

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

---

## INHOUDSOPGAVE

5.3.1. HERZIENING VAN HET SALARIS IN 2005 EN 2006 IN 2001 EN 2002 2003 3N 2004.....	12
19 PROTOCOL 2003 – 2004 2005 – 2006.....	31
.....	33
LOONTABELLEN LOONTABELLEN.....	34
BIJLAGE I.....	40
SOCIAAL BELEID.....	40
ONDERNEMINGSRAAD.....	40
MEDEZEGGENSCHAP IN KLEINE BEDRIJVEN.....	40
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN.....	40
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN.....	40
REORGANISATIES.....	41

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

De ondergetekenden:

[ANVVVV NEDERLAND](#)

te ener zijde

en

ABVAKABO-FNV  
Dienstenbond CNV en  
De Unie

ter andere zijde

zijn overeengekomen dat van 1 januari 2005 tot 31 december 2006 ~~2 januari 2001 tot 1 april 2002~~ ~~1 juli 2003 tot 31 december 2004~~ tenminste de onderstaande arbeidsvoorwaarden bij de VVV's zullen gelden:

## 1. Algemene bepalingen

### 1.1. Begripsomschrijvingen

VVV	:	De rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie VVV die krachtens de erkenningsregeling <a href="#">van de ANVVVV Nederland</a> als zodanig is erkend.
Werkgever	:	Hierboven genoemde VVV.
Werknemer	:	Degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met werkgever heeft aangegaan.
Parttimer	:	De werknemer die gedurende kortere tijd dan de normale werktijd bij de werkgever werkzaam is.
Arbeidsovereenkomst	:	Een overeenkomst als bedoeld in artikel 610 van het Burgerlijk Wetboek.
Relatiepartner	:	Een persoon met wie de ongehuwde werknemer een officieel geregistreerde relatie dan wel een samenlevingscontract heeft.
<a href="#">ANVVVV Nederland</a>	:	<del>Algemene Nederlandse Stichting VVV Nederland, koepel van de Vereniging van VVV's; koepelorganisatie van de VVV's</del> ; statutair gevestigd te <del>'s-Gravenhage</del> <del>Den Haag</del>
Schaalsalaris	:	Het in de bijlage genoemde salaris.
Jaarsalaris	:	Het in het kalenderjaar uitbetaalde loon inclusief <del>toeslagen</del> <del>exclusief</del> vakantietoeslag.
Dienstrooster	:	Onder dienstrooster wordt verstaan: het schema van een voor bepaalde periode geldende arbeidstijd met daarbij behorende onregelmatigheid.
Vakorganisatie	:	Vereniging van werknemers belast met de behartiging van met name hun sociaal-economische belangen; 1. ABVAKABO - FNV te Zoetermeer 2. Dienstenbond CNV te Hoofddorp 3. De Unie te <del>Houten</del> <del>Culemborg</del> .
Platform	:	Het overleg tussen <a href="#">ANVVVV NEDERLAND</a> <del>Nederland</del> en vakorganisaties waarin over arbeidsvoorwaarden wordt gesproken.
Dienstreis	:	De noodzakelijke verplaatsing van een werknemer tot het uitoefenen van zijn functie buiten de standplaats.
Standplaats	:	De <del>gemeente, dan wel het werkgebied welke de werknemer voor de normale uitoefening van zijn functie geheel of ten dele is toegewezen en van waaruit zijn functie het doelmatigst kan worden uitgeoefend</del> <del>plaats van waaruit de werkzaamheden</del>

Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV  
2005 – 2006

---

worden verricht.

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

---

## **1.2. Inwerkingtreding en toepassing**

1. De Algemene Arbeidsvoorwaarden treden in werking op de dag dat het dienstverband zoals vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst, aanvangt.
2. De Algemene Arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op werknemers met een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd ongeacht de omvang van het dienstverband.
3. De individuele arbeidsovereenkomst zal niet in negatieve zin voor de werknemer van de Algemene Arbeidsvoorwaarden afwijken.
4. Deze Algemene Arbeidsvoorwaarden zijn niet van toepassing op leerlingen en stagiaires met wie afwijkende en / of afzonderlijke overeenkomsten kunnen worden afgesloten.

## **1.3. Wijziging van arbeidsvoorwaarden**

Wijzigingen in de Algemene Arbeidsvoorwaarden komen tot stand in overleg en overeenstemming tussen de vakorganisaties en de werkgevers in het Platform Arbeidsvoorwaardenoverleg VVV's.

## **1.4. Geschillen**

Geschillen, welke voortvloeien uit of verband houden met de uitleg, toepassing of inachtneming van deze regeling van Algemene Arbeidsvoorwaarden, worden, indien overleg tussen partijen niet binnen twee maanden na het ter kennis brengen van wederpartij van het geschil tot opheffing van het geschil heeft geleid, onderworpen aan de uitspraak van de Geschillencommissie Arbeidsvoorwaarden. De samenstelling, taak, bevoegdheden en werkwijze van de Geschillencommissie worden in het beroepsreglement geregeld welk op aanvraag door de werkgever ter beschikking wordt gesteld.

## **2. Indienstneming en dienstverband**

### **2.1. Indienstneming**

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd door ondertekening door zowel werkgever als werknemer.
2. ~~De schriftelijke arbeidsovereenkomst vermeldt tenminste de wettelijke en in deze Algemene Arbeidsvoorwaarden opgenomen elementen.~~
3. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten of wijzigingen van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de individuele arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.

### **2.2. Algemene verplichtingen werkgever**

1. De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te laten verrichten en al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem over de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV

## 2005 – 2006

- ~~3. De werknemer, die in de uitoefening van zijn dienstbetrekking schade lijdt, aan het ontstaan waarvan hij geen schuld heeft en waarvoor de werkgever wettelijk aansprakelijk is, heeft jegens de werkgever aanspraak op vergoeding als deze schade, mits hij zijn eventuele aanspraken ter zake jegens derden, aan de werkgever overdraagt. Het in dit artikel bepaalde is niet van toepassing ten aanzien van geldelijke schade wegens loonderving waarop de werknemer aanspraak heeft krachtens een arbeidsongeschiktheidsregeling.~~

### 2.3. Algemene verplichtingen werknemer

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen van de werkgever.
3. Binnen redelijke grenzen en voor zover uit bedrijfsbelang noodzakelijk, is werknemer - na overleg - verplicht in te stemmen met:
  - a. het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden, welke in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
  - b. tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en werktijden
  - c. tijdelijke wijzigingen in de standplaats ~~van tewerkstelling~~ tot twee en ten hoogste zes maximaal 12 maanden, mits met instemming van de werknemer.

~~De werknemer kan verplicht worden te wonen in of nabij het werkgebied wanneer blijkt, dat het belang van het werk en een goede functie uitoefening zulks vereist.~~

~~De werknemer is verplicht de goederen, welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.~~

~~De werknemer is verplicht die scholingsactiviteiten te volgen die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk worden geacht en die als zodanig na overleg tussen werkgever en werknemer worden aangewezen en waarvan de kosten voor rekening van de werkgever zijn.~~

4. De werknemer is tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan verplicht tot geheimhouding omtrent ondernemingszaken waarvan hij redelijkerwijs kan aannemen dat geheimhouding van belang is.

### 2.4. Nevenfuncties

Indien de werknemer voornemens is tegen betaling werkzaamheden voor derden te gaan verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te gaan voeren, dient hij dit vooraf schriftelijk aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden te verrichten, of dit bedrijf uit te oefenen, indien de werkgever binnen 14 dagen schriftelijk te kennen geeft daartegen bezwaren te hebben. Dit geldt ook voor niet betaalde werkzaamheden waarvan de werknemer redelijkerwijs kan vermoeden dat deze van invloed zijn op zijn functioneren bij de werkgever.

1. ~~De (aspirant-) werknemer is gehouden de werkgever in kennis te stellen van bestaande en voorgenomen gehonoreerde en niet-gehonoreerde nevenfuncties.~~
2. ~~Het is de werknemer niet toegestaan nevenfuncties uit te oefenen welke zijn functioneren nadelig beïnvloeden of op andere wijze conflicteren met de belangen van de werkgever.~~

### 3. Werktijden

#### 3.1. Normale werktijd

Onder normale werktijd wordt verstaan de gebruikelijke arbeidstijd volgens rooster met daarbij behorende onregelmatigheid waarbij het navolgende in acht worden genomen:

1. de vaststelling van de roosters geschiedt tenminste 4 weken voor ingang van het rooster conform de bepalingen van de Arbeidstijdenwet. Calamiteiten en onvoorziene omstandigheden kunnen tot een wijziging op korte termijn leiden;
2. bij wijzigingen in het rooster waardoor op een ingeroosterde vrije dag moet worden gewerkt, houdt de werkgever rekening met de omstandigheden van de werknemer;
3. de normale werktijd bedraagt op jaarbasis gemiddeld 40 uur per week van maandag tot en met zondag, waarbij door toekenning van 12 roostervrije dagen op jaarbasis een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week wordt bereikt;
4. ~~iedere werknemer onderbreekt de werkdag met een pauze met inachtneming van de Arbeidstijdenwet;~~
5. de compensatiewijze van teveel of te weinig gewerkte uren wordt door de werkgever vastgesteld;
6. op officiële feestdagen zoals genoemd in 6.2, alsmede op nationale feest- en gedenkdagen wordt geen arbeid verricht tenzij de aard van de werkzaamheden of bijzondere omstandigheden het verrichten van arbeid op de genoemde dagen noodzakelijk maken, zulks ter beoordeling van de werkgever. In het laatste geval wordt de betrokkene tenminste een vrije dag per week gegeven met behoud van salaris afhankelijk van en naar rato van de gewerkte tijd, waarvan er per jaar tenminste 16 op een kalenderzondag moeten vallen. In overleg met de werknemer kan hiervan worden afgeweken;
7. werknemers met erkende gewetenbezwaren worden niet verplicht werkzaamheden te verrichten op zondagen en godsdienstige feestdagen;
8. ~~de werknemer kan verzoeken om aanpassing (vermeerdering/vermindering) van de arbeidsduur conform de bepalingen in de Wet Aanpassing Arbeidsduur. De werkgever is gehouden het verzoek om aanpassing te honoreren tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.~~

Voor bepaalde werknemers kan, indien werkzaamheden daartoe aanleiding geven, van het bovenstaande worden afgeweken.

#### 3.2. Arbeidstijdverkorting (ATV)

1. De arbeidstijdverkorting voor werknemers wordt gerealiseerd door toekenning van twaalf roostervrije dagen per jaar (96 uren) in blokken van tenminste 4 uur, tenzij in overleg tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen.
2. Werknemers werkzaam in deeltijd zal de arbeidstijdverkorting naar evenredigheid worden toegewezen.
3. De arbeidstijdverkorting wordt opgenomen in overleg met de werkgever.
4. Gedurende ziektes arbeidsongeschiktheid vervalt de aanspraak op arbeidstijdverkorting.
5. Indien de werknemer op een vastgestelde ATV-dag arbeid moet verrichten zal de werkgever binnen 4 weken de mogelijkheid bieden deze dag alsnog op te nemen op een door de werknemer te bepalen tijdstip.

Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV  
2005 – 2006

---

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

---

6. In afwijking van het eerste lid hebben werknemers van 60 jaar en ouder die voor onbepaalde tijd een volledige dienstbetrekking vervullen recht op de volgende arbeidstijdverkorting met behoud van salaris ingaande op 1 januari van betreffend kalenderjaar:

- 60 jaar : 2 uur per week
- 61 jaar : 2,5 uur per week
- 62 jaar : 3 uur per week
- 63 jaar : 3,5 uur per week
- 64 jaar : 4 uur per week
- 65 jaar : 5 uur per week

Deze arbeidstijdverkorting zal niet mogen leiden tot aantasting van het functieniveau van de werknemer.

### 3.3. Overwerk

Onder overwerk wordt verstaan incidentele werkzaamheden welke niet binnen de normale arbeidstijd kunnen worden uitgevoerd.

Voor parttimers geldt dat de overwerkregeling eerst ingaat nadat 40 uur per week is gewerkt. Bij het opdragen van overwerk zal de werkgever rekening houden met de privé-belangen van de werknemer. Overwerk kan slechts worden verricht met toestemming van de werkgever.

1. Wanneer de werkgever dit noodzakelijk acht, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten, dan wel zich buiten de normale werktijd voor arbeid beschikbaar te houden (= consignatie).
2. Niet als overwerk wordt beschouwd werk dat nodig is voor het afmaken van de gewone dagtaak en een duur van een half uur niet te boven gaat. Vergen die werkzaamheden meer dan een half uur dan wordt het eerste half uur niet als overwerk beschouwd.
3. Niet als overwerk gelden de extra arbeidstijd en onregelmatigheid welke verband houden met en voortvloeien uit de aard van de functie.
4. De werkgever zal het verrichten van overwerk zoveel mogelijk beperken.
5. Aan werknemers jonger dan 18 jaar en ouder dan 60 jaar wordt geen overwerk opgedragen.

### 3.4. Overwerktoeslag

1. ~~Het-De~~ toeslag voor overwerk bedraagt:
  - 25 % voor de eerste twee uur;
  - 50 % voor langer dan twee uur;
  - 100 % op zondagen en / of officiële feestdagen.
2. Werknemers, ingeschaald tot en met VVV-salarisschaal 8 hebben recht op een overwerktoeslag. ~~Werknemers, ingeschaald boven schaal 8, kan een overwerkvergoeding worden toegekend.~~

### 3.5. Toeslagen over bijzondere uren

1. Voor werkzaamheden op maandag tot en met zaterdag tussen 19.00 en 08.00 uur bedraagt de toeslag 25 %.
2. Voor werkzaamheden in de nacht van zaterdag op zondag tot 08.00 uur bedraagt de toeslag 25 %.
3. Voor werkzaamheden op zon- en erkende feestdagen bedraagt de toeslag 100%

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

4. Voor werkzaamheden in de nacht van zondag op maandag tot 08.00 uur bedraagt de toeslag 100%.

Uren	Van maandag 08.00 uur t/m zondag 08.00 uur	Van zondag 08.00 uur t/m Maandag 08.00 uur	Feestdagen van 08.00 uur t/m volgende dag 08.00 uur
08.00 – 19.00	0 %	100 %	100 %
19.00 – 08.00	25 %	100 %	100 %

5. Wijzigingen in het rooster waardoor op een ingeroosterde vrije dag moet worden gewerkt, geeft recht op een toeslag van 5 % op het die dag verdiende loon indien deze wijzigingen korter dan 28 dagen van te voren zijn aangekondigd.
6. Verschoven werktijd op een ingeroosterde werkdag is geen overwerk maar wordt betaald conform het schema.

### 3.6. Verrekening

- Overwerk wordt voor 50% in tijd uitgekeerd. Het restant wordt in overleg tussen werkgever en werknemer in tijd of geld uitgekeerd. De verrekening vindt plaats binnen 6 weken tenzij anders wordt overeengekomen
- De door overwerk verkregen compensatie zal zorgvuldig worden bijgehouden. In juni en/of december zullen alle overwerkuren boven de 40 uur, welke door omstandigheden niet in vrije tijd konden worden gecompenseerd, worden uitbetaald.

### 3.7. Uitsluitingen

- Van vergoeding voor overwerk zijn uitgesloten:
  - opleidings-, vormings- en trainingsactiviteiten
  - representatieve werkzaamheden 's avonds en in de weekends;
  - dienstreizen.
- In zeer bijzondere gevallen kunnen dienstreizen toch als overwerk worden aangemerkt, althans voor de uren die vallen buiten de reguliere werktijd, zulks ter beoordeling van de werkgever.
- Aan de overwerkregeling kunnen geen pensioenrechten en vakantierechten worden ontleend.

### 3.8. Consignatietoeslag

- Voor hen die om redenen van dienstbelang buiten werktijd bereikbaar moeten zijn, geldt een consignatietoeslag, welke jaarlijks door de werkgever wordt vastgesteld.
- Aan de consignatietoeslag kunnen geen pensioenrechten en vakantierechten worden ontleend.
- Indien de werknemer tijdens beschikbaarheid wordt opgeroepen arbeid te verrichten, wordt~~geldt~~ dit betaald als overwerk waarop overwerktoeslag van artikel 3.4 van toepassing is.

## 4. Verrichten van arbeid

### 4.1. Detachering

1. Een detachering wordt ~~uitsluitend~~-schriftelijk aangegaan met instemming van de werknemer.
2. De detacheringsorganisatie kan niet treden in de rechten en plichten van de werkgever tenzij zulks is geregeld in de detacheringsovereenkomst.
3. ~~Een detacheringsovereenkomst wordt uitsluitend schriftelijk aangegaan.~~
4. ~~Een gewaarmerkt afschrift van de detacheringsovereenkomst wordt aan de individuele arbeidsovereenkomst gehecht.~~
5. In de detacheringsovereenkomst moeten minimaal worden opgenomen:
  - a. de aard van het werk
  - b. de gezagsverhouding
  - c. de tijdsduur
  - d. de plaats van waaruit / waar wordt gewerkt
  - e. bijzondere afspraken inzake vergoedingen.

### 4.2. Overplaatsing

1. De werknemer kan worden overgeplaatst naar - dat wil zeggen voor onbepaalde tijd een taak gaan vervullen bij - een andere werkgever ressorterende afdeling.
2. Het initiatief tot overplaatsing kan zowel bij de werknemer als bij de werkgever liggen.
3. Over het voornemen tot overplaatsing wordt tijdig overleg gepleegd tussen de werknemer en de werkgever. De hieruit voortvloeiende afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
4. De werknemer heeft recht op twee weken bedenktijd nadat in principe besloten is tot overplaatsing. Is er sprake van een voornemen tot overplaatsing van een groep werknemers dan voert de werkgever hierover overleg met de werknemers en met inachtneming van artikel 14.5 met de vakorganisaties.

### 4.3. Non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 14 kalenderdagen op non-actief stellen indien de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan ten hoogste eenmaal met dezelfde periode worden verlengd.
2. Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlening ervan worden door de werkgever onverwijld schriftelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de redenen.
3. Op non-actiefstelling geschiedt met behoud van salaris en overige bij individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen voorzieningen.
4. De werkgever is gehouden gedurende de periode van non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden wederom voortgang te doen vinden.
5. Na het verstrijken van de periode van 2 weken respectievelijk 4 weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
6. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

#### **4.4. Vervangingstoelage**

1. De werknemer die ingevolge een hem daartoe verstrekte opdracht langer dan twee maanden doch maximaal zes maanden volledig een andere functie waarneemt, ontvangt, indien daarvoor een hogere schaal geldt, over de tijd dat deze waarneming langer dan een maand geduurd heeft het salaris behorende bij de hogere waargenomen functie.
2. Geen vergoeding wordt toegekend aan een werknemer voor wie krachtens zijn arbeidsovereenkomst een bijzondere regeling geldt.

### **5. Beloning en vakantietoelage**

#### **5.1. Functiewaarderingssysteem**

~~De functies worden gewaardeerd volgens het VVV functiewaarderingssysteem. De werkgever beschikt over het functiewaarderingssysteem VVV's dat is afgeleid van het BIZA-systeem. Door middel van dit systeem wordt een rangorde bepaald van de meest voorkomende functies. De functie van de werknemer wordt door de werkgever gewaardeerd en ingepast in het functiewaarderingssysteem.~~

~~Dit functiewaarderingssysteem is een hulpmiddel bij het bepalen van de relatieve waarde van binnen de organisatie voorkomende functies. Indien de partij(en) bij een geschil over de functiewaardering niet tot overeenstemming komen, kunnen zij zich wenden tot de Geschillencommissie Arbeidsvoorwaarden. De uitspraak van deze commissie is bindend.~~

#### **5.2. Beloningssysteem**

~~De functies worden beloond volgens bijlage. De werkgever beschikt over het beloningssysteem VVV's dat is gekoppeld aan het VVV-functiewaarderingssysteem.~~

~~De beloning van de functies is afgeleid van de BIZA-systematiek 1-4-1993 met de daaraan sinds 1-1-1995 door de ANVVVV NEDERLAND verbonden salarisbedragen. Deze zijn als bijlage bij deze Algemene Arbeidsvoorwaarden gevoegd.~~

#### **5.3. Jaarlijkse herziening van het salaris**

1. Aan de werknemer wordt per 1 januari indien het dienstverband tenminste 6 maanden heeft bestaan een salarisherziening conform de salarisstructuur toegekend. Deze herziening vindt alleen plaats voorzover de werknemer niet het maximum van de hem toegekende schaal overschrijdt.
2. Aan de werknemer kan op grond van een uitzonderlijk goede functievervulling of bij een sterk onevenwichtige situatie in de salarisverhoudingen dan wel in het kader van een evenwichtig loopbaanbeleid, een extra salarisverhoging worden toegekend.
3. De werkgever geeft aan of werknemer in aanmerking komt voor verhoging. Deze voorstellen worden besproken met de werknemer en vervolgens door de werkgever vastgesteld. De procedure zal jaarlijks plaatsvinden in de maanden oktober-december. Indien de werkgever de periodieke verhoging niet toekent dan dient hij deze onthouding vooraf te motiveren.

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

## **5.3.1. Herziening van het salaris in 2005 en 2006 in 2001 en 2002 2003 3n-2004**

1. De schaalsalarissen worden verhoogd :-  
per 1 april 2001 met 2,00%  
Per 1 oktober 2001 met 1,75 %  
Per 1 januari 2002 met 1,00%

De geldende schaallonen worden op 1 juli 2005 verhoogd met 1 % en per 1 januari 2006 met 1,5%. Aan de werknemers in dienst op 31 december 2003 wordt een eenmalige uitkering verstrekt ter grootte van 1,25% van het jaarsalaris 2003\*; deze uitkering geschiedt zo spoedig mogelijk in 2004;

Aan de werknemers in dienst op 31 december 2004 wordt met de salarisbetaling van december 2004 een eenmalige uitkering verstrekt ter grootte van 1% van het jaarsalaris in 2004\*.

\*Jaarsalaris: het totaal genoten salaris inclusief 8% vakantietoeslag. Uitkering is niet pensioendragend.

## **5.4. Vakantietoeslag**

1. De werknemer heeft recht op vakantietoeslag.
2. De jaarlijkse vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris en Dit percentage wordt jaarlijks vastgesteld met inachtneming van de wettelijke bepalingen.
3. De vakantietoeslag wordt jaarlijks in mei uitbetaald onder inhouding van de wettelijke heffingen. De uitbetaling heeft betrekking op het in de periode juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met mei van het lopende kalenderjaar genoten bruto maandsalaris met uitzondering van toeslagen.
4. Bij beëindiging of aanvang van het dienstverband vóór 1 juni wordt de vakantietoeslag berekend naar evenredigheid.

## **5.5. Eindejaarsuitkering**

Werknemers die op 31 december van het jaar in dienst zijn ontvangen in december 1% van het jaarsalaris (zie artikel 1.1) als eindejaarsuitkering. Werknemers die in de loop van het jaar in dienst traden ontvangen de uitkering naar rato van de doorgebrachte diensttijd.

## **6. Vakantie, feestdagen en buitengewoon verlof**

### **6.1. Vakantie**

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 24 vakantiedagen met behoud van salaris.
2. Het in lid 1 genoemde aantal vakantiedagen wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, als volgt (niet cumulatief) verhoogd:

<u>Leeftijd</u>	<u>Verhoging</u>
18 jaar	3 dagen
19 jaar	2 dagen
20 jaar	1 dag
Van 30 t/m 39 jaar	1 dag
Van 40 t/m 44 jaar	2 dagen
Van 45 t/m 49 jaar	3 dagen
Van 50 t/m 54 jaar	4 dagen
Van 55 t/m 59 jaar	5 dagen
60 jaar en ouder	6 dagen

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV

## 2005 – 2006

3. De vakantie wordt slechts na overleg met en instemming van de werkgever door deze bepaald, waarbij deze gehouden is rekening te houden met de voorkeur van de werknemer.
4. ~~De werknemer dient per kalenderjaar de helft van het hem toekomende aantal vakantiedagen aaneengesloten op te nemen. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken.~~
5. ~~De overige dagen kunnen na overleg met de werkgever naar eigen keuze worden opgenomen.~~
6. Van het totaal aantal vakantiedagen mogen éénmaal per kalenderjaar maximaal 3 weken aaneengesloten worden opgenomen. Een langere vakantieperiode vereist overleg met en instemming van de werkgever.
7. De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is heeft aanspraak op vakantie in verhouding tot dat gedeelte van het jaar.
8. Parttimers hebben recht op vakantiedagen of -uren naar evenredigheid van de gewerkte tijd.
9. Maximaal vijf van de in enig kalenderjaar niet genoten vakantiedagen mogen in het volgend kalenderjaar door de werknemer worden opgenomen.
10. Niet opgenomen vakantiedagen vervallen, tenzij met de werkgever anders is overeengekomen, na een periode van 5 jaar na het ontstaan van het recht op deze dagen.
11. ~~Bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van een kalenderjaar worden de vakantiedagen berekend naar rato van het aantal gewerkte maanden in het betreffende kalenderjaar.~~
12. Bij ziekte wordt aanspraak op vakantie verkregen over een tijdvak van ten hoogste 12 maanden.
13. Het aantal vakantiedagen van de werknemer die langer dan een maand geen werkelijke dienst verricht, wordt naar evenredigheid verminderd. Behalve:
  - a. in geval geen werkelijke dienst is verricht wegens verleende vakantie;
  - b. in andere gevallen, waarin de werkgever daartoe aanleiding aanwezig acht.
11. De opname van nog niet opgenomen vakantiedagen in de opzegtermijn wordt in onderling overleg geregeld. Indien geen overeenstemming wordt bereikt dan worden 10 dagen (en indien de werknemer aanspraak maakt op minder dan 10 dagen: het saldo) in de opzegtermijn opgenomen. Het eventuele restant wordt uitbetaald bij het einde van de dienstbetrekking.
15. ~~Bij het eindigen van het dienstverband komen niet opgenomen vakantiedagen voor vergoeding in aanmerking, met dien verstande dat de uitbetaling niet meer kan betreffen dan over een tijdvak van ten hoogste 2 jaar.~~

### 6.2. Feestdagen

De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de navolgende feestdagen voorzover deze niet op een zondag vallen :

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en Tweede Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Eerste en Tweede Pinksterdag
- Eerste en Tweede Kerstdag
- de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd
- 5 mei of Goede Vrijdag of een door de werkgever aan te wijzen (regionale) feestdag

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

---

- de overige door de Rijksoverheid als zodanig erkende nationale feest- en gedenkdagen
- bijzondere dagen als door werkgever aangewezen.

## **6.3. Buitengewoon verlof**

De werkgever kan de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof verlenen, al dan niet met behoud van salaris.

1. ~~Indien het belang van werkgever zich daartegen niet verzet wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:~~

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

2. Voorzover één en ander niet in vrije tijd buiten werktijd kan geschieden, wordt op de dag/dagen waarop een van de onderstaande gebeurtenissen plaatsvindt buitengewoon verlof met behoud van zijn rechtens geldende salaris verleend:
  - a. bij ondertrouw van de werknemer: één dag;
  - b. bij huwelijk van de werknemer: vier aaneengesloten dagen ongeacht of de werknemer op die dagen arbeid zou moeten verrichten;
  - c. voor bijwoning van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste graad (ouders en kinderen) en tweede graad (grootouders, broers, zusters, kleinkinderen): één dag;
  - d. bij bevalling van echtgenote of relatiepartner: twee aaneengesloten dagen ongeacht of de werknemer op die dagen arbeid zou moeten verrichten;
  - e. bij 25-, 40- en 50-jarig ambts- en huwelijksjubileum van de werknemer / of echtgeno(o)t(e) / relatiepartner en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van ouders, grootouders, stief / schoonouders of ouders van relatiepartner: één dag;
  - f. bij ernstige ziekte van echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, ouders, stief- / schoonouders of ouders van relatiepartner, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen: ten hoogste vier dagen per jaar;
  - g. bij overlijden van echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, ouders, stief- / schoonouders of ouders van relatiepartner, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen: ten hoogste vier dagen ongeacht of de werknemer op die dagen arbeid zou moeten verrichten;
  - h. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede of derde graad: één dag;
  - i. bovendien vier dagen indien men is belast met de crematie of begrafenis dan wel de regeling van de nalatenschap;
  - j. voor het afleggen van examens conform de studieregeling;
  - k. bij adoptie van kinderen: 4 dagen per geadopteerd kind;
  - l. bij verhuizing op verzoek van de werkgever aan hen met een eigen huishouding tot éénmaal per kalenderjaar: twee aaneengesloten dagen ongeacht of de werknemer op die dagen arbeid zou moeten verrichten;
  - m. voor het sluiten van een samenlevingsovereenkomst of registratie van de samenlevingsvorm bij de burgerlijke stand: 4 aaneengesloten dagen ongeacht of de werknemer op die dagen arbeid zou moeten verrichten;
  - n. voor de onder b en m genoemde gebeurtenissen tezamen wordt niet meer dan vier dagen per drie dienstjaren buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend;
3. o Voor de gebeurtenissen hierboven onder b en m genoemd wordt tezamen niet meer verlof met behoud van salaris verleend dan 4 dagen per 3 dienstjaren.
4. Overig calamiteiten- en zorgverlof wordt toegekend conform de bepalingen in de Wet Arbeid en Zorg

## 7. Eigendom en media

### 7.1. Intellectueel eigendom

De werknemer draagt, zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband, alle eventueel ontstane intellectuele eigendommen en vruchten daarvan, waaronder met name het auteursrecht, in het kader van het dienstverband, bij voorbaat over aan de werkgever. Uitsluitend de werkgever kan schriftelijk ontheffing verlenen van deze verplichting. Het auteursrecht van werken in de zin van de Auteurswet, door de werknemer tot stand gebracht tijdens de uitoefening van zijn functie, komt toe aan de werkgever.

### 7.2. Gedragsregels bij contacten met publiciteitsmedia

Mededelingen en publicaties via persmedia (radio, film, TV:, schrijvende pers etc.) ter zake van het algemene beleid van de VVV behoren uitsluitend tot de bevoegdheid van de werkgever. De werkgever kan deze bevoegdheid delegeren aan een werknemer in het bijzonder belast met voorlichtingsactiviteiten.

## 8. Vergoedingen

### 8.1. Reiskosten woon / werk

1. Werknemers woonachtig binnen 10 kilometer van de standplaats ontvangen geen tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer.
2. Werknemers die woonachtig zijn tussen 10 en 25 kilometer van de standplaats ontvangen voor woon / werkverkeer een vergoeding tot 50 % van het van openbaar vervoer 2<sup>e</sup> klasse.
3. ~~de werkgever kan een (tijdelijk) hogere vergoeding toekennen:~~

### 8.2. Verhuiskosten

1. ~~De werknemer die op verzoek van de werkgever verhuist ontvangt een vergoeding van 8 % van zijn jaarsalaris alsmede een vergoeding voor de feitelijk gemaakte verhuiskosten... Deze vergoeding wordt bruto uitgekeerd.~~
2. ~~De verhuiskostenvergoeding dient vooraf te worden aangevraagd bij de werkgever.~~
3. ~~De werknemer kan slechts éénmalig aanspraak maken op verhuiskostenvergoeding. De werknemer die uit eigen wil verhuist komt niet voor een vergoeding in aanmerking.~~

~~Voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten komt in aanmerking de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die: verhuist, omdat hij in het belang van de organisatie wordt overgeplaatst en de nieuwe standplaats 50 km of meer, gemeten langs de meest gebruikelijke weg, van de woonplaats komt te liggen of reeds in dienst, doch op verzoek van de werkgever in de standplaats of minder dan 50 km daarvan gaat wonen, of in verband met indiensttreding op verzoek van de werkgever verhuist naar de standplaats of naar een plaats die op afstand van minder dan 50 km daarvan is gelegen.~~

~~de kosten van vervoer van de werknemer, zijn relatiepartner en / of zijn gezinsleden overeenkomstig de 2<sup>e</sup> klasse openbaar vervoer; de kosten van vervoer van bagage en inboedel van de werknemer naar de nieuwe woning, waaronder begrepen wordt naast de transportkosten en de kosten van het in- en uitpakken; de kosten van herinrichting tot maximaal één maand bruto maandsalaris.~~

~~Onder het voeren van een huishouding wordt verstaan het bewonen van woonruimte met een eigen inboedel, omvattende naast het meubilair tenminste de voor 2 vertrekken waaronder de woonkeuken kan worden begrepen gebruikelijke stoffering benevens eigen woonuitrusting.~~

~~De werknemer die geen eigen huishouding voert kan in bepaalde gevallen een verhuiskostenvergoeding worden verleend tot ten hoogste 4 % van het jaarsalaris, zulks ter beoordeling van de werkgever.~~

~~De verhuiskostenvergoeding dient vooraf te worden aangevraagd bij de werkgever.~~

~~De werknemer kan slechts éénmalig aanspraak maken op verhuiskostenvergoeding en dan nog slechts wanneer hij verhuist naar een woonplaats binnen 50 km van de standplaats.~~

~~De werknemer die uit eigen wil verhuist komt niet voor een vergoeding in aanmerking.~~

### 8.3 Dienstreizen

1. Aan de werknemers die in opdracht van de werkgever een ~~binnen- of buitenlandse~~ dienstreis maken worden de reis- en verblijfskosten vergoed volgens het bij werkgever

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

geldende reglement. Verantwoording van kosten van dienstreizen geschiedt bij declaratie waarbij zoveel mogelijk betalingsbewijzen worden overlegd.

2. ~~Tijdens een dienstreis wordt de werknemer geacht de werkgever te vertegenwoordigen en zich zowel gedurende de werktijd als daarbuiten dienovereenkomstig te gedragen.~~
3.
4. ~~Ten aanzien van de werktijden dient te worden gestreefd naar een productief mogelijke besteding van de beschikbare uren.~~
5.
6.
7. **Buitenlandse dienstreizen**
8.
9. ~~De werknemer onderneemt buitenlandse dienstreizen op aanwijzing van, respectievelijk na overleg met en instemming van de werkgever.~~
10.
11.

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

## ~~12. Binnenlandse dienstreizen~~

13.

14. ~~De werknemer dient voor binnenlandse dienstreizen in principe gebruik te maken van openbaar vervoer. Wanneer de omstandigheden het reizen per openbaar vervoer ondoelmatig maken kan gebruik worden gemaakt van ander vervoer, zulks ter beoordeling van de werkgever.~~

15.

16.

## ~~17. Reis-, verblijf- en representatiekosten~~

18.

19. ~~Alle vliegreizen worden in beginsel per Economy-class gemaakt.~~

20.

21. ~~Reis-, verblijfs- en representatiekosten worden volledig vergoed met inachtnaam van de door de werkgever gestelde grenzen.~~

22.

23. Bij verblijf in het buitenland, zal aan de medewerker een extra bedrag worden toegekend ter vrije besteding (geen bonnen nodig), indien de medewerker na afloop van een dag niet naar huis gaat.

## 8..4 **Declaratie**

~~De werknemer verplicht zich de declaratie zo spoedig mogelijk na het eind van elke dienstreis volledig en naar waarheid in te dienen. Verantwoording van kosten van dienstreizen geschiedt bij declaratie waarbij zoveel mogelijk betalingsbewijzen worden overlegd.~~

## 8..5 **Autokostenvergoeding**

Indien niet op een doelmatige wijze gebruik kan worden gemaakt van openbaar vervoer ontvangen werknemers voor zakelijk gereden kilometers met een privé-voertuighun eigen auto een vergoeding volgens het bij werkgever geldende reglement.

1. ~~De vergoeding wordt door de werkgever vastgesteld.~~

## 8..6 **Bedrijfsauto**

1. ~~Indien de werkgever de werknemer een bedrijfsauto ter beschikking stelt, zijn alle kosten van het zakelijk gebruik voor rekening van werkgever. Het privegebruik van de auto is toegestaan volgens het bij werkgever geldende reglemente-werkgever kan aan de werknemer een personenauto ter beschikking stellen.~~

2. ~~Alle variabele en vaste kosten (waaronder die van een all-risk en een ongevallen- /inzittendenverzekering), van deze auto, zijn voor rekening van de werkgever.~~

3. Bij ziekte, vakantie of non-activiteit / schorsing, blijft de auto op de onder 1 omschreven condities ter beschikking van de werknemer.

4. Indien de onder 32 genoemde omstandigheden ziekte langer duurten dan 2 maanden kan de werkgever de auto tijdelijk terugeisenterugnemen.

5. ~~Voor het privé-gebruik kan de werkgever met de werknemer een vergoeding overeenkomen.~~

## 8..7 **Fietsvergoeding**

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

~~De werkgever kan de werknemer een tegemoetkoming verstrekken voor dienstopdrachten welke met diens eigen rijwiel worden uitgevoerd. De werkgever kan de werknemer een rijwiel van bedrijfswege ter beschikking stellen.~~

## **8..8 Communicatiekostenvergoeding**

~~Bij gebruik van de privé-telefoon, telefax of PC met modem voor zakelijke contacten zal de werkgever een vergoeding toekennen.~~

## **8..9 Overige vergoedingen**

Werkgever vergoedt de zakelijke kosten gemaakt met prive middelen van de op basis van het bij werkgever geldende vergoedingenreglement.

## **8..10 Opleidingen**

1. Iedere werkgever is verplicht tenminste 3% van de loonsom welke bestaat uit bruto jaarsalaris plus vakantietoeslag te bestemmen voor opleiding en training van de medewerkers.
2. Jaarlijks bespreekt de werkgever de scholingsinspanningen met de OR respectievelijk de personeelsvertegenwoordiging (PVT) conform de Wet op de Ondernemingsraden.
3. Teneinde de werknemer in staat te stellen een passende functie te kunnen blijven vervullen stelt de werkgever hem in gelegenheid kennis en vaardigheden te ontwikkelen. De werkgever zal daartoe medewerking verlenen bij deelname aan interne en externe opleidingsactiviteiten.
4. Bij verandering in de organisatie zal de werkgever steeds aandacht geven aan de vraag of en welke scholingsinspanningen voor de werknemer nodig zijn om succesvol aan de veranderingen bij te dragen en deel te nemen en hem aldus zijn arbeidsplaats te kunnen laten behouden.
5. Aan de werknemer kan verlof worden gegeven en kunnen tegemoetkomingen worden verstrekt bij het volgen van een opleiding of cursus indien deze studie naar het oordeel van de werkgever van belang is voor de organisatie en / of het (toekomstig) functioneren van de werknemer.
6. Onder studie wordt verstaan een opleiding, scholing of training aan een algemeen erkend opleidingsinstituut welke wordt afgesloten met een erkend diploma, getuigschrift of deelcertificaat.
7. Studiefaciliteiten worden verleend voor de normale duur van de studie. Verleende faciliteiten kunnen, al dan niet tijdelijk, worden ingetrokken indien niet in die mate vorderingen worden gemaakt dat de studie geacht kan worden binnen de normale tijd te worden voltooid. Intrekking geschiedt niet indien de werknemer aannemelijk maakt dat deze omstandigheid niet aan hem te wijten valt.
8. De werknemer is verplicht die scholingsactiviteiten te volgen die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk worden geacht en die als zodanig na overleg tussen werkgever en werknemer worden aangewezen en waarvan de kosten voor rekening van de werkgever zijn.

## **8..11 Aanvragen Studiefaciliteiten**

1. ~~De werknemer die voor een tegemoetkoming in de studiekosten in aanmerking wenst te komen dient het verzoek daartoe voor de aanvang van de studie in bij de werkgever. Deze beslist over het inwilligen van het verzoek. De werknemer laat het verzoek vergezeld gaan van de voor de beoordeling noodzakelijke gegevens en van een schatting van de te maken studiekosten.~~

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

---

2. ~~De werkgever kan, alvorens een beslissing te nemen, een studieadvies inwinnen. Tenzij dit advies wordt ingewonnen op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer komen de daaraan verbonden kosten voor rekening van de werkgever.~~

## **8.12 Studiekosten**

1. ~~Onder studiekosten wordt verstaan: inschrijfgelden, les- en collegegelden, tentamen- en examengelden, reis- en verblijfskosten en studiematerialen.~~

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

2. ~~De volgende materialen worden in principe niet vergoed; één en ander is ter beoordeling van de werkgever: hardware, software, woordenboeken, afspeelapparatuur, rekenmachines, schrijfgerei, passers en tekendozen, ringbanden en mappen, abonnementen op periodieken, kopieer- en drukwerkkosten, telefoon-, fax-, en portokosten.~~

## **8..13** ~~Declaratie en uitbetaling~~

~~De ten behoeve van de studie gemaakte kosten worden bij voorkeur gedeclareerd in de maand nadat zij werden gemaakt, onder overlegging van betalingsbewijzen en eventuele aanschafverantwoording. De tegemoetkoming wordt uitbetaald na goedkeuring door de werkgever.~~

## **8..14** ~~Terugbetaling studiekosten~~

1. Tegemoetkoming in studiekosten dient aan de werkgever te worden terugbetaald ingeval van ontslag vóórdát de studie is afgesloten; ingeval de studie wordt gestaakt of niet met goed gevolg wordt afgesloten; ingeval van ontslag binnen twee jaar nadat de studie met goed gevolg is afgesloten.
2. Bedoelde verplichting geldt niet in geval het ontslag de werknemer niet te verwijten valt of geschiedt met recht op volledige WAO uitkering op direct ingaand pensioen of op een uitkering krachtens VUT-regelingen.

## **9 Verzekeringen**

### **9..1** ~~Ziektekosten~~

1. De werkgever kent aan werknemers die niet verzekerd zijn krachtens de Ziekenfondswet, een tegemoetkoming in de premie toe voor de door werknemer gesloten particuliere ziektekostenverzekering.
2. Deze tegemoetkoming bedraagt maximaal het netto werkgeversaandeel voor verplicht verzekerden krachtens de Ziekenfondswet.
3. Uitbetaling vindt plaats op door werkgever te bepalen tijdstip(pen) welk(e) niet jaarlijks herzien kan (kunnen) worden.

### **9..2** WA + Ongevallenverzekering

1. De werkgever kent krachtens zijn ~~lidmaatschap van de ANVV~~ deelnemerschap aan VVV Nederland EDERLAND ten behoeve van de werknemer een ongevallenverzekering Wettelijke Aansprakelijkheidsverzekering alsmede een ongevallenverzekering inclusief verzekering voor ongevallen voorkomend uit deelname aan het verkeer, waarvan de schadeoplossingen ingeval van gehele of gedeeltelijke invaliditeit van werknemer, aan deze en ingeval van overlijden van werknemer aan door laatstgenoemde aangewezen begunstigen zijn nagelaten betrekkingen zullen worden uitgekeerd.
2. Eveneens verzekerd zijn werknemers met betrekking tot werkzaamheden die zij voor de werkgever in diens verzekerde hoedanigheid verrichten
3. De premie van deze verzekering is voor rekening van werkgever.
4. ~~De polis en de verzekeringsvoorwaarden liggen vrijelijk ter inzage.~~

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

## 9..3 Verzekering tijdens dienstreizen

Voor werknemers op dienstreis in het buitenland wordt door en voor rekening van werkgever een reisbagage- en (een voor zover noodzakelijke aanvullende) ongevallenverzekering afgesloten.

## 9..4 ~~W.A.-Verzekering~~

1. ~~De werkgever is krachtens zijn lidmaatschap van de ANVVVV NEDERLAND verzekerd voor schade ontstaan tijdens de duur van de verzekering, ongeacht wanneer het schadeveroorzakende feit heeft plaatsgevonden, en wel voor alle verzekerden tot ten hoogste de in de polis vermelde verzekerde bedragen.~~
2. ~~Eveneens verzekerd zijn werknemers met betrekking tot werkzaamheden die zij voor de werkgever in diens verzekerde hoedanigheid verrichten.~~
3. ~~De polis en de verzekeringsvoorwaarden liggen vrijelijk ter inzage.~~

## 9..5 WAO-Hiaat

1. De werkgever heeft krachtens zijn deelname aan de stichting VVV-Pensioenfonds een dekking tegen het WAO-hiaat<sup>1</sup>.
2. ~~Is de werkgever niet bij dit Fonds aangesloten dan zal hij elders ter dekking een zelfde voorziening treffen.~~
3. ~~Deze verzekering is niet van toepassing op vakantiekrachten, stagiaires, en werknemers met een inkomen onder de zogenaamde WAO-franchise.~~
4. De premie is inbegrepen in de pensioenpremie van het VVV-Pensioenfonds welke premie wordt verdeeld tussen werkgever en werknemer conform de bij het Fonds geldende regels. Ingeval van zelfverzekering kan de werkgever een premiedeel op de werknemer verhalen.

## 10 Arbeidsongeschiktheid

### 10..1 Meldingen

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is gehouden:
  - a. de werkgever terstond of zo mogelijk voor of op het tijdstip dat de dienst had moeten worden aangevangen, zo mogelijk van de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid, en de actuele verblijfplaats op de hoogte te (doen) stellen;
  - b. als regel geneeskundige hulp in te roepen;
  - c. na zijn herstel de werkgever terstond daarvan in kennis te stellen de en de werkzaamheden te hervatten.
2. Indien een ziektemelding niet tijdig wordt doorgegeven kan inhouding op het salaris plaatsvinden.
3. Ziekte in het buitenland tijdens een buitenlandse dienstreis of vakantie dient eveneens terstond ~~telefonisch, per fax, telegrafisch of anderszins~~ te worden doorgegeven. Een schriftelijk doktersverklaring is noodzakelijk.

<sup>1</sup> Zolang van toepassing  
Versie 06-10-2005

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

4. Met de bevoegde werknemersvertegenwoordiging kan in afwijking van het onder de punten 1 t/m 3 genoemde een nadere regeling worden overeengekomen.

## **10..2Loondoorbetaling**

### **Arbeidsongeschiktheid aangevangen voor 01-01-2004**

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid, aangevangen voor 01-01-2004 verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten heeft gedurende de duur van die arbeidsongeschiktheid, maar ten hoogste gedurende 24 maanden, recht op 100 % van zijn loon respectievelijk aanvulling, die hij op grond van enige bij of krachtens Wet geldende verzekering kan ontvangen of uit hoofde van een afgesloten arbeidsongeschiktheidsverzekering, tot het laatst genoten netto salaris.
3. De hoogte van het salaris wordt op maandsalaris gemeten over een periode van 3 maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden. Indien de werknemer na beëindiging van zijn arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen de termijn, genoemd in de van toepassing zijnde sociale verzekeringswet na deze hervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, zal de tweede arbeidsongeschiktheid voor de duur van de aanvullende uitkering als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.
4. Aanpassing van het onder 1 bedoelde salaris zal geschieden indien het salaris wijziging ondergaat ten gevolge van:
  - a. toekenning van een salarisverhoging gedurende de arbeidsongeschiktheid;
  - b. maatregelen tot het nemen waarvan de werkgever uit hoofde van enige wettelijke verplichting is gehouden;dan wel:  
ingeval van fiscale wijzigingen op de grond van veranderde persoonlijke omstandigheden en wijzigingen in de sociale verzekeringspremies, indien en voor zover deze gevolgen zouden hebben op het netto inkomen, ingeval werknemer werkzaam zou zijn.

### **Arbeidsongeschiktheid aangevangen na 01-01-2004**

1. Het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid ontvangen de werknemers 100% van hun loon direct voorafgaand aan het intreden van hun arbeidsongeschiktheid.
2. In het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid ontvangen de werknemers 70 % van hun loon direct voorafgaand aan het intreden van hun arbeidsongeschiktheid.
3. In het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid ontvangen de werknemers die:
  - \* het werk gedeeltelijk hervatten;
  - \* in het kader van hun reïntegratie bezig zijn met her- bij – of omscholing;
  - \* op basis van arbeidstherapie werkzaamheden verrichten;over deze uren 100% van hun loon direct voorafgaand aan het intreden van hun arbeidsongeschiktheid. Over de resterende uren ontvangen zij 70% alsmede een toeslag van 10 % van hun oorspronkelijke loon. Totaal kunnen deze inkomensbestanddelen tezamen niet meer bedragen dan 100% van het loon voor arbeidsongeschiktheid.
4. Werknemers die in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid geen rest-capaciteit meer kunnen aanwenden, ontvangen tenminste 80% van het voor hen geldende minimumloon naar rato van hun dienstverband.

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV

## 2005 – 2006

### Sanctiemaatregelen

1. a Ingeval de arbeidsongeschiktheid voor de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis, terzake waarvan hij rechten tegenover derden kan doen gelden, verliest hij zijn recht op aanvullende uitkering als hiervoor genoemd, tenzij hij de rechten, die hij jegens bedoelde derden heeft, voorzover betrekking hebbend op de hoogte van zijn aanvullende uitkering, aan de werkgever heeft overgedragen. De werkgever zal de werknemer verzoeken om overdracht van deze rechten aan eerstgenoemde.  
  
b: Ingeval van overdracht van de vordering als bedoeld onder a. zal, indien werknemer dit wenst, de werkgever de mogelijk aan de werknemer tegenover de wettelijk aansprakelijke derde toekomstige persoonlijke vorderingen, gelijktijdig met de overgedragen vordering tegenover deze derde gelden maken.
  
2. 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. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
  - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
  - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
  - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
  
3. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
  
4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen geheel of gedeeltelijk te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
  - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
  
5. Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.
  
5. Het recht op loondoorbetaling respectievelijk aanvulling kan door werkgever geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:
  - a. indien blijkt dat de overeengekomen verplichtingen niet zijn nagekomen;
  - b. indien blijkt dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van bepaalde feiten die door de werknemer bij het geneeskundig onderzoek, voorafgaande aan de indienstreding, zijn verzwegen of onvolledig of onjuist zijn weergegeven en waarvan de werknemer wist of redelijkerwijs moest weten, dat deze feiten tot het intreden van arbeidsongeschiktheid zouden kunnen leiden;
  - c. indien blijkt dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van opzet of buitensporigheden van de werknemer, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
  - d. indien de arbeidsongeschiktheid beperkt of voorkomen had kunnen worden wanneer de werknemer de in het onderdeel geldende veiligheidsvoorschriften had nageleefd;

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

- e. ~~Indien de werknemer zich schuldig maakt aan gedragingen welke zijn genezing-belemmeren voor de tijd gedurende welke de betrokkene zich schuldig heeft gemaakt aan gedragingen welke zijn genezing-belemmeren;~~
- f. ~~indien en zolang de werknemer geen aanspraak op een uitkering ingevolge enige sociale verzekeringswet heeft of maakt, tenzij zulks aan werkgever te wijten is.~~

## **10..3**~~Vakantietoeslag~~ *tijdens arbeidsongeschiktheid*

Gedurende zijn arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer recht op vakantietoeslag. Dit met inachtneming van het volgende:

- a. gedurende de arbeidsongeschiktheid keert de werkgever de vakantietoeslag uit;
- b. gedurende de arbeidsongeschiktheid in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering c.q. Algemene Arbeidsongeschiktheidswet vult de werkgever de krachtens voornoemde wet toegekende vakantietoeslag aan.

## **10..4**~~Ziekte tijdens v~~**Vakantie**~~dagen~~ *arbeidsongeschiktheid*

Indien de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet in de gelegenheid is zijn vakantie geheel of gedeeltelijk te genieten, worden - indien hij de werkgever zo spoedig mogelijk op de hoogte heeft gesteld of laten stellen en de feiten ten genoegen van de werkgever kan aantonen - alsnog vervangende vakantiedagen toegekend tot een maximum van het aantal rechtmatig toekomende dagen over 12 maanden.

## **10..5**~~Gedeeltelijke~~ *arbeidsongeschiktheid*

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden de hiervoor vermelde regelingen toegepast naar rato van het toegewezen invaliditeitspercentage. Uitkering vindt plaats overeenkomstig door de bevoegde instanties vastgestelde bepalingen.

## **10..6**~~Geneeskundig onderzoek~~

- 1. ~~De werknemer die door arbeidsongeschiktheid verhinderd is geweest zijn werkzaamheden te verrichten, kan, alvorens hij zijn werkzaamheden hervat, aan een geneeskundig onderzoek worden onderworpen, zulks ter beoordeling van de werkgever.~~
- 2. ~~Onverminderd het bepaalde in artikel 11.6.1 kan de werknemer die zich wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd acht zijn werkzaamheden te verrichten, op verlangen van de werkgever geneeskundig worden onderzocht ter beantwoording van de vraag of de arbeidsongeschiktheid al of niet bestaat dan wel nog voortduurt alsmede wat in het belang van een goede behandeling of genezing noodzakelijk is. Dit onderzoek, alsmede het in artikel 11.6.1 bedoelde onderzoek wordt ingesteld door of vanwege de bedrijfsarts of de geneeskundige van de begeleidende Arbodienst.~~

## **10..7**~~Volledige~~ *arbeidsongeschiktheid*

Na 24 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid zal werkgever bij het [RBACWI \(arbeidsbureau\)](#) een ontslagvergunning aanvragen.

## **10..8**~~Zwangerschap en bevalling~~

- 1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt toegekend aan de zwangere ~~werknemer~~ **werknemster** vanaf 6 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling en eindigt 10 weken na de daadwerkelijke datum van bevalling. Verschuiving van de aanvang van dit

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

verlof tot 2 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum geschiedt in overleg met de werkgever na instemming van de begeleidende arts.

2. Tenminste vier maanden vóór de ingang van het te verwachten zwangerschapsverlof zal de werknemer hiervan mededeling doen aan de werkgever.
3. ~~Wenst de werknemer de functie na de bevalling in deeltijd te hervatten dan dient de werkgever uiterlijk 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum hiervan in kennis te worden gesteld onder opgave van de gewenste werktijden. Daarna beslist de werkgever.~~

## 10..9Arbeidsgehandicapten

De werkgever zal zich inspannen waar mogelijk arbeidsgehandicapten te plaatsen conform de bepalingen in de Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten.

## 11 Diverse regelingen

### 11..1Ambtsjubilea

1. Na een dienstverband van 12,5, 25 respectievelijk, 40 jaar ontvangt de werknemer een jubileumgratificatie. Bij een onderbreking van het dienstverband van twee maanden of meer tellen slechts de na deze onderbreking vervulde dienstjaren. Onbetaald verlof geldt als dienstdag.
2. De uitkering bedraagt bij een dienstverband van:
  - 12,5 jaar: een kwart maandsalaris bruto
  - 25 jaar: één maandsalaris bruto = netto
  - 40 jaar: twee maal een maandsalaris bruto = netto
3. Bij het 25- en 40-jarig jubileum wordt één dag buitengewoon verlof toegekend met behoud van salaris.

### 11..2Ouderschapsverlof

1. ~~Voor d~~De werknemer die meer dan 12 maanden bij de werkgever in dienst is, heeft het recht confor de WAZ bestaat de mogelijkheid om gedurende de eerste acht levensjaren van een kind ~~-onbetaald verlof op te nemen tot maximaal~~13 x het aantal bedongen arbeidsuren per week ~~op te nemen conform de wettelijke regeling~~.
2. ~~Opname van ouderschapsverlof kan nimmer reden zijn voor ontslag. De werknemer krijgt na het verlof zijn oude functie terug.~~
3. Ouderschapsverlof dient de werknemer tenminste twee maanden voor aanvang schriftelijk aan te vragen onder opgave van de vermoedelijke datum van ingang en de gewenste spreiding van de uren.
4. ~~Opbouw van vakantierechten en vakantietoeslag tijdens het verlof vindt op dezelfde wijze plaats als bij deeltijdarbeid.~~
5. ~~Ziekte tijdens het verlof heeft geen verlenging of verschuiving tot gevolg tenzij anders is overeengekomen. Bij ziekte heeft de werknemer recht op 70 % van het verlofloon.~~
6. Tijdens het verlof wordt de pensioenopbouw voortgezet conform de bij het VVV-Pensioenfonds geldende regels.

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

- ~~7. Werknemers die vader of moeder worden van een meerling of die meerdere kinderen tegelijk adopteren hebben evenzoveel vele malen recht op verlof als het aantal kinderen dat wordt geboren of geadopteerd.~~

## **11..3Kinderopvang**

1. De werkgever stelt 0,55 % van de loonsom (brutoloon plus vakantietoeslag) beschikbaar ten behoeve van de kinderopvang.
2. Het in enig jaar niet bestede deel van het budget wordt gedurende drie jaar voor kinderopvang gereserveerd.

## **11..4Vakbondsverlof**

1. Kaderleden hebben recht op maximaal 12 uren doorbetaald verlof ten behoeve van vakbondsactiviteiten waarvoor zij door hun bond worden uitgenodigd en waar zij daadwerkelijk aan deelnemen.
2. Daarenboven wordt voor deelnemers aan het zogenaamde Platformoverleg in overleg tussen partijen extra verlof beschikbaar gesteld.
3. Vakbondsleden hebben recht op 1 dag doorbetaald verlof per kalenderjaar voor het bijwonen van door hun bond georganiseerde scholing.

## **14 Medezeggenschap**

### **11..1Ondernemingsraad**

~~De ondernemingsraad (OR) is het orgaan dat de belangen van de werknemers in een bedrijf vertegenwoordigt, maar ook die van het bedrijf. De bevoegdheden van OR, het functioneren en de bevoegdheden zijn geregeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Een ondernemingsraad is verplicht voor een bedrijf met vijftig of meer werknemers.~~

### **11..2Medezeggenschap in kleine bedrijven**

- ~~1. Een bedrijf met tien tot vijftig werknemers stelt een Personeelsvertegenwoordiging (PVT) in en stelt een reglement op dat het functioneren van deze PVT regelt.~~
- ~~2. De werkgever met minder dan 10 werknemers, behoeft geen ondernemingsraad dan wel een PVT in te stellen. Deze werkgever is wel verplicht de werknemers tenminste tweemaal per jaar in de gelegenheid te stellen gezamenlijk met hem bijeen te komen. Hij is voorts verplicht met de werknemers bijeen te komen wanneer tenminste een vierde van hen daartoe een met redenen omkleed verzoek doet.~~
- ~~3. In de in lid 2 bedoelde bijeenkomsten worden aangelegenheden betreffende de VVV aan de orde gesteld. Iedere werknemer is bevoegd omtrent deze aangelegenheden voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken.~~
- ~~4. In de in lid 2 bedoelde bijeenkomst wordt tenminste éénmaal per jaar de algemene gang van zaken bij de VVV besproken. De werkgever verstrekt daartoe mondeling en / of schriftelijk algemene gegevens omtrent de werkzaamheden en de resultaten in het afgelopen jaar, alsmede de verwachtingen omtrent het komende jaar. De werkgever verstrekt tevens algemene gegevens inzake het door hem gevoerde en te voeren sociale beleid.~~

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

- ~~5. De bij de VVV werkzame werknemers worden door de werkgever in bedoelde bijeenkomst in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk besluit dat kan leiden tot verlies van arbeidsplaatsen, over verandering van arbeid, over de arbeidsvoorwaarden en over de arbeidsomstandigheden. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van wezenlijk invloed kan zijn op de te nemen besluiten.~~

## 12 Pensioen

De werkgever is verplicht een pensioenregeling te treffen voor alle in aanmerking komende werknemers door aansluiting bij de Stichting VVV-Pensioenfonds conform de bepalingen van het Pensioenreglement, waarvan de werknemer een exemplaar ontvangt bij opname in de pensioenregeling. Heeft de werkgever elders een pensioenvoorziening dan zal hij zich inspannen deze bij het VVV-Pensioenfonds onder te brengen waarbij de rechten van de werknemers niet zullen worden aangetast.

## 13 Einde dienstverband

### 13..1 Einde met opzegging

Het dienstverband dat voor onbepaalde tijd is aangegaan wordt beëindigd door schriftelijke opzegging door één der partijen. Deze opzegging geschiedt tegen het einde van een kalendermaand, met inachtneming van tenminste een maand bij opzegging door de werknemer. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt tenminste twee maanden.

### 13..2 Einde zonder opzegging

Het dienstverband eindigt zonder opzeggingstermijn:

- bij ontslag tijdens de proeftijd;
- van rechtswege wanneer de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, is verstreken;
- bij beëindiging met wederzijds goedvinden;
- bij ontslag met onmiddellijke ingang wegens een dringende reden, als bedoeld in artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek;
- bij ontbinding door de Kantonrechter ~~wegens gewichtige redenen, als bedoeld in artikel 685 van het Burgerlijk Wetboek;~~
- ~~bij ontbinding door de Kantonrechter wegens wanprestatie;~~
- bij overlijden van de werknemer;
- bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd met ingang van de eerste dag van de maand waarin deze leeftijd wordt bereikt;
- met ingang van de datum, vanaf welke aan de werknemer door werkgever een uitkering wegens vervroegde uittreding of tijdelijk ouderdomspensioen is toegekend.

### 13..3 Getuigschrift

De werknemer die de organisatie verlaat, ontvangt op zijn verzoek een getuigschrift met daarin in ieder geval de vermelding van de lengte van het dienstverband, de aard van de werkzaamheden en de reden tot beëindiging van het dienstverband door werkgever. Daarnaast tevens doch uitsluitend en indien door werknemer gewenst, een vermelding over de wijze van functioneren.

### 13..4 Uitkering bij overlijden

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

1. Bij beëindiging van de dienstbetrekking door overlijden wordt het salaris van de werknemer uitbetaald tot en met de maand van zijn overlijden.
2. Zo spoedig mogelijk daarna wordt aan ~~de weduwe, weduwnaar of relatiepartner zijn nagelaten betrekkingen~~ een bedrag uitgekeerd van 3x het laatst genoten maandsalaris op basis bruto = netto.
3. Laat de overledene geen weduwe, weduwnaar of relatiepartner na, dan geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige eigen wettige, gewettigde of wettelijk erkende natuurlijke kinderen en / of pleegkinderen.
4. Bestaan er geen personen als vorenbedoeld, dan kan dit bedrag geheel worden uitgekeerd aan anderen die voor hun levensonderhoud grotendeels van de overledene afhankelijk waren, of voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en de begrafenis of crematie, wanneer de nalatenschap van de overledene voor de betaling van deze kosten ontoereikend is.

## 13..5 Reorganisatie

- ~~Indien een aanpassing van de organisatie bij een werkgever ontstaat zal deze met de in deze Algemene Arbeidsvoorwaarden genoemde vakorganisaties in overleg treden over de sociale gevolgen van dit besluit. Hieraan voorafgaand zal conform de Wet op de Ondernemingsraden de medezeggenschapsorganen om advies worden gevraagd. De werkgever zal bij reorganisatie zorg dragen voor een sociaal plan.~~

## 14 Arbeidsomstandigheden

~~De werkgever erkent het belang van goede arbeidsomstandigheden. Hij is gehouden een effectief arbeidsomstandighedenbeleid te voeren teneinde het welzijn, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers te waarborgen.~~

1. De werkgever zal de werknemer in staat stellen zich periodiek arbeidsmedisch te laten onderzoeken.
2. ~~De werkgever zal deskundigen inschakelen bij:~~
  - ~~het opstellen van een risico-inventarisatie~~
  - ~~de verzuimbegeleiding van zieke werknemers~~
  - ~~het uitvoeren van vrijwillig medisch onderzoek~~
  - ~~het uitvoeren van wettelijke maatregelen~~
  - ~~het houden van een spreekuur.~~
3. Zowel de werkgever als de werknemer zijn verplicht alles te doen om zo spoedig mogelijke werkhervatting van een werknemer mogelijk te maken.
4. De werkgever zal de werknemers over de Arbo-maatregelen informeren.
5. De werknemer zal alle interne maatregelen en aanwijzingen welke ter bevordering van diens welzijn, gezondheid en veiligheid zijn getroffen, stipt nakomen.

## 16. ~~16.~~ Beoordeling

De werknemer ~~wordt periodiek beoordeeld~~ heeft ten minste een keer per jaar recht op een ~~functionerings- en beoordelingsgesprek.~~

~~Bij de personeelsbeoordeling worden de volgende doelen gesteld:~~

- a. ~~het richting geven aan het optimaliseren van de taakstelling en de functie-uitoefening van werknemers;~~
- b. ~~het inventariseren en signaleren van de capaciteiten en de belangstelling van werknemers ten einde te bepalen welke de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer zijn in relatie tot de mogelijkheden van de organisatie.~~

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

---

## 16. Overige regelingen

Het staat de werkgever vrij met de werknemer een regeling te treffen welke voor de werknemer in gunstige zin afwijkt van deze regeling.

### **Fiscaliteit**

Alle vermelde bedragen zijn bruto tenzij anders vermeld.

## 17. Overgangsregeling

Invoering van deze Algemene Arbeidsvoorwaardenregeling VVV's heeft geen invloed op bestaande individuele regelingen, tenzij in onderling overleg tussen werkgever en werknemer anders wordt overeengekomen.

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

## 19 Protocol 2003 – 2004 2005 – 2006

Gedurende de contracttermijn blijven de algemene arbeidsvoorwaarden, indien en voorzover niet herroepen door maatregelen van rechtswege, onveranderd van kracht. Gedurende de contracttermijn zullen de huidige arbeidsvoorwaarden nader worden geëvalueerd.

### Onderzoek & evaluatie

In verband met de afbouw van de Algemene Nederlandse Vereniging van VVV's (Anvv) en de opvolging als koepel van de VVV's door de Stichting VVV Nederland, zijn afspraken uit eerdere overeenkomst niet ten volle uitgevoerd. Het jaar 2004 zal worden gebruikt om genoemde voornemens en afspraken nader te toetsen, ter voorbereiding op de besprekingen inzake het te voeren arbeidsvoorwaardenbeleid per 1 januari 2005.

### Overheidsmaatregelen

Overheidsmaatregelen welke van invloed zijn op dan wel gevolgen hebben voor de algemene arbeidsvoorwaarden VVV's, worden in de evaluerende besprekingen in het jaar 2004 betrokken.

### Voortgangsinformatie

1. Partijen streven naar periodiek overleg aangaande ontwikkelingen die van belang voor of van invloed (kunnen) zijn op de VVV-organisatie en / of haar werknemers. In het overleg kunnen ook andere relevante zaken van gezamenlijk belang of interessen door partijen worden betrokken.
2. Partijen zullen in een gezamenlijke brief aan het bestuur van het VVV pensioenfonds de wenselijkheid van een volledige pensioenopbouw gedurende de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid onder de aandacht brengen.
3. Partijen streven ernaar voor 1 januari 2006 een a la carte systeem bij alle werkgevers operationeel te hebben waarin de regeling levensloop en fiscaal vriendelijk betalen van vakbondscontributie zullen worden opgenomen.
4. Bij de bespreking over de ontwikkeling van een levensloopregeling wordt tevens een regeling voor de opname van dit verlof opgenomen.
5. Over de vergoeding van de ziektekosten zoals geregeld in 9.1 voor particulier verzekerden zullen partijen eind 2005 een gezamenlijke standpunt formuleren.
6. Met betrekking tot werkzekerheid / employability komt ABVAKABO met een voorstel tot aanpassing van artikel 8.7.
7. Bij grotere VVV's wordt een pilot gestart de (periodieke) verhoging van de beloning afhankelijk te maken van de periodieke beoordelingen.
8. Partijen brengen gezond en veilig werken bij werkgevers en werknemers onder de aandacht. Dit om vermijdbaar verzuim zo veel mogelijk te beperken.
9. Partijen hebben de bepalingen welke uitsluitend van toepassing zijn op werknemers in een bepaalde leeftijdscategorie bewust in de arbeidsvoorwaardenregeling opgenomen omdat deze rekening houden met de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer in de betreffende leeftijdscategorie. Partijen spreken af dat, mochten bepaalde leeftijdgebepalingen toch niet mogelijk

## Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

zijn omdat de commissie gelijke behandeling of de rechter van mening is dat deze bepalingen eveneens van toepassing zijn op medewerkers die niet tot de leeftijdscategorie behoren, de betreffende regelingen worden gewijzigd met dien verstande dat daarvoor een voor de werkgever kostenneutrale oplossing wordt gevonden.

10. VVV Nederland zal in 2006 de vakbonden die partij zijn bij deze Arbeidsvoorwaardenregeling ieder € 1000,- doen toekomen voor de werkzaamheden en inspanningen welke zij verrichten om deze Arbeidsvoorwaardenregeling tot stand te brengen ook voor de medewerkers van VVV Nederland die niet bij een vakbond zijn aangesloten.
11. Indien een aanpassing van de organisatie bij een werkgever ontstaat zal deze met de in deze Algemene Arbeidsvoorwaarden genoemde vakorganisaties in overleg treden over de sociale gevolgen van dit besluit. Hieraan voorafgaand zal conform de Wet op de Ondernemingsraden de medezeggenschapsorganen om advies worden gevraagd. De werkgever zal bij reorganisatie zorg dragen voor een sociaal plan.

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

---

Aldus overeengekomen te Leersum, 18 december 2003 .... juni 2005

ABVAKKABO/FNV te Zoetermeer ——— de heer N. SaalbrinkA. Viskil

De Unie te Culemborg ——— de heer H. Brinkers

Dienstenbond CNV te Rotterdam ——— de heer B.J. de Groot

Stichting VVV Nederland te Leersum ——— de heer E.M. Bierensde heer R. de Bes

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

## Loontabellen Loontabellen<sup>2</sup>

	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	euro's
	1-jan-01	1-apr-01	1-okt-01	1-jan-02	1-jan-02
		2%	1,75%	1%	
1	2534	2585	2630	2656,21	1205,34
2	2593	2645	2691	2718,06	1233,40
3	2650	2703	2750	2777,81	1260,51
4	2708	2762	2810	2838,60	1288,10
5	2768	2823	2873	2901,50	1316,64
6	2825	2882	2932	2961,25	1343,75
7	2887	2945	2996	3026,24	1373,25
8	2953	3012	3065	3095,42	1404,64
9	3034	3095	3149	3180,33	1443,17
10	3127	3190	3245	3277,81	1487,41
11	3230	3295	3352	3385,78	1536,40
12	3340	3407	3466	3501,08	1588,72
13	3447	3516	3577	3613,24	1639,62
14	3553	3624	3687	3724,36	1690,04
15	3658	3731	3796	3834,42	1739,98
16	3759	3834	3901	3940,29	1788,03
17	3859	3936	4005	4045,11	1835,59
18	3963	4042	4113	4154,13	1885,06
19	4065	4146	4219	4261,05	1933,58
20	4167	4250	4325	4367,97	1982,10
24	4267	4352	4429	4472,79	2029,66
22	4369	4456	4534	4579,71	2078,18
23	4478	4568	4647	4693,97	2130,03
24	4589	4681	4763	4810,32	2182,83
25	4696	4790	4874	4922,48	2233,72
26	4810	4906	4992	5041,98	2287,95
27	4919	5017	5105	5156,24	2339,80
28	5030	5131	5220	5272,59	2392,60
29	5138	5241	5332	5385,80	2443,97
30	5245	5350	5444	5497,96	2494,86
31	5352	5459	5555	5610,12	2545,76
32	5463	5572	5670	5726,47	2598,56
34	5677	5791	5892	5950,79	2700,35
36	5915	6033	6139	6200,27	2813,56
38	6149	6272	6382	6445,56	2924,87
40	6388	6516	6630	6696,08	3038,55
42	6615	6747	6865	6934,03	3146,53
44	6841	6978	7100	7170,93	3254,03
46	7067	7208	7334	7407,83	3361,53
48	7277	7423	7552	7627,96	3461,42
50	7486	7636	7769	7847,04	3560,83
52	7696	7850	7987	8067,17	3660,72
54	7906	8064	8205	8287,29	3760,61
55	8014	8174	8317	8400,50	3811,98
56	8121	8283	8428	8512,66	3862,88
58	8331	8498	8646	8732,79	3962,77
60	8541	8712	8864	8952,92	4062,66
62	8752	8927	9083	9174,10	4163,02

<sup>2</sup> [Rekenkundig afgerond op hele euro's](#)

## Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

	f	f	f	⊖	euro's
	1-jan-01	1-apr-01	1-okt-01	1-jan-02	1-jan-02
		2%	1,75%	1%	
64	9014	9194	9355	<del>9448,73</del>	<b>4287,65</b>
65	9154	9337	9500	<del>9595,48</del>	<b>4354,24</b>
66	9286	9472	9637	<del>9733,85</del>	<b>4417,03</b>
68	9549	9740	9910	<del>10009,53</del>	<b>4542,13</b>
70	9814	10010	10185	<del>10287,31</del>	<b>4668,18</b>
71	9961	10160	10338	<del>10441,40</del>	<b>4738,10</b>
72	10097	10299	10479	<del>10583,96</del>	<b>4802,79</b>
74	10374	10581	10767	<del>10874,32</del>	<b>4934,55</b>
76	10662	10875	11066	<del>11176,21</del>	<b>5071,54</b>
78	10955	11174	11370	<del>11483,34</del>	<b>5210,91</b>
80	11309	11535	11737	<del>11854,42</del>	<b>5379,30</b>
82	11674	11907	12116	<del>12237,02</del>	<b>5552,92</b>
84	12051	12292	12507	<del>12632,20</del>	<b>5732,24</b>
86	12441	12690	12912	<del>13041,01</del>	<b>5917,75</b>
88	12840	13097	13326	<del>13459,25</del>	<b>6107,54</b>
90	13255	13520	13757	<del>13894,27</del>	<b>6304,94</b>
92	13683	13957	14201	<del>14342,91</del>	<b>6508,53</b>
94	14124	14406	14659	<del>14805,18</del>	<b>6718,30</b>
96	14580	14872	15132	<del>15283,17</del>	<b>6935,20</b>
98	15049	15350	15619	<del>15774,79</del>	<b>7158,29</b>
100	15535	15846	16123	<del>16284,23</del>	<b>7389,46</b>
102	16037	16358	16644	<del>16810,44</del>	<b>7628,25</b>

Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV  
2005 – 2006

<u>loongroep</u>	<u>1 juli 2005</u> <u>(+ 1%)</u>	<u>1 jan 2006</u> <u>(+1,5%)</u>	<u>loongroep</u>	<u>1 juli 2005</u> <u>(+ 1%)</u>	<u>1 jan 2006</u> <u>(+ 1,5%)</u>
<u>1</u>	<u>1291</u>	<u>1310</u>	<u>40</u>	<u>3253</u>	<u>3302</u>
<u>2</u>	<u>1321</u>	<u>1340</u>	<u>42</u>	<u>3369</u>	<u>3419</u>
<u>3</u>	<u>1350</u>	<u>1370</u>	<u>44</u>	<u>3484</u>	<u>3536</u>
<u>4</u>	<u>1379</u>	<u>1400</u>	<u>46</u>	<u>3599</u>	<u>3653</u>
<u>5</u>	<u>1410</u>	<u>1431</u>	<u>48</u>	<u>3706</u>	<u>3761</u>
<u>6</u>	<u>1439</u>	<u>1460</u>	<u>50</u>	<u>3812</u>	<u>3869</u>
<u>7</u>	<u>1470</u>	<u>1492</u>	<u>52</u>	<u>3919</u>	<u>3977</u>
<u>8</u>	<u>1504</u>	<u>1526</u>	<u>54</u>	<u>4023</u>	<u>4084</u>
<u>9</u>	<u>1545</u>	<u>1568</u>	<u>55</u>	<u>4077</u>	<u>4138</u>
<u>10</u>	<u>1592</u>	<u>1616</u>	<u>56</u>	<u>4131</u>	<u>4193</u>
<u>11</u>	<u>1645</u>	<u>1670</u>	<u>58</u>	<u>4236</u>	<u>4300</u>
<u>12</u>	<u>1701</u>	<u>1727</u>	<u>60</u>	<u>4341</u>	<u>4406</u>
<u>13</u>	<u>1755</u>	<u>1782</u>	<u>62</u>	<u>4446</u>	<u>4513</u>
<u>14</u>	<u>1809</u>	<u>1836</u>	<u>64</u>	<u>4577</u>	<u>4646</u>
<u>15</u>	<u>1863</u>	<u>1891</u>	<u>65</u>	<u>4647</u>	<u>4717</u>
<u>16</u>	<u>1914</u>	<u>1943</u>	<u>66</u>	<u>4713</u>	<u>4784</u>
<u>17</u>	<u>1965</u>	<u>1995</u>	<u>68</u>	<u>4845</u>	<u>4918</u>
<u>18</u>	<u>2018</u>	<u>2048</u>	<u>70</u>	<u>4977</u>	<u>5052</u>
<u>19</u>	<u>2070</u>	<u>2101</u>	<u>71</u>	<u>5050</u>	<u>5126</u>
<u>20</u>	<u>2122</u>	<u>2154</u>	<u>72</u>	<u>5119</u>	<u>5195</u>
<u>21</u>	<u>2173</u>	<u>2206</u>	<u>74</u>	<u>5257</u>	<u>5336</u>
<u>22</u>	<u>2225</u>	<u>2258</u>	<u>76</u>	<u>5401</u>	<u>5482</u>
<u>23</u>	<u>2280</u>	<u>2315</u>	<u>78</u>	<u>5547</u>	<u>5630</u>
<u>24</u>	<u>2337</u>	<u>2372</u>	<u>80</u>	<u>5724</u>	<u>5810</u>
<u>25</u>	<u>2391</u>	<u>2427</u>	<u>82</u>	<u>5907</u>	<u>5995</u>
<u>26</u>	<u>2450</u>	<u>2486</u>	<u>84</u>	<u>6095</u>	<u>6186</u>
<u>27</u>	<u>2505</u>	<u>2542</u>	<u>86</u>	<u>6290</u>	<u>6384</u>
<u>28</u>	<u>2562</u>	<u>2600</u>	<u>88</u>	<u>6489</u>	<u>6587</u>
<u>29</u>	<u>2616</u>	<u>2656</u>	<u>90</u>	<u>6697</u>	<u>6797</u>

## Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

<u>30</u>	<u>2671</u>	<u>2711</u>	<u>92</u>	<u>6911</u>	<u>7014</u>
<u>31</u>	<u>2726</u>	<u>2767</u>	<u>94</u>	<u>7131</u>	<u>7238</u>
<u>32</u>	<u>2782</u>	<u>2824</u>	<u>96</u>	<u>7359</u>	<u>7469</u>
<u>34</u>	<u>2891</u>	<u>2934</u>	<u>98</u>	<u>7593</u>	<u>7707</u>
<u>36</u>	<u>3012</u>	<u>3057</u>	<u>100</u>	<u>7836</u>	<u>7954</u>
<u>38</u>	<u>3131</u>	<u>3178</u>	<u>102</u>	<u>8087</u>	<u>8208</u>

### Arbeidsduur

Deze loontabel is gebaseerd op een werkweek van 40 uur met 12 ATV dagen per jaar.  
Gemiddelde arbeidsduur per week netto 38 uur.

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

## Jeugdlonen<sup>3</sup>

	⊕ 1-jan-01	f 1-apr-01 2%	f 1-okt-01 2%	f 1-jan-02 1%	EURO'S 1-jan-02
<b>Schaal-1</b>					
18	1520	1550	1578	1593,31	723,01
19	1774	1809	1841	1859,56	843,83
20	2050	2091	2128	2148,87	975,11
21	2280	2326	2366	2389,96	1084,52
<b>Schaal-2</b>					
18	1555	1586	1614	1630,00	739,66
19	1816	1852	1885	1903,58	863,81
20	2074	2115	2153	2174,03	986,53
21	2333	2380	2421	2445,52	1109,73
<b>Schaal-3</b>					
18	1590	1622	1650	1666,68	756,31
19	1854	1891	1924	1943,42	881,88
20	2121	2163	2201	2223,29	1008,89
21	2386	2434	2476	2501,07	1134,94
<b>Schaal-4</b>					
18	1625	1658	1687	1703,37	772,96
19	1896	1934	1968	1987,44	901,86
20	2166	2209	2248	2270,46	1030,29
21	2437	2486	2529	2554,53	1159,20
<b>Schaal-5</b>					
18	1695	1729	1759	1776,75	806,25
19	1978	2018	2053	2073,40	940,87
20	2260	2305	2346	2369,00	1075,00
21	2543	2594	2639	2665,65	1209,62

<u>Jeugdlonen</u>	<u>1 juli 2005</u> (+ 1%)	<u>1 jan 2006</u> (+ 1,5%)	<u>Jeugdlonen</u>	<u>1 juli 2005</u> (+ 1%)	<u>1 jan 2006</u> (+ 1,5%)
<b>Schaal 1</b>			<b>Schaal 4</b>		
18	774	786	18	828	840
19	903	917	19	965	980
20	1044	1060	20	1103	1120
21	1161	1178	21	1241	1260
<b>Schaal 2</b>			<b>Schaal 5</b>		
18	792	804	18	863	876
19	925	939	19	1007	1023
20	1056	1072	20	1151	1168
21	1188	1206	21	1295	1314

<sup>3</sup> Rekenkundig afgerond op hele euro's

## Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

<b>Schaal 3</b>					
<u>18</u>	<u>810</u>	<u>822</u>			
<u>19</u>	<u>944</u>	<u>958</u>			
<u>20</u>	<u>1080</u>	<u>1097</u>			
<u>21</u>	<u>1215</u>	<u>1233</u>			

### Arbeidsduur

Deze loontabel is gebaseerd op een werkweek van 40 uur met 12 ATV dagen per jaar.  
Gemiddelde arbeidsduur per week netto 38 uur.

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

## Bijlage I Sociaal Beleid

### Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) is het orgaan dat de belangen van de werknemers in een bedrijf vertegenwoordigt, maar ook die van het bedrijf. De bevoegdheden van OR, het functioneren en de bevoegdheden zijn geregeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Een ondernemingsraad is verplicht voor een bedrijf met vijftig of meer werknemers.

### Medezeggenschap in kleine bedrijven

6. Een bedrijf met tien tot vijftig werknemers stelt een Personeelsvertegenwoordiging (PVT) in en stelt een reglement op dat het functioneren van deze PVT regelt.
7. De werkgever met minder dan 10 werknemers, behoeft geen ondernemingsraad dan wel een PVT in te stellen. Deze werkgever is wel verplicht de werknemers tenminste tweemaal per jaar in de gelegenheid te stellen gezamenlijk met hem bijeen te komen. Hij is voorts verplicht met de werknemers bijeen te komen wanneer tenminste een-vierde van hen daartoe een met redenen omkleed verzoek doet.
8. In de in lid 2 bedoelde bijeenkomsten worden aangelegenheden betreffende de VVV aan de orde gesteld. Iedere werknemer is bevoegd omtrent deze aangelegenheden voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken.
9. In de in lid 2 bedoelde bijeenkomst wordt tenminste éénmaal per jaar de algemene gang van zaken bij de VVV besproken. De werkgever verstrekt daartoe mondeling en / of schriftelijk algemene gegevens omtrent de werkzaamheden en de resultaten in het afgelopen jaar, alsmede de verwachtingen omtrent het komende jaar. De werkgever verstrekt tevens algemene gegevens inzake het door hem gevoerde en te voeren sociale beleid.
10. De bij de VVV werkzame werknemers worden door de werkgever in bedoelde bijeenkomst in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk besluit dat kan leiden tot verlies van arbeidsplaatsen, over verandering van arbeid, over de arbeidsvoorwaarden en over de arbeidsomstandigheden. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van wezenlijk invloed kan zijn op de te nemen besluiten.

### Arbeidsomstandigheden

De werkgever erkent het belang van goede arbeidsomstandigheden. Hij is gehouden een effectief arbeidsomstandighedenbeleid te voeren teneinde het welzijn, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers te waarborgen.

De werkgever zal deskundigen inschakelen bij:

- het opstellen van een risico-inventarisatie
- de verzuimbegeleiding van zieke werknemers
- het uitvoeren van vrijwillig medisch onderzoek
- het uitvoeren van wettelijke maatregelen
- het houden van een spreekuur.

### Arbeidsomstandigheden

Bij de personeelsbeoordeling worden de volgende doelen gesteld:

- c. het richting geven aan het optimaliseren van de taakstelling en de functie-uitoefening van werknemers;
- d. het inventariseren en signaleren van de capaciteiten en de belangstelling van werknemers ten einde te bepalen welke de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer zijn in relatie tot de mogelijkheden van de organisatie.

# Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV 2005 – 2006

---

## **Reorganisaties**

- Indien een aanpassing van de organisatie bij een werkgever ontstaat zal deze met de in deze Algemene Arbeidsvoorwaarden genoemde vakorganisaties in overleg treden over de sociale gevolgen van dit besluit. Hieraan voorafgaand zal conform de Wet op de Ondernemingsraden de medezeggenschapsorganen om advies worden gevraagd. De werkgever zal bij reorganisatie zorg dragen voor een sociaal plan.

Schalen-BBRA-1