

**Collectieve Arbeidsovereenkomst**

met een looptijd van 1 april 2007 tot en met 31 maart 2009

**Stichting Stayokay**

© 2007 CAO-PARTIJEN en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst alsmede AWWN te Haarlem.

Hoofdstuk I:	Algemeen .....	6
Artikel 1:	Definities.....	6
Artikel 2:	Algemene verplichtingen van de werkgever .....	7
Artikel 3:	Algemene verplichtingen van partijen bij deze CAO.....	7
Artikel 4:	Algemene verplichtingen van de werknemer.....	7
Artikel 5:	Vakbondswerk binnen Stayokay .....	7
Artikel 6:	Jaarlijkse werkgeversbijdrage aan vakvereniging .....	8
Artikel 7:	Werkgelegenheid .....	8
Artikel 8:	Tussentijdse wijzigingen van de CAO .....	9
Artikel 9:	Uitleg van de CAO en geschillen .....	9
Hoofdstuk II:	Indiensttreding en ontslag .....	10
Artikel 10:	Indiensttreding .....	10
Artikel 11:	Proeftijd .....	10
Artikel 12:	Aard van het dienstverband .....	10
Artikel 13:	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	10
Hoofdstuk III:	Arbeidsduur en dienstrooster.....	11
Artikel 14:	Arbeidsduur .....	11
Artikel 15:	Arbeidsduurverkorting .....	11
Artikel 16:	Dienstrooster .....	12
Hoofdstuk IV:	Beloning .....	13
Artikel 17:	Functiegroepen .....	13
Artikel 18:	Salarisschalen .....	13
Artikel 19:	Tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie .....	14
Artikel 20:	Plaatsing in een hoger ingedeelde functie .....	15
Artikel 21:	Plaatsing in een lager ingedeelde functie.....	15
Artikel 22:	Bijzondere beloningen .....	16
Artikel 23:	Uitvoeringsbepalingen .....	18
Hoofdstuk V:	Afwezigheid .....	19
Artikel 24:	Vakantie .....	19
Artikel 25:	Geoorloofd verzuim met behoud van inkomen.....	20
Artikel 26:	Extra vrije tijd voor oudere werknemer.....	20
Hoofdstuk VI:	Diverse bepalingen .....	21
Artikel 27:	Vakantietoeslag.....	21
Artikel 28:	Dienstwoning.....	21
Artikel 29:	Kostenvergoedingen .....	21
Artikel 30:	Scholing en opleiding.....	21
Artikel 31:	Jubileumgratificatie .....	22
Artikel 32:	Arbeidsongeschiktheid .....	22
Artikel 33:	Uitkering bij overlijden .....	23
Artikel 34:	Pensioenverzekering .....	23
Artikel 35:	Vervroegde uittreding.....	23
Artikel 36:	Spaarloonregeling.....	24
Artikel 37:	Cao a la Carte .....	24
	Werkgever kent een Cao a la Carte, volgens de daartoe vastgestelde wettelijke bepalingen. ....	24
	De regeling kent de volgende bronnen en doelen. ....	24
	Protocol behorende bij de CAO 2007- 2009 .....	25
Bijlage 1:	Salarisschalen.....	26
1.1	Salarisschaal groep A .....	26
1.3	Salarisschaal groep 0 t/m 9 inclusief jeugdschalen per 1 april 2007 .....	26
	Salarisschaal groep 0 t/m 9 inclusief jeugdschalen per 1 april 2008 .....	27
Bijlage 2:	Kostenvergoedingsregeling .....	28
2.1	Verhuiskostenvergoeding en tegemoetkoming herinrichtingskosten .....	28
2.2	Reiskostenvergoeding van dienstreizen .....	28
2.3	Reiskosten woon-werkverkeer.....	30
2.4	Tegemoetkoming studiekosten/studiefaciliteiten .....	31
2.5	Representatie/kostenvergoeding.....	32
2.6	Inhouding wegens huisvesting en/of voeding .....	32
Bijlage 3:	Verwijzingen wettekst .....	33
Bijlage 4:	Berekeningsmethode behorende bij art. 32 lid 2c .....	34

Bijlage 5: Overgangsmaatregel dienstwoning .....	35
<b>Trefwoordenregister</b>	
Aanpassing arbeidsduur .....	9.
Arbeitsduur .....	11.
Arbeitsduurverkorting .....	11.
Arbeitsongeschiktheid .....	22.
Artikel 7:668a .....	33.
Beëindiging van de arbeidsovereenkomst .....	10.
Beloning .....	13.
Bereikbaarheidsdienstvergoeding .....	17.
Bijzondere beloningen .....	16.
Cao a la Carte .....	24.
Dienstrooster .....	12.
Dienstwoning .....	21.
Extra vrije tijd voor oudere werknemer .....	20.
Funciegroepen .....	13.
Funciejaarschaal .....	14.
Geoorloofd verzuim met behoud van inkomen .....	20.
Indiensttreding .....	10.
Inhouding wegens huisvesting en/of voeding .....	32.
Jubileumgratificatie .....	22.
Kostenvergoedingen .....	21.
Kostenvergoedingsregeling .....	28.
Leeftijdschaal .....	13.
Opname vakantiedagen .....	19.
Overgangsmaatregel dienstwoning .....	35.
Pensioen .....	23.
Proeftijd .....	10.
Regeling resultaatafhankelijke beloning .....	17.
Regeling variabele beloning .....	17.
Reiskosten woon-werkverkeer .....	30.
Reiskostenvergoeding van dienstreizen .....	28.
Representatie/kostenvergoeding .....	32.
Salarisschaal .....	26.
Salarisschaal groep A .....	26.
Salarisschalen .....	13.
Scholing en opleiding .....	21.
Slaapdienstvergoeding .....	17.
Spaarloonregeling .....	24.
Sparen voor langdurig verlof .....	19.
Tegemoetkomingstudiekosten/studiefac .....	31.
Tijdelijke waarneming .....	14.
Uitkering bij overlijden .....	23.
Vakantie .....	19.
Vakantietoeslag .....	21.
Vakbondswerk .....	7.
Vergoeding bij werken buiten dienstrooster .....	16.
Vergoeding bij werken op zon- en feestdagen .....	16.
Vergoeding bij werken tijdens nachturen .....	17.
Werkgelegenheid .....	8.
Werknemers 55 jaar .....	11.

## Considerans

De ondergetekenden,

de Stichting Stayokay te Amsterdam,  
ten deze mede vertegenwoordigende  
de Stichting Herberg Oer 't Hout te Grou,  
de Oldambtster Herberg Esbörg te Scheemda en  
de Stichting Jeugdherberg Sneek te Sneek,

elk als partij ter ene zijde

en

de ABVAKABO FNV te Zoetermeer

als partij ter andere zijde,

hebben de hiernavolgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten, welke ingaat op 1 april 2007, een looptijd heeft van 24 maanden en derhalve van rechtswege eindigt op 31 maart 2009, zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend door partijen, augustus 2007.

Amsterdam,  
voor Stayokay

Zoetermeer,  
voor de ABVAKABO FNV

C.P.M. Schilte,  
directeur

J. J.W. Stoel,  
bestuurder

## Hoofdstuk I: Algemeen

### **Artikel 1: Definities**

- |    |                   |  |
|----|-------------------|--|
| a. | werkgever         | elk der partijen ter ene zijde   |
| b. | vakvereniging     | partij ter andere zijde  |
| c. | werknemer         | iedere man of vrouw die op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht in dienst van werkgever   |
| d. | Stayokay-hostel   | de plaatselijke vestiging van de werkgever waar de werknemer in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst werkzaam is, niet zijnde het Stayokay-kantoor te Amsterdam   |
| e. | maand             | een kalendermaand  |
| f. | week              | een tijdvak van 7 etmalen  |
| g. | dienstrooster     | een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de (groepen van) werknemers hun werkzaamheden aanvangen, eventueel onderbreken en beëindigen  |
| h. | maandsalaris      | het salaris opgenomen in bijlage 1   |
| i. | uurloon           | het maandsalaris gedeeld door 165  |
| j. | maandinkomen      | het maandsalaris vermeerderd met eventuele vaste toeslagen,  |
| k. | jaarsalaris       | 12 x het maandsalaris  |
| l. | functievolwassen  | de leeftijd waarop in de desbetreffende leeftijdsalarisgroep tenminste het maandsalaris bij 0 functie jaren moet worden toegekend  |
| m. | ondernemingsraad  | de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden  |
| n. | deeltijdwerknemer | de werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht korter dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als bedoeld in artikel 14. Voor de deeltijdwerknemer zijn de bepalingen van deze CAO - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing |
| o. | feestdag          | Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag   |
| p. | B.W.              | Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10)  |

Waar in deze CAO bedragen worden genoemd, zijn deze bruto, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

**Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
3. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de hierin later aangebrachte wijzigingen in alle plaatselijke vestigingen ter vrije inzage te hebben.

**Artikel 3: Algemene verplichtingen van partijen bij deze CAO**

1. Partijen zijn verplicht deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.

**Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is verplicht de belangen van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook als daar geen uitdrukkelijke opdracht voor is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- 3a. Binnen redelijke grenzen en voorzover dat uit het belang van het werk of Stayokay voortvloeit is de werknemer – na overleg - verplicht in te stemmen met:
  - het voor korte tijd verrichten van werkzaamheden welke in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
  - tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en werktijden.
- 3b. De werknemer is verplicht in te stemmen met het verrichten van werkzaamheden op een andere dan zijn standplaats, indien deze andere plaats zich binnen een straal van 60 kilometer van zijn woonadres bevindt. De werknemer ontvangt in dit geval in plaats van de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer, zoals opgenomen in bijlage 2 lid 2.3 van deze CAO, een tegemoetkoming van 14 cent per kilometer.
4. De werknemer mag niet tegen beloning arbeid voor derden verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf voeren, tenzij de werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft verleend.  
De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt te schorsen gedurende maximaal 14 dagen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
5. Het is de werknemer verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen of leveringen, dan wel middellijk of onmiddellijk geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van personen met wie hij uitsluitend uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.
6. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

**Artikel 5: Vakbondswerk binnen Stayokay**

1. De werkgever erkent dat een goed functioneren van de vakvereniging mede afhankelijk is van contacten met en tussen de leden van de vakvereniging en de mogelijkheden van de vakvereniging om gekozen leden van de ondernemingsraad te ondersteunen.

2. De vakvereniging erkent dat het vakbondswerk mede ten doel heeft bestaande en/of wettelijk voorgeschreven interne overlegstructuren, zoals ondernemingsraad en zijn commissies of commissies van Stayokay te ondersteunen.
3. Met inachtneming van de normale in Stayokay geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:
  - a. De werkgever zal op verzoek van de vakvereniging toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen op het daartoe aangewezen publicatiebord.
  - b. De werkgever zal - als regel buiten werktijd - bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.
  - c. De bestuursleden van de bedrijfsledengroep ontvangen - voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en voorzover noodzakelijk - vrijaf met behoud van maandinkomen voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.
  - d. In dringende gevallen zal de werkgever een bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor contacten binnen werktijd, tussen bestuursleden van de bedrijfsledengroep en de bezoldigde functionaris van de vakvereniging.
  - e. De voorzitter van de bedrijfsledengroep kan binnen redelijke grenzen gebruik maken van de telefoon.
  - f. Bovenstaande faciliteiten kunnen door de werkgever worden opgeschort tijdens staking of stakingsdreiging.  
In geval werkgever besluit de faciliteiten op te schorten, zal vooraf de vakvereniging worden geïnformeerd.
  - g. Werkgever draagt er zorg voor dat een bestuurslid van de bedrijfsledengroep door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed zal ondervinden in zijn positie als werknemer.
  - h. De vakvereniging zal aan werkgever schriftelijk medelen wie van haar leden deel uitmaken van het bestuur van de bedrijfsledengroep.
  - i. Vakbondscontributie werknemers kan plaatsvinden via de CAO a la Carte van Stayokay.

**Artikel 6: Jaarlijkse werkgeversbijdrage aan vakvereniging**

De werkgever draagt € 1.250, -- per jaar bij in de kosten van scholings- en vormingswerk van de vakvereniging, na ontvangst van een nota.

**Artikel 7: Werkgelegenheid**

1. De werkgever zal de vakvereniging indien zij de wens daartoe te kennen geeft informeren over de algemene gang van zaken in Stayokay.
2. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen zoals bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Indien dit laatste het geval is zal de werkgever tijdig overleg plegen met de vakvereniging en de ondernemingsraad.
3. Indien partijen in het hiervoor bedoelde geval niet tot overeenstemming kunnen komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van Stayokay noodzakelijk acht.
4. Bij het ontstaan van een vacature in enige functie stelt de werkgever de werknemers op gelijke wijze en tegelijkertijd als gegadigden van buiten in de gelegenheid naar deze functie te solliciteren.  
De vacatures voor externe vervulling worden aangemeld - en na vervulling afgemeld - bij het CWI.
5.
  - a. De werkgever zal zich bij haar wervings- en selectiebeleid inspannen om de samenstelling van het werknemersbestand een afspiegeling te laten zijn van de maatschappij.
  - b. De werkgever stelt jaarlijks een aantal stageplaatsen dan wel leer/werkplaatsen dan wel instroomplaatsen beschikbaar. De wijze van beschikbaar stellen en het aantal plaatsen is onderwerp van overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad.



6. Aanpassing arbeidsduur. Een verzoek van een werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen, zal door de werkgever in beginsel worden gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden geveerd.

**Artikel 8: Tussentijdse wijzigingen van de CAO**

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

**Artikel 9: Uitleg van de CAO en geschillen**

1. De uitleg ten aanzien van de collectieve arbeidsovereenkomst berust bij partijen.
2. Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst, dan zal de meest gereede partij de andere partij uitnodigen voor nader overleg, teneinde te trachten het geschil in der minne op te lossen.
3. Indien een werkgever of een werknemer van mening is dat zich een geschil voordoet, voortvloeiend uit de individuele arbeidsovereenkomst, anders dan betreffende functie-indeling en ontslagzaken, dan kan hij dit geschil voorleggen aan partijen.
4. Behandeling van een geschil, als bedoeld in lid 3, is voorbehouden aan de delegaties van partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming respectievelijk voortzetting van de collectieve arbeidsovereenkomst.

## Hoofdstuk II: Indiensttreding en ontslag

### **Artikel 10: Indiensttreding**

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst ontvangen.

### **Artikel 11: Proeftijd**

1. Bij de eerste maal dat de werknemer in dienst treedt van de werkgever gelden de eerste twee maanden als proeftijd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere periode is overeengekomen.
2. In bijzondere gevallen is het bij een volgende dienstbetrekking mogelijk opnieuw een proeftijd te bedingen, indien sprake is van een nieuwe dienstbetrekking na een onderbreking en indien de omstandigheden gewijzigd zijn.

### **Artikel 12: Aard van het dienstverband**

Onverminderd het bepaalde in artikel 10 en 11, wordt de dienstbetrekking aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
- c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.

### **Artikel 13: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst<sup>1</sup>**

1. Het dienstverband van de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging vereist is.
2.
  - a. Voorts kan het dienstverband eindigen op elke wijze die door de Wet wordt toegelaten met inachtneming van hetgeen terzake in de Wet, deze collectieve arbeidsovereenkomst en de individuele arbeidsovereenkomst is bepaald.
  - b. Tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is vastgelegd geldt bij een dienstverband voor onbepaalde tijd wederzijds een opzegtermijn van tenminste twee maanden, behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 11, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd.
3. Het bepaalde in het artikel 7:668a BW is niet van toepassing.

Stayokay is een seizoensbedrijf waar men kan werken met een contract voor bepaalde tijd. In een contract voor bepaalde tijd is een einddatum met elkaar afgesproken. Binnen een periode van 36 maanden kan een onbepaald aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten, zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.. Zodra er 36 maanden zonder onderbrekingen is gewerkt bij Stayokay zal er in overleg met de leidinggevende gekeken worden of er een duurzame arbeidsverhouding tot stand zou kunnen komen.

4. Het bepaalde in artikel 7:670 BW lid 1 (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor de werknemer als bedoeld in artikel 12 lid b en c, alsmede voor de werknemer van 65 jaar en ouder, niet van toepassing.
5. Het bepaalde in artikel 7:670 BW lid 3 (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is

---

<sup>1</sup> Zie bijlage wetteksten

voor de werknemer als bedoeld in artikel 12 lid b en c niet van toepassing.

6. Opzegging dient schriftelijk te geschieden. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

### **Hoofdstuk III: Arbeidsduur en dienstrooster**

#### **Artikel 14: Arbeidsduur**

1. a. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week, een werkdag bedraagt 8 uur. De arbeidsduur per week bedraagt niet meer dan 60 uur.  
b. De in sub a genoemde arbeidsduur wordt verkort door het toekennen van 96 uren arbeidsduurverkortings per jaar. Hierdoor ontstaat in feite een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week.
2. Onder arbeidsduur worden niet begrepen onderbrekingen van de arbeid voor het gebruik van maaltijden, evenmin als andere onderbrekingen langer dan een kwartier.
3. Het noodzakelijk bijwonen van direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen wordt als arbeidsduur aangemerkt.

#### **Artikel 15: Arbeidsduurverkortings**

1. a. De in artikel 14 lid 1.b genoemde arbeidsduur van 38 uur wordt gerealiseerd door toekenning van 96 uren arbeidsduurverkortings per jaar.
2. a. De roostervrije tijd wordt door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld en toegekend in de vorm van hele of halve roostervrije dagen.  
b. De arbeidsduurverkortings kan uitsluitend in het kalenderjaar waarin zij ontstaat worden gerealiseerd.  
c. Aan werknemers die werken op basis van een oproepcontract, wordt de arbeidsduurverkortings toegekend in de vorm van een toeslag op hun uurloon.
3. In geval van verhindering als bedoeld in de Stayokay-regeling "Arbeid en Zorg" of als bedoeld in artikel 32 (arbeidsongeschiktheid) van deze collectieve arbeidsovereenkomst op een vastgestelde roostervrije (halve) dag bestaat geen recht op vervangende arbeidsduurverkortings.
4. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een vastgestelde roostervrije (halve) dag moet worden gewerkt, geldt deze arbeid niet als overwerk en wordt in overleg met de betrokken werknemer vervangende arbeidsduurverkortings vastgesteld.
5. De deeltijdwerknemer en de werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangen de in lid 1 genoemde arbeidsduurverkortings naar evenredigheid.
6. **Werknemers 55 jaar en ouder**  
De werknemer van 55 jaar en ouder ontvangt een extra arbeidsduurverkortings van 96 uur per jaar bij een fulltime dienstverband. Deze extra arbeidsduurverkortings vervalt met ingang van 1 april 2009, indien de studie levensfasebewust personeelsbeleid (zie punt 1 in protocol) tot een voor CAO-partijen bevredigend resultaat leidt.
7. **Overgangsregeling extra arbeidsduurverkortings ouderen**  
Iedere werknemer die op 1 juli 2007 in dienst is van werkgever en op die datum 46 jaar of ouder is, heeft in afwijking van lid 6 van dit artikel vanaf 50 jaar recht op toekenning extra ADV van 96 uur per jaar bij fulltime dienstverband.

**Artikel 16: Dienstrooster**

1. De werktijden kunnen zich uitstrekken over alle dagen van de week, daaronder begrepen zon- en feestdagen.
2. Het dienstrooster omvat doorgaans 5 dagen per week of 10 dagen per tijdvak van 2 weken.
3. De werknemer heeft recht op 8 wekelijkse vrije dagen per 4 weken, waarvan tenminste 5 hele dagen. Onder een hele vrije dag wordt verstaan een tijdvak van 24 uur, liggend tussen 00.00 uur en 24.00 uur.
4. De werknemer heeft op jaarbasis recht op tenminste 16 vrije weekenden per kalenderjaar. Onder een weekend wordt verstaan het tijdvak van vrijdag 24.00 uur tot de erop volgende maandag 07.00 uur.
5. Het dienstrooster van de werknemer wordt, na overleg, door de werkgever vastgesteld, met inachtneming van de eisen welke door de normale gang van de werkzaamheden of door het optreden van bijzondere omstandigheden worden gesteld.
6. Het dienstrooster wordt door de werkgever tenminste tien etmalen voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft aan de betrokken werknemer meegedeeld.
7. Bij onvoorziene fluctuaties in de bedrijvigheid kan de werkgever het vastgestelde dienstrooster tussentijds wijzigen.
8.
  - a. In geval van verhindering als bedoeld in de Stayokay-regeling "Arbeid en Zorg" of als bedoeld in artikel 32 (arbeidsongeschiktheid) van deze collectieve arbeidsovereenkomst op een wekelijkse vrije dag bestaat geen recht op vervangende vrije tijd.
  - b. In geval van verhindering als bedoeld in artikel 32 (arbeidsongeschiktheid) wordt het arbeidspatroon van de betrokken werknemer administratief omgezet in een arbeidspatroon op de maatschappelijk gebruikelijke werkdagen maandag tot en met vrijdag.
9. Het in dit artikel bepaalde geldt onverminderd voor deeltijdwerknemers.
10. Het in lid 2 en lid 4 van dit artikel bepaalde geldt voor de werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is naar evenredigheid, afgerond naar boven op hele dagen, respectievelijk hele weekenden.

## **Hoofdstuk IV: Beloning**

### **Artikel 17: Functiegroepen**

1. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. Bij iedere functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op functie jaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst.
3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn maandsalaris en het aantal functie jaren dan wel de leeftijd waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.

### **Artikel 18: Salarisschalen**

1.
  - a. De werknemer ingedeeld in de functiegroep A (algemeen assistent), zonder ervaring binnen of buiten Stayokay, ontvangt het voor zijn leeftijd geldende wettelijk minimum(jeugd)loon. Zolang de werknemer de leeftijd van het volwassen minimumloon nog niet heeft bereikt, wijzigt zijn salaris met ingang van de maand waarin hij de hogere leeftijd bereikt.
  - b. De werknemer ingedeeld in de functiegroep A (algemeen assistent), met ervaring binnen of buiten Stayokay, wordt ingedeeld in functiegroep 0, met dien verstande dat hij daarin instroomt overeenkomstig zijn leeftijd. Voor de verdere doorloop gelden de bepalingen voor de werknemers in functiegroep 1, zoals beschreven in lid 2 van artikel 18.
  - c. De werknemer die is ingedeeld in schaal A en die 10 contractmaanden in dienst is geweest van de werkgever, gedurende tenminste 15 uur per week gemiddeld, wordt vanaf dat tijdstip ingedeeld in functiegroep 0.  
Voor de werknemer die gemiddeld minder dan 15 uur per week werkt, geldt dit nadat hij 650 uur gewerkt heeft.
  - d. Onder contractmaand wordt verstaan een maand waarin de werknemer werkelijk arbeid heeft verricht. Voor berekening van het aantal contractmaanden tellen, indien het dienstverband niet aaneengesloten is, ook voorgaande perioden mee, mits de onderbreking niet langer dan 10 maanden is geweest.
  - e. Voor de werknemer, die het einde van de 0-schaal heeft bereikt en (langer dan) 50 contractmaanden, als bedoeld sub d, in dienst is geweest van de werkgever, wordt, als uitloop salarisschaal 1 opengesteld, met dien verstande dat hij daarin instroomt overeenkomstig zijn leeftijd. Voor de verdere doorloop gelden de bepalingen voor de werknemers in functiegroep 1, zoals beschreven in lid 2 van artikel 18.
2. Voor de werknemer, ingedeeld in de overige functiegroepen 0 t/m 9 is de salarisschaal als volgt opgebouwd:
  - a. **Leeftijdschaal**  
De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievouwwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, wordt beloond volgens de leeftijdschaal en ontvangt het maandsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt.  
Wijziging treedt op met ingang van de maand waarin de werknemer de hogere leeftijd bereikt.

**b. Functiejaarschaal**

- 1) De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievouwwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de functiejaarschaal.  
Toekenning van een periodiek vindt, wanneer sprake is van een bij de functiegroep passende prestatie, éénmaal per jaar op 1 januari plaats tot dat het maximum van zijn salarisschaal is bereikt.  
Werknemers die na 1 juli van functie zijn veranderd, komen bij goed functioneren in aanmerking voor een periodiek per 1 januari daaropvolgend.
- 2) a) Indien bij indiensttreding de werknemer de functievouwwassen leeftijd heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het maandsalaris bij 0 functiejaars.  
b) De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 3 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld. Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt kan deze termijn met ten hoogste 3 maanden worden verlengd.  
c) Aan de werknemer die in eerdere functie bij de werkgever of in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaars te belonen, kan - in overeenstemming met die ervaring - één of meer periodieken worden toegekend.
- 3) Indien na 30 juni van enig jaar de leeftijdschaal wordt verlaten, dan wel indiensttreding plaatsvindt, bestaat er geen recht op de toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari.
- 4) Het oordeel van de werkgever over de prestatie is gebaseerd op de beoordelingssystematiek, die met instemming van de ondernemingsraad is vastgesteld.
- 5) Werknemers die in de hoogste trede van hun schaal zitten stellen verplicht een Persoonlijk OntwikkelingsPlan op.

**Artikel 19: Tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie**

1. a. Aan de werknemer met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger ingedeelde functie van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waarneemt, anders dan bij verlof wegens vakantie, wordt op en vanaf het tijdstip dat de waarneming 20 kalenderdagen heeft geduurd, een toeslag toegekend.  
b. Deze toeslag bedraagt de helft van het verschil tussen de bedragen behorende bij 0 functiejaars van de twee betreffende salarisschalen.  
c. Vanaf het tijdstip dat de waarneming een jaar heeft geduurd, wordt een toeslag toegekend ter grootte van het verschil tussen het maandsalaris van de werknemer en het maandsalaris dat de werknemer zou ontvangen indien hij in de schaal van de waargenomen functie zou worden aangesteld.
2. a. Door de werkgever kunnen niet meer dan 2 werknemers met de waarneming, als bedoeld in lid 1, worden belast.  
b. Wanneer door de werkgever de waarneming van een hoger ingedeelde functie, als bedoeld in lid 1, is opgedragen aan 2 werknemers, wordt aan deze werknemers de toelage toegekend voor het door de werkgever vooraf vastgestelde percentage van de waarneming.

**Artikel 20: Plaatsing in een hoger ingedeelde functie**

1. De werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt geplaatst wordt per datum dat de overplaatsing plaatsvindt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld.  
De indeling in een hogere salarisschaal geschiedt op een zodanige wijze dat de optredende salarisverhoging de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betreffende salarisschalen bedraagt. Vervolgens wordt het bedrag zo nodig verhoogd tot het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
2. De werknemer die bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, welke voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld.

**Artikel 21: Plaatsing in een lager ingedeelde functie**

**1. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden**

- a. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt per datum dat de lagere indeling plaatsvindt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld.
- b. Bij indeling van de werknemer in een lagere salarisschaal als bedoeld in sub a, die onder de functie jaren schaal valt, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
- c. Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.  
Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag met deze verhoging met een maximum van 1% van het maandsalaris.

**2. Op eigen verzoek, wegens onbekwaamheid of door eigen toedoen**

- a. De werknemer die op eigen verzoek, door eigen toedoen of wegens onbekwaamheid wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt per dezelfde datum waarop de lagere indeling plaatsvindt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld.
- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die wordt beloond volgens de functie jaren-schaal, bedraagt de verlaging van het maandsalaris het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betreffende salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

**3. Op grond van medische redenen**

Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in dit artikel in lid 1 sub b en c op overeenkomstige wijze van toepassing.

**Artikel 22: Bijzondere beloningen**

**1. Vergoeding bij werken buiten dienstrooster**

- a. Indien het incidenteel noodzakelijk is dat de werknemer boven de bij regeling of rooster vastgestelde werktijden werkzaamheden verricht, wordt hem hiervoor door de werkgever op een ander tijdstip vervangende vrije tijd toegekend.
- b. In afwijking van het gestelde in lid 1.a kan de werkgever besluiten het recht op vervangende vrije tijd om te zetten in vergoeding in geld op basis van het voor de werknemer geldende uurloon.
- c. Geen vergoeding voor het in lid 1.b bedoelde overwerk wordt toegekend, indien het overwerk incidenteel gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de bij rooster of regeling vastgestelde werktijd wordt verricht.  
Het overwerk langer dan een half uur wordt geacht geheel voor vergoeding in aanmerking te komen.
- d. Voor vergoeding van overwerk in geld komen in beginsel alleen de werknemers in de functie algemeen assistent en assistent specifieke taak in aanmerking.

**2. Vergoeding bij werken op zon- en feestdagen**

- a. De werknemer heeft in beginsel recht op verlof met behoud van inkomen op feestdagen, die niet op een zaterdag of zondag vallen. Indien de werknemer volgens zijn dienstrooster echter op een hier bedoelde feestdag (maandag tot en met vrijdag) moet werken, wordt hem voor daadwerkelijk gewerkte tijd vervangende vrije tijd op een ander tijdstip toegekend.
- b.
  - 1) Onder feestdag wordt in dit artikel verstaan Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag.
  - 2) Werknemers die in een hostel conform hun arbeidsovereenkomst werken over 5 dagen van een week ontvangen ter compensatie voor al dan niet werken op feestdagen, zoals genoemd in artikel 22 lid 2 b 1 compensatie in tijd.
- c. Voor daadwerkelijk volgens dienstrooster op een zondag of een feestdag verrichte arbeid geldt voor de werknemer in Stayokay hostel, vanaf 1-1-2006 tevens voor de vestigingsmanager, de volgende regeling.
  - 1) De werknemer die is ingedeeld in functiegroep A ontvangt per gewerkt uur een toeslag 40% van zijn uurloon met een minimum van bruto € 1,45 per uur.
  - 2) De werknemer die is ingedeeld in de functiegroepen 0 t/m 9 ontvangt per gewerkt uur een toeslag van 20% van zijn uurloon, met een minimum van bruto € 1,45 per uur.
  - 3) In afwijking van het hierboven sub 1 en 2 bepaalde ontvangt de werknemer per op eerste en tweede Kerstdag, Oudejaarsavond vanaf 18.00 uur en Nieuwjaarsdag gewerkt uur een toeslag van 100% van zijn uurloon.
- d. Voor de berekening van de vergoeding wordt de gewerkte tijd per maand afgerond op een kwartier ten gunste van de werknemer.



### **3. Regeling resultaatafhankelijke beloning**

#### **3.1**

- a. Per CAO onderhandeling wordt een percentage, maximaal beschikbaar van de loonsom voor de resultaat afhankelijke beloning overeengekomen.
- b. Per 1-4-2007 en 1-4-2008 worden doelen op hostel niveau afgesproken tussen de manager operations en de hostelmanager.
- c. De Ondernemingsraad toetst de doelen op haalbaarheid.
- d. Een medewerker krijgt uitgekeerd van zijn standplaats en slechts van 1 hostel.
- e. Kantoormedewerkers krijgen uitgekeerd wanneer de keten de doelen heeft behaald.
- f. Hostelmanagers zijn uitgesloten van deelname.

#### **3.2 Resultaatafhankelijke beloning 2007 en 2008**

Voor zowel de resultaatafhankelijke beloning 2007 als 2008 is maximaal 1,2% van de loonsom beschikbaar, onderverdeeld in maximaal 0,4 % voor doel 1(kwalitatief) en 0,8% voor doel 2(kwantitatief).

### **4. Regeling variabele beloning**

- a. Voor de werknemer in de functie van vestigingsmanager, regiomanager en manager van een Stayokay-kantoorafdeling wordt een variabele beloning van jaarlijks ten hoogste één maandsalaris in het vooruitzicht gesteld.
- b. De regeling voor deze variabele beloning berust op vooraf tussen de leidinggevende en de werknemer overeengekomen te behalen kwantitatieve, kwalitatieve en persoonlijke resultaten. De regeling, evenals de procedure, is met instemming van de ondernemingsraad vastgesteld.

### **5. Slaapdienstvergoeding**

- a. Onder slaapdienst wordt verstaan aanwezigheid gedurende de nacht van een daartoe bij rooster aangewezen werknemer, teneinde gedurende de nacht bereikbaarheid van een personeelslid voor gasten te garanderen.
- b. Indien de werknemer voor het verrichten van zijn slaapdienst voor de duur van die slaapdienst zijn intrek dient te nemen in een daarvoor aangewezen verblijfsruimte in of nabij het hostel, ontvangt hij een slaapdienstvergoeding. De slaapdienstvergoeding bedraagt € 11,80 bruto per nacht.
- c. Tijdens de nacht verrichte feitelijke dienst wordt beschouwd als werktijd buiten het dienstrooster, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel.
- d. Slaapdienstvergoeding is vanaf 1-1-2006 tevens van toepassing voor de werknemer in de functie van hostelmanager.
- e. Voor de werknemers die op 1 – 4- 2007 bewoner zijn van een dienstwoning, waaronder hostelmanagers, geldt in afwijking van dit artikellid een overgangsregeling, die is opgenomen in bijlage 5.

### **6. Bereikbaarheidsdienstvergoeding**

- a. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan (telefonische) bereikbaarheid van een daarvoor aangewezen werknemer, die buiten zijn dienstrooster, voor medewerkers in het hostel bereikbaar blijft en als zodanig verantwoordelijkheid draagt voor de operationele voortgang van de werkzaamheden tijdens de openstellingstijden van het hostel.
- b. De werknemer, aan wie bereikbaarheidsdienst is opgedragen, ontvangt een vergoeding van 7,5% van zijn bruto uurloon per bereikbaarheids-dienstuur, met een maximum van 80 uur per week.
- c. Bereikbaarheidsdienstvergoeding is vanaf 1-1-2006 tevens van toepassing op de werknemer in de functie van hostelmanager.
- d. Voor de werknemers die op 1 - 4 - 2007 bewoner zijn van een dienstwoning, waaronder vestigingsmanagers, geldt in afwijking van dit artikellid een overgangsregeling, die is opgenomen in bijlage 5.

### **7. Vergoeding bij werken tijdens nachturen**

- a. Onder nachturen worden verstaan de uren gelegen tussen 0.00 uur en 07.00 uur.
- b. Voor daadwerkelijk volgens dienstrooster gewerkte nachturen ontvangt de werknemer een toeslag van 15% van zijn bruto uurloon.
- c. De nachturenvergoeding is vanaf 1-1-2006 tevens van toepassing voor de werknemer in de functie van hostelmanager.

**Artikel 23:      *Uitvoeringsbepalingen***

1. De werknemer die een vaste arbeidsduur heeft en derhalve een vast salaris, dient uiterlijk 2 dagen voor het einde van de kalendermaand waarin de aanspraak ontstaan is, over zijn salaris te kunnen beschikken. Deze werknemer dient uiterlijk in de maand volgend op de kalendermaand waarin de aanspraak ontstaan is, over zijn toeslag op het salaris te kunnen beschikken.
2. De werknemer die geen vaste arbeidsduur heeft en derhalve geen vast salaris, dient uiterlijk in de maand volgend op de kalendermaand waarin de aanspraak ontstaan is, over zijn salaris te kunnen beschikken. Deze werknemer dient uiterlijk in de maand volgend op de kalendermaand waarin de aanspraak ontstaan is, over zijn toeslag op het salaris te kunnen beschikken.
3. In afwijking van het gestelde in lid 1 kan aan de werknemer die na de achtste dag van enige maand in dienst is getreden van de werkgever, die maand een voorschot ten bedrage van tenminste 75% van het te verwachten salaris worden uitbetaald.  
In dat geval vindt definitieve afrekening van het salaris plaats in de maand volgend op de maand van indiensttreding.
4. Bij wijze van uitzondering kan eveneens, in afwijking van het gestelde in lid 2, een voorschot worden uitbetaald aan de werknemer die geen vaste arbeidsduur heeft, ten bedrage van ten hoogste 75% van het te verwachten salaris.
5. Indien door enige oorzaak een hoger bedrag aan salaris wordt uitbetaald dan waarop de werknemer recht heeft, wordt het teveel uitgekeerde door de werkgever verrekend met zijn eerstvolgende salarisbetaling. Indien de te hoge salarisbetaling wordt geconstateerd nadat de werknemer reeds uit dienst is getreden, is de werknemer verplicht het aan hem teveel betaalde binnen 14 dagen nadat de werkgever hem hiervan op de hoogte heeft gesteld aan de werkgever terug te betalen.

## Hoofdstuk V: Afwezigheid

### Artikel 24: Vakantie

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De werknemer verwerft elk vakantiejaar recht op vakantie met behoud van inkomen. Bij volledige arbeidsduur bedraagt de basisvakantie 24 dagen per jaar.
3. De in lid 2 vastgestelde duur van de vakantie wordt afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende vakantiejaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de hierna volgende tabel:

leeftijd	verhoging
30 t/m 39 jaar	1 dag
40 t/m 44 jaar	2 dagen
45 t/m 49 jaar	3 dagen
50 t/m 54 jaar	4 dagen
55 t/m 59 jaar	5 dagen
60 jaar en ouder	6 dagen

4. Bij deeltijdarbeid wordt het vakantierecht voor de werknemer met een arbeidsduur van 20 uur of meer per week afgerond op halve dagen en voor de werknemer met een arbeidsduur van minder dan 20 uur per week op hele uren, telkens in het voordeel van de werknemer.
5. Opname vakantiedagen
  - a. De vakantie dient in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen tenzij werkgever en werknemer in overleg besluiten daarvan af te wijken.
  - b. In het algemeen geldt dat opname van vakantiedagen mogelijk is indien en voorzover de bedrijfspgang daardoor niet wordt gestoord.
  - c. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie dienen door de werkgever tijdig in overleg met de werknemer te worden bepaald, met inachtneming van het overigens in de Wet en in dit artikel bepaalde.
6. Sparen voor langdurig verlof
  - a. De werknemer die tenminste een jaar in dienst is van de werkgever, en werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, heeft vanaf dat moment de mogelijkheid om ten hoogste 5 vakantiedagen per jaar te sparen, met het doel deze dagen aan te wenden voor een periode van langdurig verlof.
  - b. Indien de werknemer van deze mogelijkheid gebruik wil maken, dient hij over het sparen van dagen, over de tijdstippen van aanvang en einde van het langdurig verlof tijdig te overleggen met de werkgever; dit kan in het functioneringsgesprek aan de orde worden gesteld.
  - c. In het algemeen geldt dat langdurig verlof mogelijk is, indien en voor zover de bedrijfspgang daardoor niet wordt gestoord.
7. Indien de werknemer niet alle vakantiedagen in het betreffende vakantiejaar heeft opgenomen en er geen afwijkend besluit in de zin van lid 5 sub a is genomen, is de werkgever gerechtigd na overleg met de werknemer data vast te stellen waarop de werknemer de vakantiedagen dient op te nemen.
8. 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 dagen toegekend.
9. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid geschiedt de vakantieopbouw overeenkomstig de wettelijke bepalingen.
10. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden teveel of te weinig genoten vakantiedagen met het laatste salaris verrekend.

**Artikel 25:      *Geoorloofd verzuim met behoud van inkomen***

De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon over een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

- a. een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
- b. de uitoefening van het actief kiesrecht;
- c. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden:
  - kraamverlof: gedurende twee dagen bij de bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie de werknemer samenwoont. Dit verlof dient binnen vier weken na de bevalling te zijn opgenomen;
  - gedurende een dag bij ondertrouw van de werknemer;
  - gedurende vier dagen bij zijn huwelijk;
  - gedurende een dag bij huwelijk van een zijner kinderen, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager en schoonzuster;
  - gedurende een dag bij het 25 of 40 jarig dienstjubileum van de werknemer;
  - gedurende een dag bij het 25 of 40 jarig huwelijksjubileum van de werknemer;
  - gedurende een dag bij het 25 of 40 of 50 jarige huwelijksjubileum van ouders, stiefouders of schoonouders;
  - gedurende de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie tot een maximum van 5 dagen bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer;
  - gedurende twee dagen bij overlijden van een van zijn ouders, een kind of pleegkind, diens echtgeno(o)t(e), of (geregistreerd) partner, schoonouder;
  - gedurende vier dagen, indien werknemer aantoonbaar belast is met de regeling van uitvaart en/of nalatenschap;
  - gedurende een dag op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerd) partner, kleinkinderen, broers, zusters, , schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
  - gedurende ten hoogste 2 dagen bij zijn verhuizing indien deze verhuizing het gevolg is van een door de werkgever opgelegde verhuisplicht;
  - gedurende ten hoogste 2 dagen per jaar tot het bijwonen van studieconferenties of vakcongressen;
  - gedurende 1 dag tot het afleggen van een examen ter verkrijging van een diploma waarvan het bezit door de werkgever in het belang van het bedrijf wordt geacht;
  - gedurende ten hoogste 3 dagen per kalenderjaar tot het bijwonen van door de vakvereniging uitgeschreven vergaderingen indien de werknemer lid is van de vakvereniging;
  - aan ten hoogste negen daartoe door de vakvereniging aangewezen werknemers kan de werkgever meer dan 3 dagen toestaan, mits de vakvereniging de werkgever tevoren van het houden van deze vergaderingen in kennis stelt.

**Artikel 26:      *Extra vrije tijd voor oudere werknemer***

Aan de werknemer met een volledig dienstverband, die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, wordt op zijn verzoek toegestaan de dagelijkse arbeidsduur met behoud van salaris met een half uur te bekorten. De wijze waarop dit gebeurt wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld.

## **Hoofdstuk VI: Diverse bepalingen**

### **Artikel 27: Vakantietoeslag**

1. De werknemer heeft aanspraak op een vakantie-uitkering ter hoogte van 8% van de som van de door de werknemer ontvangen maandsalarissen als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar op 31 mei uitbetaald over de periode van 12 maanden, aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. Bij beëindiging van het dienstverband vindt betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantietoeslag is betaald en de datum waarop het dienstverband feitelijk eindigt.
3. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

### **Artikel 28: Dienstwoning**

1. De werkgever kan per Stayokay-hostel één werknemer, doorgaans de vestigingsmanager, verplichten de bij het hostel waarin hij tewerk is gesteld behorende dienstwoning te betrekken.
2. Het recht om te beschikken over de dienstwoonruimte eindigt op het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. De werknemer is gehouden uiterlijk op dat tijdstip de dienstwoonruimte volledig te hebben ontruimd.
3. In bepaalde gevallen kan de werkgever aan een werknemer inwoning bieden, zonder dat van een woonverplichting sprake is. Lid 2 is van overeenkomstige toepassing.

### **Artikel 29: Kostenvergoedingen**

Bij de werkgever bestaat een kostenvergoedingsregeling, waarin de volgende onderwerpen zijn opgenomen:

- a. verhuiskosten en tegemoetkoming herinrichtingskosten;
- b. reiskosten van dienstreizen;
- c. reiskosten woon-werkverkeer;
- d. studiekosten;
- e. representatie/kostenvergoeding.

Deze regeling is opgenomen in bijlage 2.

### **Artikel 30: Scholing en opleiding**

1. De werknemer is verplicht deel te nemen aan deskundigheid bevorderende activiteiten, die voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijk worden geacht en die als zodanig door de werkgever in overleg met de werknemer worden aangewezen. Deze deskundigheid bevorderende activiteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden en mitsdien komen de eraan verbonden kosten voor rekening van de werkgever.
2. De in lid 1 bedoelde activiteiten kunnen in beginsel niet leiden tot overwerk.
3. De werknemer die een opleiding volgt, welke naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk is en voortvloeit uit zijn functie en/of te verwachten functie(s) binnen Stayokay, kan een tegemoetkoming in de studiekosten worden toegekend overeenkomstig de bepalingen van de in bijlage 2 opgenomen regeling.

**Artikel 31: Jubileumgratificatie**

1. Aan de werknemer die 12,5 jaar, respectievelijk 25 of 40 jaar in dienst is, wordt een dienstjubileumgratificatie toegekend van een kwart respectievelijk een half dan wel een heel maandsalaris, naar rato vermeerderd met de vakantietoeslag en naar boven afgerond op een veelvoud van € 5,00.
2. Voor het berekenen van de in lid 1 bedoelde dienstduur wordt de tijd van alle dienstverbanden bij één of meer Stayokay-stichtingen die onder de werkingssfeer van deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen bij elkaar opgeteld. Vanaf 1 april 2007 wordt voor de berekening van de in lid 1 bedoelde dienstduur slechts de tijd van de dienstverbanden die aaneengesloten zijn, bij elkaar opgeteld.

**Artikel 32: Arbeidsongeschiktheid**

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
  2. a. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid ontstaan vanaf 1 april 2005, **gedurende de eerste zes maanden** van arbeidsongeschiktheid **100%** van het maandinkomen worden doorbetaald. Vervolgens treedt bij voortdurende arbeidsongeschiktheid de volgende staffel in werking:
    - o Volgende zes maanden 90% van het maandinkomen
    - o Volgende zes maanden 80% van het maandinkomen
    - o Volgende zes maanden 70% van het maandinkomen
  - b. Wanneer er sprake is van een beroepsziekte (te bepalen door de bedrijfsarts) zal er 2 jaar een aanvulling zijn tot 100% inkomen.
  - c. <sup>2</sup>Als prikkel tot reïntegratie ontvangt de werknemer die reïntegreert hiervoor een bonus van 10% (tot het maximum van het oorspronkelijke inkomen).
  - d. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke werkhervatting, gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de perioden van volledige arbeidsongeschiktheid samen geteld voor de berekening van bovengenoemde perioden van in totaal maximaal twee jaar
  - e. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt het bepaalde in dit artikel doch naar evenredigheid toegepast.
3. Onder netto maandinkomen als bedoeld in het vorige lid van dit artikel wordt verstaan het gederfde netto maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
  4. De in dit artikel bedoelde bonus uitkering c.q prikkel tot reïntegratie wordt beëindigd, wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
  5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling in de volgende gevallen te weigeren (a t/m d) of op te schorten (e) en de bonus te weigeren of in te trekken (a t/m h) 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 van de voor de functie opgestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
    - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
    - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
    - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);

---

<sup>2</sup> zie bijlage 4 berekeningsmethode

- f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de Arbeidsdienst;
- g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
- h. misbruik maakt van de voorziening.

6. In geval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

7. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal Stayokay, indien na anderhalf jaar arbeidsongeschiktheid blijkt dat reïntegratie op de eigen werkplek dan wel andere passende arbeid binnen Stayokay niet mogelijk is, een outplacement traject van maximaal een half jaar vergoeden.

### **Artikel 33: Uitkering bij overlijden**

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt.  
Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag van overlijden tot en met één maand na de dag waarop het overlijden plaatsvond.  
Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de Algemene arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
  - a. de langstlevende der echtgenoten, mits dezen niet duurzaam gescheiden leefden;
  - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
  - c. indien noch sub a noch sub b bedoelde nagelaten betrekkingen bestaan, degene voor wie de overledene kostwinner was.
3. Met echtgenoot/echtgenote worden in dit artikel gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Deze duurzame relatie dient als zodanig schriftelijk bij de werkgever gemeld te zijn.
4. De werkgever is geen uitkering is verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de Algemene arbeidsongeschiktheidswet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

### **Artikel 34: Pensioenverzekering**

1. Op de werknemer is de pensioenverzekering volgens de regeling van het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM) van toepassing.
2. Ten aanzien van de werknemersbijdrage in de pensioenpremies is bepaald dat deze is vastgesteld op 50% van de aan het PGGM af te dragen premies.

### **Artikel 35: Vervroegde uittreding**

De werknemer die vóór zijn pensioengerechtigde leeftijd het dienstverband met de werkgever wil beëindigen kan, mits hij daarvoor op grond van de desbetreffende bepalingen in aanmerking komt, gebruik maken van de

Overbruggingsregeling, respectievelijk de Flexpensioenregeling, verbonden aan de pensioenregeling van het PGGM.

**Artikel 36: Spaarloonregeling**

- a. De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling op basis van het met instemming van de ondernemingsraad vastgestelde reglement.
- b. De inleg is niet meer dan het fiscaal gefaciliteerde maximum.

**Artikel 37: Cao a la Carte**

Werkgever kent een Cao a la Carte, volgens de daartoe vastgestelde wettelijke bepalingen. De regeling kent de volgende bronnen en doelen.

Bronnen

- ☉ Bruto salaris
- ☉ Vakantietoeslag
- ☉ Jubileumgratificatie
- ☉ 50% van je ADV dagen
- ☉ (bovenwettelijke) Vakantiedagen

Doelen

- ☉ Een fiets
- ☉ Spaarloon
- ☉ Extra pensioen
- ☉ Aanvulling op zorgverlof
- ☉ Voordeelurenkaart NS
- ☉ Contributie Abvakabo/FNV



## **Protocol behorende bij de CAO 2007- 2009**

### 1. Ouderenbeleid

Werkgever zal een studiegroep starten met vertegenwoordiging van de ondernemingsraad, de werkgever en werknemers. Deze studiegroep zal advies uitbrengen aan CAO-partijen op welke wijze levensfasebeleid bij Stayokay vorm gegeven kan worden. Doelstelling van dit beleid is het inzetbaar houden van de werknemers.

Uit onderzoek blijkt dat een toegespitst ouderenbeleid effectiever is dan collectieve maatregelen als extra arbeidsduurverkorting. Iedere werknemer is immers anders en zal daarom andere dingen nodig hebben om inzetbaar te blijven. Het ouderenbeleid dat het komend jaar ontwikkeld wordt, zal hieraan tegemoet komen.

#### Resultaat studiegroep

Indien de studie leeftijdsfase bewust personeelsbeleid tot een voor CAO partijen bevredigend resultaat leidt, vervalt de hierboven genoemde regeling extra ADV voor 55-plussers met ingang van 1 april 2009.

### 2. Functiewaardering

De functies binnen Stayokay worden binnen de looptijd van deze CAO herschreven en vastgelegd in een functiehandboek. Dit wordt afgestemd met ORBAcommissie. Aan deze commissie wordt een OR lid toegevoegd.

De functie van vestigingsmanager wordt herijkt voor 1 april 2008.

**Bijlage 1: Salarisschalen****1.1 Salarisschaal groep A**

Dit komt overeen met het wettelijk minimumloon.

**1.3 Salarisschaal groep 0 t/m 9 inclusief jeugdschalen per 1 april 2007**

apr-07	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15										
16	506	565								
17	580	647	663							
18	724	808	831	870						
19	868	970	995	1045	1119					
20	1014	1130	1160	1219	1306					
21	1157	1292	1327	1393	1491	1577	1739			
22	1304	1453	1494	1567	1680	1777	1959			
<b>0</b>	<b>1447</b>	<b>1615</b>	<b>1659</b>	<b>1741</b>	<b>1864</b>	<b>1975</b>	<b>2175</b>	<b>2406</b>	<b>2695</b>	<b>3038</b>
1	1476	1648	1705	1793	1917	2036	2238	2470	2776	3122
2	1506	1683	1749	1846	1973	2102	2302	2538	2854	3205
3	1534	1715	1797	1897	2026	2165	2366	2603	2935	3290
4	1563	1745	1842	1947	2081	2228	2429	2671	3015	3375
5	1592	1779	1887	2002	2133	2293	2494	2736	3094	3461
6			1932	2051	2188	2356	2557	2804	3174	3543
7				2104	2240	2421	2620	2869	3254	3626
8					2294	2484	2684	2935	3333	3713
9							2750	3003	3416	3796
10								3068	3495	3880
11										3964

**Salarisschaal groep 0 t/m 9 inclusief jeugdschalen per 1 april 2008**

apr-08	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15										
16	519	580								
17	595	664	680							
18	743	829	853	893						
19	891	995	1021	1072	1148					
20	1040	1159	1190	1251	1340					
21	1187	1326	1362	1429	1530	1618	1784			
22	1338	1491	1533	1608	1724	1823	2010			
<b>0</b>	<b>1485</b>	<b>1657</b>	<b>1702</b>	<b>1786</b>	<b>1912</b>	<b>2026</b>	<b>2232</b>	<b>2469</b>	<b>2765</b>	<b>3117</b>
1	1514	1691	1749	1840	1967	2089	2296	2534	2848	3203
2	1545	1727	1794	1894	2024	2157	2362	2604	2928	3288
3	1574	1760	1844	1946	2079	2221	2428	2671	3011	3376
4	1604	1790	1890	1998	2135	2286	2492	2740	3093	3463
5	1633	1825	1936	2054	2188	2353	2559	2807	3174	3551
6			1982	2104	2245	2417	2623	2877	3257	3635
7				2159	2298	2484	2688	2944	3339	3720
8					2354	2549	2754	3011	3420	3810
9							2822	3081	3505	3895
10								3148	3586	3981
11										4067

## **Bijlage 2: Kostenvergoedingsregeling**

### **2.1 Verhuiskostenvergoeding en tegemoetkoming herinrichtingskosten**

1. De werknemer, die in verband met overplaatsing door de werkgever verplicht is te verhuizen naar een andere dienstwoning of als zodanig daaraan door de werkgever gelijkgestelde woonruimte, heeft op grond van artikel 29 recht op de hieronder genoemde vergoeding van verhuiskosten en een tegemoetkoming in de herinrichtingskosten.
2. De werknemer die in verband met pensionering de dienstwoning verlaat, heeft eveneens recht op de in lid 1 bedoelde vergoedingen.
3. De werkgever vergoedt aan de werknemer de werkelijke kosten van transport van de inboedel en de reiskosten van de werknemer en de leden van zijn gezin.
4. De hoogte van de tegemoetkoming in de herinrichtingskosten van de woning bedraagt € 1628,-.
5. De werknemer, bedoeld in lid 1, die door de werkgever voor de eerste maal verplicht wordt een dienstwoning of als zodanig daaraan door de werkgever gelijkgestelde woonruimte te betrekken, ontvangt een tegemoetkoming in de herinrichtingskosten van de woning ter grootte van € 814,-. De werkgever vergoedt de werkelijke transportkosten tot een maximum van € 698,50.

### **2.2 Reiskostenvergoeding van dienstreizen**

1. Aan de werknemer die bij de uitoefening van zijn functie voor de werkgever reiskosten moet maken welke niet zijn begrepen onder de kosten waarvoor de in artikel 2.5 bedoelde kostenvergoeding geldt, worden deze kosten vergoed overeenkomstig de onder genoemde regeling.
2. In het algemeen worden de kosten per openbaar vervoer, laagste klasse, vergoed of bij gebruik van eigen auto € 0,14 per kilometer.
3. Als de dienst het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt, kan in afwijking van het bepaalde in lid 2, bij gebruik van eigen auto € 0,28 per kilometer worden vergoed.
4.
  - a. Voor de belanghebbende in de functie van vestigingsmanager wordt voor het uit de functie voortvloeiende noodzakelijk veelvuldige gebruik van de eigen auto voor plaatselijke en regionale zakelijke ritten een maximaal aantal kilometers vastgesteld, waarvoor hij van de werkgever een vergoeding ontvangt. Voor deze ritten geldt de vergoeding volgens lid 3.
  - b. Indien de in lid 4.a bedoelde zakelijke ritten feitelijk door een of meer andere werknemers worden gemaakt, dan komen deze werknemers naar rato van de door hen gereden ritten in aanmerking voor een deel van deze vergoeding.
  - c. Indien de in lid 4.a en b bedoelde ritten geheel of gedeeltelijk niet met eigen auto maar met openbare middelen van vervoer worden gemaakt, dan komen de kosten van deze ritten eveneens voor vergoeding in aanmerking tot het maximum bedrag dat voortvloeit uit lid 4.a.

1.4. 2006 Bijlage 2 Art 2.3	tegemoetkoming reiskosten per maand bij gemiddeld aantal werkdagen per week				
Enkele					
Reis	5/5	4/5	3/5	2/5	1/5
Km					
9-12	27.75	22.20	16.65	11.10	5.55
Km					
13-16	51.75	41.40	31.05	20.70	10.35
Km					
17-20	79.50	63.60	47.70	31.80	15.90
Km					
21-24	100.50	80.40	60.30	40.20	20.10
Km					
25-28	120.75	96.60	72.45	48.30	24.15
Km					
29-32	143.25	114.60	85.95	57.30	28.65
Km					
> 33	166.50	133.20	99.90	66.60	33.30

## **2.3 Reiskosten woon-werkverkeer**

### 1. Tegemoetkoming reiskosten dagelijks woon-werkverkeer

1. De werknemer komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van dagelijks heen en weer reizen tussen het woon- en werkadres, met inachtneming van de volgende bepalingen.
2. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer die aan alle hierna genoemde vereisten voldoet:
  - a. hij is elke week werkzaam, op tenminste één dag;
  - b. hij woont verder dan 10 kilometer van zijn werkadres.
3.
  - a. De in lid 1 bedoelde tegemoetkoming wordt berekend op basis van het aantal af te leggen kilometers enkele reisafstand tussen het woon- en werkadres.
  - b. De tegemoetkoming zal nooit hoger zijn dan het bedrag dat ingevolge de algemene tabel voor vergoedingen woon-werkverkeer van de Wet op de loonbelasting aan de werknemer belastingvrij mag worden verstrekt.
  - c. De werknemer met een volledig dienstverband wordt het bedrag vergoed over een afstand van ten hoogste 35 kilometer.
  - d. De werknemer die in het kader van een deeltijddienstverband minder dan vijf dagen per week werkt, heeft recht op een vergoeding naar rato van het voor hem geldende gemiddelde aantal werkdagen per week.

### 2. Tegemoetkoming reiskosten periodiek gezinsbezoek

1. Onder belanghebbende in de zin van dit artikel wordt verstaan de werknemer die jonger is dan 18 jaar en inwoning geniet in Stayokay-hostel, terwijl het gezin waartoe hij behoort woont buiten de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.
2. De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de werkelijk gemaakte reiskosten voor periodiek bezoek aan het gezin waartoe hij behoort voor zover de reis plaats vindt binnen Nederland en buiten de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.
3. De tegemoetkoming wordt ten hoogste 1 maal per 2 weken verstrekt en is gelijk aan de werkelijk gemaakte kosten van het laagste tarief van het openbaar vervoer langs de kortste weg, voor zover de kosten per heen- en terugweg samen een bedrag van € 2,40 te boven gaan.
4. Indien het gezin waartoe de werknemer behoort buiten Nederland woont, kent de werkgever een tegemoetkoming toe in de kosten van bezoek aan dit gezin. Deze tegemoetkoming bedraagt niet meer dan de maximale kosten welke krachtens lid 3 aan de werknemer per kalenderjaar kunnen worden toegekend.
5. In bijzondere gevallen kan de werkgever een tegemoetkoming toekennen in de reiskosten naar een ander adres dan het gezin waartoe de werknemer behoort. Voor het overige blijft ten aanzien van de tegemoetkoming het gestelde in de leden 3 en 4 van toepassing.

## **2.4 Tegemoetkoming studiekosten/studiefaciliteiten**

1. Voor opleidingen en cursussen die door de werkgever verplicht worden gesteld, in het belang van het werk en/of het voldoen aan wettelijke voorschriften, gelden de volgende studiefaciliteiten:
  - a. tegemoetkoming van 100% voor alle noodzakelijke studiekosten, zoals inschrijf-, les-, examengelden en specifiek voor de studie benodigde studieboeken;
  - b. vergoeding van reiskosten op basis van de kosten openbaar vervoer laagste klasse, of bij gebruik van eigen vervoer op basis van de vergoeding volgens bijlage 2.2 lid 3;
  - c. verblijfkosten alleen, indien en voor zover hierover afspraken zijn gemaakt;
  - d. ter beschikking stellen van tijd voor de noodzakelijk tijdens de werktijd te volgen lessen en bijeenkomsten en het afleggen van examens.
  
2. Voor opleidingen en cursussen die op eigen initiatief van de werknemer worden gevolgd, maar die naar het oordeel van de werkgever mede in het belang zijn van Stayokay, gelden in het algemeen na een dienstverband van tenminste een jaar, de volgende studiefaciliteiten:
  - a. tegemoetkoming van 75% voor alle noodzakelijke studiekosten, zoals inschrijf-, les-, examengelden en specifiek voor de studie benodigde studieboeken;
  - b. vergoeding van reiskosten op basis van de kosten openbaar vervoer laagste klasse, of bij gebruik van eigen vervoer op basis van de vergoeding volgens bijlage 2.2 lid 2;
  - c. geheel of gedeeltelijk ter beschikking stellen van tijd, noodzakelijk voor het afleggen van examens, naar het oordeel van de werkgever.
  
3.
  - a. Het aanvragen van studiefaciliteiten moet voor het aanvangen van de opleiding of cursus schriftelijk gebeuren, onder overlegging van een berekening van de totale kosten en de duur van de studie.
  - b. Indien studiefaciliteiten worden verleend, dan worden deze schriftelijk vastgelegd.
  - c. De kosten worden in het algemeen op declaratie onder het overleggen van bewijsstukken (achteraf) vergoed, tenzij in een bijzonder geval anders wordt overeengekomen.
  - d. De faciliteiten worden verleend tijdens de normale duur van de studie.
  - e. Voor deeltijders is bij toekenning van een studiekostentegemoetkoming geen naar rato-bepaling van toepassing; bij beschikbaarstelling van tijd is de naar rato-bepaling wel van toepassing.
  
4. De werknemer is verplicht tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling van verleende studiekostentegemoetkomingen indien het dienstverband, anders dan door overlijden, pensionering, vervroegde uittreding, arbeidsongeschiktheid of gedwongen ontslag - behoudens ontslag op staande voet - wordt beëindigd.

Kwijtschelding van terugbetaling geschiedt:

  - a. voor 30% met een minimum van € 139,50 indien de beëindiging tenminste één jaar na afsluiten van de studie plaatsvindt;
  - b. voor 65% met een minimum van € 302,50 indien de beëindiging tenminste twee jaar na afsluiten van de studie plaatsvindt;
  - c. voor 100% indien de beëindiging tenminste drie jaar na afsluiten van de studie plaatsvindt.

De terugbetalingsverplichting wordt voor de aanvang van de studie schriftelijk vastgelegd.

## **2.5 Representatie/kostenvergoeding**

1. Onder belanghebbende in de zin van dit artikel wordt in beginsel verstaan de werknemer in de functie van vestigingsmanager op voorwaarde dat hij degene is die alle in lid 2 bedoelde kosten moet maken.
2. Tot het bestrijden van diverse kosten, die de werknemer in het kader van de uitoefening van zijn functie moet maken, anders dan kosten als bedoeld in artikel 2.2, ontvangt hij van de werkgever een maandelijkse tegemoetkoming.
3. De hoogte van de tegemoetkoming wordt door de werkgever eenmaal per kalender vastgesteld voor het volgende jaar, na hierover het advies van de ondernemingsraad te hebben gevraagd.
4. Indien de in lid 1 bedoelde functie feitelijk door meer dan een werknemer vervuld wordt dan wordt de tegemoetkoming naar rato verdeeld.

## **2.6 Inhouding wegens huisvesting en/of voeding**

Indien en voorzover door de werkgever aan de werknemer huisvesting en/of voeding wordt verstrekt, wordt op het salaris van de werknemer het wettelijk voorgeschreven bedrag ingehouden.



## **Bijlage 3: Verwijzingen wettekst**

### **1. Artikel 13 lid 3**

Cao tekst: Artikel 7:668a is niet van toepassing betekent dat onderstaand wetsartikel niet van toepassing is voor werknemers van Stayokay.

Wettekst: artikel 7:668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. **Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst (CAO STAYOKAY) of bij regeling door of namens en daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken .**

#### Bijlage 4: Berekeningsmethode behorende bij art. 32 lid 2c

Als prikkel tot reïntegratie is overeengekomen dat werknemers die reïntegreren hiervoor beloond worden met een bonus van 10% (tot het maximum van het inkomen) volgens het volgende fictieve rekenmodel:

Bijvoorbeeld		
Werknemer reïntegreert voor 40% 40% (40% arbeidsgeschikt)	ontvangt 40% van het loon	=
Werknemer heeft loon uit ziekte (70%/60) (70% in het vierde halfjaar van ziekte; 60% arbeidsongeschikt)	ontvangt 70%/60	= 42%
10% bonus (stimulans bij reïntegratie) (tot maximum schaal inkomen gedurende eerste 2 jaar van ziekte)	ontvangt 10% extra= 10%	_____
Totaal inkomen		= 92%

## **Bijlage 5: Overgangsmatregel dienstwoning**

In 2007 zal Stayokay de dienstwoning taxeren teneinde voor 1-1-2008 over te kunnen gaan op een marktconforme gebruikersvergoeding.

Werknemers die op 1 - 4 - 2007 bewoner zijn van een dienstwoning dienen met ingang van 1-1-2008 een keuze te maken tussen optie 1 en 2. Deze keuze blijft geldig indien de werknemer in de toekomst van dienstwoning wijzigt.

### Optie 1.

De werknemer betaalt de vigerende gebruikersvergoeding en heeft als gevolg hiervan geen recht op de bereikbaarheidstoeslag en slaapdienstvergoeding, zoals opgenomen in artikel 22 leden 5 en 6 van de CAO.

### Optie 2.

De bewoner betaalt een marktconforme gebruikersvergoeding en heeft recht op bereikbaarheidstoeslag en slaapdienstvergoeding, zoals opgenomen in artikel 22 leden 5 en 6 van de CAO.

In de periode tot 1-1-2008 geldt de regeling genoemd onder optie 1.