

Aan FNV Recreatie, t.a.v. de heer J. Bijlsma
Aan CNV Vakmensen, t.a.v. de heer J. Marskamp

Datum Leusden, 2 oktober 2020
Betreft **Inzet cao voorstellen 2021**

Geachte heren Bijlsma en Marskamp,

De Cao Recreatie en Fonds Cao Recreatie expireren per 1 januari 2021. Er zijn inmiddels data vastgesteld in de periode oktober – december om bovengenoemde onderwerpen tussen cao-partijen te bespreken en zo mogelijk tot afspraken te komen. HISWA-RECRON hecht eraan hier te vermelden dat bij de totstandkoming van de Cao Recreatie en Fonds Cao Recreatie, de overall loonkosten, inclusief de pensioenpremie, een majeure component vormen. Deze loonkosten worden in hun onderlinge samenhang gezien om tot een evenwichtig beleid te komen met een passend arbeidsvoorwaardenbeleid en een positionering op de arbeidsmarkt die aansluit bij de behoeften van de sector. Een definitief akkoord kan dan ook alleen tot stand komen wanneer dat alle aspecten van de Cao Recreatie, Fonds Cao Recreatie en de pensioenregeling gezamenlijk betreft.

De Sociaal Economische Situatie

De ongekend abrupte en brute gevolgen van de Corona-crisis laten hun sporen na in de verblijfsrecreatie. Omzetten in 2020 zijn t.o.v. van 2019 en voorgaande jaren in bepaalde maanden met tientallen procenten gedaald. Bij deze brief zit een sheet met een terugblik op het seizoen tot en met september. Ondernemers hebben op grote schaal een beroep gedaan op de noodregelingen van de overheid, maar die bieden geen volledig soelaas. De kapitaallasten in de verblijfsrecreatie zijn hoog en gaan ook in de Corona-maanden door. Daarnaast heeft de Wet Arbeidsmarkt in Balans tot een stijging van de loonkosten geleid, zonder dat dit ten goede kwam aan het bruto salaris. De premiedifferentiatie van de WW kent een hoge en een lage premie. De hoge WW premie geldt voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en is 5% hoger dan de lage WW premie. Juist in de verblijfsrecreatie met veel van dergelijke arbeidsovereenkomsten heeft dit kostenverhogend gewerkt. Ook de transitievergoeding heeft geleid tot hogere loonkosten, nu deze m.i.v. 1 januari 2020 vanaf dag één van het dienstverband geldt en in 2021 stijgt de werkgeversheffing ZVW van 6,7% naar 7,00%. Naast bovengenoemde realiteit hecht HISWA-RECRON er tevens aan stil te staan bij de arbeidsverhoudingen, zoals die sinds het tot stand komen van de huidige cao zijn gerealiseerd:

- Het implementeren van het nieuwe Sociaal Fonds Recreatie is goed gegaan. De projectgebonden financiering is voor alle partijen werkbaar geweest. Ook is in december 2019 gebleken dat de sociale partners in de recreatie elkaar konden vinden in de aanpassing van de pensioenregeling voor 2020 wat betreft premiepercentage en opbouwpercentage.

- Verder heeft het overleg over een nieuwe pensioenovereenkomst geleid tot overeenstemming. De verantwoordelijkheden zijn duidelijk en helder belegd en de premie ligt tot en met 2024 vast.

In 2020 hebben de arbeidsverhoudingen wel een deuk opgelopen. FNV en CNV wilden niet meegaan met de voorstellen van HISWA-RECRON om ondernemingen wat lucht te geven in de Corona tijd. Het verzoek om de collectieve loonsverhogingen uit te stellen en gezamenlijk werknemers te stimuleren zoveel mogelijk vakantie-uren op te nemen, kon niet op instemming rekenen. Dit heeft het draagvlak voor de cao onder de werkgevers in de sector geen goed gedaan.

De bovengenoemde sociaaleconomische situatie maakt dat er druk is komen te staan op de arbeidsverhoudingen en het komend cao overleg. HISWA-RECRON zal zich inzetten om zo mogelijk tot verantwoorde afspraken te komen die op draagvlak in de sector kunnen rekenen en verwacht van vakorganisaties een opstelling die bij de huidige moeilijke situatie past.

Voorstellen

1. Looptijd

HISWA-RECRON stelt voor om zowel de Cao Recreatie als de Fonds Cao Recreatie af te sluiten voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

2. Loonontwikkeling

Het ligt op dit moment niet voor de hand om een collectieve loonstijging voor 2021 af te spreken. De invloed van de Corona-crisis is dagelijks voelbaar voor werkgevers en werknemers en de vooruitzichten zijn ronduit somber. Wanneer de werkloosheid, zoals voorspeld, fors zal stijgen zal dit invloed hebben op de bestedingen van de Nederlanders en de buitenlanders. Er is dan minder snel ruimte om met vakantie te gaan of om er een paar dagen op uit te trekken. Daarnaast worden steunmaatregelen van de overheid, zoals NOW 3, versomberd. Ook is in dit crisis Corona-jaar nog een forse collectieve loonstijging gegeven.

3. Pensioenregeling

Premie en opbouw

Zoals hiervoor gememoreerd is er een pensioenovereenkomst die duidelijk en helder is. Ook is daar het premiepercentage in opgenomen, waar vakbonden en HISWA-RECRON overeenstemming over hebben bereikt.

Nieuwe Pensioenregeling

Het Pensioenakkoord zal de komende jaren worden uitgewerkt. HISWA-RECRON stelt voor het overleg met vakorganisaties over invulling van het pensioenakkoord met voortvarendheid verder op te pakken en daarbij tevens de vraag te beantwoorden in hoeverre het Pensioenfonds Recreatie nog de aangewezen partij is de nieuwe pensioenregeling uit te voeren.

4. Aanpassingen in het kader van de Wet Arbeidsmarkt in Balans

De Wet Arbeidsmarkt in Balans leidt tot de noodzaak om in de Cao Recreatie meerdere soorten arbeidsovereenkomsten op te nemen, die enerzijds aansluiten bij de beoogde doelstellingen van de WAB, maar anderzijds ook de noodzakelijke flexibiliteit in de bedrijfsvoering garanderen.

Daarnaast noopt de WAB tot duidelijkheid en rechtszekerheid voor werkgevers én werknemers. Met name de oproepovereenkomst leidt tot veel onduidelijkheid en vragen in de sector. Werkgevers worstelen ermee, maar ook werknemers komen soms in ongewenste situaties terecht. Naast de oproepovereenkomst willen wij de arbeidsovereenkomst op basis van een jaarurennorm systematiek in de cao opnemen.

Hieronder worden de verschillende in de Cao Recreatie op te nemen arbeidsovereenkomsten uiteengezet.

Arbeidsovereenkomsten

a. Introductie nul-uren oproepovereenkomst:

Het werkaanbod in de verblijfsrecreatie kan van dag tot dag een grillig verloop hebben, wat betekent dat op bepaalde momenten op korte termijn extra werknemers nodig zijn. Het valt voor de ondernemer niet altijd goed te voorspellen wanneer deze omstandigheden zich voor doen, maar ze behoren wel tot de aard van de bedrijfsvoering. De huidige cao voorziet niet in een overeenkomstvorm die hierbij aansluit. In de praktijk zien we wel dat er verschillende oproepovereenkomsten, met of zonder (M)UP, of nul-uren overeenkomsten worden gebruikt. Om de praktijk aan te laten sluiten bij de theorie en op die wijze werkgevers en werknemers duidelijkheid en rechtszekerheid te bieden, willen we het 0-uren oproepovereenkomst binnen de Cao Recreatie opnemen. Dit is een zuivere oproepovereenkomst: de werkzaamheden zijn van incidentele aard en hebben geen vaste omvang. Voor deze werknemer is de afwijking van toepassing van art. 7:628a lid 4 BW, waarbij de termijn van 4 dagen naar 24 uur wordt verkort.

b. Introductie nul-uren oproep seizoen overeenkomst klimaat/natuur:

Naast de te introduceren nul-uren oproepovereenkomst, willen we de seizoen overeenkomst klimaat/natuur introduceren. De horeca kent een dergelijke overeenkomst al. Dit is een oproepovereenkomst en kent een maximum duur van 9 maanden vanwege klimatologische of natuurlijke omstandigheden. De omschrijving sluit aan bij de huidige seizoen overeenkomst (art. 8) in de Cao Recreatie, die blijft bestaan. Te denken valt aan de werknemer die vanwege het (onverwacht) mooie weer inspringt bij de horeca, in de schoonmaak, bij het zwembad of een paar uur bij de receptie. Voor deze werknemer is naast de afwijking van de ketenbepaling van art. 7:668a lid 13 BW ook de afwijking van art. 7:628a lid 11 BW van toepassing.

Indien er sprake is van een nul-uren oproepovereenkomst (seizoen en niet-seizoen), geldt er geen verplichting loon te betalen als er geen werk beschikbaar is, zowel in de eerste 26 weken als daarna, ook bij opvolgende arbeidsovereenkomsten. Deze uitzondering is mogelijk door artikel 7:628 lid 7 van het Burgerlijk Wetboek.

c. Jaarurennorm overeenkomst:

De huidige flexitimer bepaling in de Cao Recreatie werkt in de praktijk uit als een min/max overeenkomst (m.u.v. lid 1 sub e). Een min/max overeenkomst wordt in de definitie van de WAB gezien als een oproepovereenkomst, waardoor ook bij een flexitimer overeenkomst voor onbepaalde tijd, de werkgever de hoge WW-premie verschuldigd is. Het loon is niet gelijkmatig verspreid over het jaar. Om te stimuleren dat er arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden aangeboden, stellen we voor een overeenkomst op basis van een jaarurennorm aan de cao toe te voegen. Deze overeenkomst biedt een vast aantal uren per jaar, waarbij het loon per maand/periode gelijk is. De minimale omvang van het aantal jaarnormuren is onderdeel van het cao overleg. Meer of minder gewerkte uren worden als plus- en/of minuren geregistreerd. Na ommekomst van het jaar - de referte periode - worden plus- en minuren conform de huidige cao afspraken gecompenseerd of uitbetaald. Plusuren kunnen gedurende het refertejaar worden uitbetaald. Inroostering geschiedt op basis van de huidige afspraken in de Cao Recreatie.

Waar de toepassing van een overeenkomst met jaarurennorm voordelen voor werkgever en werknemer heeft, gooit in onze sector echter de Wet Minimum Loon en Minimum Vakantiebijslag roet in het eten.

Een voorbeeld: een werknemer krijgt een vaste maandelijkse betaling op basis van 50 uur. In de maand augustus werkt de werknemer 150 uur. Die piekmaand krijgt hij ook 50 uur betaald. Omdat in de huidige Cao Recreatie niet is bepaald dat de periode van afrekening 12 maanden omvat (welke mogelijkheid artikel 11 WML biedt), wordt de betaling voor de WML per maand gezien. De maand augustus krijgt de werknemer dan zeer waarschijnlijk onder WML-niveau betaald, omdat voor 150 uur werken 50 uur wordt betaald. Dat levert een te laag uurloon op en dan is er sprake van een betaling onder het WML-niveau. Dat deze uren op een later moment worden opgenomen, doet hier niet ter zake. In het hoogseizoen is het zeer aannemelijk dat dit voorbeeld realiteit wordt.

Om te voorkomen dat er op basis van de WML een te lage betaling plaats vindt, stellen we voor in de cao op te nemen dat de loonbetaling o.g.v. art. 11 WML over maximaal twaalf maanden uitgespreid wordt, wat exact een van de doelen van de jaarurennorm is.

In bijlage II staat het tekstvoorstel voor deze aanpassing bij de jaarurennorm overeenkomst.

Ketenregeling

- d. De Wet Arbeidsmarkt in Balans voorziet erin dat de keten van arbeidsovereenkomsten wordt verlengd naar 36 maanden, waarbij wanneer meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, de laatste geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Wij stellen voor deze verlenging van de keten expliciet in de cao op te nemen.

In bijlage II van deze cao-inzetbrief zijn de concept cao artikelen voor de voorgestelde arbeidsovereenkomsten uitgewerkt. In bijlage III (a,b,c) zijn de conceptarbeidsovereenkomsten opgenomen.

5. Functiewaardering

In de thans geldende cao is opgenomen dat er een studie wordt verricht naar een actualisering van het functiegebouw in de cao. Deze studie is nog niet afgerond, maar zal worden voortgezet met als doel in 2021 tot een nieuw functiegebouw te komen.

6. Fonds Cao Recreatie en Stichting Sociaal Fonds Recreatie

a. Structuur en werkwijze

Wij stellen voor de huidige structuur en de werkwijze van het Sociaal Fonds Recreatie te continueren en op projectmatige basis de activiteiten uit te voeren. Een deel van deze projecten zijn van sociale partners gezamenlijk en de financiering vindt direct plaats middels SFR/KIKK. Sociale partners kennen voorts een eigen project dat direct gerelateerd is aan het verstrekken van informatie over cao en arbeidsvoorwaarden. Hiervoor ontvangen zij een te verantwoorden subsidie.

In bijlage IV is een lijst met projecten opgenomen, waarbij wij voorstellen een aantal gezamenlijke projecten door te trekken. De projecten zijn voorzien van een indicatieve begroting voor 2021.

b. Premie

HISWA-RECRON streeft naar een lagere SFR-premie. Dit kan door het aanwenden van (een deel van) het eigen vermogen van de Stichting Sociaal Fonds Recreatie* Daarnaast is er ook ruimte om de financiële/administratieve en secretariaatsuitgaven te beperken, door bij voorbeeld de premie inning elders onder te brengen. Dit zou tot een premie moeten leiden van 0,4% in 2021. Deze premie wordt tussen werkgever en werknemer verdeeld volgens de bestaande sleutel van 50/50.

** er wordt nog in kaart gebracht welk minimaal eigen vermogen benodigd is om aan verplichtingen te kunnen voldoen*

Tot slot

Wij hopen op een goed en constructief overleg met een resultaat dat een bijdrage levert aan de continuïteit van onze sector in deze moeilijke tijd. Werkgevers en werknemers hebben hier groot belang bij. HISWA-RECRON houdt zich het recht voor, zolang er geen overeenstemming is bereikt met aanvullende voorstellen te komen, dan wel voorstellen in te trekken.

Met vriendelijke groet,
HISWA-RECRON



P.F.J. Brussel
Voorzitter



G.H.J.C. Dijks
Directeur

bijlage 1

2. Terugblik seizoen t/m nu

% omzetsdaling mrt- sept 2020 tov 2019



HET BELANG VAN WATERSPORT EN VRIJE TIJD

Bijlage II Aanpassingen in het kader van de Wet Arbeidsmarkt in Balans

Artikel ... Cao Recreatie

Oproepovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst is een oproepovereenkomst volgens artikel 7:628a lid 9 van het Burgerlijk Wetboek als

- a. de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:
- ten hoogste een maand; of
 - ten hoogste een jaar en het recht op loon gelijkmatig is verspreid over die tijdseenheid; of

op grond van het artikel van deze cao er geen recht bestaat op het (uur) loon als de arbeid niet is verricht. In deze cao geldt dat alleen voor de nul-uren oproepovereenkomst en de nul-uren oproep seizoensovereenkomst klimaat/natuur.

Artikel .. Cao Recreatie

Nul-uren oproepovereenkomst (oproepovereenkomst)

De werknemer met een nul-uren oproepovereenkomst verricht werkzaamheden van een bedrijfsfunctie op basis van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel van deze cao. De werkzaamheden zijn incidenteel van aard en kennen geen vaste omvang. Deze worden veroorzaakt door van buiten komende omstandigheden die buiten de macht van de werkgever liggen. Onverwachte toeloop van gasten, vervanging wegens ziekte of verhindering van andere werknemers of verandering van weersomstandigheden behoren tot deze omstandigheden. In een nul-uren oproepovereenkomst is geen arbeidsomvang afgesproken. O.b.v. art. 7: 628a lid 4 van het Burgerlijk Wetboek is de intrekkingstermijn verkort van 4 dagen naar 24 uur.

Een voorbeeld van een nul-uren oproepovereenkomst is in bijlage III b van deze cao opgenomen.

Artikel .. Cao Recreatie

Nul-uren oproep seizoensovereenkomst klimaat/natuur (seizoensoproepovereenkomst)

De werknemer met een nul-uren oproepseizoensovereenkomst klimaat/natuur verricht werkzaamheden van een bedrijfsfunctie op basis van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel van deze cao. De werkzaamheden zijn incidenteel van aard en kennen geen vaste omvang. Deze worden veroorzaakt door van buiten komende omstandigheden die buiten de macht van de werkgever liggen. Onverwachte toeloop van gasten, vervanging wegens ziekte of verhindering van andere werknemers of verandering van weersomstandigheden behoren tot deze omstandigheden. In een nul-uren seizoensovereenkomst klimaat/natuur is geen arbeidsomvang afgesproken. O.b.v. art. 7:668a lid 13 BW verricht de werknemer met een nul-uren seizoensovereenkomst werkzaamheden die gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend.

Op basis van art. 7: 628a lid 11 zijn de leden 2, 3 en 5 van art. 7: 628a niet van toepassing. Dit betekent dat er geen minimum termijn is waarbinnen de oproep dient te worden ingetrokken en dat er na (cumulatief) 12 maanden dienstverband binnen een maand volgend op de 12e maand geen aanbod hoeft te worden gedaan voor een vaste arbeidsomvang.

Een voorbeeld van een nul-uren oproep seizoensovereenkomst klimaat/natuur is in bijlage III c van deze cao opgenomen

Artikel... Cao Recreatie

Jaarurennorm overeenkomst

Met de werknemer met een jaarurennorm overeenkomst wordt een vast aantal uren per refertejaar (maximaal één) afgesproken. De uren waarop gewerkt wordt, zijn flexibel inzetbaar over het refertejaar, maar het loon van de werknemer is gelijkmatig gespreid over het refertejaar. De werknemer ontvangt dus een vast salaris per betalingsperiode (maand of vier weken) op basis van het gemiddelde aantal te werken uren. De maximale omvang van een jaarurennorm overeenkomst is vastgelegd op bruto 1.976 uur. Dit aantal is inclusief vakantie uren en feestdagen (art. 1 lid 7 Cao Recreatie). Het minimum aantal uren is vastgelegd op 240 uur per jaar.

Indien ten aanzien van een werknemer op grond van de schriftelijke arbeidsovereenkomst sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per jaar (jaarurennorm overeenkomst) en een vaste beloning per maand of per periode, wordt gelet op artikel 11 van de Wet minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML) de periode van afrekening, die meerdere uitbetalingstermijnen omvat, vastgesteld op twaalf maanden.

De op grond van de in dit artikel vastgestelde periode van afrekening van twaalf maanden wordt voor de toepassing van de artikelen 7, zesde lid, 8 en 13a WML als uitbetalingstermijn beschouwd.

Een voorbeeld van een jaarurennorm overeenkomst is in bijlage III van deze cao opgenomen.

Bijlage III a

Model-arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd jaarurennorm¹

De ondergetekenden:

naam.....,
adres.....,
vestigingsplaats.....,
verder te noemen 'de werkgever'

en

naam.....,
adres.....,
woonplaats.....,
geboortedatum.....,
verder te noemen 'de werknemer'

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

ARTIKEL 1 AARD: ONBEPAALENDE TIJD

Werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever.

ARTIKEL 2 PROEFTIJD

Optie: zonder proeftijd

De werknemer is aangenomen zonder proeftijd.

Optie: met proeftijd²

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

De wettelijke opzegtermijnen zijn van toepassing, deze zijn opgenomen in bijlage 5 van de cao.

ARTIKEL 3 FUNCTIE

Werknemer treedt in dienst van werkgever in de functie van De functie is ingedeeld op functieniveau .. conform het Handboek functie-indeling. Werknemer zal werkzaam zijn in het bedrijf van werkgever te

ARTIKEL 4 SALARIS

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

Bij maandloon: Het bruto maandloon is 1/12 deel van het jaarloon.

¹ Deze model-arbeidsovereenkomst dient als voorbeeld voor werkgevers. Elke arbeidsovereenkomst dient qua inhoud en strekking overeen te komen met dit voorbeeld.

² Zie artikel 7 lid 3 van deze cao.

Bij periodeloon: Het bruto periodeloon is 1/13 deel van het jaarloon.

Het salaris is gebaseerd op de jaarurennorm, waarbij maandelijks of per periode, uitgaande van het overeengekomen gemiddeld aantal uren, het salaris in gelijke delen aan werknemer wordt uitbetaald. De uitbetaling van het salaris vindt onafhankelijk van de gewerkte uren plaats.

Na de opbouwperiode van 12 maanden (of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst eindigt) vindt het afrekenmoment plaats. Als het aantal gewerkte uren op het afrekenmoment meer dan het overeengekomen aantal uren op jaarbasis (of na rato) bedraagt, dan zullen deze extra uren worden uitbetaald. Uitbetaling vindt plaats op het eerstvolgende loonbetalingsmoment.

Als de arbeidsovereenkomst eindigt en op dat moment blijkt dat er minder dan het aantal overeengekomen arbeidsuren per week dan wel minder dan de (naar rato) vastgestelde jaarurennorm is gewerkt, door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werknemer komt, wordt dit negatieve saldo verrekend bij de eindafrekening.

ARTIKEL 5 VAKANTIETOESLAG

De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over de in het vakantietoeslagjaar verdiende salaris. De uitbetaling van deze vakantietoeslag zal eenmaal per jaar in de maand/periode* doch uiterlijk op 30 juni plaatsvinden.

ARTIKEL 6 VAKANTIE

Werknemer heeft per vakantiejaar recht op dagen vakantie met behoud van salaris. Dit is gebaseerd op de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur.

ARTIKEL 7 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Op deze arbeidsovereenkomst is een jaarurenmodel van toepassing omdat de arbeidsduur wegens wisselende drukte door het jaar heen kan variëren.

De arbeidsduur bedraagt uur per jaar. Deze vaste jaarnorm is gebaseerd op een gemiddelde van uur per week. De pauzetijden worden niet tot de werktijd gerekend. De werkgever bepaalt op basis van het bedrijfsbelang hoe de uren worden verspreid over het jaar. Alle tijdsorten waarbij loondoorbetaling van toepassing is, tellen mee voor de jaarurennorm. Alle tijdsorten waarbij sprake is van onbetaald verlof, tellen niet mee voor de jaarurennorm.

Voor werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde werktijdenregeling.

(indien van toepassing)

ARTIKEL 8 PENSIOEN

Werknemer dient deel te nemen aan de pensioenregeling van de bedrijfstak recreatie welke is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds Recreatie, tenzij de onderneming waar de werknemer in dienst is een door het bestuur van het Pensioenfonds Recreatie verleende vrijstelling van deelname aan de pensioenregeling heeft. Het pensioenreglement is digitaal beschikbaar op www.pensioenfondsrecreatie.nl.

(indien van toepassing)

ARBEIDSVOORWAARDEN

Op deze overeenkomst zijn van toepassing de bepalingen zoals vastgelegd in de van kracht zijnde cao Recreatie.

Indien van toepassing toevoegen: en de bij werkgever geldende aanvullende arbeidsvoorwaardenregeling, die als bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd en wordt geacht daarvan deel uit te maken.

Een exemplaar van de cao Recreatie ligt voor de werknemer ter inzage bij de leidinggevende.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20...

De werkgever:

.....

De werknemer:

.....

* Doorhalen wat niet van toepassing is.

Bijlage III b

Model-oproepovereenkomst nuluren¹

De ondergetekenden:

naam.....,
adres.....,
vestigingsplaats.....,
verder te noemen 'de werkgever'

en

naam.....,
adres.....,
woonplaats.....,
geboortedatum.....,
verder te noemen 'de werknemer'

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

ARTIKEL 1 AARD: ONBEPAALEDE TIJD/BEPAALEDE TIJD*

Optie: onbepaalde tijd

Werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever.

Optie: bepaalde tijd²

Werknemer treedt met ingang van in dienst van werkgever. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de periode van tot en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. De werkgever zal de werknemer uiterlijk een maand voor afloop van deze arbeidsovereenkomst schriftelijk informeren of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of niet.

Optie: tussentijds opzegbeding³

De arbeidsovereenkomst kan door ieder der partijen tussentijds worden opgezegd tegen de laatste dag van een kalendermaand met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen en een opzegtermijn van één maand.

ARTIKEL 2 PROEFTIJD

Optie: zonder proeftijd

¹ Deze model-arbeidsovereenkomst dient als voorbeeld voor werkgevers. Elke arbeidsovereenkomst dient qua inhoud en strekking overeen te komen met dit voorbeeld.

² De werkgever moet bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer een maand van tevoren schriftelijk aangeven of hij de arbeidsovereenkomst verlengt of niet.

³ In de arbeidsovereenkomst kan een tussentijds opzegbeding worden opgenomen. Dit wil zeggen dat werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst tussentijds (dus voor het aflopen van de overeengekomen datum) kunnen opzeggen. Hiervoor dienen de normale regels in acht te worden genomen. De werkgever dient een ontslagvergunning te hebben.

De werknemer is aangenomen zonder proeftijd.

Optie: met proeftijd⁴

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

Bij een arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd: wettelijke opzegtermijn. De wettelijke opzegtermijnen zijn opgenomen in bijlage 5 van deze cao.

ARTIKEL 3 FUNCTIE

Werknemer treedt in dienst van werkgever in de functie van De functie is ingedeeld op functieniveau .. conform het Handboek functie-indeling. Werknemer zal werkzaam zijn in het bedrijf van werkgever te

ARTIKEL 4 SALARIS

Het salaris bedraagt €,.. per maand/periode* en komt overeen met salarisschaal .., functieperiodiek .. en zal na aftrek van de (wettelijke) inhoudingen maandelijks/per periode* worden uitbetaald. Het salaris is gebaseerd op een brutoloon van €,.. per uur maal het aantal gewerkte uren per maand/periode*, dat onder werktijden in deze overeenkomst is vastgelegd.

Gedurende de eerste zes maanden na de datum van indiensttreding heeft de werknemer slechts recht op salaris indien en voor zover hij daadwerkelijk als oproepkracht voor werkgever werkzaam is geweest, ongeacht de vraag voor wiens risico de oorzaak van het niet-verrichten van werkzaamheden komt.

ARTIKEL 5 VAKANTIETOESLAG

De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over de in het vakantietoeslagjaar verdiende salaris. De uitbetaling van deze vakantietoeslag zal eenmaal per jaar in de maand/periode* doch uiterlijk op 30 juni plaatsvinden.

ARTIKEL 6 VAKANTIE

Werknemer heeft per vakantiejaar recht op ... vakantie-uren, gelijk aan het aantal vakantiedagen voor een fulltimer naar evenredigheid van de voor hem geldende gegarandeerde arbeidstijd. Over extra gewerkte uren worden eveneens vakantie-uren opgebouwd, namelijk 10,59 % per gewerkt uur.

ARTIKEL 7 OPROEP EN WERKTIDEN

Werkgever zal werknemer oproepen indien en voor zover er naar het oordeel van de werkgever werkzaamheden zijn waarvoor de werknemer in aanmerking komt. De werkgever is niet verplicht om de werknemer op te roepen voor werkzaamheden. De werkgever stelt bij iedere oproep de duur van de werkzaamheden en de werktijden vast. De werknemer is verplicht aan de oproep gehoor te geven. De oproeptermijn is tenminste

⁴ Zie artikel 7 lid 3 van deze cao.

24 uren. Wordt de oproep later dan 24 uren tevoren gedaan, dan hoeft werknemer de oproep niet op te volgen.

Wordt de oproep binnen de termijn van 24 uren ingetrokken of gewijzigd, dan is de werkgever voor die ingetrokken of gewijzigde oproep het loon verschuldigd.

ARTIKEL 8 AANBOD VASTE ARBEIDSOMVANG

Steeds indien de arbeidsovereenkomst twaalf maanden heeft geduurd, doet de werkgever de werknemer binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod voor een vaste arbeidsomvang, die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de voorafgaande periode van twaalf maanden. De werknemer dient binnen een maand te laten weten of hij het aanbod accepteert.

(indien van toepassing)

ARTIKEL 9 PENSIOEN

Werknemer dient deel te nemen aan de pensioenregeling van de bedrijfstak recreatie welke is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds Recreatie, tenzij de onderneming waar de werknemer in dienst is een door het bestuur van het Pensioenfonds Recreatie verleende vrijstelling van deelname aan de pensioenregeling heeft. Het pensioenreglement is digitaal beschikbaar op www.pensioenfondsrecreatie.nl.

(indien van toepassing)

ARBEIDSVOORWAARDEN

Op deze overeenkomst zijn van toepassing de bepalingen zoals vastgelegd in de van kracht zijnde Cao Recreatie.

Indien van toepassing toevoegen: en de bij werkgever geldende aanvullende arbeidsvoorwaardenregeling, die als bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd en wordt geacht daarvan deel uit te maken.

Een exemplaar van de cao recreatie ligt voor de werknemer ter inzage bij de leidinggevende.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20..

De werkgever:

.....

De werknemer

.....

* Doorhalen wat niet van toepassing is.

Bijlage III c

Model-oproepovereenkomst nuluren seizoen (klimaat/natuur)¹

De ondergetekenden:

naam.....,
adres.....,
vestigingsplaats.....,
verder te noemen 'de werkgever'

en

naam.....,
adres.....,
woonplaats.....,
geboortedatum.....,
verder te noemen 'de werknemer'

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

ARTIKEL 1

Werknemer treedt met ingang van in dienst van werkgever. Deze arbeidsovereenkomst wordt op grond van klimatologische en natuurlijke omstandigheden aangegaan voor de periode van 9 maanden en wel van tot De overeenkomst eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. De werkgever zal de werknemer uiterlijk een maand voor afloop van deze arbeidsovereenkomst schriftelijk informeren of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of niet².

Optie: tussentijds opzegbeding³

De arbeidsovereenkomst kan door ieder der partijen tussentijds worden opgezegd tegen de laatste dag van een kalendermaand met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen en een opzegtermijn van één maand.

ARTIKEL 2 PROEFTIJD

Optie: zonder proeftijd

De werknemer is aangenomen zonder proeftijd.

Optie: met proeftijd⁴

De eerste maanden/weken* van deze overeenkomst gelden als proeftijd. Gedurende deze periode

¹ Deze model-arbeidsovereenkomst dient als voorbeeld voor werkgevers. Elke arbeidsovereenkomst dient qua inhoud en strekking overeen te komen met dit voorbeeld.

² De werkgever moet bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer een maand van tevoren schriftelijk aangeven of hij de arbeidsovereenkomst verlengd of niet.

³ In de arbeidsovereenkomst kan een tussentijds opzegbeding worden opgenomen. Dit wil zeggen dat werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst tussentijds (dus voor het aflopen van de overeengekomen datum) kunnen opzeggen. Hiervoor dienen de normale regels in acht te worden genomen. De werkgever dient een ontslagvergunning te hebben.

⁴ Zie artikel 7 lid 3 van deze cao.

kunnen werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag en zonder opgave van reden beëindigen.

ARTIKEL 3 FUNCTIE

Werknemer treedt in dienst van werkgever in de functie van seizoen..... . De functie is ingedeeld op functieniveau .. conform het Handboek functie-indeling. Werknemer zal werkzaam zijn in het bedrijf van werkgever te

ARTIKEL 4 SALARIS

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

Gedurende de eerste zes maanden na de datum van indiensttreding heeft de werknemer slechts recht op salaris indien en voor zover hij daadwerkelijk als oproepkracht voor werkgever werkzaam is geweest, ongeacht de vraag voor wiens risico de oorzaak van het niet-verrichten van werkzaamheden komt.

ARTIKEL 5 VAKANTIETOESLAG

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

ARTIKEL 6 VAKANTIE

Werknemer heeft per vakantiejaar recht op .. vakantie-uren, gelijk aan het aantal vakantie-uren voor een fulltimer naar evenredigheid van de voor hem geldende gegarandeerde arbeidsuren per jaar. Over extra gewerkte en uitbetaalde uren worden eveneens vakantie-uren opgebouwd, namelijk 10,64% per gewerkt uur.

ARTIKEL 7 OPROEP EN WERKTIJDEN

Werkgever zal werknemer oproepen indien en voor zover er naar het oordeel van de werkgever werkzaamheden zijn waarvoor de werknemer in aanmerking komt. De werkgever is niet verplicht om de werknemer op te roepen voor werkzaamheden. De werkgever stelt bij iedere oproep de duur van de werkzaamheden en de werktijden vast. O.g.v. art. 7: 628a lid 11 is er geen sprake van een verplichte oproep- of intrekkingstermijn en het doen van een aanbod voor vaste arbeidsomvang na 12 maanden.

ARTIKEL 8 AFWIJKING KETENREGELING

De tussenpoos tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van ten hoogste 6 maanden (conform artikel 7:668a BW) is voor werknemer als seizoenkracht verkort tot een tussenpoos van ten hoogste 3 maanden.

ARTIKEL 9 PENSIOEN

Werknemer dient deel te nemen aan de pensioenregeling van de bedrijfstak recreatie welke is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds Recreatie, tenzij de onderneming waar de werknemer in

dienst is een door het bestuur van het Pensioenfonds Recreatie verleende vrijstelling van deelname aan de pensioenregeling heeft. Het pensioenreglement is digitaal beschikbaar op www.pensioenfondsrecreatie.nl.
(indien van toepassing)

ARBEIDSVOORWAARDEN

Op deze overeenkomst zijn van toepassing de bepalingen zoals vastgelegd in de van kracht zijnde cao recreatie.

Indien van toepassing toevoegen: en de bij werkgever geldende aanvullende arbeidsvoorwaardenregeling, die als bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd en wordt geacht daarvan deel uit te maken.

Een exemplaar van de cao recreatie ligt voor de werknemer ter inzage bij de leidinggevende.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20..

De werkgever:

.....

De werknemer:

.....

* Doorhalen wat niet van toepassing is.

Bijlage IV projecten Fonds Cao Recreatie

HISWA-RECRON stelt de volgende projecten en activiteiten voor:

Projecten Sociaal Fonds Recreatie / KIKK

1. **Uitwerking en implementatie actualisatie Handboek Referentiefuncties**
Het Handboek Referentiefuncties zal in de komende cao periode worden aangepast en worden geïmplementeerd. Het project wordt uitgevoerd door DeLeeuw Consult. De LeeuwConsult rapporteert aan sociale partners (SFR bestuur).

Begroot 2021: ntb

2. **Onderhoud en actualisatie Cao app**
De cao app is behoorlijk succesvol en is een mooie en handige manier om snel de cao te raadplegen.

Begroot 2021: 4.200

3. **RecreatieHero**
Het e-learning platform RecreatieHero is nu ruim een jaar actief en kent een groeiende belangstelling. In 2020 zijn er een aantal trainingsmodules ontwikkeld en toegevoegd, waaronder een corona training.
HISWA-RECRON wil graag doorgaan met RecreatieHero en het contract in 2021 voortzetten. De monitoring geschiedt weer in de gezamenlijke stuurgroep van sociale partners.

Begroot 2021: 560.000

4. **Inzet op onderwijs**
HISWA-RECRON stelt voor een bedrag te begroten voor onderwijsgerelateerde (VMBO, MBO, HBO, SBB) inzet. De uitwerking gebeurt in overleg tussen sociale partners.

Begroot 2021: 30.000

5. **Arbo: digitale arbo catalogus en RIE**

Begroot 2021: 30.000

6. **Onderzoek arbeidsvoorwaarden:**

Begroot: 15.000

Projecten Sociale partners individueel:

7. Cao voorlichting en informatie

Deze activiteiten worden door sociale partners uitgevoerd. De verdeling is € 67.500 voor de vakorganisaties en € 67.500 voor HISWA RECRON.

Begroot 2021: 135.000

8. Overige projecten:

De praktijk wijst uit dat er gedurende de looptijd van de cao activiteiten worden geïnitieerd en uitgevoerd door sociale partners die tot de doelstellingen van de Fonds Cao Recreatie behoren. Deze zijn niet begroot door sociale partners in hun jaarlijkse subsidie aanvraag. Het voorstel is om hiervoor een bedrag op te nemen in de subsidie aanvraag. De verdeling is € 20.000 voor de vakorganisaties en € 20.000 voor HISWA RECRON.

Het bedrag dient middels een projectaanvraag bij het SFR bestuur te worden aangevraagd.

Begroot 2021: 40.000

Uitvoeringsorganisatie

9. Financiële en administratieve organisatie/secretariaat

Begroot 2021: 135.000

Begroot 2022: 135.000