

## Onderhandelingsakkoord cao Recreatie

De cao-onderhandelingsdelegaties van RECRON, FNV Recreatie, CNV Vakmensen en FNV Publiek Belang hebben overeenstemming bereikt over een nieuwe cao Recreatie.

### 1. Looptijd

De looptijd is één jaar te weten van 1 juli 2016 tot 1 juli 2017.

### 2. Loonsverhoging

De schaalbedragen en de feitelijk uitbetaalde salarissen worden per 1 januari 2017 verhoogd met 1,75%.

De persoonlijke toeslagen, als zodanig omschreven in de individuele arbeidsovereenkomsten, zijn van deze verhoging uitgesloten.

### 3. Wet Werk en Zekerheid

#### *Ketenbepaling seizoenbedrijf*

Op grond van artikel 7:668a lid 13 van het Burgerlijk Wetboek kan ten aanzien van alle functie zoals opgenomen in het Handboek Functie-indeling Recreatie de tussenpoos tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden verkort tot ten hoogste drie maanden, wanneer:

- er sprake is van een seizoenbedrijf, en
- de werkzaamheden als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende ten hoogste 9 maanden per jaar kunnen worden verricht, en
- deze werkzaamheden niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan 9 maanden per jaar.

Cao-partijen definiëren een seizoenbedrijf als:

- de onderneming die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden een deel van het jaar geheel of ten dele gesloten is, of
- een onderdeel van de onderneming (bv. een vakantiepark of een zwembad) dat als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden een deel, tenminste drie maanden, van het jaar gesloten is, of
- de middelgrote / kleine onderneming die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden 80% van de jaaromzet (hiermee wordt bedoeld de omzet over de periode waarin het verblijf plaats vindt) realiseert binnen een periode van 8 maanden.

Een middelgrote / kleine onderneming wordt als volgt gedefinieerd:

Categorie onderneming	Werknemers	Jaaromzet	of jaarlijks balanstotaal
middelgroot	< 250	≤ € 50 mln.	≤ € 43 mln.
klein	< 50	≤ € 10 mln.	≤ € 10 mln.

#### *Arbeidsovereenkomst*

Het seizoenskarakter van de functie zal door middel van het voorvoegsel 'seizoen' in de schriftelijke arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

#### *Terugkeergarantie*

De werknemer die werkzaam is op basis van een seizoensarbeidsovereenkomst, zal na een tussenpoos van ten minste 3 maanden een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden krijgen, tenzij in de schriftelijke aanzegging zoals bedoeld in artikel 7:668 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek een motivering is opgenomen, waarom terugkeer niet mogelijk is.

#### *Voorrang invulling vacatures*

Een werknemer die op basis van een seizoensarbeidsovereenkomst werkzaam is, heeft bij de invulling van een vacature voor een niet-seizoensgebonden functie voorrang, mits naar het oordeel van de werkgever sprake is van goed functioneren van de betrokken werknemer.

#### *Verzoek nadere uitleg c.q. evaluatie regeling*

Indien toepassing van bovenstaande regels voor werknemer en/of werkgever tot een onbillijke situatie leidt, kunnen partijen op grond van artikel 28 van de cao het GORrecreatie benaderen met het verzoek om een nadere uitleg. De regeling zal door GORrecreatie periodiek geëvalueerd worden.

#### **4. Proeftijd**

De proeftijd zoals opgenomen in artikel 7 lid 3 sub b blijft ongewijzigd.

#### **5. Dienstrooster**

De werknemer krijgt meer invloed op het dienstrooster. Het dienstrooster wordt door de werkgever vastgesteld, waarbij de werkgever twee verschillende modellen kan hanteren. Bij model 1 geeft hij de werknemer medezeggenschap over het dienstrooster voordat hij het dienstrooster vaststelt en bij model 2 geeft hij de werknemer invloed op het dienstrooster voordat hij het vaststelt.

##### *Model 1*

Bij medezeggenschap over het dienstrooster geeft de werknemer aan wanneer hij niet beschikbaar is en daar wordt bij het maken van het dienstrooster zoveel als mogelijk rekening gehouden .

##### *Model 2*

Bij invloed op het dienstrooster legt de werkgever in principe de verantwoordelijkheid voor het opstellen van het dienstrooster bij de werknemers, dit binnen de door de werkgever aangegeven kaders.

#### **6. Regelingen in het kader van het combineren van werk en (mantel)zorgtaken**

In de cao zal duidelijker omschreven worden welke regelingen er beschikbaar zijn om werk en (mantel)zorgtaken beter te kunnen combineren.

## **7. Persoonlijk scholingsbudget**

Op dit moment heeft de werknemer de mogelijkheid om via SFRecreatie maximaal € 400,- per jaar te ontvangen voor het volgen van cursussen uit het cursuspakket van SFRecreatie.

Cao-partijen hebben de intentie dit recht om te zetten naar een persoonlijk scholingsbudget dat tot maximaal vier jaar opgespaard kan worden (4 x € 400,- = € 1600,-). De werknemer krijgt de regie en verantwoordelijkheid voor dit budget. Het scholingsbudget moet ook ingezet kunnen worden voor een baan buiten de recreatiesector. Ook loopbaanadviezen en/of loopbaanscans moeten via het scholingsbudget bekostigd kunnen worden.

Cao-partijen zullen uiterlijk voor het einde van de looptijd van de cao bezien of de financiering via SFRecreatie kan gaan en zo ja, hoe dit ingericht moet worden.

## **8. Pensioen**

Per 1 januari 2017 wordt het nieuwe pensioencontract ingevoerd.

## **9. Werkingsfeer**

Met ingang van 1 juli 2016 hebben de zweminrichtingen een eigen cao afgesloten. De werkingsfeer van de cao Recreatie zal daarom worden aangepast.

## **10. Collectieve aanspraken over aanvulling WW**

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW wordt gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015, 25 november 2015 en 18 maart 2016 zijn gemaakt.

## **11. Vakbondswerk in de onderneming**

Kaderleden, niet zijnde OR-leden krijgen dezelfde ontslagbescherming als OR-leden.

## **12. Doelgroepenbeleid**

De afspraken gemaakt omtrent doelgroepenbeleid worden geprolongeerd.

## **13. Modernisering van de arbeidsvoorwaarden**

Cao-partijen zullen in het derde kwartaal van 2016 een studie starten naar modernisering van de arbeidsvoorwaarden in de sector. Bij deze studie worden in ieder geval de volgende thema's aangepakt:

- Eigen regie werknemer (verantwoordelijkheid voor eigen loopbaan en ontwikkeling)
- Arbeidsvoorwaarden generatieproof maken (passend bij de fase van het leven van de werknemer)
- Waar raken de gewenste flexibiliteit van werkgever en werknemer elkaar (contractvormen)
- Participatiebanen (wetgeving)
- Langer vitaal moet, maar hoe? (opschuiven AOW-datum)
- Belonen: standaard groei of zijn andere vormen passender?
- Instroom en uitstroom: bijbaantje of loopbaan?