

Nederlands Horeca Gilde

Collectieve arbeids- overeenkomst voor het horecabedrijf

1 januari 2014 tot en met 31 december 2018

uitgave 2 - mei 2014

INHOUD

ALGEMEEN	2	ARBEIDSTIJDEN	10
1 Definities		28 Arbeidstijden	
2 Werkingssfeer		29 Overuren	
3 Duur, verlenging en beëindiging van de CAO		SCHOLING	11
4 Wijziging overeenkomst tijdens contractperiode		30 Scholing	
5 Reorganisatie van CAO-partijen		31 Stages	
6 Schadevergoeding CAO-partijen		32 Leerlingenstatuut	
7 Minimum arbeidsvoorwaarden		ZIEKTE	12
8 Geschillencommissie		33 Verplichtingen werkgever	
VERPLICHTINGEN WERKGEVER	4	34 Verplichtingen werknemer	
9 Goed werkgeverschap		35 Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	
10 Functioneren en beoordelen van werknemer		VAKANTIE	13
11 Maaltijdregeling		36 Vakantiedagen	
12 CAO inzage-recht		37 Extra vakantiedagen	
13 Medezeggenschap personeel		VERLOF	15
VERPLICHTINGEN WERKNEMER	5	38 Verlofspaarregeling	
14 Gedragsregels		39 Bijzonder verlof	
15 Arbeid voor derden		40 Organisatieverlof	
ARBEIDSOVEREENKOMST	6	41 Ouderschapsverlof	
16 Arbeidsovereenkomst		42 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	
17 Proeftijd		WETSARTIKELN	18
18 Verlenging			
19 Loondoorbetalingsplicht			
20 Beëindiging dienstverband			
LONEN	8		
21 Lonen			
22 Vakantietoelage			
23 Feestdagtoelage			
24 Jubileumuitkering			
25 Pensioen			
26 Loonaanpassing			
27 Overlijdensuitkering			

ALGEMEEN

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 man of vrouw die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van werkgever;
- partijen: de partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van deze CAO, te weten van werknemerszijde de onafhankelijke vakorganisatie ABGP te Amsterdam en van werkgeverszijde het NHG te Eindhoven.

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 hoofdactiviteit 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 2014 en eindigt op 31 december 2018.
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 ABGP onder de aandacht van de NHG en ABGP-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 vaststellingsovereenkomst.
3. Het reglement van de geschillencommissie is opvraagbaar bij het secretariaat van het NHG en bij de ABGP.

VERPLICHTINGEN WERKGEVER

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 ABGP.

Artikel 13 - MEDEZEGGENSCHAP PERSONEEL

CAO-partijen streven ernaar, dat gedurende de looptijd van de CAO medezeggenschapsverplichtingen worden nageleefd. Door werkgever dient in een onderneming met tussen tien en vijftig werknemers aan het gezamenlijke personeel de gelegenheid te worden geboden om tweemaal per jaar te spreken over aangelegenheden die de onderneming betreffen. Op initiatief van de werknemers kan in een onderneming met tien tot vijftig werknemers een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld waarbij de wettelijke regels van toepassing zijn. In een onderneming met méér dan vijftig werknemers moet een ondernemingsraad worden ingesteld waarbij de wettelijke regels van toepassing zijn.

VERPLICHTINGEN WERKNEMER

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 uitsluitend arbeid voor derden of voor een eigen onderneming verrichten met voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever.

ARBEIDSOVEREENKOMST

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 7:616 en 7:617 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 tijdsige 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.

Artikel 17 - PROEFTIJD

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

Artikel 18 - VERLENGING

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan maximaal 4 maal (stilzwijgend) verlengd worden. Indien elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in totaal langer dan 60 maanden hebben geduurd, eventuele tussenperiodes korter dan 3 maanden inbegrepen, wordt de arbeidsovereenkomst beschouwd als zijnde voor onbepaalde tijd.
2. Bij een tussenperiode van drie maanden of langer begint een nieuwe reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Artikel 19 - LOONDOORBETALINGSPLICHT

1. Met betrekking tot de loondoorbetalingsplicht ingeval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt dat de beperking in duur als bedoeld in artikel 7:628 lid 5 BW niet van toepassing is.
2. Ingeval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, geldt dat gedurende de gehele looptijd van de arbeidsovereenkomst en gedurende de verlengingen ervan de loonbetalingsplicht zoals bedoeld in artikel 7:628 lid 1 BW niet van toepassing is.

Artikel 20 - BEËINDIGING DIENSTVERBAND

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - conform de bepalingen in het BW;
 - door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, op de eerste dag van de maand waarin zulks van toepassing is of zoveel eerder als een prepensioen- of VUT-regeling voor werknemer van toepassing is, zonder dat daartoe schriftelijke opzegging vereist 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 de directeur van 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 geldt te allen tijde een opzegtermijn van één maand, overeenkomstig artikel 5:1 – 5:2 van het Ontslagbesluit.
4. Opzegging kan slechts geschieden tegen het einde van een kalendermaand.

LONEN

Artikel 21 - LONEN

1. Werknemer kan bij werkgever maximaal drie jaar aaneengesloten in dienst zijn voor het wettelijk minimumloon. Daarna heeft werknemer recht op drie procent loonsverhoging per jaar, inclusief eventuele door partijen overeengekomen loonrondes of prijscompensaties. Deze verhogingen gelden voor maximaal tien jaar.
2. 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 maandelijks 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-partners 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. Voor elk gewerkt overuur geldt een toeslag van vijftig procent in vrije tijd of geld.
3. Werkgever bespreekt met werknemer of het overwerk vergoed wordt in vrije tijd of geld.
4. Verrekening van de gewerkte overuren vindt plaats per periode van 26 weken.
5. Zwangere medewerkers en medewerkers van 55 jaar of ouder kunnen niet verplicht worden tot overwerk.

SCHOLING

Artikel 30 - 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.
2. Scholing op verzoek: wanneer er sprake is van een opleiding die in het bedrijfsbelang op verzoek van werkgever of werknemer gevolgd wordt, komt werknemer in aanmerking voor gedeeltelijke dan wel volledige vergoeding van de opleidingskosten, reiskosten en noodzakelijk loonverzuim.
3. Werkgever kan aan een vergoeding de voorwaarde stellen dat er door werknemer een bijbehorend certificaat of examen wordt behaald.
4. Bij het toekennen van een vergoeding, zoals bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel, geldt als voorwaarde dat de werknemer drie jaar in het bedrijf in dienst blijft. Indien werknemer binnen deze termijn de dienstbetrekking beëindigt, dient hij de opleidingskosten als volgt terug te betalen: bij vertrek binnen een 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, is hij verplicht tot terugbetaling van de reeds door werkgever vergoede en nog te vergoeden kosten.

Artikel 31 - 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 32 - 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 33 - 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 34 - VERPLICHTINGEN WERKNEMER

1. Werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de bedrijfsinstructie 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 reïntegratievoorschriften te houden aan de binnen de onderneming geldende regels en het ziekteverzuimreglement. Indien werkgever aangesloten is bij een Arbo-dienst dient werknemer zich tevens te houden aan de voorschriften van deze Arbo-dienst.
3. Bij niet-naleving van de verplichtingen door werknemer kan dit consequenties hebben zoals beschreven in het BW.

Artikel 35 - DOORBETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft werknemer, behoudens maximaal twee wachtdagen per ziektegeval tot een maximum van drie maal per jaar, gedurende de eerste zes maanden of indien de arbeidsovereenkomst eerder eindigt tot het einde van de arbeidsovereenkomst, recht op doorbetaling van honderd procent van het loon.
2. Na zes maanden tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer recht op de wettelijke loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid buiten de schuld van werknemer veroorzaakt wordt door een ongeval in het bedrijf zijn er geen wachtdagen.
4. Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 21 aaneengesloten dagen zijn er geen wachtdagen.

VAKANTIE

Artikel 36 – 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 25 vakantiedagen op (20 wettelijke en 5 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 25 vakantiedagen.
3. Werkgever registreert de opbouw en het opnemen van zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantiedagen, zodanig dat het tegoed van elk van beide kenbaar is. Desgevraagd maakt werkgever inzichtelijk op hoeveel wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen de werknemer op enig moment recht heeft.
4. Werkgever heeft de plicht werknemer in de gelegenheid te stellen de vakantiedagen op te nemen. Vakantiedagen 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. Vakantiedagen mogen maximaal drie weken aaneengesloten worden opgenomen en moeten minimaal twee weken aaneengesloten worden opgenomen.
7. Werkgever kan jaarlijks twee bovenwettelijke vakantiedagen aanwijzen als verplichte vrije dagen.
8. Opgenomen vakantiedagen komen als eerste in mindering op het tegoed aan wettelijke vakantiedagen, daarna op het tegoed aan bovenwettelijke vakantiedagen.
9. Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen per 1 juli van het kalenderjaar na het kalenderjaar van opbouw, behoudens wettelijke uitzondering. Niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na vijf jaar na het kalenderjaar van opbouw.
10. Indien werknemer te veel vakantiedagen heeft opgenomen heeft werkgever het recht deze vakantiedagen te verrekenen.

Artikel 37 - 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 vakantiedagen:

- bij een leeftijd van 45 jaar: 25 + 2 dagen
 50 jaar: 25 + 3 dagen
 55 jaar: 25 + 4 dagen
- bij een dienstverband van 10 jaar: 25 + 1 dag
 20 jaar: 25 + 2 dagen
 30 jaar: 25 + 3 dagen

Bij samenloop van leeftijd en dienstverband worden de extra vakantiedagen bij elkaar opgeteld.

VERLOF

Artikel 38 - VERLOFSPAARREGELING

1. De bovenwettelijk geregelde vakantiedagen (vijf per jaar) plus extra betaalde verlofdagen plus opgespaarde overuren mogen, in afwijking van artikel 36 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 75 dagen worden gespaard in het kader van deze regeling.
5. Er mag maximaal 5 jaar worden gespaard in het kader van deze regeling.

Artikel 39 - BIJZONDER VERLOF

Op dit artikel is de Wet Arbeid en Zorg artikel 4:1 en 7:618 en 7:629 BW van toepassing.

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:
 - 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;
 - bij de bevalling van de echtgenote en bij adoptie.
 - 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 onbetaald verlof

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;
 - 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 40 - ORGANISATIEVERLOF

Een werknemer die door de ABGP 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 41 - OUDERSCHAPSVERLOF

1. Werknemer heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof voor de verzorging van een eigen, pleeg- of stiefkind, mits de arbeidsovereenkomst tenminste een jaar heeft geduurd en mits dit kind niet ouder is dan acht jaar.
2. Voor elke werknemer die recht heeft op ouderschapsverlof geldt dat het onbetaald verlof een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden bedraagt over de helft van de arbeidsduur per week, dan wel drie maanden over de volledige arbeidsduur.
3. Werknemer dient minimaal drie maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij werkgever aan te vragen.
4. Tijdens het ouderschapsverlof bouwt werknemer uitsluitend vakantierechten op over de uren die daadwerkelijk worden gewerkt.
5. Overigens is op het ouderschapsverlof artikel 3:1 van de Wet Arbeid en Zorg van toepassing.

Artikel 42 - ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar zwangerschap recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof volgens artikel 3:1 van de Wet Arbeid en Zorg.

WETSARTIKELLEN

Artikel 15 Wet op de CAO

Eene vereeniging, welke eene collectieve arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, kan, indien eene der andere partijen bij die overeenkomst of een der leden van dezen handelt in strijd met eene harer of zijner verplichtingen, vergoeding vorderen niet alleen voor de schade, welke zij zelve dientengevolge lijdt, doch ook voor die, welke hare leden lijden.

Artikel 16 Wet op de CAO

Voor zover de schade in ander nadeel dan vermogensschade bestaat, zal als vergoeding een naar billijkheid te bepalen bedrag verschuldigd zijn.

Artikel 7:611 BW

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

Artikel 7:616 BW

De werkgever is verplicht de werknemer zijn loon op de bepaalde tijd te voldoen.

Artikel 7:617 BW

1. De vastgestelde vorm van loon mag niet anders zijn dan:

- A. geld;*
- B. indien die vorm van loon gewoonte is of wenselijk is wegens de aard van de onderneming van de werkgever: zaken, geschikt voor het persoonlijk gebruik van de werknemer en zijn huisgenoten, met uitzondering van alcoholhoudende drank en andere voor de gezondheid schadelijke genotmiddelen;*
- C. het gebruik van een woning, alsmede verlichting en verwarming daarvan;*
- D. diensten, voorzieningen en werkzaamheden door of voor rekening van de werkgever te verrichten, onderricht, kost en inwoning daaronder begrepen;*
- E. effecten, vorderingen, andere aanspraken en bewijsstukken daarvan en bonnen.*

2. Aan de in lid 1 onder B, C en D bedoelde zaken, diensten en voorzieningen mag geen hogere waarde worden toegekend dan die welke met de werkelijke waarde daarvan overeenkomt.

Artikel 7:618 BW

Indien geen loon is vastgesteld, heeft de werknemer aanspraak op het loon dat ten tijde van het sluiten van de overeenkomst voor arbeid als de overeengekomen gebruikelijk was of, bij gebreke van een dergelijke maatstaf, op een loon dat met inachtneming van de omstandigheden van het geval naar billijkheid wordt bepaald.

Artikel 7:628 BW

- 1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.*
- 2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.*
- 3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.*
- 4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.*
- 5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.*
- 6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.*
- 7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.*

Artikel 7:629 BW

1. *Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.*
2. *Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.*
3. *De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:*
 - A. *indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;*
 - B. *voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;*
 - C. *voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;*
 - D. *voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;*
 - E. *voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;*
 - F. *voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.*

4. *In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.*
5. *Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.*
6. *De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.*
7. *De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.*
8. *Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.*
9. *Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.*
10. *Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.*

11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
- A. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - B. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - C. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - D. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

Artikel 7:638 lid 2 BW

2. Voorzover in de vaststelling van de vakantie niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of de wet, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

Artikel 5:1 Ontslagbesluit

1. Indien de werkgever als grond voor de opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldoet en derhalve ongeschikt is voor zijn functie, kan de toestemming slechts worden verleend indien:
- A. de werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt, en

- B. is vastgesteld dat deze ongeschiktheid niet voortvloeit uit ziekte of gebreken van de werknemer, en*
 - C. de werkgever voldoende contact met de werknemer heeft gehad teneinde te trachten verbetering teweeg te brengen in diens functioneren, en*
 - D. aannemelijk is dat het disfunctioneren van de werknemer niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever.*
- 2. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer de bedongen arbeid niet wil verrichten met een beroep op ernstig gewetensbezwaar, wordt de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts verleend indien de werkgever redelijkerwijs geen mogelijkheid heeft om de werknemer een aangepaste dan wel andere functie aan te bieden.*
 - 3. Indien de werkgever verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert, wordt de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts verleend, indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren.*
 - 4. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de relatie tussen de werknemer en de werkgever ernstig en duurzaam is verstoord, wordt de toestemming op die grond slechts verleend indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat van zodanige verstoring inderdaad sprake is, en dat herstel van de relatie, al dan niet door middel van overplaatsing van de werknemer binnen de onderneming, niet mogelijk is.*

Artikel 5:2 Ontslagbesluit

Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer tengevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, kan de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts worden verleend indien de werkgever:

- A. deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden, en*
- B. aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer binnen zesentwintig weken, indien nodig door middel van scholing, te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming, welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.*

Artikel 3:1 Wet Arbeid en Zorg

- 1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.*
- 2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.*
- 3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.*
- 4. Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekgeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.*

Artikel 4:1 Wet Arbeid en Zorg

- 1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:*
 - A. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;*
 - B. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;*
 - C. de uitoefening van het actief kiesrecht.*
- 2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:*
 - A. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;*
 - B. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.*

Nederlands Horeca Gilde

Postbus 111
1000 AC Amsterdam

Telefoon 0900 9567
E-mail info@horecagilde.nl
Internet www.horecagilde.nl

ABGP

Dè onafhankelijke vakorganisatie

Langsom 3a
1066 EW Amsterdam

Telefoon (020) 667 25 55
Fax (020) 619 46 43
E-mail info@abgp.nl
Internet www.abgp.nl



NEDERLANDS HORECA GILDE

