd reeds is betaald, is geen loon verschuldigd indien die arbeidstijd alsnog wordt verricht zoals omschreven in de eerste volzin van dit lid. Tenzij de redenen waarom de arbeid niet is verricht toe te schrijven zijn aan werkgever.

Concreet betekent dit voor de niet in het kalenderjaar verrichte arbeid dat:

- de referte periode voor de overeengekomen arbeidstijd een kalenderjaar is
- aan het einde van het kalenderjaar de min- dan wel plus-uren worden vastgesteld
- ingeval van min-uren deze alsnog worden gewerkt vóór 1 juli van het volgende kalenderjaar
- ingeval van plus-uren werkgever en werknemer in overleg bepalen wanneer deze worden gecompenseerd in tijd. Met dien verstande dat dit voor 1 juli van het volgende kalenderjaar gebeurt
- Indien het niet mogelijk is de plusuren voor 1 juli te compenseren in vrije tijd, worden deze resterende overuren uitbetaald t.w. de eerste 104 uur tegen 100% uurloon en de overige overuren tegen 150% uurloon (zie art. 8 overwerk).

### **5. Consignatie**

De werkgever treft een regeling over consignatie (bereikbaarheidsdiensten). Daarop is de medezeggenschap van de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing.

## **ARTIKEL 8 OVERWERK**

1. Overwerk is de door of namens de werkgever opgedragen en verrichte arbeid waardoor de werknemer in een kalenderjaar de 1.976 uren arbeidstijd of mits van toepassing het volgens artikel 7 lid 1 sub b overeengekomen aantal uren arbeidstijd overschrijdt.

2. Overwerk wordt vergoed in de vorm van vrije tijd. Voor ieder uur overwerk geldt een vergoeding van één uur vrije tijd. De verrekening van vrije tijd dient te geschieden in blokken van vier aaneengesloten uren, tenzij in overleg een andere verrekening wordt overeengekomen. De werkgever berekent aan het einde van elk kalenderjaar het aantal overuren. Deze overuren dienen uiterlijk in de daarop volgende periode van 26 aaneengesloten weken door werkgever in overleg met de werknemer in het werkrooster te worden gecompenseerd in vrije tijd. Als het niet mogelijk is om alle overuren binnen de periode van 26 weken te compenseren in vrije tijd, moeten de nog resterende overuren binnen 4 weken na deze 26 weken worden uitbetaald; te weten: tegen 100% van het uurloon en de overige overuren tegen 150% van het uurloon

3. In overleg met het medezeggenschapsorgaan in de onderneming, en bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan in overleg met de personeelsvergadering, kan voor de onderneming een overwerkregeling worden overeengekomen die al dan niet voor een tijdelijke aanleiding afwijkt van de leden 1 tot en met 3 van dit artikel.

4. De werkgever is gehouden een deugdelijke registratie en verantwoording van gewerkte uren en het opgedragen overwerk te voeren.

## **ARTIKEL 9 FUNCTIE: INDELEN, VERVULLEN EN BEOORDELEN**

### 1. Functie-indeling

a) Bij de functie-indeling dient de werkgever gebruik te maken van de Handboeken (Handboek Referentiefuncties Dagrecreatie en Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca).

b) De werkgever stelt een bedrijfsfunctie vast door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden die aan de werknemer worden opgedragen.

c) De werkgever vergelijkt de bedrijfsfunctie met de in de meest passende functiecategorie voorkomende referentiefuncties uit de Handboeken en bepaalt bij welke referentiefunctie(s) de bedrijfsfunctie het beste past.

d) De bedrijfsfunctie wordt aan de hand van de, langs de in c. beschreven procedure, gevonden vergelijkbare referentiefunctie(s) ingedeeld in een functiegroep.

e) De werkgever is verplicht aan de werknemer mede te delen in welke functiegroep de door hem te vervullen bedrijfsfunctie wordt ingedeeld en met welke referentiefuncties de werkgever de bedrijfsfunctie heeft vergeleken. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.

### 2. Beroepsmogelijkheid functie-indeling

a) De werkgever is verantwoordelijk voor een juiste indeling van de bedrijfsfunctie.

b) Is de werknemer het niet eens met de indeling, of is hij van mening dat zijn bedrijfsfunctie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien, dan dient de werknemer eerst te trachten in goed overleg met zijn directe chef tot een oplossing te komen. Als de werknemer geen directe chef heeft, is de werkgever hiervoor de aangewezen persoon. Aan deze overlegfase is een termijn gebonden van ten hoogste dertig dagen.

c) Indien de werkgever en werknemer niet tot een oplossing kunnen komen, kan de werknemer het geschil voorleggen aan de Beroepscommissie Functie-indeling en Functiewaardering Dagattractie- en Horecabedrijf (BFDH). De uitspraak van deze beroepscommissie heeft het karakter van een bindend

advies voor betrokken partijen, indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraak als zodanig te accepteren. Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.

d) Het beroep dient binnen twee maanden nadat de in artikel 9 lid 2 sub b genoemde periode van dertig dagen is verlopen bij de BFDH ingesteld te worden.

e) De samenstelling, taak en werkwijze van de BFDH zijn geregeld in een reglement dat als bijlage V deel uitmaakt van deze CAO. Er zal een nieuw reglement worden opgesteld voor de BFDH, zie bijlage VI Protocol, sub 4.

### 3. Functie vervullen

De werknemer is verplicht tijdelijk andere dan zijn gewone werkzaamheden te verrichten als de werkgever dit noodzakelijk acht. De werkgever beperkt dit tot de werkzaamheden die in redelijkheid aan de betrokken werknemer kunnen worden opgedragen.

### 4. Functioneren en beoordelen

a. Werkgever stelt in overleg en na instemming van de werknemersvertegenwoordiging een gesprekscyclus vast die bestaat uit tenminste 2 gesprekken per jaar, t.w. een gesprek over ontwikkeling en vitaliteit en een beoordelingsgesprek. In beide gesprekken komen ontwikkeling, vitaliteit, mobiliteit en inzetbaarheid aan de orde.

b. Een bonusregeling kan deel uit maken van het systeem van de gesprekscyclus.

## **ARTIKEL 10 ONTWIKKELING & VITALITEIT**

### 1. Arbeidsmobiliteit

Vanuit het belang van werkgever om vitale en flexibele werknemers in dienst te hebben en het belang van werknemer om zijn arbeidsmarktwaarde op peil te houden, is werken aan duurzame inzetbaarheid belangrijk. Vitaliteit, flexibiliteit, jobrotation, loopbaanadvies en wendbaarheid zijn elementen die passen binnen het beleid. Dit beleid zal door werkgever in overleg met de werknemersvertegenwoordiging (OR, PVT) wordt opgesteld.

### 2. Verbreding inzetbaarheid binnen de Parken

Er zal per park een plan ontwikkeld worden, waarbij gekeken wordt of aan werknemers de mogelijkheid geboden kan worden om tijdelijk, in het kader van duurzame inzetbaarheid, in een andere functie ingezet te worden of in een andere rol. Randvoorwaarden voor dit beleid worden in overleg met de werknemersvertegenwoordiging (OR, PVT) uitgewerkt. Hierbij geldt dat dit geen negatieve arbeidsvoorwaardelijke consequenties voor de werknemers kan hebben.

### 3. Budget

a. De werkgever stelt per kalenderjaar een budget vast voor de kosten van ontwikkeling en vitaliteit van zijn personeel. Dat budget bedraagt ten minste 0,5 % van de jaarloonsom van de onderneming voor de loonheffing. De werkgever van een startende onderneming is niet verplicht een ontwikkelingsbudget vast te stellen totdat de onderneming minimaal een volledig kalenderjaar bestaat.

b. Het budget voor ontwikkeling en vitaliteit kan ook worden aangewend voor het voldoen aan eisen als bedrijfshulpverlening, sociale hygiëne etc. als het budget niet volledig wordt uitgeput door verzoeken van werknemers die door de werkgever zijn toegekend.

c. De werkgever is verplicht bij te dragen in de kosten van de ontwikkeling en implementatie van het handboek referentiefuncties ten behoeve van werknemers die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen.

## **ARTIKEL 11 TOEPASSING SALARISSCHALEN**

### **1. Loon voor de vakvolwassen werknemer**

- a) De vakvolwassen werknemer ontvangt ten minste het basisloon van de loonschaal behorend bij de functiegroep waarin zijn bedrijfsfunctie is ingedeeld.
- b) De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het basisloon.
- c) In afwijking van het voorgaande ontvangt de niet-vakkracht (artikel 1 lid 6 sub d) een aanvangssalaris gelijk aan het wettelijk minimum(jeugd)loon.
- d) De functiegroepen en daarbij behorende loonschalen zijn opgenomen in de loontabel die als bijlage I deel uitmaakt van deze CAO.

### **2. Jeugdlonen\***

De werknemer die nog niet de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt ontvangt ten minste het bij zijn leeftijd behorende percentage van het basisloon van de loonschaal behorend bij de functiegroep waarin zijn bedrijfsfunctie is ingedeeld. De percentages zijn:

Leeftijd percentage

- 15 jaar 30 %
- 16 jaar 35 %
- 17 jaar 45 %
- 18 jaar 55 %
- 19 jaar 65 %
- 20 jaar 75 %
- 21 jaar 90 %

Het bepaalde in lid 1 onder c van dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die nog niet de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, met dien verstande dat voor hem de percentages van de wettelijke minimumjeugdloonregeling gelden.

\* het volwassen WML zal stapsgewijs gaan gelden vanaf 21 jaar. Dit gebeurt in twee stappen: in 2017 en in 2019. In de eerste stap wordt de leeftijd verlaagd naar 22 jaar. De leeftijd zal vervolgens verlaagd worden naar 21 jaar. De afgeleide jeugdpercentages van 18-22 c.q. 21 jaar worden ook aangepast.

### **3. Prestatieverhoging / Periodiek**

- a. De verhoging van het loon van de vakvolwassen werknemer die op 1 januari van enig jaar minstens een vol kalenderjaar in dezelfde bedrijfsfunctie in dienstbetrekking is van dezelfde werkgever, is afhankelijk van de beoordeling conform de systematiek als bedoeld in artikel 9 lid 4.
- b. Indien de werkgever geen uniform beoordelingssysteem als bedoeld in artikel 9 lid 4 sub d heeft ingevoerd na instemming van de werknemersvertegenwoordiging dan wel indien er geen beoordelingsgesprek met de werknemer heeft plaatsgevonden, heeft de werknemer als genoemd in sub a van dit artikellid recht op een verhoging van 2 %.
- c. De verhogingen genoemd in sub a en b van dit artikellid zijn van toepassing totdat in het beoordelingsjaar het eindloon van de loonschaal van de bij de bedrijfsfunctie behorende functiegroep is bereikt.
- d. De seizoenkracht en de flexkracht hebben recht op de prestatieverhoging / periodiek en de overeengekomen loonsverhogingen conform de cao.

4. De werknemer met wie op basis van artikel 7 lid 1 sub b een arbeidstijd is overeengekomen van meer dan de normale arbeidsduur van 1.976 uren per kalenderjaar, heeft naar evenredigheid recht op een hoger loon dan uit de leden 1. of 2. van dit artikel voortvloeit.

### **5. Aanpassing van de lonen**

- a) De lonen worden per 1 juli 2016 met 0,75% verhoogd.
- b) De lonen worden per 1 januari 2017 met 1,5% verhoogd.

c) De lonen worden per 1 januari 2018 met 1,5% verhoogd.

De loonaanpassingen worden na toekennen verwerkt in de loontabel vanaf 1 juli 2016 en gelden vanaf respectievelijk 1 juli 2016, 1 januari 2017 en 1 januari 2018 en deze maken als bijlage I onderdeel uit van deze cao.

6. Indien de werknemer ermee instemt, kan de werkgever voor de flexkracht die een urengarantie heeft van minder dan gemiddeld 12 uur per week, een all-in loon hanteren. Ter compensatie van vakantiegeld en vakantiedagen wordt dan het percentage 18,97% als een toeslag op het loon uitbetaald.

## **ARTIKEL 12 LOONBETALING**

1. De werkgever is niet verplicht het loon door te betalen over de arbeidsuren die de seizoenkracht of flexkracht (art.1 lid 6 e en f) boven zijn garantie uren is overeengekomen, maar die bedongen arbeid niet of gedeeltelijk niet heeft verricht. De oorzaak van het niet verrichten van de bedongen arbeid kan in redelijkheid zowel toe te schrijven zijn aan de werknemer als aan de werkgever. Het betreft werkzaamheden die incidenteel van aard zijn, geen vaste omvang hebben en worden verricht boven het aantal overeengekomen garantie uren. De uitsluiting van de doorbetaling van deze uren geldt voor de hele duur van het dienstverband.

### **2. Loonstrook**

De werkgever is verplicht op elke loonstrook (of bijgevoegde specificatie) een overzicht aan de werknemer te verstrekken waarop het aantal feitelijk gewerkte uren in die loonbetaling periode staat vermeld

### **3. Inhoudingen**

De werkgever mag op het loon de uit kracht van wet en CAO en/of individueel overeengekomen inhoudingen plegen in overeenstemming met de daarvoor geldende regels. Daaronder wordt mede begrepen de inhouding van de helft van de premie voor de WGA (Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten).

## **ARTIKEL 13 FEESTDAGEN**

1. Erkende feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, eerste paasdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste pinksterdag, tweede pinksterdag, eerste kerstdag, tweede kerstdag, Koningsdag en 5 mei, mits 5 mei als nationale feestdag in een lustrumjaar wordt gevierd.

2. Werknemers mogen eenmalig een verzoek in dienen bij de werkgever om de christelijke feestdagen om te ruilen voor andere feestdagen op basis van hun religie. Zij dienen de betreffende data wel schriftelijk kenbaar te maken aan de werkgever.

3. Als een werknemer werkzaamheden heeft verricht op een erkende dan wel door hem aangewezen alternatieve feestdag tussen 02.00 uur tot 02.00 uur van de dag daaropvolgend, heeft hij voor ieder gewerkt uur of gedeelte van een uur recht op vervangende vrije tijd. De te compenseren vrije tijd dient in overleg te worden toegekend in de periode van 26 weken volgend op de feestdag. Als compensatie in vrije tijd niet mogelijk is, moet uiterlijk binnen 4 weken na afloop van de periode van 26 weken per gewerkt uur of gedeelte daarvan een toeslag à 50 procent van het betreffende uurloon, of gedeelte ervan, worden uitbetaald.

## **ARTIKEL 14 BUITENGEWOON VERLOF**

1. Buitengewoon verlof wordt met behoud van loon verleend in de volgende gevallen en voor de daarbij genoemde duur, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever hiervan kennis geeft:

- a) Bij overlijden van: de echtgenoot, geregistreerd partner, levenspartner of een eigen kind. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaartplechtigheid, maar in elk geval ten minste 4 dagen.
- b) Bij overlijden van één van zijn (schoon)ouders: 2 dagen. Is de werknemer verantwoordelijk voor het regelen van de uitvaartplechtigheid dan van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaartplechtigheid, maar in elk geval ten minste 4 dagen.
- c) Bij begraven of cremieren van: een broer, zwager, (schoon)zuster of eigen grootouder: 1 dag.
- d) Bij huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van de werknemer, zijn kind, broer of zuster: 1 dag.
- e) Bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, zijn kinderen, ouders en grootouders, mits hij gedurende minimaal één jaar aaneengesloten in dienst is: 1 dag.
- f) Bij verhuizing op verzoek van de werkgever: 1 dag.

2. Buitengewoon verlof wordt met behoud van loon verleend in verband met vakbondswerk van kaderleden van in totaal maximaal 4 dagen per kalenderjaar voor:

- a) het bijwonen van landelijke bijeenkomsten van werknemersorganisaties, die partij zijn bij deze CAO, als aangewezen officiële afgevaardigde, mits de werknemer de werkgever aantoont, dat hij als zodanig de bijeenkomst dient bij te wonen. Hiervan zijn uitgezonderd CAO-bijeenkomsten over andere CAO's dan de CAO's voor het Dagattractiebedrijf; en/of
- b) het bijwonen van scholings- en vormingscursussen, georganiseerd door de werknemersorganisaties mits de werkzaamheden dit toelaten en de werknemer tijdig tevoren overleg met de werkgever heeft gepleegd.

### **3. Mantelzorg**

De werknemer die mantelzorgtaken verricht kan met de werkgever mantelzorg bespreekbaar maken waarbij de werkgever mee zal denken over de wijze waarop werk en arbeid dusdanig gecombineerd kunnen worden opdat de werknemer tijdelijk ontlast kan worden.

## **ARTIKEL 15 VAKANTIERECHTEN: VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIETOESLAG**

1. Onder het vakantiejaar wordt verstaan de periode, waarover de vakantietoeslag en het aantal vakantiedagen wordt berekend. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De periode waarover de vakantietoeslag wordt berekend loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

### **2. Opbouw vakantie-uren**

Werknemers met een volledige werkweek van gemiddeld 38 uren bouwen over een heel vakantiejaar vakantie-uren op. De opbouw is naar rato van het vakantiejaar en maximaal 152 wettelijke uren (20 dagen) en 38 bovenwettelijke uren (5 dagen).

- a) Een werknemer bouwt per gewerkt arbeidsuur waarover recht op loon of recht op compensatie volgens de overwerkregeling of de feestdagenregeling bestaat 0,096 vakantie-uren op. Deze opbouw dient ook te worden berekend over het aantal uren dat de werknemer vakantie geniet en over de uren van loondoorbetaling bij ziekte. Geen opbouw van vakantie-uren vindt plaats over de uren waarin feestdagtoeslag of overwerk in geld worden gecompenseerd.

b) Van de vakantie-urenopbouw van 0,096 bedraagt 0,0768 de opbouw van wettelijke vakantie-uren en 0,0192 de opbouw van bovenwettelijke vakantie-uren.

3. Niet opgenomen wettelijke vakantie-uren vervallen 6 maanden na de laatste dag van het vakantiejaar waarin die aanspraak is ontstaan, overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek.

4. Niet opgenomen bovenwettelijke vakantie-uren vervallen 5 jaren na de laatste dag van het vakantiejaar waarin de aanspraak is ontstaan, overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek,

#### 5. Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt 8 procent van het loon dat de werknemer in de periode 1 juni tot en met 31 mei van ieder jaar bij de werkgever heeft verdiend. Hierin zijn niet inbegrepen toeslagen, eventuele gratificaties en beloning in natura.

#### 6. Administratie en inzicht

De werkgever zorgt voor een duidelijk overzicht voor de werknemer van zijn vakantierechten met naar vakantiejaar opgebouwde, opgenomen en vervallen vakantierechten, onderscheiden naar de wettelijke en bovenwettelijke rechten.

## **ARTIKEL 16 UITRUIL ARBEIDSVOORWAARDEN EN FISCALE FACILITEITEN**

Het uitruilen van arbeidsvoorwaarden (bronnen) voor aanwending voor of financieren van fiscaal toegestane doelen is toegestaan.

## **ARTIKEL 17 REISKOSTEN EN VAKBONDSCONTRIBUTIE**

1. De werkgever stelt in overleg met het medezeggenschapsorgaan een reiskostenregeling vast binnen de fiscaal toelaatbare onbelaste bedragen.

2. De werkgever zal indien de werknemer daar schriftelijk om verzoekt, de door de werknemer betaalde jaarcontributie aan de bij deze CAO betrokken vakbonden eenmaal per jaar met hem verrekenen onder gelijktijdige verlaging van het brutoloon met het zelfde bedrag. Deze verplichting van de werkgever geldt alleen indien:

- a) de werknemer een bewijs van betaling van de contributie aan de werkgever overlegt;
- b) de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt.

Deze faciliteit vervalt zodra dit wettelijk niet meer mogelijk is.

## **ARTIKEL 18 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN**

1. De werkgever kan een maatwerkregeling overeenkomen als bedoeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet. Bij ontbreken van een formeel medezeggenschapsorgaan dient overeenstemming met de personeelsvergadering schriftelijk te zijn vastgelegd.

2. De werkgever met meer dan 15 werknemers wijst een werknemer aan als preventiemedewerker. Deze medewerker verleent medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en –evaluatie (RIE). Ook werkt hij mee aan de uitvoering en handhaving van beschermende maatregelen en adviseert hij daarover, in samenspraak met ondernemingsraad,

personeelsvertegenwoordiging en/of medewerkers en bedrijfsleiding. De werkgever met 15 of minder werknemers kan desgewenst zelf de taken van de preventiemedewerker uitvoeren.

## **ARTIKEL 19 LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE**

### 1. Doorbetaling van loon bij ziekte

a) Er geldt geen wachtdag

b) De werknemer, behoudens de AOW-gerechtigde werknemer, die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gedurende een periode van maximaal 104 weken in aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, aanspraak op een aanvulling tot:

i. 100 procent van het brutoloon, gedurende de eerste 4 weken;

ii. 95 procent van het brutoloon, gedurende de daaropvolgende 48 weken;

iii. 75 procent van het brutoloon gedurende de daaropvolgende 52 weken.

Per loontijdvak kunnen de wettelijke loondoorbetaling en de aanvulling hierop tezamen niet meer bedragen dan de maximum premie-inkomensgrens werknemersverzekeringen ingevolge de Wet financiering sociale verzekeringen. Deze aanspraak op aanvulling bestaat voor zover en zolang de werknemer recht heeft op de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek en voor zover en zolang aan de voorwaarden als genoemd onder b. voor die aanvulling is voldaan.

c) De aanvulling onder a. is aan de volgende voorwaarden verbonden: - de werknemer voldoet aan de voorschriften (spelregels) bij ziekte en de werknemer werkt mee aan re-integratie binnen of buiten de onderneming en/of mogelijk verhaal op derden van doorbetaald loon en aanvulling; - de arbeidsongeschiktheid is geen gevolg van een niet medisch noodzakelijke ingreep; - de ziekte of arbeidsongeschiktheid is geen vastgesteld gevolg van opzet of schuld van de werknemer;

d) Voor seizoenkracht en de flexkracht wordt de hoogte van het loon gerelateerd aan het gemiddeld aantal gewerkte arbeidsuren over een periode van dertien weken voorafgaande aan de eerste ziektedag met een minimum van het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst staat vermeld. Indien de periode van dertien weken kennelijk geen juiste maatstaf voor vaststelling van het loon biedt, dan wordt uitgegaan van een periode van dertien vierweekse tijdvakken of twaalf maand tijdvakken.

e) Bij geheel of gedeeltelijke werkhervatting in ander werk wordt het bruto loon betaald passend bij die werkzaamheden en dat loon wordt aangevuld met het onder a. van toepassing zijnde percentage over het verschil tussen het overeengekomen brutoloon en het brutoloon bij werkhervatting.

### 2. Verhaalsrecht

a) Indien de ziekte van de werknemer (mede) veroorzaakt is door een zodanig handelen of nalaten van een derde, dat deze derde terzake jegens de werknemer aansprakelijk is, heeft de werkgever jegens de derde recht op schadevergoeding als bedoeld in artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek.

b) De zieke werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan het onderzoek naar de feitelijke omstandigheden van het ongeval c.q. afdoende medewerking te verlenen bij het verzamelen van gegevens, welke voor de werkgever noodzakelijk zijn om zijn recht op schadevergoeding te kunnen effectueren. Indien de werknemer weigert mee te werken, verliest hij zijn aanspraak op de aanvulling op de wettelijk verplichte loonbetaling en op de aanvulling op de wettelijke uitkering.

## **ARTIKEL 20 SOCIAAL COMITE LEISURE EN DAGATTRACTIE**

1. Er is een Sociaal Comité Leisure en Dagattractie, hierna te noemen het SCL. Het SCL is gevestigd in Woerden. Werkgever en/of werknemer kunnen het sociaal comité Leisure en Dagattractie / de

geschillencommissie om advies vragen bij een geschil inzake arbeidsvoorwaarden dan wel het terecht of onterecht toepassen van deze CAO.

## 2. Samenstelling SCL

Het SCL bestaat uit vertegenwoordigers van de organisaties die partij zijn bij deze CAO. De samenstelling van de SCL is opgenomen in het reglement. Het reglement (*wordt nader uitgewerkt, zie bijlage VI, sub 4*) van de geschillencommissie is opvraagbaar bij het secretariaat van de commissie en bij cao-partijen.

## 3. Taken van het SCL

De taken van het SCL bestaan uit:

### a) Uitleg bepalingen CAO

Het SCL geeft op verzoek van één of meer partijen of betrokkenen bij deze CAO nadere uitleg over bepalingen van deze CAO. De uitleg wordt gegeven in de vorm van bindende besluiten ter bevordering van een eenvormige toepassing van deze bepalingen.

### b) Het bemiddelen en geven van (bindend) advies bij geschillen

Indien een werkgever en werknemer betrokken zijn bij een geschil over de toepassing van deze CAO en hiertoe (gezamenlijk) een verzoek indienen als bedoeld in artikel 3 lid 6 ~~van 15~~ van deze CAO, zal het SCL in de eerste plaats bemiddelen tussen werkgever en werknemer om tot een minnelijke oplossing te komen en, indien dat niet lukt, een uitspraak doen in de vorm van een (bindend) advies.

## **ARTIKEL 21 BIJZONDERE BEPALING**

Voor de werknemer op wie op 31 maart 2006 de CAO Dierenparken van toepassing was geldt het Overgangsreglement CAO Dierenparken, opgenomen in bijlage III bij deze CAO.

## **ARTIKEL 22 LOOPTIJD**

Duur van de CAO

Deze CAO heeft een looptijd van 1 juli 2016 tot en met 31 december 2018 en eindigt zonder opzegging.

**BIJLAGE I BIJ DE CAO voor het DAGATTRACTIEBEDRIJF**

**LOONTABEL**

**Loontabel per 1 juli 2016: loontabel 1 januari 2016 + 0,75%**

**Loontabel 1-7-2016**

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
WML= Wettelijk minimum(jeugd)loon											
Basisloon vakkracht vakvolwassen	1.537,20	1.573,09	1.630,38	1.689,00	1.845,52	2.057,10	2.275,38	2.454,63	2.676,01	2.916,85	3.179,40
Jaarlijks variabele periodieke verhoging van 0 of meer % op basis beoordelen niet beoordelen is 2%											
Eindloon vakkracht vakvolwassen	1.768,46	1.832,12	1.936,79	2.104,47	2.236,19	2.492,61	2.812,19	3.079,26	3.424,17	3.732,34	4.066,67

Loontabel per 1 januari 2017: loontabel 1 juli 2016 + 1,5%

Loontabel 1-1-2017

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
WML= Wettelijk minimum(jeugd)loon											
Basisloon vakkracht vakvolwassen	WML	1.596,69	1.654,84	1.714,34	1.873,20	2.087,96	2.309,51	2.491,45	2.716,15	2.960,60	3.227,09
Jaarlijks variabele periodieke verhoging van 0 of meer % op basis beoordelen niet beoordelen is 2%											
Eindloon vakkracht vakvolwassen	1.794,99	1.859,60	1.965,84	2.136,04	2.269,73	2.530,00	2.854,37	3.125,45	3.475,53	3.788,33	4.127,67

Loontabel per 1 januari 2018: loontabel 1 januari 2017 + 1,5%

**Loontabel 1-1-2018**

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
WML= Wettelijk minimum(jeugd)loon											
Basisloon vakkracht vakvolwassen	WML	1.620,64	1.679,66	1.740,06	1.901,30	2.119,28	2.344,15	2.528,82	2.756,89	3.005,01	3.275,50
Jaarlijks variabele periodieke verhoging van 0 of meer % op basis beoordelen niet beoordelen is 2%											
Eindloon vakkracht vakvolwassen	1.821,91	1.887,49	1.995,33	2.168,08	2.303,78	2.567,95	2.897,19	3.172,33	3.527,66	3.845,15	4.189,59

## **BIJLAGE II BIJ DE CAO voor het DAGATTRACTIEBEDRIJF**

### **OVERGANGSREGLEMENT CAO DIERENPARKEN**

#### Algemeen

1. De CAO Dierenparken is opgezegd tegen en derhalve geëindigd met ingang van 1 april 2006.
2. Uitsluitend voor de werknemer:
  - die op 31 maart 2006 in dienst was bij een werkgever en nog steeds bij die zelfde werkgever in dienst is op 1 januari 2007; EN
  - voor wie de CAO Dierenparken op de arbeidsovereenkomst met de werkgever van toepassing was; EN
  - op wie artikel 15 en/of artikel 26 van de CAO Dierenparken van toepassing was; gelden zolang de dienstbetrekking nog bij deze werkgever voortduurt de navolgende overgangsbepalingen.

#### 3. Overgangsregeling Inconvenientietoeslag

a) Werknemers zoals genoemd in artikel 2 van dit reglement die ingevolge artikel 15 van de CAO Dierenparken aanspraak konden maken op inconvenientietoeslag worden gecompenseerd voor het eindigen van die regeling.

b) Na overleg met de werknemer zal de werkgever:

- De gemiddelde toeslag per maand, berekend over het jaar 2006, als persoonlijke toeslag naast het loon uitbetalen. Als voorwaarde voor die toeslag geldt dan wel dat de werknemer in gelijke mate als over het jaar 2006 arbeid op zondag en/of tussen 22.00 en 07.00 uur arbeid blijft verrichten; of
- De voor de betrokken werknemer geldende regeling Inconvenientietoeslag in stand houden; of
- Een andere vorm van compensatie tegen finale kwijting vaststellen
- Sociale partners betrokken bij de CAO Dagattractie zullen in overleg een aanbeveling voor deze vorm van compensatie opstellen.

c) De keuze wordt schriftelijk vastgelegd.

#### Overgangsregeling Seniorenstatuut

4. a) Werknemers zoals genoemd in artikel 2 van dit reglement die ingevolge artikel 26 lid 1 en 2 op 31 december 2006 recht hadden op één of meerdere extra vakantiedagen of vrije dagen, worden gecompenseerd voor het eindigen van die regeling.

b) De werknemer die op 31 december 2006 55 jaar of ouder is houdt per vakantiejaar recht op de extra vakantiedag(en) met behoud van loon zoals die voor hem werd/werden toegepast op 31 december 2006. Concreet betekent dit dat de werknemer die op 31 december 2006:

- 55 jaar was recht houdt op 1 dag;
- 56 jaar was recht houdt op 2 dagen;
- 57 jaar was recht houdt op 3 dagen;
- 58 jaar was recht houdt op 4 dagen;
- 59 jaar was recht houdt op 5 dagen;
- 60 jaar was recht houdt op 6 dagen;
- 61 jaar was recht houdt op 7 dagen;
- 62 jaar was recht houdt op 7 dagen;
- 63 jaar of ouder was recht houdt op 9 dagen.

c) De werknemer die op 31 december 2006 60 jaar of ouder is behoudt recht op 1 extra betaalde vrije dag per maand naast de hierboven onder 4 sub b genoemde extra vakantiedagen. Deze dagen vervallen bij ziekte en kunnen niet worden opgespaard.

Daarnaast kunnen deze werknemers eveneens 1 dag per maand onbetaald verlof genieten.

- a) Aan de leden 3 tot en met 8 van artikel 26 van de CAO Dierenparken kunnen geen rechten meer worden ontleend.

Duur van de overgangsbepalingen

4. a) Dit overgangsreglement geldt voor de periode 1 januari 2007 tot en met 31 december 2008;

b) De partijen die zijn betrokken bij deze CAO zullen tijdig in overleg treden over nieuwe overgangsbepalingen. Indien deze partijen daarover geen overeenstemming bereiken, gelden de overgangsregelingen in dit reglement opvolgend voor de periode waarvoor een nieuwe CAO Dagattractie tussen de partijen wordt aangegaan.

## **BIJLAGE III BIJ DE CAO voor het DAGATTRACTIEBEDRIJF**

### **REGLEMENT VOOR HET SOCIAAL COMITE LEISURE EN DAGATTRACTIE (SCL)**

Het reglement van de geschillencommissie wordt nader uitgewerkt en zal indien gereed opvraagbaar zijn bij het secretariaat van de commissie en bij cao-partijen.

## **BIJLAGE IV BIJ DE CAO voor het DAGATTRACTIEBEDRIJF**

### **REGLEMENT BEROEPSCOMMISSIE FUNCTIE-INDELING EN FUNCTIEWAARDERING DAGATTRACTIE- EN HORECABEDRIJF (BFDH)**

Het reglement van de Beroepscommissie Functie-indeling en Functiewaardering wordt nader uitgewerkt en zal indien gereed opvraagbaar zijn bij het secretariaat van de commissie en bij cao-partijen.

## **BIJLAGE V BIJ DE CAO voor het DAGATTRACTIEBEDRIJF**

### **PROTOCOL AFSPRAKEN**

1. Sociale partners hebben in de vorige Cao het volgende afgesproken: “Sociale partners beogen de WW als werknemersverzekering te behouden op de huidige (2014) polisvoorwaarden. In het kader van een nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling achten zij een grotere rol van cao-arrangementen in de verzekering tegen werkloosheid mogelijk. Bij een beperking van opbouw en duur van de WW in het wettelijke publieke deel kunnen met private aanvullende verzekeringen op cao-niveau de huidige hoogte en duur van uitkeringen worden gehandhaafd. Sociale partners spreken af dit te gaan realiseren nadat van de StAr en SER met een advies zijn gekomen, als dit voor betrokken cao-partijen als passend wordt aanvaard”. In vervolg hierop hebben sociale partners nu afgesproken dat zij de ontwikkelingen rondom de beoogde reparatie van de bovenwettelijke WW zullen volgen. Zodra er meer inzichtelijk is hoe een en ander geregeld gaat worden, zullen zij in overleg treden om te bezien of de gekozen oplossing passend is voor deze specifieke sector.
2. Gedurende de looptijd van de Cao, spreken partijen af om het functiehandboek te moderniseren. Hierbij kunnen functies worden toegevoegd en kan er ook gekeken worden naar specifieke rollen van de werknemer  
Een verbreding van een bepaalde functie, kan leiden tot een tijdelijke beloning in de vorm van tijd/opleiding/vitaliteit/geld. Een dergelijke regeling zal worden overeengekomen met de OR/PVT
3. Verbreding inzetbaarheid over de Parken heen  
De Parken die op dagelijkse reisafstand van elkaar liggen gaan actief de mogelijkheid onderzoeken om werknemers onderling uit te wisselen. Dit betreft werknemers in alle afdelingen en functiegroepen. Voor inzetbaarheid over de Parken heen wordt door de initiatiefnemers een plan uitgewerkt en voorgelegd aan de betrokken OR -en/PVT's.
4. Het reglement van de geschillencommissie en het reglement van de Beroepscommissie Functie-indeling en Functiewaardering worden nader uitgewerkt en zullen indien gereed opvraagbaar zijn bij het secretariaat van de commissie en bij cao-partijen.
5. Evaluatiebepaling afwijkingsmogelijkheden Wet werk en zekerheid  
Aan het einde van de looptijd van de cao zullen partijen de werking van de afwijkingsmogelijkheden Wet werk en zekerheid evalueren, of zoveel eerder als één van de partijen dat wenselijk vindt.
6. Bij aanvang van de looptijd van deze cao, spreken partijen af dat ieder park afzonderlijk een nulmeting uitvoert, waarin inzichtelijk wordt gemaakt het aantal werknemers per categorie zoals genoemd in artikel 1 lid 6. Deze informatie wordt vervolgens met de OR/PVT gedeeld en jaarlijks geëvalueerd. Ook worden werknemerspartijen betrokken bij deze cao jaarlijks geïnformeerd over de stand.
7. Tijdens de looptijd van de cao zal de cao tekst worden herschrijven tot een heldere, begrijpelijke en toegankelijke tekst. In de herschreven cao zal ook informatie over de Wet Arbeid en Zorg worden opgenomen. De herschreven cao zal digitaal te raadplegen zijn.