

16-10-2014

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

DIERENPARK EMMEN

1 JANUARI 2014 – 31 DECEMBER 2015



Handwritten signature

16-10-2014

De ondergetekenden:

De werkgever: Noorderdierenpark Emmen B.V.
Hoofdstraat 18
7811 EP Emmen
KvK: 04005859 0000

en

DPE Recreatie B.V.
Hoofdstraat 18
7811 EP Emmen
KvK: 04061211 0000

(verder: de werkgever)

als partij(en) ter ene zijde

en

Werknemerspartijen: FNV Bondgenoten
statutair gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen
statutair gevestigd te ~~Hoorn~~ *Utrecht*

elk als partij ter andere zijde

verklaren de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) te zijn aangegaan.

W

Artikel 1 – Looptijd

1. Deze CAO betreft een verlenging van de CAO Dierenpark Emmen 2011 - 2013. Deze CAO treedt (met terugwerkende kracht) in werking op 1 januari 2014 en eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging is vereist, per 1 januari 2016.

Artikel 2 – Vervallen CAO Plus

1. De 'CAO Plusregeling voor het Dierenpark Emmen' is met ingang van 1 januari 2011 vervallen.

Artikel 3 – Toepassing Leisure CAO, standaard karakter

1. Met inachtneming van de hierna volgende artikelen (c.q. artikelleden), worden alle bepalingen van de Leisure CAO, zoals deze op dat moment luiden of indien de looptijd van de Leisure CAO is verstreken en geen nieuwe Leisure CAO is overeengekomen, zoals deze luiden in de laatst geldende versie van de Leisure CAO, geïncorporeerd in deze CAO, met uitzondering van artikel 2 lid 4 van de Leisure CAO (dat ziet op het minimum karakter). De bepalingen van de Leisure CAO zijn dan ook, met uitzondering van artikel 2 lid 4, van overeenkomstige toepassing in de relatie tussen de werkgever en haar werknemers.
2. Deze CAO heeft een standaard karakter. De in deze CAO op grond van artikel 3 lid 1 geïncorporeerde bepalingen hebben diensgevolge ook een standaard karakter. Dit betekent dat ten voordele en/of ten nadele van de werknemer afwijken van die bepalingen niet is toegestaan. Ook is het verboden arbeidsvoorwaarden te hanteren die niet in deze CAO zijn geregeld.

Artikel 4 – Toepassing Leisure CAO t/m functiegroep 11+

1. De werkgever zal de bepalingen van de Leisure CAO (ook) toepassen op die werknemers die ingedeeld zijn in functiegroep 8 t/m 11+. De op de functiegroep 1 t/m 11 betrekking hebbende salarisschalen zijn die als vermeld in de aan deze CAO gehechte bijlage 1.

Artikel 5 – Pensioen

1. De werkgever heeft voor zijn personeel een (collectieve) pensioenregeling afgesloten, welke regeling van toepassing is op al haar werknemers (die aan de daarvoor in het pensioenreglement geldende voorwaarden voldoen). De regeling is afgesloten bij Bedrijfstakpensioenfonds voor de landbouw, hierna BPL.
2. Het pensioenreglement van BPL geldt sedert 1 juli 2013 eveneens voor de werknemers in de staf. Hierop is enkel een uitzondering mogelijk voor die werknemers in de staf die voorafgaand aan 1 juli 2013 een IVA-uitkering toegewezen hebben gekregen en die op dat moment nog onder de (voormalige) pensioenregeling bij Nationale Nederlanden vielen.
3. De premie wordt over het kalenderjaar 2014 als volgt verdeeld: de werknemerspremie bedraagt 8,7% van de pensioengrondslag zoals bepaald in het pensioenreglement van BPL. De resterende premie van 13% van de pensioengrondslag (voor 2014) komt voor rekening van de werkgever.
4. De premie over het kalenderjaar 2015 wordt uiterlijk in januari 2015 in onderling overleg (tussen de werkgever en de werknemerspartijen) vastgesteld en bekend gemaakt.
5. De heffing ten behoeve van de VPL-regeling bedraagt 1,25% van de loonsom. De heffing over 2014 komt volledig voor rekening van de werkgever. De heffing over 2015 wordt uiterlijk in januari 2015 in onderling overleg (tussen de werkgever en de werknemerspartijen) vastgesteld en bekend gemaakt.
6. Voor de werknemers die een hoger pensioengevend salaris hebben dan het in de pensioenregeling van BPL genoemde maximale pensioengevend salaris, blijft de daarvoor overeengekomen en bij de werkgever geldende excedent-regeling (met ingang van 1 juli 2013) van toepassing.
7. Het pensioenreglement van BPL inclusief toekomstige wijzigingen maakt integraal deel uit van deze CAO.
8. De SUWAS-regeling blijft onder de daarin vermelde voorwaarden gelden voor parkmedewerkers in dienst voor 1 juli 2008 en voor stafmedewerkers in dienst voor 1 juli 2008.

Artikel 6 – Overgangsregeling

1. De werknemer die als gevolg van de inwerkingtreding van de CAO Dierenpark Emmen 2011 - 2013 per 1 januari 2011 een lager bruto maandsalaris ontvangt (ontving) dan het voor hem op 31 december 2010 geldende bruto maandsalaris, ontvangt voor de duur van 5 jaren, ingaande 1 januari 2011, een maandelijks persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag is gelijk aan het verschil tussen het voor de werknemer op 31 december 2010 geldende bruto maandsalaris (exclusief vaste toeslagen, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, 13^e maand en incidentele vergoedingen) en het in de periode van 1 januari 2011 tot 1 januari 2016 geldende bruto maandsalaris (exclusief vaste toeslagen, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, 13^e maand en incidentele vergoedingen). Indien het bruto maandsalaris op grond van deze CAO in de toekomst wordt verhoogd, wordt de persoonlijke toeslag navenant verlaagd.
2. Een eventuele verhoging van het bruto maandsalaris (op grond van bijvoorbeeld promoties e.d.) brengt een navenante verlaging van de persoonlijke toeslag met zich mee, tot de persoonlijke toeslag nihil wordt.
3. Het recht op de persoonlijke toeslag eindigt, zodra het recht op salaris (om wat voor reden dan ook) eindigt.
4. Voor werknemers van wie de eerste arbeidsongeschiktheidsdag is gelegen voor 1 januari 2011 en die onder de werking van de CAO Plus vielen, blijft artikel 15 van die CAO Plus ("Arbeitsongeschiktheid en reïntegratie") van toepassing. Voor werknemers van wie de eerste arbeidsongeschiktheidsdag is gelegen op of na 1 januari 2011 gelden de bepalingen van de onderhavige CAO.
5. Artikel 4.4 van het Sociaal Plan d.d. 13 december 2010 (aanvulling salaris) maakt onderdeel uit van deze CAO.

Artikel 7 – Compensatievergoeding

1. De werknemers die op 31 december 2014 recht hebben op een toeslag als bedoeld in artikel 6 lid 1 van deze CAO, ontvangen een extra bedrag aan compensatie, bestaande uit:
 - a. het bruto equivalent van € 100,- netto (bij een parttime dienstverband naar rato), welk bedrag wordt uitbetaald in de maand november 2014;
 - b. het bruto equivalent van € 100,- netto (bij een parttime dienstverband naar rato), welk bedrag wordt uitbetaald met de salarisronde van januari 2015.

Artikel 8 – Definitie consignatiedienst, storingsdienst en calamiteitendienst

1. Onder consignatiedienst wordt verstaan een periode tussen de (opeenvolgende) dagelijkse arbeidstijd of tijdens een pauze, waarin de werknemer verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
2. Binnen de organisatie van de werkgever zijn er twee soorten consignatiediensten te onderscheiden:
 - i. de storingsdienst: de consignatiedienst voor een werknemer, waarbij de werknemer tijdens de consignatiedienst dient zorg te dragen voor het verhelpen van uiteenlopende technische storingen.
 - ii. de calamiteitendienst: de consignatiedienst voor een werknemer, waarbij de werknemer tijdens de consignatiedienst en buiten de openingstijden dient zorg te dragen voor het verhelpen van en/of inspringen op problemen rondom de beveiliging, inbraak, noodsituaties, etc., een en ander in de ruimste zin des woords.

Artikel 9 – De storingsdienst

1. Elke week heeft één werknemer storingsdienst.
2. De werkgever stelt in overleg met de werknemers van de technische dienst jaarlijks minimaal 5 werknemers aan die op roosterbasis storingsdiensten zullen verrichten. Indien er minder dan 5 werknemers (vrijwillig) bereid zijn daaraan deel te nemen, is de werkgever gerechtigd het verrichten van een storingsdienst op basis van geschiktheid verplicht te stellen voor één of meerdere werknemers (totdat het aantal van 5 is bereikt).
3. De werkgever stelt in overleg met de betrokken werknemers een rooster vast voor de te verrichten storingsdiensten, waarbij als uitgangspunt heeft te gelden dat deze werknemers op

Wh 4

- roulatiebasis een week storingsdienst zullen verrichten. In onderling overleg en met goedkeuring van de werkgever kunnen in dit rooster achteraf wijzigingen worden aangebracht.
4. De werknemer die storingsdienst heeft krijgt gedurende de dienst de beschikking over werktelefoon en een auto van de werkgever. Privé-gebruik van deze telefoon en/of auto is niet toegestaan.
 5. De werknemer die een storingsdienst heeft ontvangt (voor zijn bereikbaarheid) een vergoeding van € 110,-- bruto per week.
 6. Naast de vergoeding als bedoeld in artikel 9 lid 5 ontvangt de werknemer die een storingsdienst heeft een vergoeding voor tijdens de storingsdienst verrichte arbeid. Deze vergoeding wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren waarop arbeid is verricht. Deze uren worden daarbij op 15 minuten naar boven afgerond, met als minimum één uur. Het enkel beantwoorden van de telefoon, zonder dat daarop volgend actie hoeft te worden ondernomen, wordt niet als arbeid beschouwd die voor vergoeding (in de vorm van vrije tijd) in aanmerking komt. Reistijd wordt wel als arbeidstijd beschouwd die voor vergoeding (in de vorm van vrije tijd) in aanmerking komt.
 7. De vergoeding in de vorm van vrije tijd voor arbeid die tussen 23:00 uur en 06:00 uur is verricht dient de eerstvolgende dag waarop de werknemer normaliter arbeid had verricht te worden genoten. In overleg met de direct leidinggevende van de betrokken werknemer kunnen hierover afwijkende afspraken worden gemaakt.
 8. De vergoeding in de vorm van vrije tijd voor arbeid die niet tussen 23:00 uur en 06:00 uur is verricht dient in overleg met de direct leidinggevende in een periode van 6 maanden na de betreffende consignatiedienst te worden genoten.
 9. Ter beoordeling van de werkgever kan in uitzonderlijke gevallen een reiskostenvergoeding worden verstrekt, indien de ter beschikking gestelde auto niet kan worden gebruikt.

Artikel 10 – De calamiteitendienst

1. Elke week heeft één werknemer calamiteitendienst.
2. De werkgever stelt in overleg met de werknemers jaarlijks minimaal 2 werknemers vast die op roosterbasis calamiteitendiensten zullen verrichten. Indien er minder dan 2 werknemers (vrijwillig) bereid zijn daaraan deel te nemen, is de werkgever gerechtigd het verrichten van een calamiteitendienst op basis van geschiktheid verplicht te stellen voor één of meerdere werknemers (totdat het aantal van 2 is bereikt).
3. De werkgever stelt in overleg met de betrokken werknemers een rooster vast voor de te verrichten calamiteitendiensten, waarbij als uitgangspunt heeft te gelden dat deze werknemers op roulatiebasis een week calamiteitendienst zullen verrichten. In onderling overleg en met goedkeuring van de werkgever kunnen in dit rooster achteraf wijzigingen worden aangebracht.
4. De werknemer die calamiteitendienst heeft krijgt gedurende de dienst de beschikking over werktelefoon. Privé-gebruik van deze telefoon is niet toegestaan.
5. De werknemer die een calamiteitendienst heeft ontvangt (voor zijn bereikbaarheid) een vergoeding van € 110,-- bruto per week.
6. Naast de vergoeding als bedoeld in artikel 10 lid 5 ontvangt de werknemer die een calamiteitendienst heeft een vergoeding voor tijdens de calamiteitendienst verrichte arbeid. Deze vergoeding wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren waarop arbeid is verricht. Deze uren worden daarbij op 15 minuten naar boven afgerond, met als minimum één uur. Het enkel beantwoorden van de telefoon, zonder dat daarop volgend actie hoeft te worden ondernomen, wordt niet als arbeid beschouwd die voor vergoeding (in de vorm van vrije tijd) in aanmerking komt. Reistijd wordt wel als arbeidstijd beschouwd die voor vergoeding (in de vorm van vrije tijd) in aanmerking komt.
7. De vergoeding in de vorm van vrije tijd voor arbeid die tussen 23:00 uur en 06:00 uur is verricht dient de eerstvolgende dag waarop de werknemer normaliter arbeid had verricht te worden genoten. In overleg met de direct leidinggevende van de betrokken werknemer kunnen hierover afwijkende afspraken worden gemaakt.
8. De vergoeding in de vorm van vrije tijd voor arbeid die niet tussen 23:00 uur en 06:00 uur is verricht dient in overleg met de direct leidinggevende in een periode van 6 maanden na de betreffende consignatiedienst te worden genoten.
9. De werkgever verstrekt aan de werknemer die een calamiteitendienst heeft en die gedurende zijn dienst in het park arbeid dient te verrichten een reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer.

Artikel 11 – Samenloop storingsdienst en calamiteitendienst

1. Voor werknemers die zowel de storingsdienst als de calamiteitendienst draaien zal er door de werkgever naar worden gestreefd de beide consignatiediensten zoveel mogelijk te combineren, waardoor de (opeenvolgende en/of achtereenvolgende) duur van de consignatie zo beperkt mogelijk blijft.
2. De werknemer die tegelijkertijd storingsdienst en calamiteitendienst heeft, ontvangt in afwijking van artikel 9 lid 5 en artikel 10 lid 5 in totaal (dus voor beide diensten samen) een vergoeding van € 140,- bruto per week. Tevens zal de werknemer slechts voor één dienst de in artikel 9 lid 6 en artikel 10 lid 6 genoemde vergoeding in de vorm van vrije tijd ontvangen.

Artikel 12 – Vergoeding voor avondcontroles

1. De vergoeding voor in opdracht van de werkgever en buiten de normale arbeidstijd verrichtte avondcontroles bedraagt € 38,38 bruto per avond. De werkgever zal nader bepalen of deze avondcontroles in de huidige vorm gehandhaafd blijven.
2. Eventuele aan de avondcontrole verbonden reistijd en/of reiskosten worden niet door de werkgever (al dan niet in de vorm van vrije tijd) vergoed.

Artikel 13 – Lengte werkdag bij avondrondleidingen

De werkgever zal, na overleg met de Ondernemingsraad, beleid opstellen over de lengte van een werkdag van de werknemers die – op die dag – avondrondleidingen verzorgen. Het uitgangspunt daarbij is dat de flexibiliteit van de organisatie van de werkgever daarbij niet in gedrang mag/kan komen.

Artikel 14 – Voorkoming minuren

De werkgever zal, na overleg met de Ondernemingsraad, beleid opstellen over de inroostering, met als doel dat zoveel mogelijk voorkomen wordt dat de werknemers minuren opbouwen. Het uitgangspunt daarbij is dat de flexibiliteit van de organisatie van de werkgever daarbij niet in gedrang mag/kan komen.

Artikel 15 – Ondernemingsraad

De werkgever en de betrokken vakorganisaties stellen vast dat het de werkgever is toegestaan met de Ondernemingsraad zelfstandig afspraken te maken over een overwerkregeling (conform artikel 8 lid 4 Leisure CAO), de reiskostenregeling (conform artikel 17 lid 1 Leisure CAO) en het functionering/beoordelingsstelsel (conform artikel 9 lid 4 Leisure CAO).

Artikel 16 – Protocol werkgelegenheid

1. De volgende uitgangspunten gelden voor de toekomst van de werkgelegenheid.
 1. De werknemer die op het moment van verplaatsing van het park een functie bekleden binnen de organisatie van de werkgever en welke functie ook bij het nieuwe concept beschikbaar is, zullen '1 op 1' benoemd worden in de nieuwe organisatie, zonder dat daarvoor gesolliciteerd hoeft te worden.
 2. Voor de werknemers die op het moment van verplaatsing van het park een functie bekleden binnen de organisatie van de werkgever, welke in hoofdlijnen overeenkomt met een functie in het nieuwe concept geldt hetzelfde, met als aanvulling dat werkgever en werknemer zich maximaal zullen inspannen om het verschil te overbruggen (bijvoorbeeld door middel van training, opleiding, etc.)
 3. De werknemers kunnen vrijwillig solliciteren naar eventueel nieuwe functies binnen het nieuwe concept.

Partijen gaan ervan uit dat het overgrote deel van de groep werknemers die op het moment van overgang in dienst zijn, behoort tot de drie bovenstaande groeperingen.

W⁶

16-10-2014

4. Bij plaatsing in het nieuwe concept zullen de op de werknemer van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden geen selectie criterium vormen.

Om elke schijn van subjectiviteit bij toetsing van de vergelijkbaarheid van de functies te voorkomen, zal er een onafhankelijke commissie worden benoemd bestaande uit een vertegenwoordiger van de vakorganisaties, een vertegenwoordiger van de werkgever en een onafhankelijke voorzitter. Bij deze commissies kan bezwaar worden aangetekend waarna deze commissie een bindend advies kan geven.

Ondertekening:

Datum: 23-10-2014

De werkgever:

Noorderdierenpark B.V.
DPE Recreatie B.V.

en

Werknemerspartijen:

FNV Bondgenoten

CNV Vakmensen



BIJLAGE 1

	Start schaal maandloon	Eind schaal maandloon
Schaal 1	Wet. min.loon	Wet. min loon
Schaal 2	1.452,90	1.692,11
Schaal 3	1.505,79	1.788,79
Schaal 4	1.559,94	1.943,65
Schaal 5	1.704,48	2.065,31
Schaal 6	1.899,91	2.302,12
Schaal 7	2.101,51	2.597,30
Schaal 8	2.301,07	2.843,94
Schaal 9	2.508,60	3.162,47
Schaal 10	2.734,38	3.447,10
Schaal 11	2.980,49	3.755,87

16-10-2014

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

DIERENPARK EMMEN

1 JANUARI 2014 – 31 DECEMBER 2015



1

16-10-2014

De ondergetekenden:

De werkgever: Noorderdierenpark Emmen B.V.
Hoofdstraat 18
7811 EP Emmen
KvK: 04005859 0000

en

DPE Recreatie B.V.
Hoofdstraat 18
7811 EP Emmen
KvK: 04061211 0000

(verder: de werkgever)

als partij(en) ter ene zijde

en

Werknemerspartijen: FNV Bondgenoten
statutair gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen
statutair gevestigd te Houten

elk als partij ter andere zijde

verklaren de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) te zijn aangegaan.

Artikel 1 – Looptijd

1. Deze CAO betreft een verlenging van de CAO Dierenpark Emmen 2011 - 2013. Deze CAO treedt (met terugwerkende kracht) in werking op 1 januari 2014 en eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging is vereist, per 1 januari 2016.

Artikel 2 – Vervallen CAO Plus

1. De 'CAO Plusregeling voor het Dierenpark Emmen' is met ingang van 1 januari 2011 vervallen.

Artikel 3 – Toepassing Leisure CAO, standaard karakter

1. Met inachtneming van de hierna volgende artikelen (c.q. artikelliden), worden alle bepalingen van de Leisure CAO, zoals deze op dat moment luiden of indien de looptijd van de Leisure CAO is verstreken en geen nieuwe Leisure CAO is overeengekomen, zoals deze luiden in de laatst geldende versie van de Leisure CAO, geïncorporeerd in deze CAO, met uitzondering van artikel 2 lid 4 van de Leisure CAO (dat ziet op het minimum karakter). De bepalingen van de Leisure CAO zijn dan ook, met uitzondering van artikel 2 lid 4, van overeenkomstige toepassing in de relatie tussen de werkgever en haar werknemers.
2. Deze CAO heeft een standaard karakter. De in deze CAO op grond van artikel 3 lid 1 geïncorporeerde bepalingen hebben diensgevolge ook een standaard karakter. Dit betekent dat ten voordele en/of ten nadele van de werknemer afwijken van die bepalingen niet is toegestaan. Ook is het verboden arbeidsvoorwaarden te hanteren die niet in deze CAO zijn geregeld.

Artikel 4 – Toepassing Leisure CAO t/m functiegroep 11+

1. De werkgever zal de bepalingen van de Leisure CAO (ook) toepassen op die werknemers die ingedeeld zijn in functiegroep 8 t/m 11+. De op de functiegroep 1 t/m 11 betrekking hebbende salarisschalen zijn die als vermeld in de aan deze CAO gehechte bijlage 1.

Artikel 5 – Pensioen

1. De werkgever heeft voor zijn personeel een (collectieve) pensioenregeling afgesloten, welke regeling van toepassing is op al haar werknemers (die aan de daarvoor in het pensioenreglement geldende voorwaarden voldoen). De regeling is afgesloten bij Bedrijfstakpensioenfonds voor de landbouw, hierna BPL.
2. Het pensioenreglement van BPL geldt sedert 1 juli 2013 eveneens voor de werknemers in de staf. Hierop is enkel een uitzondering mogelijk voor die werknemers in de staf die voorafgaand aan 1 juli 2013 een IVA-uitkering toegewezen hebben gekregen en die op dat moment nog onder de (voormalige) pensioenregeling bij Nationale Nederlanden vielen.
3. De premie wordt over het kalenderjaar 2014 als volgt verdeeld: de werknemerspremie bedraagt 8,7% van de pensioengrondslag zoals bepaald in het pensioenreglement van BPL. De resterende premie van 13% van de pensioengrondslag (voor 2014) komt voor rekening van de werkgever.
4. De premie over het kalenderjaar 2015 wordt uiterlijk in januari 2015 in onderling overleg (tussen de werkgever en de werknemerspartijen) vastgesteld en bekend gemaakt.
5. De heffing ten behoeve van de VPL-regeling bedraagt 1,25% van de loonsom. De heffing over 2014 komt volledig voor rekening van de werkgever. De heffing over 2015 wordt uiterlijk in januari 2015 in onderling overleg (tussen de werkgever en de werknemerspartijen) vastgesteld en bekend gemaakt.
6. Voor de werknemers die een hoger pensioengevend salaris hebben dan het in de pensioenregeling van BPL genoemde maximale pensioengevend salaris, blijft de daarvoor overeengekomen en bij de werkgever geldende excedent-regeling (met ingang van 1 juli 2013) van toepassing.
7. Het pensioenreglement van BPL inclusief toekomstige wijzigingen maakt integraal deel uit van deze CAO.
8. De SUWAS-regeling blijft onder de daarin vermelde voorwaarden gelden voor parkmedewerkers in dienst voor 1 juli 2008 en voor stafmedewerkers in dienst voor 1 juli 2008.

Artikel 6 – Overgangsregeling

1. De werknemer die als gevolg van de inwerkingtreding van de CAO Dierenpark Emmen 2011 - 2013 per 1 januari 2011 een lager bruto maandsalaris ontvangt (ontvangt) dan het voor hem op 31 december 2010 geldende bruto maandsalaris, ontvangt voor de duur van 5 jaren, ingaande 1 januari 2011, een maandelijks persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag is gelijk aan het verschil tussen het voor de werknemer op 31 december 2010 geldende bruto maandsalaris (exclusief vaste toeslagen, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, 13^e maand en incidentele vergoedingen) en het in de periode van 1 januari 2011 tot 1 januari 2016 geldende bruto maandsalaris (exclusief vaste toeslagen, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, 13^e maand en incidentele vergoedingen). Indien het bruto maandsalaris op grond van deze CAO in de toekomst wordt verhoogd, wordt de persoonlijke toeslag navenant verlaagd.
2. Een eventuele verhoging van het bruto maandsalaris (op grond van bijvoorbeeld promoties e.d.) brengt een navenante verlaging van de persoonlijke toeslag met zich mee, tot de persoonlijke toeslag nihil wordt.
3. Het recht op de persoonlijke toeslag eindigt, zodra het recht op salaris (om wat voor reden dan ook) eindigt.
4. Voor werknemers van wie de eerste arbeidsongeschiktheidsdag is gelegen voor 1 januari 2011 en die onder de werking van de CAO Plus vielen, blijft artikel 15 van die CAO Plus ("Arbeitsongeschiktheid en reïntegratie") van toepassing. Voor werknemers van wie de eerste arbeidsongeschiktheidsdag is gelegen op of na 1 januari 2011 gelden de bepalingen van de onderhavige CAO.
5. Artikel 4.4 van het Sociaal Plan d.d. 13 december 2010 (aanvulling salaris) maakt onderdeel uit van deze CAO.

Artikel 7 – Compensatievergoeding

1. De werknemers die op 31 december 2014 recht hebben op een toeslag als bedoeld in artikel 6 lid 1 van deze CAO, ontvangen een extra bedrag aan compensatie, bestaande uit:
 - a. het bruto equivalent van € 100,- netto (bij een parttime dienstverband naar rato), welk bedrag wordt uitbetaald in de maand november 2014;
 - b. het bruto equivalent van € 100,- netto (bij een parttime dienstverband naar rato), welk bedrag wordt uitbetaald met de salarisronde van januari 2015.

Artikel 8 – Definitie consignatiedienst, storingsdienst en calamiteitendienst

1. Onder consignatiedienst wordt verstaan een periode tussen de (opeenvolgende) dagelijkse arbeidstijd of tijdens een pauze, waarin de werknemer verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
2. Binnen de organisatie van de werkgever zijn er twee soorten consignatiediensten te onderscheiden:
 - i. de storingsdienst: de consignatiedienst voor een werknemer, waarbij de werknemer tijdens de consignatiedienst dient zorg te dragen voor het verhelpen van uiteenlopende technische storingen.
 - ii. de calamiteitendienst: de consignatiedienst voor een werknemer, waarbij de werknemer tijdens de consignatiedienst en buiten de openingstijden dient zorg te dragen voor het verhelpen van en/of inspringen op problemen rondom de beveiliging, inbraak, noodsituaties, etc., een en ander in de ruimste zin des woords.

Artikel 9 – De storingsdienst

1. Elke week heeft één werknemer storingsdienst.
2. De werkgever stelt in overleg met de werknemers van de technische dienst jaarlijks minimaal 5 werknemers aan die op roosterbasis storingsdiensten zullen verrichten. Indien er minder dan 5 werknemers (vrijwillig) bereid zijn daaraan deel te nemen, is de werkgever gerechtigd het verrichten van een storingsdienst op basis van geschiktheid verplicht te stellen voor één of meerdere werknemers (totdat het aantal van 5 is bereikt).
3. De werkgever stelt in overleg met de betrokken werknemers een rooster vast voor de te verrichten storingsdiensten, waarbij als uitgangspunt heeft te gelden dat deze werknemers op

- roulatiebasis een week storingsdienst zullen verrichten. In onderling overleg en met goedkeuring van de werkgever kunnen in dit rooster achteraf wijzigingen worden aangebracht.
4. De werknemer die storingsdienst heeft krijgt gedurende de dienst de beschikking over werktelefoon en een auto van de werkgever. Privé-gebruik van deze telefoon en/of auto is niet toegestaan.
 5. De werknemer die een storingsdienst heeft ontvangt (voor zijn bereikbaarheid) een vergoeding van € 110,- bruto per week.
 6. Naast de vergoeding als bedoeld in artikel 9 lid 5 ontvangt de werknemer die een storingsdienst heeft een vergoeding voor tijdens de storingsdienst verrichte arbeid. Deze vergoeding wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren waarop arbeid is verricht. Deze uren worden daarbij op 15 minuten naar boven afgerond, met als minimum één uur. Het enkel beantwoorden van de telefoon, zonder dat daarop volgend actie hoeft te worden ondernomen, wordt niet als arbeid beschouwd die voor vergoeding (in de vorm van vrije tijd) in aanmerking komt. Reistijd wordt wel als arbeidstijd beschouwd die voor vergoeding (in de vorm van vrije tijd) in aanmerking komt.
 7. De vergoeding in de vorm van vrije tijd voor arbeid die tussen 23:00 uur en 06:00 uur is verricht dient de eerstvolgende dag waarop de werknemer normaliter arbeid had verricht te worden genoten. In overleg met de direct leidinggevende van de betrokken werknemer kunnen hierover afwijkende afspraken worden gemaakt.
 8. De vergoeding in de vorm van vrije tijd voor arbeid die niet tussen 23:00 uur en 06:00 uur is verricht dient in overleg met de direct leidinggevende in een periode van 6 maanden na de betreffende consignatiedienst te worden genoten.
 9. Ter beoordeling van de werkgever kan in uitzonderlijke gevallen een reiskostenvergoeding worden verstrekt, indien de ter beschikking gestelde auto niet kan worden gebruikt.

Artikel 10 – De calamiteitendienst

1. Elke week heeft één werknemer calamiteitendienst.
2. De werkgever stelt in overleg met de werknemers jaarlijks minimaal 2 werknemers vast die op roosterbasis calamiteitendiensten zullen verrichten. Indien er minder dan 2 werknemers (vrijwillig) bereid zijn daaraan deel te nemen, is de werkgever gerechtigd het verrichten van een calamiteitendienst op basis van geschiktheid verplicht te stellen voor één of meerdere werknemers (totdat het aantal van 2 is bereikt).
3. De werkgever stelt in overleg met de betrokken werknemers een rooster vast voor de te verrichten calamiteitendiensten, waarbij als uitgangspunt heeft te gelden dat deze werknemers op roulatiebasis een week calamiteitendienst zullen verrichten. In onderling overleg en met goedkeuring van de werkgever kunnen in dit rooster achteraf wijzigingen worden aangebracht.
4. De werknemer die calamiteitendienst heeft krijgt gedurende de dienst de beschikking over werktelefoon. Privé-gebruik van deze telefoon is niet toegestaan.
5. De werknemer die een calamiteitendienst heeft ontvangt (voor zijn bereikbaarheid) een vergoeding van € 110,- bruto per week.
6. Naast de vergoeding als bedoeld in artikel 10 lid 5 ontvangt de werknemer die een calamiteitendienst heeft een vergoeding voor tijdens de calamiteitendienst verrichte arbeid. Deze vergoeding wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren waarop arbeid is verricht. Deze uren worden daarbij op 15 minuten naar boven afgerond, met als minimum één uur. Het enkel beantwoorden van de telefoon, zonder dat daarop volgend actie hoeft te worden ondernomen, wordt niet als arbeid beschouwd die voor vergoeding (in de vorm van vrije tijd) in aanmerking komt. Reistijd wordt wel als arbeidstijd beschouwd die voor vergoeding (in de vorm van vrije tijd) in aanmerking komt.
7. De vergoeding in de vorm van vrije tijd voor arbeid die tussen 23:00 uur en 06:00 uur is verricht dient de eerstvolgende dag waarop de werknemer normaliter arbeid had verricht te worden genoten. In overleg met de direct leidinggevende van de betrokken werknemer kunnen hierover afwijkende afspraken worden gemaakt.
8. De vergoeding in de vorm van vrije tijd voor arbeid die niet tussen 23:00 uur en 06:00 uur is verricht dient in overleg met de direct leidinggevende in een periode van 6 maanden na de betreffende consignatiedienst te worden genoten.
9. De werkgever verstrekt aan de werknemer die een calamiteitendienst heeft en die gedurende zijn dienst in het park arbeid dient te verrichten een reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer.

Artikel 11 – Samenloop storingsdienst en calamiteitendienst

1. Voor werknemers die zowel de storingsdienst als de calamiteitendienst draaien zal er door de werkgever naar worden gestreefd de beide consignatiediensten zoveel mogelijk te combineren, waardoor de (opeenvolgende en/of achtereenvolgende) duur van de consignatie zo beperkt mogelijk blijft.
2. De werknemer die tegelijkertijd storingsdienst en calamiteitendienst heeft, ontvangt in afwijking van artikel 9 lid 5 en artikel 10 lid 5 in totaal (dus voor beide diensten samen) een vergoeding van € 140,-- bruto per week. Tevens zal de werknemer slechts voor één dienst de in artikel 9 lid 6 en artikel 10 lid 6 genoemde vergoeding in de vorm van vrije tijd ontvangen.

Artikel 12 – Vergoeding voor avondcontroles

1. De vergoeding voor in opdracht van de werkgever en buiten de normale arbeidstijd verrichtte avondcontroles bedraagt € 38,38 bruto per avond. De werkgever zal nader bepalen of deze avondcontroles in de huidige vorm gehandhaafd blijven.
2. Eventuele aan de avondcontrole verbonden reistijd en/of reiskosten worden niet door de werkgever (al dan niet in de vorm van vrije tijd) vergoed.

Artikel 13 – Lengte werkdag bij avondrondleidingen

De werkgever zal, na overleg met de Ondernemingsraad, beleid opstellen over de lengte van een werkdag van de werknemers die – op die dag – avondrondleidingen verzorgen. Het uitgangspunt daarbij is dat de flexibiliteit van de organisatie van de werkgever daarbij niet in gedrang mag/kan komen.

Artikel 14 – Voorkoming minuren

De werkgever zal, na overleg met de Ondernemingsraad, beleid opstellen over de inroostering, met als doel dat zoveel mogelijk voorkomen wordt dat de werknemers minuren opbouwen. Het uitgangspunt daarbij is dat de flexibiliteit van de organisatie van de werkgever daarbij niet in gedrang mag/kan komen.

Artikel 15 – Ondernemingsraad

De werkgever en de betrokken vakorganisaties stellen vast dat het de werkgever is toegestaan met de Ondernemingsraad zelfstandig afspraken te maken over een overwerkregeling (conform artikel 8 lid 4 Leisure CAO), de reiskostenregeling (conform artikel 17 lid 1 Leisure CAO) en het functionering/beoordelingsstelsel (conform artikel 9 lid 4 Leisure CAO).

Artikel 16 – Protocol werkgelegenheid

1. De volgende uitgangspunten gelden voor de toekomst van de werkgelegenheid.
 1. De werknemer die op het moment van verplaatsing van het park een functie bekleden binnen de organisatie van de werkgever en welke functie ook bij het nieuwe concept beschikbaar is, zullen '1 op 1' benoemd worden in de nieuwe organisatie, zonder dat daarvoor gesolliciteerd hoeft te worden.
 2. Voor de werknemers die op het moment van verplaatsing van het park een functie bekleden binnen de organisatie van de werkgever, welke in hoofdlijnen overeenkomt met een functie in het nieuwe concept geldt hetzelfde, met als aanvulling dat werkgever en werknemer zich maximaal zullen inspannen om het verschil te overbruggen (bijvoorbeeld door middel van training, opleiding, etc.)
 3. De werknemers kunnen vrijwillig solliciteren naar eventueel nieuwe functies binnen het nieuwe concept.

Partijen gaan ervan uit dat het overgrote deel van de groep werknemers die op het moment van overgang in dienst zijn, behoort tot de drie bovenstaande groeperingen.

16-10-2014

4. Bij plaatsing in het nieuwe concept zullen de op de werknemer van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden geen selectie criterium vormen.

Om elke schijn van subjectiviteit bij toetsing van de vergelijkbaarheid van de functies te voorkomen, zal er een onafhankelijke commissie worden benoemd bestaande uit een vertegenwoordiger van de vakorganisaties, een vertegenwoordiger van de werkgever en een onafhankelijke voorzitter. Bij deze commissies kan bezwaar worden aangetekend waarna deze commissie een bindend advies kan geven.

Ondertekening:

Datum: 23-10-2014

De werkgever:

Noorderdierenpark B.V.
DPE Recreatie B.V.

en

Werknemerspartijen:

FNV Bondgenoten

CNV Vakmensen

BIJLAGE 1

	Start schaal maandloon	Eind schaal maandloon
Schaal 1	Wet. min.loon	Wet. min loon
Schaal 2	1.452,90	1.692,11
Schaal 3	1.505,79	1.788,79
Schaal 4	1.559,94	1.943,65
Schaal 5	1.704,48	2.065,31
Schaal 6	1.899,91	2.302,12
Schaal 7	2.101,51	2.597,30
Schaal 8	2.301,07	2.843,94
Schaal 9	2.508,60	3.162,47
Schaal 10	2.734,38	3.447,10
Schaal 11	2.980,49	3.755,87