

Nederlands Horeca Gilde

HORECA- CAO

1 januari 2014 tot en met 31 december 2018 | *uitgave juli 2016*

HORECA- CAO

Exclusief voor leden van het Nederlands Horeca Gilde.

INHOUD

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

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 Amsterdam.

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 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 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 7:655 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.

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.
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 24 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.
3. Een werknemer werkzaam in een functie als vermeld in bijlage 1 heeft het recht een oproep te weigeren als hij minder dan 48 uur vóór de beoogde werkzaamheden wordt opgeroepen.

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 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.
4. Opzegging kan slechts geschieden tegen het einde van een kalendermaand.

Artikel 21 - LONEN

1. De werknemer die bij werkgever het wettelijk minimumloon verdient, kan slechts gedurende maximaal de eerste 36 aaneengesloten maanden van het dienstverband tegen het dan geldende wettelijk minimumloon worden tewerkgesteld. Daarna heeft deze werknemer elk jaar, gedurende tien jaar, recht op drie procent loonsverhoging per jaar. Voor deze werknemer gelden de door partijen in dit tijdvak van 13 jaar overeengekomen loonaanpassingen niet, maar wel de loonaanpassingen van partijen die van kracht zijn ná ommekomst van dit tijdvak.
2. Het tijdvak van 13 aaneengesloten jaren, als bedoeld in lid 1, wordt geacht niet te zijn onderbroken bij een tussenpoos van minder dan zes maanden. Deze regel geldt ook voor alle situaties van opvolgend werkgeverschap waarbij inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer.
3. 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.

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.

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 reïntegratie 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.

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 naar het kalenderjaar van opbouw, behoudens wettelijke uitzondering. Niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na vijf jaar naar 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.

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 vakantie-rechten op over de uren die daadwerkelijk worden gewerkt.
5. Overigens is op het ouderschapsverlof artikel 6:1 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 6:1 van de Wet Arbeid en Zorg.

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 kwijt raken, 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 afwijkmogelijkheden 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.

1.1 Intrinsieke aard/incidentele werkzaamheden zonder vaste omvang

In het horecavak 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.

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 én artikel 19 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: evenementkok, 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. 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 24 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.

WETSARTIKELN

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 7:610b BW

Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

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 overeengekomene 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 de werknemer 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 lid 1 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, bedoeld in lid 5, voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.
8. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, lid 5, 6 of 7 niet van toepassing is.
9. Elk beding dat ten nadele van de werknemer afwijkt van dit artikel is nietig.

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. In afwijking van lid 1 geldt het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die:
 - a. 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; of
 - b. de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.* Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel b bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dit lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.
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 eisen 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, aanhef en onderdeel a, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

** In afwijking van de wettekst is de doorbetalingsperiode voor AOW-ers tot nader bericht geen zes maar dertien weken.*

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 7:655 BW

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
- a. naam en woonplaats van partijen;
 - b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
 - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;

-
- h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
 - i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
 - j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
 - k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
 - l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan;
 - m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.
 2. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid, onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.
 3. De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onderdeel k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Indien de opgave elektronisch wordt verstrekt, is deze voorzien van een elektronische handtekening die voldoet aan de eisen, bedoeld in artikel 15a lid 2 van Boek 3. Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk of elektronisch medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
 4. Indien de overeenkomst betreft het doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.
-

5. De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
6. De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.
7. Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.
8. De werkgever verstrekt de elektronische opgave op zodanige wijze dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en voor hem toegankelijk is ten behoeve van latere kennisneming.
9. Voor het verstrekken van een elektronische opgave is uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist.
10. Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

Artikel 7:668a lid 1 en 2 BW

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

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, of vanaf tien weken voor die dag indien het een zwangerschap van meer dan één kind betreft, 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 of uiterlijk acht weken voor die dag indien het een zwangerschap van meer dan één kind betreft.
 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 ziekingeld 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.
 5. Als een kind tijdens het bevallingsverlof vanwege zijn medische toestand in een ziekenhuis is opgenomen, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen, te rekenen vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van tien weken. De in de eerste zin bedoelde verlenging van het bevallingsverlof is uitsluitend van toepassing voor zover de ziekenhuisopname langer duurt dan het aantal dagen waarmee het bevallingsverlof als gevolg van de werkelijke datum van bevalling op grond van het derde lid wordt verlengd.
 6. In afwijking van het derde lid kan de vrouwelijke werknemer de werkgever verzoeken het bevallingsverlof op te delen na 6 weken waarop het recht op dat verlof is ingegaan. De vrouwelijke werknemer kan dit deel van het verlof opnemen gedurende het tijdvak van 30 weken, welk tijdvak aanvangt de dag nadat het bevallingsverlof is opgedeeld. Het verzoek wordt gedaan uiterlijk drie weken nadat het verlof is ingegaan.
 7. De omvang van het bevallingsverlof dat is opgedeeld en dat later wordt opgenomen is gelijk aan de arbeidsduur per week ten tijde van het bevallingsverlof dat volgt na de werkelijke datum van de bevalling.
 8. De werkgever stemt uiterlijk twee weken nadat het verzoek, bedoeld in het zesde lid, is gedaan in met het verzoek, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
 9. Ingeval van toepassing van het vijfde lid, ziet het verzoek, bedoeld in het zesde lid, op de periode na afloop van de verlenging, bedoeld in het vijfde lid.

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. onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;
 - b. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - c. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - d. 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;
 - c. spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in artikel 5:1;
 - d. noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen, bedoeld in artikel 5:1.

Artikel 6:1 Wet arbeid en zorg

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
2. De werknemer die blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.
3. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht heeft de werknemer recht op het verlof bedoeld in dit artikel, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

NHG
Nederlands Horeca Gilde

Postbus 111
1000 AC Amsterdam

T 0900 9567
E info@horecagilde.nl
www.horecagilde.nl

ABGP
De onafhankelijke vakorganisatie

Langsom 3a
1066 EW Amsterdam

T 020 667 25 55
E info@abgp.nl
www.abgp.nl

