



# Dierentuin CAO

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DIERENTUINEN

1 januari 2025 tot en met 31 december 2026

## Partijen die de CAO hebben ondertekend:

### Werkgeverspartijen:



Stichting Apenheul  
J.C. Wilsaan 31  
7313 HK Apeldoorn



Stichting Vogelpark Avifauna  
Stuyvesantlaan 23  
2404 XN Alphen a/d Rijn



Koninklijke Burgers' Zoo B.V.  
Antoon van Hooffplein 1  
6816 SH Arnhem



DierenPark Amersfoort B.V.  
Barchman Wuijterslaan 224  
3819 AC Amersfoort



Stichting Koninklijke Rotterdamse Diergaarde  
Postbus 532  
3000 AM Rotterdam



GaiaPark B.V.  
Brughofweg 25  
6468 PB Kerkrade



Ouwehands Dierenpark B.V.  
Postbus 9  
3910 AA Rhenen



Wildlands Adventure Zoo Emmen B.V.  
Postbus 1010  
7801 BA Emmen

### Werknemerspartijen:



CNV  
Postbus 2525  
3500 GM Utrecht  
T 030 751570  
[www.cnv.nl](http://www.cnv.nl)



De Horecabond  
Veluwezoom 5  
1327 AA Almere  
T 036 535 8 500  
[www.dehorecabond.nl](http://www.dehorecabond.nl)

## Inhoud

Thema 1 Mijn Arbeidsovereenkomst .....	5
1.1 Doelgroep .....	5
1.2 CAO .....	5
1.3 Looptijd .....	5
1.4 Arbeidsovereenkomst .....	5
1.5 Anti-misbruikbepaling .....	5
1.6 Oproepovereenkomst .....	6
1.7 Seizoenskracht .....	6
1.8 Nuluren .....	7
1.9 Proeftijd .....	7
1.10 Aanzegtermijn .....	7
1.11 Opvolgend werkgeverschap .....	7
1.12 AOW-leeftijd .....	7
Thema 2 Mijn Arbeidsrelatie .....	8
2.1 Goed werkgeverschap & werknemerschap .....	8
2.2 Geheimhouding .....	8
2.3 Arbeid voor derden .....	8
2.4 Geschillencommissie .....	8
Thema 3 Mijn Tijd .....	9
3.1 Werkrooster .....	9
3.2 Arbeidsduur .....	9
3.3 Werken op zondag .....	9
3.4 Minuren en plusurenregeling .....	9
3.5 Overwerk .....	10
3.6 Consignatie .....	10
3.7 Feestdagen .....	10
3.8 Vakantiejaar .....	10
3.9 Opbouw wettelijke vakantie-uren .....	10
3.10 Opbouw bovenwettelijke vakantie-uren .....	11
3.11 Vakantie-overzicht .....	11
3.12 Buitengewoon verlof .....	11
Thema 4 Mijn Functie .....	12
4.1 Functie-indeling .....	12
4.2 Ontwikkelingskosten Handboeken .....	12
4.3 Beroepsmogelijkheid functie-indeling .....	12

4.4	Andere functie vervullen.....	12
Thema 5 Mijn Ontwikkeling .....		13
5.1	Duurzame inzetbaarheid.....	13
5.2	Arbeidsmobiliteit .....	13
5.3	Mantelzorg.....	13
5.4	Functioneren en beoordelen .....	13
5.5	Uitruil arbeidsvoorwaarden .....	13
5.6	Budget.....	13
Thema 6 Mijn Beloning .....		14
6.1	Toepassing loonschalen .....	14
6.2	Jeugdlonen.....	14
6.3	Collectieve loonsverhoging .....	14
6.4	Individuele loonsverhoging.....	15
6.5	Vakantietoeslag.....	15
6.6	Vergoedingen - Reiskosten .....	15
6.7	Vergoedingen - Vakbondscontributie .....	15
6.8	All-in loon.....	16
6.9	Loonbetaling .....	16
6.10	Loonstrook.....	16
6.11	WGA premie .....	16
Thema 7 Mijn Gezondheid .....		17
7.1	Ziekte - loondoorbetaling.....	17
7.2	Ziekte - verhaalsrecht .....	17
7.3	Ontwikkelgesprek .....	17
7.4	Inentingen.....	17
Thema 8 Bijzondere Bepaling .....		18
Bijlagen .....		19
Bijlage 1	Definities.....	19
Bijlage 2	Loontabel .....	21
Bijlage 3	Overgangsreglement CAO Dierenparken .....	22
Bijlage 4	Reglement Geschillencommissie.....	23
Bijlage 5	Reglement Beroepscommissie functie indeling en functiewaardering.....	24
Bijlage 6	Protocolafspraken.....	25

# Thema 1 Mijn Arbeidsovereenkomst

## 1.1 Doelgroep

Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen jou en één van de werkgevers die deze cao heeft ondertekend.

Je werkervaring, leeftijd of de aard van het werk bepalen in welke werknemerscategorie je wordt ingedeeld:

Vakvolwassen werknemer:	je bent 21 jaar of ouder;
Jeugdige werknemer:	je bent in de leeftijd van 15 jaar tot en met 20 jaar;
Vakkracht:	je bent 18 jaar of ouder en je hebt minimaal één jaar aantoonbare werkervaring in dezelfde of een vergelijkbare functie; Je bent ook geen scholier of student.
Niet-vakkracht:	a. je bent jonger dan 18 jaar, of b. je bent 18 jaar of ouder is, maar hebt geen of minder dan één jaar aantoonbare werkervaring in dezelfde of soortgelijke functie. c. je bent scholier of student

Je wordt aangenomen in een bepaalde functie als:

- Seizoenkracht: je bent aangenomen in de functie van seizoenkracht en je werkt in één of meer van de volgende functies:
  - kassa,
  - receptie,
  - controle,
  - gastenservice/ front office,
  - merchandise / shop,
  - horeca,
  - parkeren,
  - dierv verzorging (als het gaat om werkzaamheden die op de bezoeker zijn gericht),
  - onderhoud.

Jouw werk wordt bepaald door klimatologische en natuurlijke omstandigheden (bezoekersaantallen). Vanwege dit seizoenpatroon zijn de werkzaamheden maximaal 9 maanden beschikbaar. Als de werkzaamheden meer dan 9 maanden beschikbaar zijn, dan is er géén sprake van een seizoenkracht.

- AOW-gerechtigde werknemer: je hebt een arbeidsovereenkomst gesloten, nadat je jouw AOW-leeftijd hebt bereikt.

## 1.2 CAO

De bepalingen in de cao hebben een minimum karakter. Dat wil zeggen dat je werkgever alleen positief mag afwijken van de cao.

## 1.3 Looptijd

De cao loopt van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 en eindigt zonder dat opzegging nodig is.

## 1.4 Arbeidsovereenkomst

Op de duur en de beëindiging van jouw, schriftelijk vastgelegde, arbeidsovereenkomst zijn de wettelijke bepalingen van toepassing (artikelen 7:667 tot en met 7:686a BW).

## 1.5 Anti-misbruikbepaling

Cao-partijen benadrukken dat het je werkgever niet is toegestaan misbruik te maken van de afwijkingsmogelijkheid op de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Het is verboden jou onterecht de functie seizoenkracht toe te wijzen, terwijl dit feitelijk gezien niet juist is. Je wordt op basis van objectieve criteria ingedeeld in de categorie seizoenkracht.

## 1.6 Oproepovereenkomst

Je arbeidsovereenkomst is een oproepovereenkomst volgens artikel 7:628a lid 9 van het BW als

- a. de omvang van je arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van: 1e ten hoogste een maand; of 2e ten hoogste een jaar en het recht op je loon gelijkmatig is verspreid over die tijdseenheid; of
- b. je op grond van het artikel 6.9 van deze cao geen recht hebt op het (uur)loon als je de arbeid niet hebt verricht.

### 1.6a oproepovereenkomst aanbod arbeidsuren na telkens 12 maanden

Als je werkzaam bent volgens de oproepovereenkomst van artikel 1.6 van deze cao dan is je werkgever verplicht je telkens na 12 maanden binnen een maand een aanbod voor een vaste arbeidsomvang te doen. Het aanbod omvat ten minste het gemiddelde van de laatste 12 maanden. Je hebt dan een maand om dat aanbod te aanvaarden of af te wijzen. Bij dit aanbod kan niet worden afgeweken van de loondoorbetalingsverplichting. Het aanbod geldt nog steeds als binnen 6 maanden opnieuw een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan. Naast dit verplichte aanbod mag je werkgever je ook nog een ander aanbod doen.

De keuze voor aanvaarden van het verplichte aanbod of afwijzen of afwijzen en een ander aanbod aanvaarden is aan jou. Als je het verplichte aanbod accepteert, dan is er niet langer sprake van een oproepovereenkomst en vervallen de bepalingen bij die oproepovereenkomst.

### 1.6b oproepovereenkomst oproep en loon

Als je werkzaam bent volgens de oproepovereenkomst van artikel 1.6 van deze cao dan geldt een oproeptermijn van tenminste 24 uren van tevoren. Wordt de oproep later dan 24 uren tevoren gedaan dan hoef je de oproep niet op te volgen. Deze termijn van 24 tevoren geldt ook voor het verschuldigd zijn van loon bij intrekken of wijzigen van de oproep. Wordt de oproep binnen de termijn van 24 uren ingetrokken of gewijzigd dan is je werkgever voor die ingetrokken of gewijzigde oproep het loon verschuldigd.

Deze regeling is voor werkzaamheden onder de oproepovereenkomst een werkbare termijn. Om deze reden is bij deze cao afgeweken van de termijnen volgens artikel 7: 628a, lid 4 BW.

Je moet je werkgever dan direct bij de oproep of tenminste 24 uur van tevoren schriftelijk of elektronisch informeren.

Ben je AOW-gerechtigd of ben je een leerling met een BBL-arbeidsovereenkomst, dan geldt de volgende afwijking van de wet: in een periode van 48 maanden kunnen maximaal 6 arbeidsovereenkomsten worden afgesloten die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 6 maanden.

## 1.7 Seizoenskracht

Als seizoenkracht verricht je werkzaamheden van een bedrijfsfunctie die volgens het artikel 7:668a lid 13 BW gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend, en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Voor deze werknemer is er de afwijking van de ketenbepaling van artikel 7:668a, lid 13 BW.

### 1.7a seizoenkracht Klimaat of natuur

Als de functie seizoenkracht alleen door klimatologische of natuurlijke omstandigheden ten hoogste negen maanden en niet aansluitend door dezelfde werknemer kan worden uitgeoefend is de werknemer "seizoenkracht klimaat of natuur". Dan zijn bijzondere bepalingen rond de oproepovereenkomst voor de bedrijfsvoering noodzakelijk.

Voor deze werknemer is er naast de afwijking van de ketenbepaling van artikel 7:668a, lid 13 BW van toepassing ook de afwijking van de bepalingen van de oproepovereenkomst volgens van artikel 7:628a, lid 11 BW van toepassing volgens de uitzonderingen in artikel 1.6a en 1.6b van deze cao.

### 1.7b seizoenkracht en tussenpoos 3 maanden

De tussenpoos van ten hoogste 6 maanden van artikel 7:668a BW is voor alle seizoenkrachten zoals omschreven in artikel 1.7 van deze cao een tussenpoos van ten hoogste 3 maanden.

### Uitzondering seizoenkracht klimaat en natuur

Als je seizoenkracht klimaat en natuur bent zoals beschreven in artikel 1.7a van deze cao is de bepaling niet van toepassing voor wat betreft het ten minste 24 uren van tevoren oproepen door je werkgever en de verplichting voor je werkgever om loon te betalen als de oproep wordt afgezegd of gewijzigd. Dat is mogelijk volgens artikel 7:628a lid 11 BW.

Het verplichte aanbod geldt niet als je een seizoenkracht bent zoals beschreven in artikel klimaat en natuur 1.7a van deze cao. Dat is mogelijk volgens artikel 7:628a lid 11 BW.

## 1.8 Nuluren

Er worden geen nuluren arbeidsovereenkomsten aangeboden aan werknemer.

## 1.9 Proeftijd

In je arbeidsovereenkomst is een proeftijd opgenomen:

Arbeidsovereenkomst	Duur proeftijd
Bepaalde tijd van 6 maanden of korter	Geen proeftijd
Bepaalde tijd tot twee jaar	Eén maand
Bepaalde tijd van twee jaar of langer	Twee maanden
Onbepaalde tijd	Twee maanden
Bepaalde tijd van meer dan 6 maanden. Voor een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt dan geen proeftijd meer. Ook niet als de onderbreking meer dan 6 maanden heeft geduurd.	Twee maanden voor seizoenkrachten en oproepkrachten

Indien jij de arbeidsovereenkomst in je proeftijd wilt opzeggen, geldt er geen opzegtermijn.

### 1.10 Aanzegtermijn

Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd moet de werkgever een aanzegtermijn hanteren ([artikel 7:668 BW](#)). Dit houdt in dat je werkgever uiterlijk 1 maand voordat je arbeidsovereenkomst afloopt schriftelijk aangeeft of de overeenkomst wel of niet wordt voortgezet.

### 1.11 Opvolgend werkgeverschap

Als je eerst als uitzendkracht hebt gewerkt bij dezelfde werkgever of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt gehad bij dezelfde werkgever, dan tellen deze periodes tot 1 juli 2017 niet mee in het bepalen van het aantal dienstjaren. Ook tellen ze niet mee voor het bepalen of jouw arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege omgezet moet worden naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

### 1.12 AOW-leeftijd

Je arbeidsovereenkomst eindigt, zonder opzegging, op de dag dat je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Het is daarna direct mogelijk een nieuwe arbeidsovereenkomst overeen te komen voor bepaalde tijd, volgens de ketenbepaling zoals deze op AOW-gerechtigden van toepassing is.

## Thema 2 Mijn Arbeidsrelatie

### 2.1 Goed werkgeverschap & werknemerschap

Jouw werkgever behandelt jou met respect, zoals een goed werkgever doet en ook jij stelt je respectvol op richting je werkgever, zoals een goed werknemer doet.

### 2.2 Geheimhouding

Je bent tijdens en na je dienstverband verplicht tot absolute geheimhouding over alle feiten en bijzonderheden over het bedrijf als deze door bekendmaking het bedrijfsbelang kunnen schaden. Je werkgever kan bij overtreding van deze verplichting een schadevergoeding eisen.

### 2.3 Arbeid voor derden

Het is verplicht je werkgever schriftelijk te informeren over (de uitbreiding van) eventuele nevenwerkzaamheden bij derden, al dan niet in loondienst. Je werkgever kan deze nevenwerkzaamheden alleen verbieden wanneer deze jou in je werk belemmeren.

### 2.4 Geschillencommissie

Zowel jij als je werkgever kunnen advies vragen aan de Geschillencommissie als het gaat om:

- een geschil over arbeidsvoorwaarden, of
- de vraag of de cao wel of niet goed wordt toegepast.

Zie hiervoor het Reglement Geschillencommissie, bijlage 4.

## Thema 3 Mijn Tijd

### 3.1 Wer krooster

Elke medewerker ontvangt een wer krooster. Een wer krooster is een overzicht van de voor jou geldende werktijden in een bepaalde periode. Je ontvangt je rooster minimaal 2 weken voor de ingangsdatum, tenzij de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken dat je werkgever na overleg met jou het rooster aanpast.

### 3.2 Arbeidsduur

Een fulltime arbeidsovereenkomst heeft een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week. Dit is een arbeidsduur van 1976 uur per kalenderjaar.

In overleg tussen jou en je werkgever wordt jouw arbeidsduur vastgelegd in je arbeidsovereenkomst.

Je kunt in overleg met je werkgever contractueel afspreken dat je meer werkt dan 1976 uur per kalenderjaar. De maximale overeen te komen arbeidsduur wordt bepaald door de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit.

### 3.3 Werken op zondag

Het is in een dierentuin gebruikelijk dat er op zondagen gewerkt wordt. Je kunt daarom gedurende het jaar, in afwijking van [artikel 5:6 lid 3](#) van de Arbeidstijdenwet, worden ingeroosterd voor (het) werken op zondag.

Als je een keer niet op zondag ingeroosterd wilt worden, kun je dat bij je werkgever aanvragen. Je werkgever staat dat toe als je in een kalenderjaar ten minste 39 zondagen werkt. Je werkgever kan het verzoek weigeren als de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.

### 3.4 Minuren en plusurenregeling

1. De referteperiode voor de jaaruren norm en het bepalen van overwerk kan worden gesteld op het kalenderjaar of het vakantiejaar als default keuze. De werkgever mag ook een andere periode van 12 maanden als referteperiode vaststellen, mits de werkgever die periode voor zijn hele onderneming toepast en die referteperiode ook blijkt uit individuele arbeidsovereenkomst.
2. Als je als werknemer op de einddatum van je arbeidsovereenkomst of in de referteperiode minder uren hebt gewerkt dan de uren die je (gemiddeld) bent overeengekomen met je werkgever en die zijn uitbetaald, dan heb je minuren opgebouwd.
3. Als er aan het einde van de referteperiode minuren zijn, dan vervallen ze, tenzij de oorzaak van de minuren in redelijkheid voor jouw rekening behoort te komen. In dat geval dien je de minuren binnen 3 maanden na afloop van de referteperiode in te halen. Na die 3 maanden vervallen resterende minuren alsnog.
4. Heb je als werknemer minuren op het moment dat je arbeidsovereenkomst eindigt (terwijl de gemiddeld overeengekomen uren wel door je werkgever zijn uitbetaald), dan mag je werkgever het teveel uitbetaalde loon bij de eindafrekening verrekenen als de oorzaak van de minuren in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.
5. Als na deze verrekening een vordering van de werkgever op jou overblijft, dan moet je die schuld binnen 2 maanden na het einde van je arbeidsovereenkomst aan je werkgever terugbetalen.
6. Let op: Als je als werknemer minuren hebt en je arbeidsovereenkomst eindigt, dan moet je werkgever je wel inroosteren en arbeid aanbieden tot de einddatum voor zover dat werk binnen het bedrijf voorhanden is. Je werkgever moet hierbij wel rekening houden met de belangen van eventuele overige werknemers.
7. Let op: Als je aan het einde van de referteperiode meer uren hebt gewerkt dan als gemiddeld is overeengekomen en die nog niet zijn uitbetaald, kunnen deze uren binnen 3 maanden worden gecompenseerd in tijd voor tijd (zie artikel 3.5), of worden uitbetaald, ook als je arbeidsovereenkomst eindigt.

### 3.5 Overwerk

Er is sprake van overwerk wanneer je op verzoek van je werkgever in een referteperiode meer dan 1976 uur werkt. Voor ieder uur overwerk ontvang je één uur vrije tijd. Je neemt de vrije tijd op in blokken van vier aaneengesloten uren, maar je mag met je werkgever een andere verdeling afspreken.

Je werkgever berekent aan het einde van elke referteperiode het aantal overuren. Ze moeten vervolgens binnen 3 maanden na de referteperiode worden opgenomen in vrije tijd. Lukt het niet alle overuren binnen 3 maanden na de referteperiode te compenseren in tijd, dan betaalt je werkgever de resterende uren de eerstvolgende kalendermaand uit tegen:

- de eerste 104 uur tegen 100% van het uurloon en
- de overige uren tegen 150% van het uurloon voor de overige uren.

In overleg met de Ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PvT) in de onderneming, of bij het ontbreken daarvan in overleg met de personeelsvergadering, kan een overwerkregeling worden afgesproken. In deze regeling kan positief worden afgeweken van de overwerkbepalingen in deze cao.

### 3.6 Consignatie

Je werkgever heeft een bedrijfsregeling over consignatie (bereikbaarheidsdiensten); [de Wet op de Ondernemingsraden \(WOR\)](#) is hierop van toepassing.

### 3.7 Feestdagen

Als feestdag gelden:

- Nieuwjaarsdag,
- de beide Paasdagen,
- Hemelvaartsdag,
- de beide Pinksterdagen,
- de beide Kerstdagen,
- Koningsdag en
- in lustrumjaren 5 mei, voor de viering van de Nationale Bevrijdingsdag.

Je mag op basis van je geloof bij je werkgever één keer per kalenderjaar een schriftelijk verzoek indienen om de christelijke feestdagen om te ruilen voor andere feestdagen.

Werk je op een feestdag van 02.00 tot 02.00 uur de volgende dag, dan heb je voor ieder gewerkt uur of gedeelte van een uur recht op vervangend vrij. In overleg met je werkgever neem je de vrije tijd op in de periode van 26 weken die volgt op de feestdag. Lukt het niet de vrije tijd in die 26 weken op te nemen, dan betaalt je werkgever een toeslag van 50% van je uurloon. De betaling vindt uiterlijk binnen 4 weken na afloop van de periode van 26 weken plaats.

### 3.8 Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

### 3.9 Opbouw wettelijke vakantie-uren

Bij een fulltime arbeidsovereenkomst heb je een wettelijk recht op 152 vakantie-uren (20 dagen) per jaar. Als je in de loop van een kalenderjaar in dienst komt of uit dienst gaat, dan wordt het aantal wettelijke vakantie-uren naar rato verminderd. Je bouwt per gewerkt uur, waarover recht op loon of recht op compensatie volgens de overwerkregeling of de feestdagenregeling, in totaal 0,096 vakantie uren op. Het wettelijk deel is 0,0768 en het bovenwettelijk deel is 0,0192.

De wettelijke vakantie-uren vervallen op 1 juli na het jaar waarin ze zijn opgebouwd.

### 3.10 Opbouw bovenwettelijke vakantie-uren

Bij een fulltime arbeidsovereenkomst heb je recht op 38 bovenwettelijke vakantie-uren (5 dagen) per jaar. Als je in de loop van een kalenderjaar in dienst komt of uit dienst gaat, dan wordt het aantal bovenwettelijke vakantie-uren naar rato verminderd. Vanaf 6 maanden ziekte worden er geen bovenwettelijke vakantie-uren opgebouwd.

De bovenwettelijke vakantie-uren verjaren 5 jaren na de laatste dag van het vakantiejaar waarin ze zijn opgebouwd.

### 3.11 Vakantie-overzicht

Jouw werkgever zorgt voor een duidelijk overzicht van jouw vakantie-rechten. Hierbij wordt aangegeven hoeveel uren per vakantiejaar je hebt opgebouwd en opgenomen. Daarnaast staan zowel de vervallen wettelijke als de verjaarde bovenwettelijke vakantie-rechten aangegeven.

### 3.12 Buitengewoon verlof

Op basis van de [Wet arbeid en zorg](#) heb je in een aantal gevallen recht op doorbetaald verlof, zoals calamiteitenverlof of kort- en langdurend zorgverlof.

Je hebt daarnaast ook recht op buitengewoon, betaald verlof in de situaties volgens onderstaande tabel. Dit is wel onder de voorwaarde dat je de gebeurtenis tenminste één dag van tevoren meldt aan je werkgever onder overlegging van bewijsstukken.

Gebeurtenis	Duur
Eigen huwelijk/geregistreerd partnerschap of dat van je kind, broer of zus	1 dag
Overlijden van je partner of van een eigen kind	Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis / crematie, met een minimum van 4 dagen.
Overlijden van je (schoon)ouders	2 dagen Ben je verantwoordelijk voor het regelen van de uitvaartplechtigheid dan van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, met een minimum van 4 dagen.
Begrafenis of crematie van een broer, zwager, (schoon)zus of eigen grootouder	1 dag
Je 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap of dat van je kind, ouders of grootouders	1 dag, als je tenminste één jaar aaneengesloten in dienst bent geweest.
Verhuizing op verzoek van je werkgever	1 dag
Vakbondsverlof	Maximaal 4 dagen per kalenderjaar: <ul style="list-style-type: none"><li>- als je als officieel afgevaardigde deelneemt aan een landelijke bijeenkomst van de bij deze cao aangesloten werknemersorganisatie; uitzondering hierop zijn cao-bijeenkomsten over andere cao's dan de Dierentuin cao.</li><li>- als je deelneemt aan een door de werknemersorganisatie georganiseerde scholingsbijeenkomst, onder de voorwaarde dat je werkzaamheden dit toelaten en je hierover tijdig hebt overlegd met je werkgever.</li></ul>
Mantelzorg	In overleg.

## Thema 4 Mijn Functie

### 4.1 Functie-indeling

Bij het indelen van de functies gebruikt je werkgever het Handboek Leisure en het [Handboek Referentiefuncties Horeca](#).

Je werkgever stelt een bedrijfsfunctie vast door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden. Hij vergelijkt de door hem opgestelde bedrijfsfunctie met de meest voorkomende referentiefuncties uit de Handboeken. Hij bepaalt op deze manier bij welke referentiefunctie(s) de bedrijfsfunctie het beste past. De bedrijfsfunctie wordt daarna ingedeeld in een functiegroep.

Jouw werkgever is verplicht aan jou te melden in welke functiegroep jouw bedrijfsfunctie wordt ingedeeld en met welke referentiefuncties er is vergeleken. De functiegroep staat ook in je arbeidsovereenkomst genoemd.

### 4.2 Ontwikkelingskosten Handboeken

Je werkgever is verplicht bij te dragen in de kosten van de ontwikkeling en implementatie van de Handboeken referentiefuncties.

### 4.3 Beroepsmogelijkheid functie-indeling

Jouw werkgever is verantwoordelijk voor een juiste indeling van bedrijfsfuncties. Ben jij het niet eens met jouw indeling of vind je dat je functie zodanig is gewijzigd dat deze herzien moet worden, dan overleg je met je werkgever over een oplossing. Daar zijn regels voor die beschreven staan in bijlage 5.

### 4.4 Andere functie vervullen

Als je werkgever het noodzakelijk vindt, ben je verplicht tijdelijk ander werk te doen. Het gaat hierbij om ander werk dat je werkgever redelijkerwijs aan jou kan opdragen.

## Thema 5 Mijn Ontwikkeling

### 5.1 Duurzame inzetbaarheid

Jouw werkgever heeft er belang bij dat werknemers vitaal en flexibel zijn, net zoals jij er belang bij hebt dat jouw arbeidsmarktwaarde op peil blijft. Daarom is het belangrijk om samen te werken aan duurzame inzetbaarheid.

Belangrijke thema's die passen in het duurzaam inzetbaarheidsbeleid zijn:

- Vitaliteit
- Flexibiliteit
- Jobrotation
- Loopbaanadvies
- Wendbaarheid

Jouw werkgever zal in overleg met de werknemersvertegenwoordiging dit beleid opstellen.

### 5.2 Arbeidsmobiliteit

Er zal per park een plan ontwikkeld worden om jou de mogelijkheid te bieden tijdelijk, in het kader van je duurzame inzetbaarheid, in een andere functie of rol in te zetten. Dit mag overigens geen negatieve arbeidsvoorwaardelijke consequenties hebben. De randvoorwaarden van dit plan worden in overleg met de werknemersvertegenwoordiging uitgewerkt.

### 5.3 Mantelzorg

Heb je mantelzorgtaken dan kun je dit bespreekbaar maken bij je werkgever. Je werkgever zal meedenken over manieren waarop je in je werk tijdelijk ontlast kan worden om je mantelzorgtaken uit te kunnen voeren.

### 5.4 Functioneren en beoordelen

Elk jaar heb je tenminste één gesprek over je functioneren.

Hoe deze gesprekscyclus er precies uit ziet wordt in overleg en na instemming van de werknemersvertegenwoordiging vastgesteld. Een bonusregeling kan deel uitmaken van de beoordelingssystematiek.

### 5.5 Uitruil arbeidsvoorwaarden

Je werkgever kan ervoor kiezen dat jij bepaalde arbeidsvoorwaarden (bronnen) kunt uitruilen tegen bepaalde (fiscaal toegestane) doelen. Als je werkgever hiervoor heeft gekozen, is er een reglement beschikbaar.

### 5.6 Budget

Je werkgever stelt per kalenderjaar een budget vast voor de kosten van ontwikkeling & vitaliteit. Dat budget is ten minste 1% van de jaarloonsom van de onderneming, voor loonheffing. Als het budget voor ontwikkeling & vitaliteit niet volledig is gebruikt voor verzoeken van werknemers, mag het ook worden gebruikt voor het voldoen aan eisen als bedrijfshulpverlening, sociale hygiëne, etc. Werkgever maakt inzichtelijk waar het budget aan wordt besteed. De werknemersvertegenwoordiging wordt bij dit proces betrokken. De vakorganisaties ontvangen hier jaarlijks een rapportage van.

## Thema 6 Mijn Beloning

### 6.1 Toepassing loonschalen

Ben je vakvolwassen en een vakkracht dan ontvang je ten minste het basisloon van de loonschaal die hoort bij de functiegroep waarin jouw bedrijfsfunctie is ingedeeld. Je ontvangt bij indiensttreding in principe het basisloon.

Ben je vakvolwassen en een niet-vakkracht dan ontvang je bij indiensttreding het wettelijk minimum loon. In onderstaande tabel vind je een overzicht van de toepassing van de loonschalen:

	Vakvolwassen	Niet vakvolwassen
Niet vakkracht	WML	% WML
Vakkracht	basisloon	% basisloon

De functiegroepen en de daarbij behorende loonschalen zijn opgenomen in de loontabel in Bijlage I.

### 6.2 Jeugdlonen

Ben je nog niet vakvolwassen maar wél een vakkracht, dan ontvang je tenminste het percentage van het basisloon dat bij jouw leeftijd hoort en bij de functiegroep waarin jouw bedrijfsfunctie is ingedeeld.

Ben je nog niet vakvolwassen en ben je een niet-vakkracht, dan ontvang je een percentage van het wettelijk minimum (jeugd)loon in plaats van een percentage van het basisloon.

De percentages zijn:

Leeftijd	Percentage
15 jaar	30%
16 jaar	35%
17 jaar	45%
18 jaar	55%
19 jaar	65%
20 jaar	80%
21 jaar	100%

In onderstaande tabel vind je een overzicht van de toepassing van de loonschalen:

	Vakvolwassen	Niet vakvolwassen
Niet vakkracht	WML	% WML
Vakkracht	basisloon	% basisloon

### 6.3 Collectieve loonsverhoging

#### *Functiegroep I+II*

De loonschalen behorend bij de functiegroepen I en II worden per 1 januari 2025 samengevoegd tot loonschaal I+II.

Het basis- en eindloon van deze loonschaal volgt in 2025 en 2026 de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon (WML). Dit geldt ook voor het feitelijk loon van werknemers in deze functiegroepen. Concreet betekent dit dat het feitelijk loon per 1 januari 2025 met 2,75% stijgen.

Per 1 juli 2025, 1 januari 2026 en 1 juli 2026 stijgt het WML opnieuw. Op dat moment stijgen ook het feitelijk loon van werknemers in deze functiegroepen. Zodra de overheid bekend maakt met welk percentage dit gebeurt, wordt dit verwerkt in de loontabel.

#### *Functiegroepen III-XI*

- Per **1 januari 2025** worden de basis- (m.u.v. de basislonen van III-V), eindlonen en het feitelijk loon van de:
  - functiegroepen III-VI verhoogd met 2,5%;
  - functiegroepen VII -XI verhoogd met 2,0%.

- De basislonen III-V stijgen met het percentage zoals hieronder in de tabel weergegeven.

De afspraken over reparatie van het loongebouw en loonontwikkeling samen betekenen per 1 januari 2025 voor deze functiegroepen het volgende:

Functiegroep	Stijging basisloon	Stijging eindloon	Stijging feitelijk loon
III	5,5%	2,5%	2,5%*
IV	7,0%	2,5%	2,5%*
V	4,0%	2,5%	2,5%*
VI	2,5%	2,5%	2,5%
VII- XI	2,0%	2,0%	2,0%

*\*Een werknemer kan nooit minder verdienen dan het geldende basisloon van de functiegroep. In het geval het salaris van een werknemer in de functiegroepen III t/m V door de loonsverhoging per 1 januari 2025 van 2,5% en een eventuele jaarlijkse individuele loonsverhoging (artikel 6.4) lager komt te liggen dan het nieuwe basisloon, dan wordt het salaris opgehoogd naar het per 1 januari 2025 geldende basisloon.*

- Per **1 juli 2025** worden de basis-, eindlonen en het feitelijk loon van de functiegroepen III-XI verhoogd met 1,0%.
- Per **1 januari 2026** worden de basis-, eindlonen en het feitelijk loon van de functiegroepen III-XI verhoogd met 2,5%.

## 6.4 Individuele loonsverhoging

Ben je vakvolwassen en op 1 januari van enig jaar tenminste een heel kalenderjaar bij dezelfde werkgever in dienst in dezelfde bedrijfsfunctie, dan heb je op 1 januari recht op een individuele loonsverhoging. De hoogte hiervan is afhankelijk van het van toepassing zijnde beoordelingssysteem (zie ook Mijn Ontwikkeling).

Heeft je werkgever geen uniform beoordelingssysteem of heeft er geen beoordelingsgesprek met jou plaatsgevonden, dan heb je recht op een individuele loonsverhoging van 2%.

Je hebt recht op een individuele loonsverhoging tot het eindloon van jouw loonschaal is bereikt.

Ben je een seizoenkracht of een oproepkracht, dan heb je ook recht op de individuele loonsverhoging.

Werk je volgens je arbeidsovereenkomst meer dan 1976 uur per kalenderjaar, dan heb je naar rato recht op de individuele loonsverhoging.

De individuele loonsverhoging wordt berekend over jouw feitelijk loon op 1 januari van het opvolgende jaar, inclusief een eventuele cao-verhoging.

## 6.5 Vakantietoeslag

Je vakantietoeslag is 8% van het loon berekend over de periode van 1 juni tot en met 31 mei. In het begrip loon zijn niet meegenomen eventuele toeslagen, eventuele gratificaties en beloning in natura.

## 6.6 Vergoedingen - Reiskosten

Jouw werkgever stelt in overleg met de werknemersvertegenwoordiging een reiskostenregeling vast binnen de fiscaal toegestane onbelaste bedragen.

## 6.7 Vergoedingen - Vakbondscontributie

Op jouw verzoek zal je werkgever de door jou betaalde vakbondscontributie eenmaal per jaar verrekenen door je brutoloon te verlagen met hetzelfde bedrag. Je werkgever kan hiertoe alleen verplicht worden als:

- je een bewijs van betaling van de contributie aan de werkgever geeft, en
- je eventueel extra informatie aan je werkgever geeft als dit nodig is voor de uitvoering.

Deze faciliteit vervalt zodra dit wettelijk niet meer mogelijk is.

## 6.8 All-in loon

Ben je een seizoenskracht of oproepkracht en heb je een urengarantie van gemiddeld 12 en minder uur per week, dan kan je werkgever een all-in loon toepassen als jij daarmee instemt. Ter compensatie van vakantiegeld en vakantiedagen wordt dan 18,97% toeslag op het loon betaald.

## 6.9 Loonbetaling

Als je als seizoenkracht of oproepkracht afgesproken hebt meer uren te werken dan je overeengekomen garantie-uren, maar je hebt die uren (gedeeltelijk) toch niet gewerkt, dan is je werkgever niet verplicht het loon daarover door te betalen.

Het gaat hierbij om werk dat incidenteel van aard is en geen vaste omvang heeft. De oorzaak van het feit dat je de afgesproken werkzaamheden niet hebt verricht, kan zowel bij jou als bij je werkgever liggen. De uitsluiting van de doorbetaling van deze uren geldt voor de hele duur van je dienstverband.

## 6.10 Loonstrook

Je krijgt van je werkgever op elke loonstrook (of bijgevoegde specificatie) een overzicht waarop het totaal aantal gewerkte uren in die loonbetaling periode staat vermeld inclusief de niet gewerkte uren waarover loon is betaald (zoals bij ziekte, vakantie of tijd voor tijd). Ook vermeldt de loonstrook de overeengekomen arbeidsduur, of er sprake is van onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan en of er sprake is van een oproepovereenkomst volgens het BW en beschreven in artikel 1.6 van deze cao. Verder zijn ook de overige verplichten voor de loonstrook van artikel 7:626 BW van toepassing. Op jouw verzoek moet de werkgever een specificatie overleggen.

## 6.11 WGA premie

De wettelijke WGA premie komt geheel voor rekening van werkgever.

## Thema 7 Mijn Gezondheid

### 7.1 Ziekte - loondoorbetaling

Het kan zijn dat je door ziekte niet in staat bent te werken. Dan gelden de bepalingen van [artikel 7:629 BW](#). Als gevolg van je ziekte kun je mogelijk inkomensverlies lijden. Je werkgever compenseert dit gedeeltelijk en tijdelijk.

Je loon wordt doorbetaald tijdens ziekte en daarnaast ontvang je een aanvulling als je voldoet aan de voorschriften (spelregels) bij ziekte en je meewerkt aan re-integratie binnen of buiten de onderneming.

Je ontvangt een aanvulling:

- in de eerste 4 weken tot 100% van je maandloon;
- in de daaropvolgende 48 weken tot 95% van je maandloon;
- in de daaropvolgende 52 weken tot 75% van je maandloon.

Je hebt recht op aanvulling tijdens de periode dat je recht hebt op de wettelijke loondoorbetaling ([artikel 7:629 BW](#)).

Je hebt geen recht op aanvulling wanneer je arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een niet medisch noodzakelijke ingreep of veroorzaakt is door jouw opzet of schuld of wanneer je niet meewerkt aan mogelijk verhaal van de schade op derden.

Kun je passende arbeid verrichten of kun je werken in het kader van je re-integratie, dan ontvang je over de werkelijk gewerkte uren het bruto loon passend bij die werkzaamheden. De aanvulling wordt berekend over het verschil tussen je contractuele brutoloon en het brutoloon bij werkhervatting.

De loondoorbetaling plus de aanvullingen kunnen samen niet meer bedragen dan de maximum premie-inkomensgrens werknemersverzekeringen ingevolge de Wet financiering sociale verzekeringen.

Ben je seizoenkracht of oproepkracht dan geldt dat de hoogte van het loon tijdens je ziekteperiode wordt gebaseerd op het gemiddeld aantal gewerkte uren over een periode van dertien weken voorafgaand aan jouw eerste ziektedag. Hierbij geldt een minimum van het aantal uren dat in je arbeidsovereenkomst is afgesproken. Mocht de periode van dertien weken geen juiste maatstaf zijn voor de vaststelling van je loon, dan wordt uitgegaan van een periode van dertien vierweekse tijdvakken of twaalf maand-tijdvakken.

### 7.2 Ziekte - verhaalsrecht

Als er vanwege jouw arbeidsongeschiktheid tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan worden ingesteld (zie [artikel 6:107a BW](#)) ben je verplicht alle daarvoor benodigde informatie aan je werkgever door te geven. Mocht je hieraan niet mee willen werken, dan verlies je je recht op aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling en het recht op aanvulling op de wettelijke uitkering.

### 7.3 Ontwikkelsprek

Jaarlijks heb je een ontwikkelgesprek dat planmatig wordt vastgelegd. Dit gesprek gaat over jouw ontwikkeling, vitaliteit, mobiliteit en inzetbaarheid.

### 7.4 Inentingen

Medische, voor je werkzaamheden, noodzakelijke inentingen worden op tijd en voor rekening van je werkgever aangeboden.

## Thema 8 Bijzondere Bepaling

Als de cao Dierenparken op 31 maart 2006 op jou van toepassing was, geldt het Overgangsreglement cao Dierenparken (zie bijlage 3).

# Bijlagen

## Bijlage 1 Definities

### Cao

Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Dierentuinen

### Werkgever

- de natuurlijke persoon, of
- de rechtspersoon of maatschap, of
- de vennootschap met twee of meer natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, die een tuin met dieren exploiteert waarvan de activiteiten bestaan uit het verrichten van werkzaamheden in de dierentuin en die daarvoor werknemers in dienst heeft zoals bedoeld in deze cao.

Het gaat om de volgende werkgevers:

1. Stichting Apenheul
2. Stichting Avifauna
3. Koninklijke Burgers' Zoo B.V.
4. DierenPark Amersfoort B.V.
5. Stichting Koninklijke Rotterdamse Diergaarde
6. GaiaPark B.V.
7. Ouwehands Dierenpark B.V.
8. Wildlands Adventure Zoo Emmen B.V.

### Dierentuin

De exploitatie van een tuin met dieren met als doel om natuurbehoud, natuurbescherming en educatie te bevorderen. Kenmerkend voor de dierentuin is dat zij een bezoekersseizoen kent dat wordt bepaald door klimatologische en natuurlijke seizoenen.

### Bedrijf

Een onderneming, al dan niet bestaand uit verschillende bedrijfsonderdelen, waarin activiteiten in de dierentuin worden verricht.

### Werknemer

Degene die een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever. Het Burgerlijk Wetboek (BW) is hierop van toepassing. Een stagiair is geen werknemer zoals bedoeld in deze cao. In deze cao wordt de werknemer voor zover mogelijk met je/jij aangesproken en waar hij is geschreven kan ook zij worden gelezen.

### Deeltijdwerknemer

Als je minder werkt dan gemiddeld 1976 uur per jaar gelden de arbeidsvoorwaarden in deze cao naar rato. Werknemersvertegenwoordiging de Ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT) binnen een bedrijf.

### WOR

Wet op de ondernemingsraden

### Functie-indeling

- a. Bedrijfsfunctie: het totaal van jouw taken en verantwoordelijkheden zoals die in een bepaald bedrijf door je werkgever is vastgesteld;
- b. Referentiefunctie: het in het Handboek Leisure en [Handboek Referentiefuncties Horeca](#) vastgestelde totaal van taken en verantwoordelijkheden, waaraan de bedrijfsfunctie wordt getoetst bij de indeling in een functiegroep;
- c. Functiegroep: de groep waarin een bedrijfsfunctie wordt ingedeeld na vergelijking van die bedrijfsfunctie met een referentiefunctie.

#### Lonen

- a. Maandloon: het bruto bedrag dat ligt tussen het basisloon tot en met het eindloon. Dit bedrag staat in de loonschaal die hoort bij jouw functiegroep. De functiegroepen en loonschalen staan in bijlage 2.
- b. Bruto uurloon: het maandloon dat hoort bij een fulltime arbeidsovereenkomst (gemiddeld 38 uren per week), gedeeld door 164,67.

#### Partner

De echtgenoot/echtgenote of geregistreerd partner.

#### Scholier

Je bent ingeschreven aan een school als bedoeld in artikel 1, onderdeel b, van de Leerplichtwet 1969.

#### Student

Je bent ingeschreven aan een instelling als bedoeld in artikel 1.1.1. van de Wet educatie en beroepsonderwijs of aan een universiteit of hogeschool als bedoeld in artikel 1.2, onderdelen a en b, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.

## Bijlage 2 Loontabel

Loontabel per 1 juli 2026

	I + II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
WML=										
Wettelijk minimum(jeugd)loon										
Basisloon vakkracht vakvolwassen	WML	€ 2468,35	€ 2.495,28	€ 2.530,28	€ 2.779,70	€ 3.059,63	€ 3.300,67	€ 3.598,35	€ 3.922,20	€ 4.275,24
Jaarlijks variabele periodieke verhoging van 0 of meer % op basis beoordelen niet beoordelen is 2%										
Eindloon vakkracht vakvolwassen	€ 2.555,89	€ 2.617,11	€ 2.843,70	€ 3.021,67	€ 3.368,17	€ 3.781,48	€ 4.140,60	€ 4.604,39	€ 5.018,78	€ 5.468,34

**Noot:** In deze cao is sprake van een jaaruresystematiek (1976 uur op jaarbasis). Het wettelijk minimummaandloon is als volgt berekend:  $(1976/12) \times \text{minimumuurloon}$ . Let op! Indien er in een jaar meer gewerkt wordt dan de jaaruren, dan moeten deze uren minimaal op het niveau van het wettelijk minimumloon uitbetaald.

Per 1 juli 2026 wordt dit bedrag aangepast in de loontabel. Het eindloon van de loonschaal behorend bij functiegroep I+II wordt op hiervoor genoemde datum met hetzelfde percentage geïndexeerd. Bedrag WML is per 01 juli 2026 € 2.468,35.

## Bijlage 3      Overgangsreglement CAO Dierenparken

### Algemeen

De cao Dierenparken is geëindigd met ingang van 1 april 2006.

### Toepassing overgangsregeling

De overgangsregeling is van toepassing op jou

- wanneer je op 31 maart 2006 in dienst was bij een werkgever en nog steeds bij diezelfde werkgever in dienst was op 1 januari 2007, en
- als de cao Dierenparken op jouw arbeidsovereenkomst van toepassing was, en
- als artikel 15 en/of artikel 26 van de cao Dierenparken van toepassing was, en
- zolang je nu nog in dienst bent bij deze werkgever.

### Overgangsregeling - Inconveniëntietoeslag

Als je volgens artikel 15 van de cao Dierenparken recht had op inconveniëntietoeslag dan ben je gecompenseerd voor het eindigen van die regeling.

Na overleg met jou zijn de volgende keuzes gemaakt:

1. De gemiddelde toeslag per maand, berekend over het jaar 2006, als persoonlijke toeslag naast het loon uitbetalen. Als voorwaarde voor die toeslag geldt dan wel dat je in gelijke mate als over het jaar 2006 werkt op zondag en/of tussen 22.00 en 07.00 uur; of
2. De voor jou geldende inconveniëntietoeslag in stand houden; of
3. Een andere vorm van compensatie tegen finale kwijting vaststellen.

De keuze die je hebt gemaakt, is schriftelijk vastgelegd.

## Bijlage 4 Reglement Geschillencommissie

Er is een geschillencommissie, waar zowel de werkgever als de werknemer advies aan kan vragen als het gaat om:

- Een geschil over de toepassing van de Cao
- Een geschil over de uitleg van bepalingen die in de cao staan

De geschillencommissie bestaat uit 1 vertegenwoordiger namens de werkgever, 1 vertegenwoordiger namens de werknemer (vakbonden) en 1 vertegenwoordiger vanuit een Medezeggenschapsorgaan. Als een geschil zich afspeelt in een park waar ook een vertegenwoordiger van afkomstig is, zal gekeken worden naar een vervanger voor die vertegenwoordiger.

Een geschil kan alleen schriftelijk worden voorgelegd. De geschillencommissie komt binnen 1 maand na ontvangst van het geschil, bij elkaar. Zij kunnen vervolgens nadere informatie opvragen, of jou verzoeken om nadere toelichting te komen geven. Binnen 3 maanden komt de geschillencommissie met een advies, dat schriftelijk aan jou wordt gestuurd.

Dit advies is geen bindend advies. Een werkgever kan het advies naast zich neer leggen. Daarnaast staat het een ieder altijd vrij om als je het niet eens bent met het advies van de geschillencommissie, de vraag alsnog aan een rechter voor te leggen.

Eventuele kosten van de geschillencommissie komen ten laste van het park waar het geschil zich afspeelt.

## Bijlage 5 Reglement Beroepscommissie functie indeling en functiewaardering

Een bezwaar of een beroep is mogelijk als jij het niet eens bent met de indeling van jouw functie of als je vindt dat jouw functie zodanig is gewijzigd dat deze herschreven moet worden.

We kennen dan twee verschillende fases:

- Overlegfase (is altijd bij de eigen werkgever)
- Beroepsfase (dat doe je bij de beroepscommissie van de Cao)

Overlegfase:

Als je een bezwaar hebt tegen het indelingsbesluit, dan ga je in overleg met je werkgever om te trachten tot een oplossing te komen, daar gelden de volgende regels voor:

Jij hebt de tijd om binnen 30 dagen, nadat bekend is gemaakt in welke functiegroep jouw functie is ingedeeld een bezwaar kenbaar te maken. Dit doe je schriftelijk bij je eigen werkgever.

Je werkgever heeft dan vervolgens ook weer 30 dagen de tijd om te reageren. De werkgever zal dan binnen dit termijn aan jou laten weten of hij de indeling wijzigt of dat er niets verandert.

Hoor je niets binnen deze 30 dagen, dan kan je ervan uitgaan dat de werkgever niets wijzigt en kan je direct gebruik maken van de beroepsfase.

Beroepsfase:

Als de bezwaarfase (overlegfase) niet tot een oplossing leidt, dan kan je als werknemer in beroep tegen de functie-indeling of -omschrijving. Dat doe je bij de beroepscommissie, die bestaat uit 1 vertegenwoordiger namens de werkgever, 1 vertegenwoordiger namens de werknemer (vakbonden) en 1 vertegenwoordiger vanuit een medezeggenschapsorgaan. Als een beroepsfase zich afspeelt in een park waar ook een vertegenwoordiger van afkomstig is, zal gekeken worden naar een vervanger voor die vertegenwoordiger. De commissie laat zich bijstaan door een functiewaarderingsdeskundige van werkgevers en werknemersorganisaties.

Een beroep dien je schriftelijk in binnen 14 dagen nadat de termijn van de overlegfase is afgelopen. In dit beroep geef je aan waar je het niet mee eens bent en de reden waarom.

De beroepscommissie zal dan bij jou en je werkgever nadere informatie opvragen, het gaat dan om:

De inhoud van de functie, de functieomschrijving, de eventuele referentiefuncties waarmee de functie vergeleken is.

Het schriftelijke indelingsbesluit van de werkgever zoals die naar jou is gestuurd

De schriftelijke uitspraak van de werkgever uit de bezwaarfase/overlegfase

Eventuele nadere relevante informatie

De beroepscommissie zal dan op basis van de ontvangen stukken beoordelen of het terecht is dat jij een beroep hebt ingediend. Indien het beroep gegrond is dan zal de beroepscommissie het beroep in behandeling nemen.

De beroepscommissie kan jou of je werkgever ook vragen om het beroep mondeling toe te lichten, dat hoeft echter niet. De beroepscommissie doet binnen maximaal 3 maanden na ontvangst van het beroep een uitspraak. Dit is een bindend advies waar zowel de werkgever als jij je aan moet houden.

Eventuele kosten van de beroepscommissie komen ten laste van het park waar het beroep zich afspeelt.

## Bijlage 6 Protocolafspraken

### Reparatie WW

Sociale partners hebben in de vorige cao het volgende afgesproken: “Sociale partners beogen de WW als werknemersverzekering te behouden op de huidige (2014) polisvoorwaarden. In het kader van een nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling achten zij een grotere rol van cao-arrangementen in de verzekering tegen werkloosheid mogelijk. Bij een beperking van opbouw en duur van de WW in het wettelijke publieke deel kunnen met private aanvullende verzekeringen op cao-niveau de huidige hoogte en duur van uitkeringen worden gehandhaafd. Sociale partners spreken af dit te gaan realiseren nadat van de StvdA en SER met een advies zijn gekomen, als dit voor betrokken cao-partijen als passend wordt aanvaard”. In vervolg hierop hebben sociale partners nu afgesproken dat zij de ontwikkelingen rondom de beoogde reparatie van de bovenwettelijke WW zullen volgen. Zodra er meer inzichtelijk is hoe een en ander geregeld gaat worden, zullen zij in overleg treden om te bezien of de gekozen oplossing passend is voor deze specifieke sector.

### Modernisering functiehandboek

Het functiewaarderingssysteem wordt over 5 jaar geëvalueerd door CAO partijen in samenwerking met de werknemersvertegenwoordiging van de parken.

### Evaluatiebepaling afwijkingmogelijkheden Wet werk en zekerheid

Aan het einde van de looptijd van de cao zullen partijen de werking van de afwijkingmogelijkheden Wet Arbeidsmarkt in Balans evalueren, of zoveel eerder als één van de partijen dat wenselijk vindt.

### Motivatie afwijking Wet Arbeidsmarkt in Balans

Zowel binnen als buiten het bezoekersseizoen geldt dat in sommige situaties moeilijk te voorspellen is of en zo ja wanneer er (extra) personele capaciteit nodig is en hoeveel. Denk aan weersverwachtingen voor het park, het terras of voor arrangementen (soms last minute) de opkomst onzeker is. In het algemeen gaat het er hierbij om dat de werkgever door van buiten komende omstandigheden buiten zijn macht, juist nog wel of juist niet langer mensen nodig heeft. Bij een inventarisatie blijkt dat dit soort werk zich voordoet, te weten bij kassawerkzaamheden, parkshop, horeca, dierenverzorging als die inzet mede wordt bepaald door het bezoek. In deze situaties is er naar de mening van sociale partners sprake van dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering de tussenpoos van de ketenbepaling verkort moet worden. Dit betekent dat cao partijen hebben besloten voor de bedrijfsfunctie seizoenkracht af te wijken van de hoofdregel van artikel 7:668a BW en gebruik te maken van de wijziging Wet Arbeidsmarkt in Balans per 1 januari 2020 om de tussenpoos van 6 maanden bij cao te verkorten naar 3 maanden.

De regeling benoemt in artikel 1.6b van deze cao is voor werkzaamheden onder de oproepovereenkomst een werkbare termijn. Om deze reden is bij deze cao afgeweken van de termijnen volgens artikel 7: 628a, lid 4 BW.

De uitzonderingen op de WAB worden na zes maanden per park geëvalueerd met de werknemersvertegenwoordiging en de vakbonden.

### Periodiek overleg

Minimaal 2 keer per jaar beleggen onderhandelaars van werknemers en werkgevers een periodiek overleg (po). Tijdens het periodiek overleg bespreken we strategische thema's met betrekking tot medewerkers. Duurzame inzetbaarheid is zo'n belangrijk thema. Hoe kunnen wij medewerkers zo lang mogelijk, op een goede manier, met plezier, in onze parken laten werken. Denk hierbij aan een eigen leerrekening of het verhogen van werkgeeluk.