

Horeca CAO



Nederlands
Horeca Gilde

1 januari 2024
tm 30 juni 2026

VERSIE 2

HORECA CAO

CAO 4274

Exclusief voor leden van het Nederlands Horeca Gilde
en haar werknemers

INHOUD

ALGEMEEN	4	25 Pensioen	
1 Definities		26 Loonaanpassing	
2 Werkingssfeer		27 Overlijdensuitkering	
3 Duur, verlenging en beëindiging van de cao		ARBEIDSTIJDEN	13
4 Wijziging overeenkomst tijdens contractperiode		28 Arbeidstijden	
5 Reorganisatie van cao-partijen		29 Overuren	
6 Schadevergoeding cao-partijen		30 Oproep	
7 Minimum arbeidsvoorwaarden		SCHOLING	15
8 Geschillencommissie		31 Scholing	
		32 Stages	
VERPLICHTINGEN WERKGEVER	6	33 Leerlingenstatuut	
9 Goed werkgeverschap		ZIEKTE	17
10 Functioneren en beoordelen van werknemer		34 Verplichtingen werkgever	
11 Maaltijdregeling		35 Verplichtingen werknemer	
12 Cao inzagerecht		36 Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	
13 Medezeggenschap personeel			
		VAKANTIE	19
VERPLICHTINGEN WERKNEMER	7	37 Vakantiedagen	
14 Gedragsregels		38 Extra vakantiedagen	
15 Arbeid voor derden		VERLOF	21
		39 Verlofspaarregeling	
ARBEIDSOVEREENKOMST	8	40 Bijzonder verlof	
16 Arbeidsovereenkomst		41 Verlof volgens de wet arbeid en zorg (WAZO)	
17 Proeftijd		42 Calamiteiten en kort verzuimverlof	
18 Verlenging		43 Ouderschapsverlof	
19 Geen werk, geen loon		44 Organisatieverlof	
20 Beëindiging dienstverband		45 Regeling onwerkbaar weer	
		BIJLAGE 1	24
LONEN	11		
21 Lonen			
22 Vakantietoeslag			
23 Feestdagtoeslag			
24 Jubileumuitkering			

Artikel 1 - DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze cao;
- werknemer: iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van werkgever;
- oproepkracht: een werknemer met een oproepovereenkomst in de zin van artikel 7:628a lid 9 BW, waaronder ook worden verstaan de werknemers werkzaam in een functie als vermeld in bijlage 1;
- partijen: de partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van deze cao, te weten van werknemerszijde Horecawise (voorheen genaamd BVHP) te Leidschendam en van werkgeverszijde het Nederlands Horeca Gilde, NHG te Amsterdam;
- voltijd werkweek: de voltijd werkweek duurt 38 uur.

Artikel 2 - WERKINGSSFEER

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever.
2. Deze cao wordt toegepast op werknemers van die werkgever die met zijn hoofd- of nevenactiviteit te rangschikken is onder de horecabranche en/of catering (daaronder niet begrepen de bedrijven die door de aard van hun werkzaamheden vallen onder de werkingssfeer van de cao voor de contractcateringbranche) en als lid is aangesloten bij het NHG. Voorts is deze cao van toepassing op de ingeleende derde (m/v), tenzij deze laatste valt onder de werkingssfeer van een andere cao.

Artikel 3 - DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DE CAO

1. Deze cao vangt aan op 1 januari 2024 en eindigt op 30 juni 2026.
2. Deze cao kan door partijen worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden voor het einde van de looptijd, zulks door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze cao overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd met één jaar.
4. Bij opzegging door een der partijen zonder dat er een nieuwe cao tot stand is gekomen, blijven alle bepalingen van deze cao nog een jaar na expiratie van kracht.

Artikel 4 - WIJZIGING OVEREENKOMST TIJDENS CONTRACTPERIODE

Indien partijen gedurende de looptijd van de cao overeenstemming bereiken

over andere afspraken zullen deze bindend zijn voor partijen, alsmede voor aangesloten werkgevers en haar werknemers. Deze afspraken zullen zowel per brief als op de internetsites van NHG en Horecawise onder de aandacht van de NHG- en Horecawise-leden worden gebracht.

De ingangsdatum van een wijziging wordt schriftelijk gepubliceerd.

De wijzigingen zullen als bijlage bij de cao worden gevoegd.

Artikel 5 - REORGANISATIE VAN CAO-PARTIJEN

In geval van reorganisatie van een cao-partij staan de bij deze cao betrokken partijen er tegenover elkaar voor in dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen die uit deze cao voortvloeien, overgenomen worden door die rechtspersoon (rechtspersonen) die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 6 - SCHADEVERGOEDING CAO-PARTIJEN

In afwijking van artikel 15 en 16 van de Wet op de cao, komen partijen overeen in geen enkel geval onderling schadevergoeding verschuldigd te zijn.

Artikel 7 - MINIMUM ARBEIDSVOORWAARDEN

Partijen beogen met deze cao minimum arbeidsvoorwaarden overeen te komen. Het is werkgever te allen tijde toegestaan in voor werknemer gunstige zin af te wijken van bepalingen uit deze cao.

Artikel 8 - GESCHILLENCOMMISSIE

1. Indien werkgever en werknemer van mening verschillen over de uitleg of toepassing van enige bepaling van deze cao kunnen zij tezamen of ieder afzonderlijk schriftelijk een verzoek tot bemiddeling indienen bij de geschillencommissie van partijen.
2. De geschillencommissie van partijen treedt na ontvangst van dit verzoek met betrokkenen in overleg om te proberen een minnelijke oplossing te bereiken. Als zo'n oplossing wordt gevonden, verklaren beide partijen zich daarmee schriftelijk akkoord en geldt die afspraak als een vaststellings-overeenkomst.
3. Werkgever en/of werknemer kunnen de geschillencommissie ook om advies vragen bij een geschil inzake arbeidsvoorwaarden dan wel het terecht of onterecht toepassen van deze cao.
4. Het reglement van de geschillencommissie is opvraagbaar bij het NHG en Horecawise.

Artikel 9 - GOED WERKGEVERSCHAP

Werkgever dient zich in houding en gedrag naar werknemer respectvol op te stellen, zoals dat een goed werkgever betaamt, overeenkomstig artikel 7:611 BW.

Artikel 10 - FUNCTIONEREN EN BEOORDELEN VAN WERKNEMER

1. Werkgever is verplicht minimaal eenmaal per jaar met werknemer een functioneringsgesprek te voeren of te doen voeren, eventueel met gebruikmaking van door partijen daartoe ter beschikking gestelde formulieren.
2. Werkgever dient van het functioneringsgesprek een schriftelijk verslag te maken, dat door werkgever en werknemer getekend wordt.

Artikel 11 - MAALTIJDREGELING

Aan elke werknemer die zeven uur of langer aaneengesloten werkt zal ten minste een koffiemaaltijd worden verstrekt.

Artikel 12 - CAO INZAGE-RECHT

Werkgever is verplicht bij indiensttreding van werknemer deze cao aan werknemer te overhandigen. Tevens is de cao ter inzage op de internetsite van NHG en die van Horecawise.

Artikel 13 - MEDEZEGGENSCHAP PERSONEEL

Cao-partijen streven ernaar, dat gedurende de looptijd van de cao medezeggenschapsverplichtingen worden nageleefd.

Artikel 14 - GEDRAGSREGELS

1. Werknemer dient zich te gedragen zoals dat een goed werknemer betaamt en stelt zich in houding en gedrag naar werkgever respectvol op.
2. Werknemer dient de huisregels en werkinstructies van werkgever in acht te nemen.
3. Werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig alsmede overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en daarvoor zorgdragen als een goed werknemer. Indien werknemer aan de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen schade veroorzaakt door bewuste roekeloosheid of opzettelijk handelen, heeft werkgever de mogelijkheid deze schade op werknemer te verhalen.
4. Werknemer is verplicht om bij beëindiging van het dienstverband alle in zijn bezit zijnde, aan werkgever toebehorende bescheiden en zaken terstond aan werkgever af te geven. Indien werknemer niet aan deze verplichting voldoet, is werkgever gerechtigd de kosten van de gemiste bescheiden te verhalen op werknemer.
5. Werknemer is zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan verplicht tot absolute geheimhouding met betrekking tot alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming die door bekendmaking het bedrijfsbelang kunnen schaden. Werkgever kan bij overtreding van deze verplichting schadevergoeding eisen.

Artikel 15 - ARBEID VOOR DERDEN

Werknemer mag arbeid voor derden of voor zichzelf of voor een eigen onderneming, verrichten, direct of indirect, in welke vorm dan ook, tenzij de werkgever objectieve redenen heeft om de werknemer dat te verbieden. De werknemer heeft de plicht om arbeid voor derden of voor een eigen onderneming vooraf te melden aan de werkgever. Indien de werkgever objectieve redenen heeft om zich tegen deze nevenwerkzaamheden te verzetten, is het de werknemer verboden de nevenwerkzaamheden uit te voeren.

Artikel 16 - ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever dient schriftelijk te worden vastgelegd. Deze arbeidsovereenkomst dient minimaal te voldoen aan de wettelijke eisen ten aanzien van een arbeidsovereenkomst, overeenkomstig artikel 7:655 BW. Een model arbeidsovereenkomst is voor werkgever opvraagbaar bij het secretariaat van het NHG.
2. In de arbeidsovereenkomst wordt deze cao van toepassing verklaard. Werknemer retourneert een kopie van de arbeidsovereenkomst die voor akkoord getekend is vóór de aanvang van het dienstverband.
3. De werkgever draagt zorg voor een tijdige betaling van het loon van werknemer op een vooraf door partijen overeengekomen datum van de maand. Deze datum dient in de arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd, overeenkomstig artikel 7:616 BW.
4. Als de werkgever het nodig vindt, voert de werknemer ook andere werkzaamheden uit dan de gebruikelijke werkzaamheden. Of de werknemer werkt op een andere plaats van tewerkstelling. Het moet hier gaan om een redelijke opdracht met in de regel een tijdelijk karakter. Dit wordt vooraf met de werknemer overlegd.

Artikel 17 - PROEFTIJD

1. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt verlengd, geldt geen proeftijd meer.
2. Gedurende de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door zowel werkgever als werknemer worden opgezegd zonder dat een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden.

Artikel 18 - VERLENGING

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een functie als vermeld in bijlage 1 kan, omdat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist, maximaal vijf maal worden verlengd binnen een periode van 48 maanden. Als een dergelijke keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in totaal langer dan 48 maanden heeft geduurd, geldt met ingang van de dag dat de duur van 48 maanden wordt overschreden de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Bij een onderbreking van meer dan zes maanden tussen twee elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten begint een nieuwe keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Echter bij een functie als

vermeld in bijlage 1, die ten hoogste gedurende negen maanden per jaar kan worden vervuld, begint een nieuwe keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij een onderbreking van meer dan drie maanden tussen twee elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten.

3. Bij een functie als vermeld in bijlage 1 geldt dat over de eerste 48 maanden van aansluitende dienstverbanden bij verschillende werkgevers, eventuele onderbrekingen van zes maanden of korter inbegrepen, artikel 7:668a lid 2 BW niet van toepassing is. Bij een andere functie dan vermeld in bijlage 1 geldt dat over de eerste 36 maanden van aansluitende dienstverbanden bij verschillende werkgevers, eventuele onderbrekingen van zes maanden of korter inbegrepen, artikel 7:668a lid 2 BW niet van toepassing is. Voor toepasselijkheid van artikel 7:668a lid 2 BW is steeds vereist dat inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer.

Artikel 19 - GEEN WERK, GEEN LOON

1. Als de werknemer, werkzaam in een functie als vermeld in bijlage 1, de overeengekomen arbeid niet heeft verricht zowel door een oorzaak die in redelijkheid voor zijn rekening dient te komen, als daarbuiten, hoeft de werkgever geen loon door te betalen. Onder toepassing van artikel 7:628 lid 7 BW geldt dit als een afwijking van artikel 7:628 lid 1 voor de gehele duur van het dienstverband.
2. Een werknemer, werkzaam in een functie als vermeld in bijlage 1, kan een beroep doen op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b. Als de werkgever niet slaagt in weerlegging daarvan moet hij het loon over die uren doorbetalen.

Artikel 20 - BEÏNDIGING DIENSTVERBAND

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - conform de bepalingen in het BW of
 - van rechtswege op de dag van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, of zoveel eerder als een prepensioen- of VUT-regeling voor werknemer van toepassing is.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alsmede de verlengingen ervan, eindigen door het verstrijken van de tijd waarvoor ze zijn aangegaan zonder dat er opzegging vereist is.
3. Indien het UWV toestemming heeft verleend voor het beëindigen van het dienstverband geldt voor het tussentijds beëindigen van de arbeidsovereenkomst - zowel die voor bepaalde als voor onbepaalde tijd - voor

werkgever een opzegtermijn van één maand. Voor werknemer, niet zijnde een oproepkracht geldt te allen tijde een opzegtermijn van één maand.

4. Voor werknemer geldt een opzegtermijn van één maand, tenzij werknemer een oproepkracht is (zie ook lid 5).
5. Voor een oproepkracht werkzaam in de functiegroep strandmedewerker en in de functie invalkracht - terras, als vermeld in bijlage 1, geldt een opzegtermijn van vier dagen. Voor overige oproepkrachten werkzaam in een functie als vermeld in bijlage 1 geldt een opzegtermijn van 24 uur (één dag). Voor een oproepkracht werkzaam in een andere functie dan vermeld in bijlage 1 geldt een opzegtermijn van 40 uur.
6. Opzegging door de oproepkracht kan tegen elke dag. Opzegging kan voor het overige slechts geschieden tegen het einde van een kalendermaand.

Artikel 21 - LONEN

1. Werkgever stelt voor iedere functie in het bedrijf een functieomschrijving vast met daaraan gekoppeld een bij de zwaarte van de functie passend salaris en overige arbeidsvoorwaarden.

Artikel 22 - VAKANTIETOESLAG

1. De vakantietoeslag bedraagt acht procent van het brutoloon. Voor de berekening van de vakantietoeslag loopt het jaar van 1 mei tot en met 30 april van het volgend jaar. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt jaarlijks plaats in mei.
2. Bij een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht of een voorovereenkomst kan ook worden gekozen voor een maandelijksse betaling van het vakantiegeld.

Artikel 23 - FEESTDAGENTOESLAG

1. Werknemer heeft recht op een toeslag van 50 procent in tijd of geld indien hij/zij werkt op eerste kerstdag, tweede kerstdag en/of nieuwjaarsdag.
2. De keuze voor deze toeslag in tijd of geld wordt gemaakt in overleg met werknemer.

Artikel 24 - JUBILEUMUITKERING

Werkgever zal aan werknemer bij een 25- en een 40-jarig dienstverband een jubileumuitkering verstrekken.

De uitkering bedraagt:

- bij een 25-jarig dienstverband: één bruto maandsalaris;
- bij een 40-jarig dienstverband: twee bruto maandsalarissen.

Artikel 25 - PENSIOEN

Voor wat betreft de pensioenvorming verwijst deze cao naar de verplichtstelling en de dispensatiemogelijkheden van het pensioenfonds horeca en catering.

Artikel 26 - LOONAANPASSING

Cao-partijen voeren jaarlijks een loonronde en kunnen een loonaanpassing overeenkomen. De werkgever is verplicht die loonaanpassing door te voeren per overeengekomen datum daaropvolgend. Als peilloon voor een loonronde zal 1 november worden gehanteerd, voorafgaand aan het jaar van invoering van de loonaanpassing.

Artikel 27 - OVERLIJDENSUITKERING

Bij overlijden van de werknemer, die ten tijde van het overlijden in dienst was op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt door de werkgever aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering verstrekt van twee bruto maandsalarissen. Indien de werknemer ten tijde van het overlijden werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, wordt door de werkgever aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering verstrekt van één bruto maandsalaris.

ARBEIDSTIJDEN

Artikel 28 - ARBEIDSTIJDEN

1. De voltijd werkweek duurt 38 uur.
2. Werknemer mag structureel maximaal werken:
 - 9 uur per dag;
 - 45 uur per week gemiddeld per vier weken;
 - 40 uur per week gemiddeld per dertien weken;
 - 520 uur per dertien weken.
3. Werkgever mag werknemer incidenteel overwerk laten verrichten tot een maximum van:
 - 11 uur per dag;
 - 54 uur per week;
 - 45 uur per week gemiddeld per dertien weken;
 - 585 uur per dertien weken.
4. Voor medewerkers in de nachtdienst gelden de volgende maximum arbeidstijden:
Structureel:
 - 9 uur per dag;
 - 40 uur per week gedurende maximaal dertien weken. Incidenteel:
 - 10 uur per dag.
5. Werkgever zal het dienstrooster uiterlijk twee weken van tevoren aan werknemer bekend maken behoudens bijzondere omstandigheden.
6. Werknemer is verplicht werk op zondag te aanvaarden.
7. Werknemer heeft recht op ten minste vier vrije zondagen per dertien weken.

Artikel 29 - OVERUREN

1. Overuren zijn uren die - op last van werkgever - gewerkt zijn boven de 988 uren per 26 weken.
2. In afwijking van lid 1 mag bij arbeidsovereenkomst worden opgenomen dat de werknemer met een loon hoger dan € 3800 bruto per maand excl. vakantietoeslag is uitgesloten van deze overuren-regeling.
3. Voor elk gewerkt overuur geldt een toeslag van vijftig procent in vrije tijd of geld.
4. Werkgever bespreekt met werknemer of het overwerk vergoed wordt in vrije tijd of geld.
5. Verrekening van de gewerkte overuren vindt plaats per periode van 26 weken.
6. Zwangere medewerkers en medewerkers van 55 jaar of ouder kunnen niet verplicht worden tot overwerk.

Artikel 30 - OPROEP

1. Een oproepkracht werkzaam in een functie als vermeld in bijlage 1 heeft het recht een oproep te weigeren als hij minder dan **24 uur** vóór de beoogde werkzaamheden wordt opgeroepen.
2. Een oproepkracht werkzaam in een andere functie dan vermeld in bijlage 1 heeft het recht een oproep te weigeren als hij minder dan **40 uur** vóór de beoogde werkzaamheden wordt opgeroepen.
3. Bij de functiegroep strandmedewerker en de functie invalkracht - terras als vermeld in bijlage 1 zijn de artikelen 7:628a lid 2, lid 3 en lid 5 niet van toepassing.

SCHOLING

Artikel 31 – SCHOLING

1. Verplichte scholing: wanneer er sprake is van een opleiding die in het bedrijfsbelang door de werkgever verplicht is gesteld, dient werkgever de opleidingskosten, reiskosten en noodzakelijk loonverzuim volledig voor zijn rekening te nemen. Deze kosten kunnen niet door de werkgever worden verhaald op de werknemer.
2. Scholing op verzoek van werkgever: wanneer er sprake is van een opleiding die in het bedrijfsbelang op verzoek van werkgever gevolgd wordt, maar niet verplicht is, komt werknemer in aanmerking voor gedeeltelijke dan wel volledige vergoeding of bekostiging van de opleidingskosten, reiskosten en noodzakelijk loonverzuim. Op deze vergoeding of bekostiging zijn de terugbetalingsverplichtingen van lid 4, 5 en 6 van dit artikel van toepassing.
3. Scholing op verzoek werknemer: ook in het geval een opleiding wordt gevolgd op verzoek van werknemer zelf en geheel of gedeeltelijk wordt vergoed of bekostigd door werkgever, zijn de terugbetalingsverplichtingen van lid 4, 5 en 6 van dit artikel van toepassing.
4. Bij het toekennen van een vergoeding of bekostiging, zoals bedoeld in de leden 2 en 3 van dit artikel, geldt als voorwaarde dat de werknemer na het afronden van de opleiding drie jaar in het bedrijf in dienst blijft. Indien werknemer echter binnen deze termijn de dienstbetrekking beëindigt of de werkgever binnen deze termijn de dienstbetrekking beëindigt wegens een dringende reden, dient de werknemer de integrale opleidingskosten als volgt terug te betalen: bij vertrek binnen één jaar na aanvang van de opleiding 75 procent, bij vertrek binnen twee jaar 50 procent, bij vertrek binnen drie jaar 25 procent.
5. Indien werknemer het dienstverband verbreekt tijdens de duur van de opleiding of de opleiding voortijdig afbreekt, is hij verplicht tot terugbetaling van de reeds door werkgever vergoede/bekostigde en nog te vergoeden/bekostigen kosten.
6. In aanvulling op lid 4 en 5 van dit artikel kan de werkgever aan het toekennen van een vergoeding of bekostiging zoals bedoeld in lid 2 en lid 3 de voorwaarde verbinden dat er door werknemer een bijbehorend certificaat of examen wordt behaald en dat de werknemer, bij niet-behalen van het bijbehorend certificaat of examen binnen de daartoe bij de betreffende opleiding staande termijn, de volledige kosten dient terug te betalen.

Artikel 32 - STAGES

Partijen zullen zich gezamenlijk inspannen om een actief beleid te ontwikkelen voor het creëren van stageplaatsen en het onderhouden van contacten met de diverse opleidingsinstituten. De stagevergoeding zal conform de richtlijnen zijn van de opleidingsinstituten.

Artikel 33 - LEERLINGENSTATUUT

Voor leerlingen die een BBL leer-/werkovereenkomst hebben, gelden de volgende aanvullende bepalingen:

1. Bij de overeenkomst is inbegrepen dat de leerling per week een dag van zes uren de school bezoekt. Op deze jaarlijks vooraf vastgestelde dag kan het leerbedrijf de werknemer niet verplichten tot werk.
2. Tijdens de schoolvakanties wordt het loon van de leerling doorbetaald.
3. Voor werknemers jonger dan 18 jaar gelden de volgende arbeidstijden:
 - maximaal 8 uur op een dag;
 - maximaal 40 uur per week;
 - werktijden tot uiterlijk 23.00 uur;
 - maximaal 7 dagen aaneengesloten;
 - nimmer zowel op zaterdag als zondag.

ZIEKTE

Artikel 34 - VERPLICHTINGEN WERKGEVER

1. Cao-partijen stellen aan werkgever een universeel verzuimreglement ter beschikking.
2. Werkgever kan gebruik maken van een door het NHG ter beschikking gestelde Risico Inventarisatie en Evaluatie Scan of een vergelijkbaar model dat goedgekeurd is door een gecertificeerde arbodienst.
3. De werkgever is verplicht een plan van aanpak op te stellen bij dreigend (langdurig) verzuim van een werknemer om zo snel mogelijk te komen tot re-integratie in de eigen functie, een passende andere functie of een passende functie elders.

Artikel 35 - VERPLICHTINGEN WERKNEMER

1. Werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de bedrijfs-instructie met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het milieu op te volgen en de aan werknemer verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.
2. Werknemer die door ziekte of ongeval niet in staat is arbeid te verrichten, dient zich voor wat betreft de melding aan werkgever, alsmede voor wat betreft controle- en re-integratie voorschriften te houden aan de binnen de onderneming geldende regels en het ziekteverzuimreglement. De werknemer dient zich tevens te houden aan de voorschriften van de Arbodienst of door werkgever aangewezen bedrijfsarts (BIG-geregistreerd).
3. Bij niet-naleving van de verplichtingen door werknemer kan dit consequenties hebben zoals beschreven in het BW.

Artikel 36 - DOORBETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft werknemer, behoudens twee wachtdagen per ziektegeval vanaf de tweede ziekmelding in een kalenderjaar, gedurende de eerste zes maanden of indien de arbeidsovereenkomst eerder eindigt tot het einde van de arbeidsovereenkomst, recht op doorbetaling van 95 procent van het loon.
2. Na zes maanden tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer recht op 75 procent van het maandloon tot het einde van de arbeidsovereenkomst.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid buiten de schuld van werknemer veroorzaakt wordt door een ongeval in het bedrijf of als gevolg van agressie en geweld tegen de werknemer zijn er geen wachtdagen.

-
4. Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 21 aaneengesloten dagen zijn er geen wachtdagen.
 5. De werkgever kan de wachtdagen ook inhouden door het afschrijven van bovenwettelijke vakantiedagen of -uren.

VAKANTIE

Artikel 37 – VAKANTIEDAGEN

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is, bouwt over een volledig kalenderjaar, bij een fulltime arbeidsovereenkomst 190 vakantie-uren op (152 wettelijke en 38 bovenwettelijke).
2. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het vakantiejaar en/of bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 38 uur per week, heeft werknemer recht op een evenredig deel van deze 190 vakantie-uren.
3. Werkgever registreert de opbouw en het opnemen van zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantie-uren, zodanig dat het tegoed van elk van beide kenbaar is. Desgevraagd maakt werkgever inzichtelijk op hoeveel wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren de werknemer op enig moment recht heeft.
4. Werkgever heeft de plicht werknemer in de gelegenheid te stellen de vakantie-uren op te nemen. Vakantie-uren kunnen uitsluitend worden opgenomen met toestemming van werkgever.
5. Werkgever beslist binnen veertien dagen op een verzoek van werknemer conform artikel 7:638 lid 2 BW. Bij afwijzing zal werkgever aangeven welke gewichtige redenen zich tegen het verzoek verzetten.
6. Vakantie-uren mogen maximaal drie weken aaneengesloten worden opgenomen en moeten minimaal een keer per jaar twee weken aaneengesloten worden opgenomen.
7. Werkgever kan de dagen aanwijzen waarop de werknemer diens bovenwettelijke vakantie-uren moet opnemen. Deze dagen gelden dan derhalve als verplicht vrij.
8. Met uitzondering van het bepaalde in lid 7, komen opgenomen vakantie-uren als eerste in mindering op het tegoed aan wettelijke vakantie-uren, daarna op het tegoed aan bovenwettelijke vakantie-uren.
9. Niet opgenomen wettelijke vakantie-uren vervallen per 1 juli van het kalenderjaar ná het kalenderjaar van opbouw, behoudens wettelijke uitzondering. Niet opgenomen bovenwettelijke vakantie-uren verjaren na vijf jaar ná het kalenderjaar van opbouw.
10. Indien werknemer te veel vakantie-uren heeft opgenomen heeft werkgever het recht deze vakantie-uren te verrekenen.

Artikel 38 - EXTRA VAKANTIEDAGEN

Met ingang van de maand volgend op die waarin een van onderstaande leeftijden en/of een van onderstaande dienstjubilea wordt bereikt, heeft werknemer recht op extra vakantie-uren:

- bij een leeftijd van 45 jaar: 15,2 uur
 50 jaar: 22,8 uur
 55 jaar: 30,4 uur
- bij een dienstverband van 10 jaar: 7,6 uur
 20 jaar: 15,2 uur
 30 jaar: 22,8 uur

Bij samenloop van leeftijd en dienstverband worden de extra vakantie-uren bij elkaar opgeteld.

VERLOF

Artikel 39 – VERLOFSPAARREGELING

1. De bovenwettelijk geregelde vakantie-uren (38 uur per jaar bij een voltijds dienstverband) plus extra betaalde verlofdagen (op basis van 7,6 uur voor een hele werkdag) plus opgespaarde overuren mogen, in afwijking van artikel 37 lid 4, door werknemer worden opgespaard in het kader van een verlofspaarregeling.
2. Deze verlofspaarregeling wordt door de werknemer schriftelijk aangevraagd. In de aanvraag verlofspaarregeling dient door de werknemer het doel van de aanvraag duidelijk te worden benoemd. De werkgever kan de aanvraag uitsluitend op goede gronden weigeren, indien het bedrijfsbelang daarmee aantoonbaar wordt geschaad. Toekenning of afwijzing geschiedt schriftelijk.
3. De verlofspaarregeling gaat in op het moment van schriftelijke bevestiging. Het moment van opnemen van dit verlof geschiedt in onderling overleg.
4. Er mogen maximaal 570 uur worden gespaard in het kader van deze regeling.
5. Er mag maximaal 5 jaar worden gespaard in het kader van deze regeling.

Artikel 40 - BIJZONDER VERLOF

Bijzonder verlof met behoud van loon

1. Met de in dit artikel genoemde echtgenoot (echtgenote) wordt gelijkgesteld de levenspartner alsmede de relatiepartner.
2. In de volgende gevallen wordt verlof met behoud van loon verleend voor de opgegeven duur van:
 - één dag:**
 - bij het overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van een van de grootouders, kleinkinderen, schoonouders.
 - twee dagen:**
 - bij het overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van een van de broers, zusters, ouders en stiefouders;
 - bij het huwelijk van de werknemer of bij geregistreerd partnerschap;
 - vier dagen:**
 - voor de werknemer die als executeur testamentair betrokken is bij het overlijden van een familielid in eerste graad.
 - vijf dagen:**
 - bij het overlijden van de echtgenoot (echtgenote) of een kind.

Bijzonder verlof onbetaald

3. In de volgende gevallen wordt één dag onbetaald verlof verleend, mits de werknemer dit verlof minimaal één maand tevoren heeft aangevraagd:
 - bij ondertrouw van werknemer; of geregistreerd partnerschap.
 - bij het huwelijk van een van de kinderen, broers of zussen van werknemer;
 - bij het 25- of 40-jarig huwelijk van werknemer;
 - bij verhuizing van werknemer (maximaal één maal per jaar).
4. Onbetaald verlof wordt voor één dag verleend, mits één dag tevoren aangevraagd, bij overlijden of voor het bijwonen van een begrafenis of crematie van een zwager, schoonzuster, schoonzoon, of schoondochter.
5. Indien werknemer een verzoek doet voor onbetaald verlof dat niet valt onder hiervoor genoemde redenen, geldt het volgende:
 - werkgever heeft te allen tijde, rekening houdend met wederzijdse belangen, het recht de aanvraag van het onbetaald verlof te weigeren dan wel te honoreren;
 - tijdens het onbetaald verlof worden geen vakantierechten opgebouwd;
 - gedurende het onbetaald verlof mag werknemer geen betaalde arbeid elders verrichten.
6. Voor iedere vorm van onbetaald verlof geldt dat voor zover het verlof financiële dan wel verzekeringstechnische gevolgen heeft, deze voor rekening zijn van werknemer.

Artikel 41 – VERLOF VOLGENS DE WET ARBEID EN ZORG (WAZO)

De volgende regelingen gelden voor de werknemer als het gaat om verlof in het kader van de Wet arbeid en zorg:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof
- verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg
- calamiteiten en kort verzuimverlof (zie ook artikel 42)
- geboorteverlof
- ouderschapsverlof (zie ook artikel 43)
- kortdurend zorgverlof
- langdurend zorgverlof

Artikel 42 – CALAMITEITEN- EN KORT VERZUIMVERLOF

Wanneer een werknemer in het kader van de Wet arbeid en zorg calamiteiten of kort verzuimverlof opneemt betreft dit onbetaald verlof (er vindt dus geen loondoorbetaling plaats), dan wel wordt het verlof op verzoek van de werknemer aangemerkt als vakantieverlof.

Artikel 43 – OUDERSCHAPSVERLOF

1. Naast de wettelijke regeling voor ouderschapsverlof in de Wet arbeid en zorg, gelden de volgende aanvullende afspraken die in dit artikel zijn opgenomen.
2. Voor elke werknemer die recht heeft op ouderschapsverlof geldt dat het ouderschapsverlof in totaal 26 maal de wekelijkse arbeidsduur van de werknemer bedraagt, op te nemen voordat het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.
3. Werknemer dient minimaal twee maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij werkgever aan te vragen, onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak. Werkgever kan, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof en na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste invulling van het verlof gedurende een redelijke termijn wijzigen op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.
4. Tijdens het ouderschapsverlof bouwt werknemer uitsluitend vakantierechten op over de uren die daadwerkelijk worden gewerkt en over de uren waarover de uitkering van het UWV wordt genoten genoemd in het navolgende lid.
5. Gedurende de periode dat het kind de leeftijd van één jaar nog niet heeft bereikt, heeft werknemer ingevolge art. 6:3 Wet Arbeid en Zorg recht op een uitkering over een periode van ten hoogste negen maal de arbeidsduur per week, waarin de werknemer het ouderschapsverlof geniet. Werknemer dient zelf zorg te dragen voor het tijdig aanvragen van deze uitkering bij het UWV.

Artikel 44 – ORGANISATIEVERLOF

Een werknemer die door Horecawise als kaderlid bij de werkgever is aangemeld, heeft recht op drie betaalde verlofdagen per jaar, mits deze aantoonbaar gebruikt worden voor het bijwonen van vakbondsoverleg.

Artikel 45 – REGELING ONWERKBAAR WEER

Wanneer er bij extreme weersomstandigheden niet gewerkt kan worden, is er voor de werkgever de mogelijkheid om geen loon door te betalen indien de werknemer een beroep kan doen op de WW conform de richtlijnen van het UWV.

Toelichting

Sociale partners hebben gesproken over de wettelijke mogelijkheden om aan werkgevers flexibiliteit te geven voor flexwerk en de ketenbepaling. De vrees bestaat namelijk dat de beperkingen uit de Wet Werk en Zekerheid zullen betekenen dat werknemers eerder hun baan kwijtraken, omdat horecaondernemers geen vaste lonen en vaste contracten zullen willen geven. Het gebruiken van de mogelijkheden om in de cao af te wijken van artikel 7:668a en artikel 7:628 BW levert dus zowel voordeel voor werknemer als voor werkgever op.

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat van de afwijkingsmogelijkheden alleen gebruik mag worden gemaakt voor concreet in de cao benoemde functies/functiegroepen. Uitdrukkelijk heeft de Minister over de intrinsieke aard gezegd: 'Zo zal in de horeca de vaste kok niet onder de uitzonderingsmogelijkheid vallen en een bediende die alleen tijdens drukke periodes werkt wel'. Ook is een voorbeeld van een invalkracht genoemd, waarbij uit de aard van zo'n functie volgt dat het om tijdelijk werk gaat. Uit het voorbeeld bij incidentele werkzaamheden (invalkracht in het onderwijs) blijkt dat het soort werk wel structureel kan zijn, maar de mate waarin dit werk voorkomt incidenteel dient te zijn.

De Wet arbeidsmarkt in balans heeft volgens de wetsgeschiedenis tot doel flexwerk te laten gebruiken waar de aard van het werk daar om vraagt en niet alleen omdat het een kostenvoordeel oplevert. Daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor sociale partners, die hun rol ook hebben gepakt, met aandacht voor de positie van de oproepkracht. Er is in deze cao afgewogen en vastgelegd wat werkgevers en werknemers nodig hebben om hun belangen zo goed mogelijk te dienen. Aan de ene kant bijvoorbeeld beperking van de tussenpoos vanwege terugkerend tijdelijk werk, aan de andere kant versterking van de positie van de oproepkracht met een minder strikte opkomstplicht na oproep en een sterk bekorte opzegtermijn zodat de overstap naar vaster werk eenvoudiger is.

1.1 Intrinsieke aard/incidentele werkzaamheden zonder vaste omvang met terugkerende tijdelijkheid

In het horeca-vak is verdisconteerd dat in sommige situaties moeilijk te voorspellen is of en zo ja wanneer er mensen nodig zijn en hoeveel. Denk aan weersverwachtingen voor een terras of op het strand, een evenement

waarvan onduidelijk is of en hoeveel bezoekers er komen of een party die (soms last minute) moet worden georganiseerd en waarbij de opkomst onzeker is. Ook valt hier een plotselinge ziekmelding van een collega onder. 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 op drie vlakken voordoet, te weten bij evenementen, strandwerkzaamheden en een algemene categorie invalkracht. In deze situaties is er naar de mening van sociale partners sprake van dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering de verlenging en verhoging van de ketenbepaling vereist. Eveneens is er in deze situaties sprake van werkzaamheden van incidentele aard die geen vaste omvang hebben, ook wel te omschrijven als terugkerend tijdelijk werk. De negen maanden voorwaarde uit artikel 18 lid 2 houdt in:

- elke sector heeft de vrijheid om te bepalen welke functies terugkerend en tijdelijk zijn;
- het terugkerend tijdelijk werk mag los staan van seizoenen;
- het terugkerend tijdelijk werk kan hoogstens negen maanden per jaar worden uitgeoefend;
- als een werknemer aansluitend verschillende functies uitoefent, is er geen sprake van terugkerend tijdelijk werk.

1.2 Functie/functiegroepen

Op de drie vlakken evenementen, strand en invalwerk zijn functies/functiegroepen benoemd waarin de intrinsieke aard/incidentele werkzaamheden zich in de huidige praktijk voordoen. Voor de toepassing van artikel 18, artikel 19 en artikel 30 cao is gekozen voor de volgende functies/functiegroepen:

EVENEMENT

Functiegroep evenementmedewerker: een werknemer die in horeca wordt ingezet voor een speciale, tijd- en plaatsgebonden gebeurtenis die door een initiatiefnemer bewust is gepland en die gericht is op een bepaalde doelgroep, met een bewust gekozen vorm.

Functies: evenement-kok, evenementmedewerker keuken, -bediening, -spoelkeuken, -algemene dienst, -garderobe, -techniek.

STRAND

Functiegroep strandmedewerker: een werknemer die in strandhoreca wordt ingezet, bij van buiten komende omstandigheden buiten de macht van de werkgever, zoals bijv. bij ziekte of andere verhindering van andere werknemers, onverwachte toeloop bijv. vanwege weersomstandigheden of andere plotseling ontstane werkzaamheden, strandevenementen.

Functies: strandmedewerker keuken, -bediening, -spoelkeuken, -algemene dienst, - strandbedden.

INVALKRACHT

Functiegroep invalkracht: een werknemer die in horeca op afroep wordt ingezet bij van buiten komende omstandigheden buiten de macht van de werkgever, zoals bijv. bij ziekte of andere verhindering van andere werknemers, onverwachte toeloop bijv. vanwege weersomstandigheden of andere plotseling ontstane werkzaamheden, incidentele evenementen.

Functies: invalkracht keuken, -bediening, -spoelkeuken, -algemene dienst, -terras, -garderobe, -techniek.

Onder ‘-algemene dienst’ wordt hierboven verstaan: werkzaamheden in een functie niet zijnde medewerker bediening, kok, medewerker keuken, medewerker spoelkeuken, medewerker terras, medewerker garderobe, medewerker techniek of medewerker strandbedden.

1.3 Toepassing

In de cao is opgenomen dat werkgever en werknemer slechts voor werknemers in één van de hiervoor genoemde functies gebruik kunnen maken van een reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van ten hoogste vier jaar en ten hoogste zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Ook wordt alleen voor werknemers in één van de hiervoor genoemde functies de termijn van het loondoorbetalingsrisico verlengd en de tussenpoosregel beperkt.

Tegelijk zijn aan deze oproepkrachten meer rechten toegekend. NHG zal haar leden voorlichten over het gebruik van deze functies en zal erop wijzen dat een werkgever die zich niet houdt aan deze cao-bepaling juridische risico's zal lopen.

Elke medewerker heeft namelijk het recht om zijn werkgever aan te spreken op overtreding van de cao, met alle gevolgen van dien.

1.4 Anti-misbruikbepaling

De sociale partners benadrukken dat misbruik van deze afwijkingsmogelijkheid niet is toegestaan. Het ten onrechte betitelen van een werknemer in een functie uit bijlage 1 dan wel ander oneigenlijk gebruik met als doel het creëren van extra flexibiliteit, is verboden. Alleen als de werknemer op basis van objectieve maatstaven ingedeeld kan worden in een functie als vermeld in bijlage 1, is toepassing van artikel 18 lid 1 geoorloofd.

In het geval de werkgever misbruik maakt van de afwijkingsmogelijkheid, leidt dit ertoe dat de arbeidsovereenkomst bij voortduren na de reguliere periode van 36 maanden met desbetreffende werknemer wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

1.5 Evaluatiebepaling

Aan het einde van de looptijd van de cao zullen partijen de werking van de afwijkingsmogelijkheden evalueren, of zoveel eerder als één van de partijen dat wenselijk vindt.



NHG

Nederlands Horeca Gilde

Postbus 111
1000 AC Amsterdam

T 0900 9567

E info@horecagilde.nl
www.horecagilde.nl

Horecawise

Veursestraatweg 88
2265 CE Leidschendam

T 070-2054970

E secretariaat@horecawise.nl
www.horecawise.nl



NEDERLANDS HORECA GILDE



**HORECA
WISE**