

## ONDERHANDELAKKOORD CAO STAYOKAY MET OVERGANG NAAR CAO HORECA

### I. Algemeen

De cao Stayokay is rechtsgeldig geëindigd met ingang van 1 april 2009. Stayokay valt onder de werkingssfeer van de cao Horeca.

Stayokay stelt voor om een zorgvuldige overgang te realiseren en daartoe de cao Stayokay eenmalig te verlengen tot en met 31 december 2009 met de extra bepaling dat cao-partijen overeenkomen de huidige pensioenregeling bij Zorg en Welzijn (PGGM) voor minimaal de duur van het contract (31-03-2018) voort te zetten.

Partijen komen dat overeen en stellen vast dat de cao Stayokay op 31 december 2009 eindigt en dat de cao Horeca per 1 januari 2010 door rechtstreekse werking of AVV van toepassing is op de arbeidsovereenkomsten tussen Stayokay en zijn werknemers volgens die cao.

De pensioenvoorziening bij Zorg en Welzijn (PGGM) wordt met de extra cao-afspraken in artikel 34 van die cao voor minimaal de duur van het contract (31-03-2018) voortgezet.

Bij aanvaarden van het eindbod worden de lonen per 31 december 2009 na einde werktijd, met 1,25% verhoogd (behoudens lonen onder schaal groep A, want deze volgen de aanpassing wettelijk minimum loon).

### II. Overgangregelingen

Uitsluitend voor de werknemer:

- die op 31 maart 2009 in dienst was bij Stayokay en nog steeds bij die zelfde werkgever in dienst is op 1 januari 2010; EN
- voor wie de cao Stayokay op de arbeidsovereenkomst met de werkgever van toepassing was;

gelden zolang de dienstbetrekking nog bij deze werkgever voortduurt de navolgende overgangsregelingen:

1. werknemers zoals genoemd wordt garantie geboden (inclusief indexering volgens komende loonronden cao horeca) bij hun loonvoorzicht loontabel cao Stayokay ten opzichte van de loontabel cao Horeca, voor zover nodig
2. compensatie voor vervallen toeslagen
  - a. de werknemers zoals genoemd die ingevolge artikel 22 lid 2 van de cao Stayokay aanspraak konden maken op toeslag voor het werken op zondagen en/of feestdagen worden als volgt gecompenseerd voor het eindigen van die regeling. De werkgever zal de voor de betrokken werknemer geldende regeling voor zondagtoeslag en/of feestdagen toeslag in stand houden.
3. compensatie extra verlof en adv
  - a. Werknemers zoals genoemd in de overgangsregeling, behouden in afwijking op artikel 23 cao Horeca, het voor hen per 31 december 2009 vastgestelde cumulatieve aantal vakantiedagen en extra adv-dagen volgens artikel 15 lid 6 en 7 van de cao Stayokay, omgerekend naar het opbouwpercentage verlofuren onder de cao horeca (artikel 16 lid 2)<sup>1</sup>.
  - b. Bij de omrekening naar verlofuren volgens de cao Horeca wordt rekening gehouden met de omzetting van de waardering naar een gemiddelde werkweek van 38 uren (cao Stayokay jaaruren norm is 2.080 uren inclusief adv en cao horeca 1.976 uren zonder adv)

---

<sup>1</sup> Rekenvoorbeeld: 96 uur (extra adv) omgerekend  $*1.976/2.080=91,2$  plus 190 vakantieuren (25 dagen \* gemiddeld 7,6 uren per dag) geeft opbouw per uur bij 1.976 uren van  $0,046$  plus  $0,096=0,142$  verlofuren per uur: dus bij 1.976 uren loon \*  $0,142=280,5$  uren betaald verlof

#### 4. werk- en dienstroosters

- a. werknemers zoals genoemd voor wie de overgangsregeling van toepassing is, blijven in dezelfde regelmaat of afwisseling onder de cao Horeca voor arbeid ingeroosterd, waarbij eerst in overleg van afwijken sprake kan zijn.

### III Vastleggen overgangsregelingen

De voor de werknemer geldende overgangsregeling(en) worden in een aanvullende arbeidsovereenkomst vastgelegd.

### IV Bedrijfseigen regelingen Stayokay

Na aanvaarden van dit totale eindbod door de vakbond, zal Stayokay met de Ondernemingsraad de volgende bedrijfseigen regelingen uitwerken. Deze uitgewerkte bedrijfseigen regelingen worden ter instemming voorgelegd aan de OR.

1. prestatiebeloning volgens de cao Horeca wordt ingeregeld in nader overleg met de Ondernemingsraad, nog te ontwikkelen n.a.v. sectormodellen, met daarin opgenomen een bonusbeleid voor aanwezigheid op roostergevoelige momenten (bij jaarlijkse beoordeling een vaste weging en waardering voor beschikbaarheid wordt in 2010 uitgewerkt, met aftrek van eventuele overgangsanspraken onder II)
2. regeling van zaken voor zover die productiviteit voor Stayokay toevoegen:
  - a. wachtdag en aanvulling bij loondoorbetaling bij ziekte
    - i. Stayokay hanteert geen wachtdag en een aanvulling tot 100% gedurende het eerste halfjaar, een aanvulling tot 90% gedurende het tweede halfjaar, tweede ziekte jaar onder de bij cao horeca geldende voorwaarden van de aanvulling
    - ii. Stayokay keert bij overlijden van de werknemer een uitkering van een kalendermaand uit aan nagelaten betrekkingen (geregistreerd partner, echtgenoot of kind(eren).
  - b. vergoeding aanwezigheidsdienst, bereikbaarheidsdienst en nachttoeslag (bijlage A en bijlage B)
  - c. (reis)kostenvergoedingen (Bijlage C)
  - d. concernmobiliteit Stayokay (bijlage D)
  - e. dienstwoning (bijlage E)
3. het reglement kent een looptijd van een kalenderjaar met automatische verlenging als geen overeenstemming over aanpassing wordt bereikt, met een uitzondering op onderdelen bij strijd met de wet of cao, wijziging van wet of cao met doorwerking naar die onderdelen.

Aldus overeengekomen I tot en met IV op 1 februari 2010

Stayokay  
Directie

Abvakabo  
Bestuurder

## Bijlagen bij de bedrijfseigen regeling

### A. vergoeding aanwezigheidsdienst en nachttoeslag

1. Onder de diensten wordt verstaan wat de Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit daaronder verstaat.
  - a. De werknemer ontvangt voor een aanwezigheidsdienst een vergoeding van € 11,80 bruto per dienst. De vergoeding is niet van toepassing voor de werknemer die een dienstwoning bewoont.
2. Onder nachtarbeid wordt voor de nachttoeslag verstaan feitelijk verrichte werkzaamheden van meer dan 2 uren aaneen verricht tussen 0.00 uur en 6.00 uur.
  - a. De uren nachtarbeid buiten aanwezigheidsdienst (meer dan 2 uren feitelijk verrichte werkzaamheden tussen 0 en 6 uur) worden uitbetaald met toeslag van 15%.

### B. vergoeding bereikbaarheidsdienst en toeslag

1. Onder de diensten wordt verstaan wat de Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit daaronder verstaat.
  - a. De werknemer ontvangt voor een bereikbaarheidsdienst een vergoeding van € 11,80 bruto per dienst. De vergoeding is niet van toepassing voor de werknemer die een dienstwoning bewoont.

In overleg met de OR wordt de invulling van bereikbaarheidsdienst onderscheiden van bereikbaarheid van managers voortvloeiend uit hun taakverantwoordelijkheid en beloning.

### C. (Reis)kostenvergoedingen

1. Reiskosten woon-werk verkeer
  - a. Reiskosten worden vergoed volgens de van heffing vrijgestelde bedragen en daarvoor geldende normen van de loonheffingen (Belastingdienst), met dien verstande dat bij een volledig dienstverband niet meer dan 35 km enkele reis wordt vergoed.
2. Dienstreizen
  - a. Reiskosten voor dienstreizen worden vergoed volgens de van heffing vrijgestelde bedragen en daarvoor geldende normen van de loonheffingen (Belastingdienst). Daarnaast wordt in overleg met de OR, rekening houdende met minder milieubelastende maatregelen beleid over parkeer en tolgelden uitgewerkt.
3. Representatie
  - a. Representatiekosten worden vergoed, mits in het belang van de onderneming en in de uitoefening van de functie gemaakt, en niet onder andere vergoedingen vallend. Bijbehorende betaalbewijzen dienen hiervoor ter goedkeuring overlegd te worden.
4. Maaltijden en inwoning
  - a. Verstrekking van maaltijden en inwoning wordt naar de voor de loonheffingen bepaalde bedragen en normen bijgeteld en ingehouden op het loon van de werknemer. Voor zover er sprake is van een vrije verstrekking wordt dat beginsel toegepast.

### D. Mobiliteit

1. De werknemer is binnen redelijke grenzen en voor zover dat uit het belang van het werk of Stayokay voortvloeit gehouden - na overleg - in te stemmen met:
  - a. het voor korte tijd verrichten van werkzaamheden welke in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
  - b. tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en werktijden.
2. De werknemer is gehouden in te stemmen met het verrichten van werkzaamheden op een andere dan zijn gebruikelijke standplaats, indien deze andere plaats zich bevindt binnen een straal van 60 kilometer van zijn woonadres. De werknemer ontvangt daartoe de reiskostenvergoeding als genoemd in C1, zonder het genoemde maximum.

3. De werknemer met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger ingedeelde functie van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waarneemt, anders dan gedurende een wettelijk verlofperiode van die andere werknemer, wordt op en vanaf het tijdstip dat de waarneming een volle kalendermaand heeft geduurd, een toeslag toegekend.
  - a. De toeslag bedraagt de helft van het verschil tussen de bedragen behorende bij 0 functie jaren van de twee betreffende salarisschalen.
  - b. 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.
  - c. Door de werkgever kunnen niet meer dan 2 werknemers met de waarneming, als bedoeld in lid 1, worden belast.
  - d. Wanneer door de werkgever de waarneming van een hoger ingedeelde functie, als bedoeld onder a, is opgedragen aan 2 werknemers, wordt aan deze werknemers de toelage toegekend voor het door de werkgever vooraf vastgestelde percentage van de waarneming.

#### E. Dienstwoning

Stayokay voert het volgende beleid: wanneer er een dienstwoning is, is deze betreffende woning beschikbaar voor inwoning.

De procedure, waarbij voor inwoning toestemming van directie nodig is, en waarbij geen woonverplichting voor de hostelmanager bestaat, wordt met OR uitgewerkt.

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.

Bijlagen bij onderhandelakkoord van 1 februari 2010

Stayokay	Abvakabo
Directie	Bestuurder