

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9565

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 01-06-2001, nr. 104

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf namens Koninklijk Horeca Nederland als partij te ener zijde mede namens FNV Horecabond en CNV Bedrijvenbond als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Horeca- en aanverwante bedrijf, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht door:

A. Twinstore b.v.;

B. het Nederlands Horeca Gilde (NHG);

dat de bedenkingen als volgt kunnen worden samengevat:

Primair hebben zowel Twinstore b.v. als het NHG verzocht de aanvraag tot algemeen verbindendverklaring van onderhavige CAO niet in behandeling te nemen, aangezien de accountantsverklaring die is meegezonden niet voldoet aan het vereiste dat de betrouwbaarheid van de gekozen bron wordt verklaard.

Subsidiair hebben bedenkinghebbenden verzocht het verzoek tot algemeen verbindendverklaring niet te honoreren op de volgende gronden:

Bedenkinghebbenden betwisten het door Koninklijk Horeca Nederland gegeven representativiteitscijfer (65,26%) op basis van onjuistheid van de gegeven grondslagen. Volgens hen blijkt bovendien uit cijfers dat, wanneer er al sprake zou zijn van enige draagvlak voor onderhavige CAO, er zeer sprake is van een scheve verdeling, in geval van de geringste twijfel omtrent de representativiteit.

De accountantsverklaring die CAO-partijen die hebben overlegd, schiet technisch gezien tekort. De verklaring zegt niets over de betrouwbaarheid van de gekozen bron, hetgeen echter wel verplicht is.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

CAO-partijen zijn primair verantwoordelijk voor de (adequate berekening van de) vereiste representativiteitsgegevens ter zake het door hen zelf overeengekomen CAO-domein. Indien naar zijn oordeel noodzakelijk kan ondergetekende van CAO-partijen een door een registeraccountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid geverifieerde opgave van de door hen verstrekte aantallen werknemers en de betrouwbaarheid van de daartoe gekozen bron verlangen.

CAO-partijen hebben reeds bij hun verzoek tot AVV een dergelijke accountantsverklaring overlegd. Volgens deze verklaring is 65,26% van de CAO-werknemers in dienst van werkgevers die lid zijn van Koninklijk Horeca Nederland (KHN).

Naar aanleiding van de reactie van CAO-partijen op de ingebrachte bedenkingen inzake de representativiteit is CAO-partijen verzocht om de door hen gehanteerde telmethode schriftelijk nader toe te lichten.

Uit de door CAO-partijen vastgestelde representativiteitsgegevens, de daarop betrekking hebbende accountantsverklaring, de reactie op de bedenkingen alsmede de nadere toelichting van partijen op de hiervoor genoemde vraag, kan in redelijkheid worden geconcludeerd dat door CAO-partijen voldoende aannemelijk is gemaakt dat er sprake is van een representativiteit van 65,26%, hetgeen als een belangrijke meerderheid is aan te merken.

Aan de Stichting van de Arbeid is in een notitie terzake de Horeca-CAO om een reactie gevraagd op de voorgenomen beslissing om het verzoek tot AVV te honoreren. De Stichting van de Arbeid heeft aangegeven met deze beslissing in te stemmen.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Gelet op het overleg met de Stichting van de Arbeid;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 30 juni 2002 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Horeca- en aanverwante bedrijf, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

Definities

In deze CAO en de daarvan deel uitmakende bijlagen, wordt verstaan onder:

1. a. CAO: Collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf.
b. Fondsen-CAO: Collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijdragen sociale fondsen voor het horeca- en aanverwante bedrijf.
2. Werkgever: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die een horecabedrijf exploiteert en daartoe een werknemer in de zin van deze CAO in dienst heeft.
3. Horecabedrijf: de onderneming als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van het Instellingsbesluit van het Bedrijfschap Horeca en Catering (Staatsblad 1954, nr. 605), die op grond van het Instellingsbesluit dient te zijn ingeschreven bij het Bedrijfschap Horeca en Catering.
4. Onderneming: een zelfstandige dan wel van de eventueel overige activiteiten in het bedrijf (de bedrijfsuitoefening) te onderscheiden technisch-organisatorische eenheid waarin met één of meer van de in artikel 2 van het Instellingsbesluit genoemde functies of daaraan verwante activiteiten aan het economisch verkeer wordt deelgenomen.

5. Samengestelde ondernemingen: ondernemingen waarin een deel van de bedrijfsuitoefening naar haar aard op een ander terrein ligt dan het horecabedrijf, doch waarbij de onder het horecabedrijf vallende activiteiten mede bepalend zijn voor het karakter van de bedrijfsuitoefening, een zekere zelfstandigheid bezitten ten aanzien van de overige activiteiten in de onderneming en waarbij de resultaten van deze activiteiten mede bepalend zijn voor de continuïteit daarvan.
6. Werknemer: de natuurlijke persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van een werkgever, uitgezonderd:
 - a. de werknemer/directeur van een N.V./B.V. die niet (langer) verplicht verzekerd is voor de wettelijke werknemersverzekeringen;
 - b. de werknemer, die echtgenoot of levenspartner is van de hierboven in a. genoemde werknemer/directeur en die niet verplicht verzekerd is voor de wettelijke werknemersverzekeringen;
 - c. de werknemer, die familielid (tot en met de derde graad) van de in a. genoemde werknemer/directeur en tevens (mede)bestuurder of financieel deelgenoot is in de onderneming van de werkgever en die niet verplicht verzekerd is voor de wettelijke werknemersverzekeringen;
 - d. de werknemer, die echtgenoot of levenspartner is van de werkgever en die niet verplicht verzekerd is voor de wettelijke werknemersverzekeringen;
 - e. de musicus en de artiest.
7. Categorieën werknemers:
 - a. Vakvolwassen werknemer: de werknemer van 22 jaar en ouder.
 - b. Jeugdige werknemer: de werknemer van 16 en 17 jaar.
 - c. Seizoenwerknemer: de werknemer die seizoenmatige arbeid verricht. Daaronder wordt naar analogie met de toepassing van de Werkloosheidswet verstaan arbeid, die naar zijn aard slechts gedurende een of meer bepaalde jaarlijks terugkerende periodes beschikbaar is of wordt verricht. Uit de arbeidsovereenkomst moet blijken dat de werknemer als seizoenwerknemer is aangenomen.
 - d. Leerling: de werknemer die bij een Regionaal Opleidingscentrum (ROC) dan wel een (particuliere) onderwijsinstelling een opleiding volgt in de beroepsbegeleidende leerweg vallend onder de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) in een leerbedrijf dat is erkend door de Stichting Landelijk Orgaan Beroepsonderwijs (LOB HTV) waar de desbetreffende opleiding onder valt en die is aangenomen krachtens een praktijkovereenkomst (zoals bedoeld in artikel 7.2.8 en 7.2.9 van de WEB).
 - e. Stagiair: de natuurlijke persoon (m/v) die op grond van een leerplan van een onderwijsinstelling bij de werkgever onder begeleiding werkzaam is, ten einde de voor de opleiding noodzakelijke theorie- en praktijkervaring op te doen.
 - f. Deelnemer aan de Regionale personeelsvoorzieningsprojecten:

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- de deelnemer aan de Regionale personeelsvoorzieningsprojecten van de Regionale Horeca Commissies (RHC) die tijdens de opleiding bij een werkgever werkzaam is.
- g. Arbeidsgehandicapte werknemer: de arbeidsgehandicapte werknemer als bedoeld in de Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (REA).
8. LOB (HTV): de Stichting Landelijk Orgaan Beroepsonderwijs (Horeca, Toerisme en Voeding).
9. SVH: Stichting Nationaal Onderwijscentrum van de Bedrijfstak Horeca.
10. Het dienstverband:
- a. Bepaalde tijd: de begin- en einddatum van het dienstverband is in de arbeidsovereenkomst vastgelegd.
 - b. Losse dienst: de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee weken.
 - c. Onbepaalde tijd: in de arbeidsovereenkomst is uitsluitend de begindatum van het dienstverband vastgelegd.
 - d. Fulltime (Voltijd) dienstverband: een dienstverband van gemiddeld 38 uren per week.
 - e. Parttime (Deeltijd) dienstverband: een dienstverband van minder dan gemiddeld 38 uren per week.
11. De functie-indeling:
- a. Functie: het totaal van taken en verantwoordelijkheden dat aan een werknemer binnen een bedrijf is opgedragen.
 - b. Bedrijfsfunctie: de functie zoals die in een bepaald bedrijf door de werkgever is vastgesteld.
 - c. Referentiefunctie: het uit onderzoek vastgestelde totaal van taken en verantwoordelijkheden, dat als toetssteen fungeert voor de bedrijfsfunctie bij de indeling in een functiegroep.
 - d. Functiecategorie: de verzameling van functies die naar de aard van de werkzaamheden hetzelfde zijn (keuken, bediening enzovoort).
 - e. Functiegroep: de groep waarin de bedrijfsfunctie van een werknemer wordt ingedeeld na vergelijking van zijn bedrijfsfunctie met een referentiefunctie.
 - f. Handboek: het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca waarin zijn opgenomen de referentiefunctie-omschrijvingen en de handleiding aan de hand waarvan de bedrijfsfuncties van de werknemers in functiegroepen moeten worden ingedeeld. Het

handboek is verkrijgbaar bij partijen bij de CAO en bij Bureau Voorlichting Horeca-CAO

12. Lonen:
 - a. Schaalsalaris: het brutobedrag vermeld in de functiejaarschaal. Dit is de schaal behorende bij een functiegroep, waarin de vakvolwassen werknemer wordt ingedeeld.
 - b. Weekloon: het op weekbasis berekende feitelijk verdiende brutoloon in geld.
 - c. Maandloon: het op maandbasis berekende feitelijk verdiende brutoloon in geld.
 - d. Uurloon: het weekloon bij een voltijddienstverband gedeeld door 38 c.q. het maandloon bij een voltijddienstverband gedeeld door 164,67.
 - e. Loon SV: het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.
13. Volledige (nacht)dienst: een (nacht)dienst van minimaal 7,6 uur.
14. Roosterweek: maandag tot en met zondag.
15. Vakantierechten: het recht op vakantietoeslag en het recht op loon over vakantiedagen.
16. Erkende feestdagen: nieuwjaarsdag, eerste paasdag, tweede paasdag, hemelvaartsdag, eerste pinksterdag, tweede pinksterdag, eerste kerstdag, tweede kerstdag, de dag waarop krachtens een besluit van de overheid Koninginnedag wordt gevierd en 5 mei, mits 5 mei, blijkens publicatie in de Nederlandse Staatscourant, als nationale feestdag wordt gevierd.
17. (Levens)partner: de ongehuwde persoon met wie de ongehuwde werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert als ware hij gehuwd. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn indien gezamenlijk wordt voorzien in de huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op een andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Onder duurzaam wordt verstaan dat er langer dan één jaar aantoonbaar gezamenlijk een huishouding is gevoerd dan wel dat er een samenlevingscontract is afgesloten.
18. Lisv: Landelijk instituut voor sociale verzekeringen als bedoeld in de Organisatiewet Sociale Verzekeringen (OSV) 1997 (Staatsblad 1997, 95).
19. Uitvoeringsinstelling: een uitvoeringsinstelling zoals bedoeld in artikel 41 lid 3 OSV 1997.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 2

Werkingssfeer

1. Toepassing CAO
Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst die is gesloten tussen een werkgever en een werknemer. Indien een werkgever een samengestelde onderneming exploiteert, is deze CAO alleen van toepassing op elk van de werknemers die per week meer dan 50 procent van de met hem overeengekomen arbeidsduur werkzaam is in of ten behoeve van de horeca-activiteiten.
2. Uitzondering stagiairs
 - a. De CAO is niet van toepassing op:
 - de in artikel 1 lid 7 sub e. genoemde stagiair mits het bedrijf ten aanzien van de stagiair de in bijlage VI-a van deze CAO opgenomen regeling kostenvergoedingen en verzekeringen voor stagiairs hanteert of
 - de stagiair die op grond van een leerplan van een onderwijsinstelling een stage loopt van dertien dagen of minder.
 - b. Op andere stagiairs dan hierboven onder a. genoemd is deze CAO wél van toepassing.
 - c. In bijlage VI is een model praktijkovereenkomst voor stagiairs opgenomen.
3. Uitzondering vrijgestelde ondernemingen en jeugdherbergen
Deze CAO is niet van toepassing op:
 - vrijgestelde ondernemingen: ondernemingen die krachtens beslissing van het Bedrijfschap Horeca en Catering zijn vrijgesteld van de inschrijfplicht c.q. niet aan de daarvoor gestelde eisen voldoen;
 - jeugdherbergen: de jeugdherbergen aangesloten bij de Nederlandse Jeugdherbergcentrale.
4. Uitzondering indien een andere CAO geldt
Deze CAO is voorts niet van toepassing indien voor de onderneming een andere rechtsgeldige CAO geldt waarvoor een kennisgeving van ontvangst is afgegeven op grond van artikel 4 van de Wet op de loonvorming, waaronder in ieder geval wordt begrepen:
 - ondernemingen, op wie de CAO gesloten tussen het Nederlands Horecagilde en een erkende werknemersorganisatie van toepassing is;

- banketbakkersbedrijf: het banketbakkersbedrijf als bedoeld in artikel 1 van de CAO voor het Bakkersbedrijf en op wie uit dien hoofde de CAO voor het Bakkersbedrijf van toepassing is en welke onderneming tevens het horecabedrijf uitoefent, indien de werknemer die in het horecagedeelte werkzaam is per week voor meer dan 50 procent van de met hem overeengekomen arbeidsduur werkzaamheden verricht ten behoeve van het banketbakkersbedrijf;
- zweminrichtingen: de zweminrichting als bedoeld in artikel 1 van de CAO voor Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra en op wie uit dien hoofde de CAO voor Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra van toepassing is en die tevens het horecabedrijf uitoefent, indien de werknemer die in het horecagedeelte werkzaamheden verricht per week voor meer dan 50 procent van de met hem overeengekomen wekelijkse arbeidsduur werkzaamheden verricht in de zweminrichting;
- N.V. Koninklijke Bijenkorf Beheer KBB en haar dochtervennootschappen;
- Vroom en Dreesmann WARENHUIZEN B.V.;
- Martinair Partyservice B.V.
- verblijfsrecreatiebedrijf: de werkgever als bedoeld in artikel 1 van de CAO Verblijfsrecreatie en op wie uit dien hoofde de CAO Verblijfsrecreatie van toepassing is en die tevens het horecabedrijf uitoefent, indien de werknemer die in het horecagedeelte werkzaamheden verricht per week voor meer dan 50 procent van de met hem overeengekomen wekelijkse arbeidsduur werkzaamheden verricht in het verblijfsrecreatiebedrijf;
- contractcateringactiviteiten:
 - a. De onderneming als bedoeld in artikel I.1 lid 1 van de op 1 juli 1996 geldende CAO voor de Contract-Cateringbranche en op wie uit dien hoofde de CAO voor de Contract-Cateringbranche van toepassing is en die tevens het horecabedrijf uitoefent, indien de werknemer per week voor meer dan 50 procent van de met hem overeengekomen wekelijkse arbeidsduur werkzaamheden verricht op het gebied van contractcatering.
 - b. Bij geschil over de vraag of in een concreet geval sprake is van contractcateringactiviteiten in deze overeenkomst bedoelde zin, beslist de Commissie Werkingssfeer op verzoek van de meest gerede partij. De uitspraak van de Commissie Werkingssfeer heeft het karakter van een bindend advies voor betrokken partijen indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraken als zodanig te accepteren. Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.
 - c. De samenstelling, taak en werkwijze van de Commissie Werkingssfeer zijn geregeld bij een van deze CAO deel uitma-

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

kend reglement (bijlage XII) en de bijlage bij dat reglement (XII-a).

5. Uitzendkrachten
Uitzendkrachten dienen te worden betaald volgens het loonniveau (lonen en toeslagen) van deze CAO. Partijen bij deze CAO zullen deze bepaling ter kennis brengen van de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche, zoals dit op grond van de CAO voor Uitzendkrachten vereist is.¹⁾
6. Toepassing van de CAO naar evenredigheid
Voor een werknemer met een dienstverband van minder dan gemiddeld 38 uren per week worden de in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden voorzover mogelijk naar evenredigheid toegepast.
7. Minimum karakter
Deze CAO draagt een minimum karakter. Dat wil zeggen dat minimaal de in deze CAO opgenomen bepalingen toegepast dienen te worden.
8. Ontheffing
Indien de werkgever om moverende redenen ontheffing wenst van de toepassing van bepalingen uit deze CAO, dient hij daartoe een schriftelijk verzoek in te dienen bij de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf (LBC), Postbus 7308, 2701 AH Zoetermeer. Uitsluitend de bepalingen van deze CAO waarvoor door de LBC ontheffing is verleend, behoeven niet toegepast te worden. In alle andere gevallen blijven de bepalingen van deze CAO onverminderd van kracht. Zie ook artikel 23 van deze CAO.

Artikel 3

Toepassing A-, B- en C-regeling

1. Algemene structuur van de CAO
De structuur van deze CAO is zodanig ingericht dat op decentraal niveau, dat wil zeggen op ondernemingsniveau, nadere regelingen

¹⁾ Het bepaalde in artikel 8 lid 3 van de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs blijft onverkort van toepassing. Hieruit vloeit onder meer voort dat de inlenende onderneming zich ervan moet verzekeren dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de onderhavige arbeidsvoorwaarden toepast.

kunnen worden getroffen over een aantal daartoe aangegeven onderwerpen.

Deze CAO kent de drie volgende regelingen:

- *de A-regeling*: de A-regeling betreft alle bepalingen van de CAO. Indien er een B- en/of C-regeling van toepassing kan zijn, wordt dat in die bepalingen aangegeven;
- *de B-regeling*: de B-regeling bevat een alternatief op de betreffende A-regeling, waaruit de werkgever, na raadpleging van de werknemers, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel een keuze maakt. De keuze dient schriftelijk te worden vastgelegd;
- *de C-regeling*: de C-regeling geeft kaders aan waarbinnen de werkgever en de werknemers in overleg een bedrijfsregeling kunnen afsluiten.

2. B-regeling

De in lid 1 bedoelde B-regeling heeft betrekking op de volgende artikelen:

- artikel 8 lid 4 sub c.: verbod tot arbeid op zondag voor de jeugdige werknemer;
- artikel 8 lid 5: nachtarbeid;
- artikel 9 lid 4: overwerkvergoeding;
- artikel 19 lid 2: vakantiejaar.

3. C-regeling

De in lid 1 bedoelde C-regeling heeft betrekking op de volgende artikelen:

- artikel 8 lid 1: normale arbeidstijd;
- artikel 11 lid 6: beoordeling;
- artikel 11 lid 7: onthouding functiejaarenverhoging;
- artikel 15: toeslagen en verrekening ervan in (extra) vrije tijd;
- artikel 19: sparen bovenwettelijke vakantiedagen;
- voorzover niet in afwijking van de CAO: onderwerpen voorzover deze het minimum karakter van de regelingen in de CAO niet aantasten.

4. Duur en geldigheid van de B- en C-regeling

- a. De B- en C-regelingen hebben dezelfde looptijd als de CAO, tenzij uit deze regelingen blijkt dat een andere looptijd is overeengekomen. Dit laat onverlet dat te allen tijde om redenen van doelmatige bedrijfsvoering tussentijds de B- en C-regelingen in overleg tussen werkgever en werknemers kunnen worden gewijzigd.
- b. In het geval van wijziging van (bepalingen van) de CAO waarop de B- en/of C-regeling is gebaseerd, wordt de rechtsgrond aan die regeling geacht te zijn ontvallen zes maanden na inwerkingtreding van de nieuwe, gewijzigde bepaling(en) van de CAO.
- c. Bij de C-regelingen die betrekking hebben op scholing dienen de

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

daaruit voortvloeiende rechten voor individuele werknemers zoveel mogelijk te worden gerespecteerd voor de duur van het reeds ingezette scholingstraject.

- d. De B- en C-regelingen zijn bindend voor werkgever en werknemer, indien zij tot stand zijn gekomen op de in de CAO voorgescreven wijze. Anders tot stand gekomen regelingen en/of regelingen die in strijd zijn met de van kracht zijnde CAO zijn nietig.
5. Toepassing B-regeling
- a. Het initiatief tot het overleg over de toepassing van de B-regeling kan door de werkgever of door de werknemersvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan door de betreffende werknemer(s) als bedoeld onder c. van dit lid worden genomen.
 - b. Nadat de werkgever aan de ondernemingsraad (OR) dan wel bij het ontbreken daarvan aan de personeelsvertegenwoordiging (PVT) dan wel bij het ontbreken daarvan aan de werknemers zijn voornemen bekend heeft gemaakt tot het toepassen van de B-regeling, is er voor de OR dan wel de PVT dan wel de werknemers gedurende drie weken de gelegenheid om zich te beraden op het voorstel.
 - c. Voor de toepassing van de B-regeling is de instemming van de OR dan wel bij het ontbreken daarvan van de PVT dan wel bij het ontbreken daarvan van de meerderheid van de werknemers vereist.
 - d. Na de onder sub c. van dit lid bedoelde instemming, wordt de inhoud van de B-regeling en bij het ontbreken van de OR dan wel de PVT het onderwerp en de uitslag van de raadpleging door de werkgever schriftelijk bekend gemaakt aan alle werknemers binnen de onderneming.
Indien voldaan is aan deze vereisten, treedt de B-regeling in werking.
 - e. Indien de toepassing van de B-regeling onredelijk bezwarend is voor de individuele werknemer, treedt de werkgever in overleg met die werknemer.
 - f. De OR dan wel de PVT en de werkgever dienen te voldoen aan de voorwaarden zoals beschreven in de Wet op de Ondernemingsraden .
 - g. Indien de B-regeling in strijd met het in sub a. tot en met f. van dit lid bepaalde tot stand komt, geldt onverkort de A-regeling.
 - h. De werkgever informeert de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf (LBC) over de schriftelijk vastgelegde B-regeling door toezending van een afschrift van die regeling.

6. Toepassing C-regeling
 - a. De bevoegdheid om afspraken in het kader van een C-regeling te maken, vloeit rechtstreeks voort uit deze CAO en berust bij werkgever en werknemers die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen.
 - b. De C-regeling kan worden toegepast in ondernemingen waar drie of meer werknemers werkzaam zijn, mits er een PVT op grond van artikel 35c of 35d van de Wet op de Ondernemingsraden of een OR is.
 - c. Het initiatief tot het overleg over de toepassing van de C-regeling kan door de werkgever of door de werknemersvertegenwoordiging als bedoeld onder b. van dit lid worden genomen.
 - d. In ondernemingen met vijftig of meer werknemers voert uitsluitend de OR namens de werknemers het overleg met de werkgever over een C-regeling.
 - e. In ondernemingen met minder dan vijftig werknemers voert uitsluitend de OR of de PVT het overleg met de werkgever over een C-regeling, conform de artikelen 35c en 35d van de Wet op de Ondernemingsraden.
 - f. De C-regeling dient door de werkgever schriftelijk te worden vastgelegd en door de werkgever schriftelijk te worden bekend gemaakt aan alle werknemers binnen de onderneming.
 - g. De OR dan wel de PVT en de werkgever dienen te voldoen aan de voorwaarden zoals beschreven in de Wet op de Ondernemingsraden.
 - h. Indien er over een onderwerp als bedoeld in lid 3 van dit artikel geen overleg plaats vindt of het overleg daarover niet tot het vaststellen van een C-regeling leidt, geldt onverkort de A-regeling, tenzij de B-regeling reeds met betrekking tot het desbetreffende onderwerp van toepassing is.
 - i. De werkgever informeert de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf (LBC) over de schriftelijk vastgelegde C-regeling door toezending van een afschrift van die regeling.
7. Eisen van overleg
 - b. Het overleg wordt gevoerd met het oogmerk overeenstemming te bereiken. In het overleg dient naar redelijkheid rekening te worden gehouden met zowel de belangen van de onderneming als de belangen van de werknemers.
 - c. De werkgever en de OR of de PVT leggen samen met het oog op het treffen van een C-regeling een werkwijze vast, voorzover deze nog niet voor handen is, over het overleg en de besluitvorming. Deze afspraken bevatten voorts de onderdelen: de termijn waarbinnen de voorstellen moeten worden gedaan, alsmede de tijd die de OR krijgt voor raadpleging van de achterban en de hiervoor benodigde voorzieningen.
 - d. Zowel werkgevers als werknemers hebben het recht voorstellen in te dienen.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- e. De werkgever is verplicht de voorstellen die hij aan de OR dan wel de PVT stuurt schriftelijk bekend te maken aan alle werknemers binnen de onderneming voorzien van een toelichting op de voorstellen die hij aan het overlegorgaan stuurt.
 - f. Het overlegorgaan dient voorts aan de wettelijke vereisten te voldoen.
 - g. De C-regeling dient schriftelijk te worden vastgelegd en ter kennis te worden gebracht van alle werknemers binnen het bedrijf.
8. Schematisch overzicht B- en C-regelingen
In bijlage II is een schematisch overzicht opgenomen van alle in deze CAO mogelijke B- en C-regelingen.

Artikel 4

Rechten en plichten van de werkgever en de werknemer

- 1. Anti-discriminatie
Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- en geloofsovertuiging, huidskleur of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.
- 2. Voorkoming seksuele intimidatie
 - a. In hun gedrag jegens elkaar dienen werkgever en werknemer onderling het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en onaantastbaarheid van het lichaam te respecteren en tevens te handelen overeenkomstig de algemene regels van moraal en fatsoen. In dit kader kunnen opmerkingen of gedragingen van seksuele aard of met een seksuele ondertoon, die voor de wederpartij vernederend en/of belastend zijn, binnen de arbeidsverhoudingen niet worden toegestaan.
 - b. Van seksuele intimidatie is sprake indien de werknemer door oneigenlijk gebruik van het gezag, waaraan hij krachtens zijn arbeidsovereenkomst is onderworpen, uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen seksuele handelingen te ondergaan c.q. te verrichten en/of indien een werkgever of een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan hij duidelijk laat blijken deze ongewenst te vinden en/of waarvan de pleger redelijkerwijs kan begrijpen dat betrokkene deze ongewenst vindt.

- c. Indien de werknemer wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie door een gast heeft hij het recht om de werkzaamheden voor die gast te onderbreken en de plicht dit zo spoedig mogelijk te melden aan zijn werkgever en, indien aanwezig, de vertrouwenspersoon.
- d. In bedrijven met vijftig of meer werknemers wordt door de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, een vertrouwenspersoon aangewezen. De vertrouwenspersoon heeft tot taak de werknemer en/of de werkgever die een klacht heeft inzake seksuele intimidatie bij te staan en van advies te dienen om zo tot oplossingen binnen het bedrijf te komen.
- e. De vertrouwenspersoon is verplicht tot een strikt vertrouwelijke behandeling van de hem ter kennis gebrachte gegevens. Ook dient hij hierbij de anonimiteit van de desbetreffende werkgever/werknemer te waarborgen.
- f. De werkgever draagt er zorg voor dat de vertrouwenspersoon niet uit hoofde van het vervullen van deze functie en de daaruit voortvloeiende activiteiten wordt benadeeld in zijn positie binnen de onderneming.
- g. Onverminderd het bepaalde in sub d. van dit lid kunnen individuele werkgevers en werknemers die worden geconfronteerd met seksuele intimidatie dit bij de daartoe speciaal ten kantore van de Stichting Beheer Horeca-secretariaten (Sbh) aangewezen vertrouwenspersoon (telefoon: 079 363 14 61) melden. Eveneens kan de vertrouwenspersoon als bedoeld sub d. die wordt geconfronteerd met (klachten over) seksuele intimidatie dit melden bij deze vertrouwenspersoon bij Sbh.

Genoemde vertrouwenspersoon bij Sbh is verplicht tot een strikt vertrouwelijke behandeling van de hem/haar ter kennis gebrachte gegevens. Ook dient hij/zij hierbij de anonimiteit van de desbetreffende werkgever/werknemer/vertrouwenspersoon te waarborgen.

- 3. Vacaturemelding
Om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures direct kenbaar maken aan het desbetreffende Regionaal Bureau Arbeidsvoorzieningen.
- 4. Maatregelen in het kader van de Wet REA
 - a. De werkgever dient ten aanzien van deelname aan het arbeidsproces zoveel mogelijk gelijke kansen voor de arbeidsgehandicapte werknemer te bevorderen als voor de niet-arbeidsgehandicapte werknemer. Daarnaast dient de werkgever waar mogelijk voorzieningen te treffen, gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer.
 - b. De werkgever dient de arbeidsgehandicapte werknemer zoveel mogelijk in staat te stellen arbeid te verrichten die in overeenstemming is met zijn krachten en bekwaamheid. De opgedragen arbeid moet in overeenstemming zijn met de opleiding, het

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- arbeidsverleden en de mogelijkheden van de arbeidsgehandicapte werknemer, tenzij dit van de werkgever uit overweging van bedrijfsbelang niet kan worden geleverd.
- c. De werkgever zal in overleg met deskundigen een beleid voeren ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en van uitstroom van werknemers naar de WAO.
 - d. Bij herplaatsing van de arbeidsgehandicapte werknemer wordt uitgegaan van de bestaande arbeidsovereenkomst en kan geen nieuwe proeftijd worden afgesproken. Het is wel toegestaan een nieuwe proeftijd af te spreken als er sprake is van een nieuwe functie. Indien de functie van een in dienst zijnde werknemer wijzigt, moet een nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst worden aangegeven.
 - e. Als bij herplaatsing blijkt dat de werknemer korter zou moeten werken, stelt de werkgever alles in het werk dit mogelijk te maken, indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden dit mogelijk maken.
5. Sociaal Beleid en Werkoverleg
- De werkgever is verplicht ten minste eenmaal per dertien weken op de werkplek binnen werktijd voor alle werknemers werkoverleg te (laten) houden, waarbij echter wel de normale bedrijfsvoering doorgang dient te kunnen vinden.
- In het werkoverleg dienen in ieder geval standaard de volgende onderwerpen aan de orde te komen:
- werkweek, arbeids- en rusttijden, dienst- en werkroosters;
 - technologie;
 - arbeidsomstandigheden;
 - veiligheid;
 - werkdruk en Quick Scan werkdruk.
6. Inschakeling van werknemersorganisaties bij bedrijfsbeëindiging, fusie en/of overname
- a. De bepalingen die in dit lid worden genoemd, zijn van toepassing op bedrijven met vijftig of meer werknemers en laten onverlet de rechten en plichten van de werkgever en de werknemer, die voortvloeien uit de Wet op de Ondernemingsraden, de Wet Melding Collectief Ontslag en de SER-Fusiegedragsregels.
 - b. Indien de werkgever overweegt over te gaan tot:
 - overdracht van zeggenschap over – een onderdeel van – de onderneming;
 - fusie of overname;

- sluiting van – een belangrijk onderdeel van – de onderneming;
 - belangrijke inkrimping van de activiteiten en werkzaamheden van de onderneming, dan zullen de werknemersorganisaties direct onder de verplichting tot geheimhouding worden ingelicht en voor overleg worden uitgenodigd.
- c. Bij het opstellen van plannen inzake overdracht, fusie, inkrimping van activiteiten en sluiting zal een sociale paragraaf worden opgenomen waarin onder andere de gevolgen voor de werkgelegenheid worden vastgelegd.
 - d. De werkgever zal bovenomschreven plannen inclusief de sociale paragraaf ter beoordeling voorleggen aan de werknemersorganisaties.
 - e. Indien de uitvoering van bovenomschreven plannen gevolgen heeft voor de werknemers of voor een deel hiervan, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties een sociaal plan opstellen. In dit sociaal plan dient te worden vastgelegd op welke wijze maatregelen zullen worden getroffen waardoor de belangen van betrokken werknemers zoveel mogelijk worden veilig gesteld.
7. Veiligheid
- De werkgever en de werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de veiligheid in de onderneming. De werkgever is verplicht zorg te dragen voor een optimale veiligheid van zijn werknemers en dient voorzover dit noodzakelijk is afdoende maatregelen te treffen.
8. Technologische vernieuwing(en)/automatisering
- a. Over voorgenomen invoering van technologische vernieuwing(en)/automatisering in het bedrijf overlegt de werkgever vóór de implementatie daarvan met de werknemer. Hij informeert hem over de motieven die aan de voorgenomen technologische vernieuwing(en)/automatisering ten grondslag liggen, de aard, de omvang en de plaats daarvan en de te verwachten effecten op de werkgelegenheid binnen het bedrijf.
 - b. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer tijdig adequate informatie en/of instructies, scholing en opleiding krijgt, waarvan de noodzaak ter beoordeling aan de werkgever is en die dient om de werknemer inzicht te verschaffen in de nieuwe technologische/automatiseringssystemen. De werkgever stelt de werknemer zodoende daarmee in staat in het bedrijf te kunnen werken.
 - c. De in dit lid genoemde punten laten onverlet de rechten en plichten van de werkgever en de werknemer die voortvloeien uit de Wet op de Ondernemingsraden.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

9. Waarborgsom

De werkgever heeft het recht van de werknemer betaling van een waarborgsom te verlangen voor de verstrekking van bedrijfskleding en materialen die de werknemer in bruikleen ontvangt voor het verrichten van zijn werkzaamheden. In het geval dat de werkgever om betaling van een waarborgsom vraagt, is hij verplicht een bepaling hierover op te nemen in de arbeidsovereenkomst.

10. Zitgelegenheid

- a. De werknemer is verplicht de maaltijden en dranken te gebruiken op door de werkgever vastgestelde tijden en plaatsen.
- b. De werkgever zorgt voor voldoende zitgelegenheid, waarvan de werknemer het recht heeft gebruik te maken als de bedrijfsdrukte dit toelaat.

11. Verbod op nevenarbeid

De werknemer in vaste dienst met een fulltime dienstverband is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen in loondienst van een andere werkgever nevenarbeid te gaan verrichten dan wel uit te breiden. Indien deze werkzaamheden of de uitbreiding daarvan naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie belemmeren, heeft de werkgever het recht het verrichten van deze nevenarbeid te verbieden.

12. Klachtenprocedure

Op 1 juli 2001 wordt door de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf (LBC) als bedoeld in artikel 23 een klachtenprocedure ingesteld. Een individuele werknemer of werkgever in de zin van deze CAO kan uitsluitend schriftelijk een klacht indienen over de toepassing van de CAO. De werkgever respectievelijk de werknemer wordt schriftelijk gehoord. Vervolgens ontvangen zowel de werknemer als de werkgever schriftelijk identieke uitleg van de werking van de CAO-bepaling(en) in kwestie. Het door de LBC vast te stellen reglement maakt onderdeel uit van deze CAO en is verkrijgbaar bij partijen bij de CAO en bij Bureau Voorlichting Horeca-CAO

Artikel 5

Aangaan van een dienstverband

1. Duur dienstverband

- a. Een werknemer wordt voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd in dienst genomen.

- b. Een werknemer treedt in losse dienst indien hij voor bepaalde tijd wordt aangenomen voor een periode van twee weken of korter.
- 2. Minimum aantal uren
Een dienstverband omvat minimaal vier uren per week.
- 3. Proeftijd
 - a. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
 - b. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - één maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
 - c. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste één maand.
 - d. Uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst dient te blijken of er een proeftijd is overeengekomen en hoe lang die proeftijd duurt.
 - e. In de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband beëindigen zonder dat een opzegtermijn in acht behoeft te worden genomen.
- 4. Schriftelijke arbeidsovereenkomst
 - a. De werkgever is verplicht met een werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst te sluiten. De werkgever zal de werknemer in ieder geval een schriftelijke opgave verstrekken met ten minste de gegevens als vermeld in artikel 7:655 van het Burgerlijk Wetboek. De werkgever is verplicht de werknemer voor de aanvang van het dienstverband een door beide partijen ondertekend exemplaar van de schriftelijke arbeidsovereenkomst te verstrekken.
 - b. Hij dient hiervoor het model arbeidsovereenkomstformulier te gebruiken dat is vastgesteld door de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf (zie lid 5).
 - c. Indien de werkgever met de werknemer geen schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan, bestaat met deze werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.
 - d. Indien de bedrijfsfunctie van een werknemer wijzigt, of als de duur van het dienstverband wijzigt, moet een nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst worden aangegaan.
- 5. Model arbeidsovereenkomstformulier
De Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf (LBC) stelt

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

het model arbeidsovereenkomstformulier vast; voor leerlingen die een beroepsbegeleidende opleiding volgen en voor deelnemers aan Regionale personeelsvoorzieningsprojecten is een afzonderlijk model vastgesteld (zie bijlagen III, IV en V).

Het is toegestaan de letterlijke tekst van het model arbeidsovereenkomstformulier op te nemen in de computer en af te drukken op eigen papier.

6. Nietige bedingen

Een werkgever, of ieder ander die namens de werkgever optreedt, mag voor het in dienst nemen of in dienst houden van een werknemer noch van deze, noch van anderen enige betaling aannemen.

Nietig is een beding tussen een werkgever en een werknemer, waarbij deze laatste zich verbindt tot enige betaling anders dan van:

- sociale verzekeringspremies of loonheffing, voortvloeiende uit een wettelijk voorschrift;
- de premie voor een verzekering ter dichting van het WAO-gat;
- het aandeel, dat de werknemer in de premie voor een pensioen/ of VUT-voorziening en/of overgangsvoorziening is verschuldigd;
- het aandeel, dat de werknemer in de bijdrage aan de Stichting Sociaal Fonds voor het Horecabedrijf is verschuldigd;
- de vergoeding voor genoten kost en/of inwoning, voorzover de werknemer daar conform de afspraken in deze CAO geen recht op heeft.

Artikel 6

Beëindiging van een dienstverband

1. Beëindiging van het dienstverband conform het Burgerlijk Wetboek
Voor de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
2. De werknemer van 65 jaar
De arbeidsovereenkomst voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd eindigt zonder nadere opzegging op de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
3. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege

door het verstrijken van de tijd waarvoor ze is aangegaan, zonder dat enige opzegging is vereist.

4. Beëindiging van een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
 - a. Het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing op de seizoenwerknemer.
 - b. Het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is voor de overige werknemers onder deze CAO onverminderd van toepassing.
 - c. Indien de werkgever of de werknemer een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wenst voort te zetten, moet hij de wederpartij hiervan tijdig schriftelijk in kennis stellen. Onder tijdig wordt verstaan een termijn van één week bij een arbeidsovereenkomst van korter dan zes maanden en een termijn van één maand bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer.
 - d. Indien een partij deze verplichting niet nakomt, heeft de wederpartij aanspraak op schadevergoeding.

Artikel 7

Dienst- en werkrooster

1. Dienst- en werkrooster
De werkgever is verplicht een dienstrooster te hanteren waarmee een werknemer twee weken voorafgaand aan de roosterweek van werken de wekelijkse vrije dagen verneemt en minimaal één week voorafgaand aan de te werken dag zijn werkroostertijden verneemt.
2. Dienstverband van minder dan gemiddeld vijftien uren per week
De werknemer met een parttime dienstverband van minder dan 195 uren per kalenderkwartaal, ofwel minder dan gemiddeld vijftien uren per week, heeft het recht tot drie weken voorafgaand aan de roosterweek van werken aan te geven op welke dagen c.q. roostertijden hij niet beschikbaar is, tenzij er vaste (rooster)afspraken zijn.
Een en ander laat onverlet de overeengekomen arbeidstijd. De werkgever is verplicht hiermee rekening te houden.
3. Dienstverband voor gemiddeld vijftien uren of meer per week
De werknemer met een dienstverband voor gemiddeld vijftien uren of meer per week kan voor maximaal vier dagen respectievelijk roostertijden per jaar, aangeven niet beschikbaar te zijn.
Deze door de werknemer aan te geven dagen respectievelijk roostertijden kunnen geen betrekking hebben op zon- en/of feestdagen en mogen ook niet aaneengesloten zijn.
De opgave dient acht weken voorafgaande aan de betreffende rooster-

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

week schriftelijk aan de werkgever te worden gedaan. De werkgever is verplicht hiermee rekening te houden.

4. **Aanpassing dienstrooster**
Na overleg tussen werkgever en werknemer is aanpassing van het dienstrooster door de werkgever mogelijk, als bedrijfsomstandigheden dat noodzakelijk maken.
Deze aanpassing kan geen betrekking hebben op de door de werknemer op grond van de leden 2 en 3 van dit artikel aangegeven dagen c.q. roostertijden waarop hij niet beschikbaar is.
5. **Vrij op erkende feestdagen**
De werkgever mag de werknemer op twee erkende feestdagen per kalenderjaar niet inroosteren.
Op verzoek van de werknemer kan één van deze twee dagen worden omgeruild voor een dag vrij bij het einde van de Ramadan of op Eid Curban (Ledul-ad-Ha) of op Wali.
6. **Registratie dienstroosters**
De in lid 1 van dit artikel bedoelde dienstroosters dienen te voldoen aan een duidelijke schriftelijke registratie. Deze registratie moet minimaal de informatie bevatten zoals is weergegeven in de in bijlagen VII en VIII bij deze CAO opgenomen modellen.

Artikel 8

Arbeidstijden en rusttijden

1. **Normale arbeidstijd**
 - a. De normale arbeidstijd bedraagt in één kalenderkwartaal 494 uren werken.
Dit betekent een gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week.
 - b. Normale arbeidstijd van 38 uren per week
In de navolgende gevallen geldt een normale arbeidstijd van 38 uren per week:
 - indien de werknemer 53 jaar en ouder is;
 - indien de werkneemster zwanger is;
 - indien de werkgever geen rooster hanteert als bedoeld in artikel 7 van deze CAO;
 - indien de werkgever verzuimd heeft op de loonstrook (of bijgevoegde specificatie) een overzicht te verstrekken waarop het aantal gewerkte uren in de loonbetalingsperiode vermeld staat.

- c. Uitzondering
De normale arbeidstijd is niet van toepassing op de werknemer bedoeld in artikel 2.1:5 lid 1 sub a. en d. van het Arbeidstijdenbesluit
 - d. Toepassing C-regeling
Met in achtneming van het bepaalde in artikel 3 van deze CAO kan in het kader van de C-regeling in afwijking van het bepaalde in dit lid het volgende worden afgesproken:
Normale arbeidstijd
In afwijking van het bepaalde in sub a. van dit lid kan een normale arbeidstijd van 988 uren over 2 aaneengesloten kalenderkwartalen worden afgesproken, op voorwaarde dat:
 - overuren aan het einde van de 2 aaneengesloten kalenderkwartalen direct in geld dienen te worden uitbetaald conform het bepaalde in artikel 9 lid 5 van deze CAO, en
 - voor werknemers met een parttime dienstverband een minimum en maximum aantal uren in de te werken roosterweken wordt aangegeven, en
 - vooraf vaststaat welke 2 aaneengesloten kalenderkwartalen het betreft.
2. Maximale arbeidstijden
- a. Voor de werknemer van 18 jaar en ouder:
 - maximaal 10 uur per dag;
 - maximaal 45 uur per week;
 - maximaal op 8 dagen aaneengesloten arbeid.
 De in de Arbeidstijdenwet voorgeschreven minimum rusttijden dienen bij de toepassing van deze bepaling in acht te worden genomen.
 - b. Voor de jeugdige werknemer:
 - maximaal 8 uur per dag;
 - maximaal 40 uur per week;
 - tot maximaal 23.00 uur;
 - maximaal op 8 dagen aaneengesloten arbeid.
 De in de Arbeidstijdenwet voorgeschreven minimum rusttijden dienen bij de toepassing van deze bepaling in acht te worden genomen.
De jeugdige werknemer is niet verplicht meer te werken dan 8 uren per dag en 40 uren per week.
 - c. Voor de seizoenwerknemer:
 - maximaal 10 uur per dag onder voorwaarde dat er:
 - maximaal 200 uur in 4 achtereenvolgende weken en
 - maximaal 552,5 uur in 13 achtereenvolgende weken wordt gewerkt.
 - d. Voor de werknemer die gebruik maakt van de deeltijd-VUT-regeling of van de deeltijd overgangsregeling:
 - de maximale tijden als genoemd in sub a. van dit lid;

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 247 uren in één kalenderkwartaal. Dit betekent een gemiddelde arbeidstijd van 19 uren per week.
Deze werknemer mag niet meer dan gemiddeld 19 uren per week werken.
- 3. Pauze en rusttijden
Ten aanzien van pauze en rusttijden is het bepaalde in bijlage IX van deze CAO van toepassing.
- 4. Vijfdaagse werkweek en vrije weekenden
 - a. Elke werknemer heeft recht op ten minste 2 vrije dagen per roosterweek. Hierbij moet rekening worden gehouden met het feit dat elke werknemer:
 - in iedere periode van 6 roosterweken 2 maal recht heeft op een vrije zondag en
 - in 1 kalenderjaar recht heeft op 17 vrije weekenden. Onder een vrij weekend wordt verstaan een vrije zaterdag en zondag, of een vrije zondag en maandag.
 - b. Indien de 2 vrije dagen aaneengesloten worden genomen, dient de totale duur ervan ten minste 60 uren te bedragen.
 - c. Een jeugdige werknemer mag niet op zondag werken.
 - d. Toepassing B-regeling
Met in achtneming van het bepaalde in artikel 3 van deze CAO kan in het kader van de B-regeling in afwijking van het bepaalde in dit artikel het volgende worden afgesproken:
Zondagarbeid
In afwijking van het bepaalde in dit lid onder c. kan worden afgesproken dat de jeugdige werknemer op zondag werkzaam kan zijn. Indien op zondag gewerkt wordt, dient de zaterdag een vrije dag te zijn.
- 5. Nachtarbeid
 - a. In vier aaneengesloten weken mogen maximaal tien nachtdiensten gewerkt worden, waarvan niet meer dan zes achtereenvolgende.
 - b. De onafgebroken rusttijd na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 6 nachtdiensten bedraagt ten minste 48 uren.
 - c. Per nachtdienst is de maximale arbeidstijd negen uren.
 - d. De overgangsperiode inzake de toepassing van bepalingen van het Arbeidstijdenbesluit inzake permanente nachtarbeid bedraagt tien jaar en eindigt uiterlijk 1 januari 2006.
 - e. Leerlingen en stagiairs onder de leeftijd van 21 jaar mogen niet verplicht worden om volledige nachtdiensten te vervullen.

Indien zij uit hoofde van het leerproces toch nachtdiensten moeten/wensen te vervullen, mogen deze diensten nooit alleen (zelfstandig) uitgevoerd worden; dit moet altijd onder begeleiding van een werknemer van 21 jaar of ouder gebeuren.

- f. Voor het overige gelden de in bijlage IX van deze CAO opgenomen regelingen.
 - g. Toepassing B-regeling
Met inachtneming van het bepaalde in artikel 3 van deze CAO kan in het kader van de B-regeling in afwijking van het bepaalde in dit lid het volgende worden afgesproken:
Nachtarbeid
In afwijking van het bepaalde in dit lid is het toegestaan ten aanzien van nachtarbeid de verruimde overlegregeling als bedoeld in het Arbeidstijdenbesluit toe te passen. Deze verruimde overlegregeling houdt in:
 - maximaal 42 nachtdiensten per 13 weken en bij elkaar 140 nachtdiensten per 52 weken, of
 - maximaal 38 uren per 2 weken tussen 0.00 uur en 06.00 uur.
 - h. De werknemer van vijftig jaar of ouder, voor wie de regelmatige nachtdienst, mede naar het oordeel van een deskundige van de Arbodienst, onredelijk bezwarend is (geworden), wordt in zijn functie dagdienst aangeboden dan wel een andere passende functie in dagdienst, mits deze andere functie binnen de onderneming beschikbaar is.
6. Gebroken diensten
- a. De werkgever mag de werknemer per dag maximaal één gebroken dienst opdragen.
 - b. De werkgever mag de werknemer per week tot maximaal twee gebroken diensten verplichten, tenzij het bedrijf alleen tijdens lunch en diner geopend is.
 - c. Een werknemer van 53 jaar en ouder kan niet verplicht worden tot het verrichten van gebroken diensten.
7. Leerling
- In het dienstverband van leerlingen zijn altijd zes uren begrepen waarop de leerling de school bezoekt dan wel een gelijkwaardig niveau van studiebelasting heeft. Dit betekent dat voor de toepassing van dit artikel de uren waarop de leerling de school bezoekt dan wel een gelijkwaardig niveau als studiebelasting heeft als arbeidstijd gelden.
- De werkgever mag de leerling niet verplichten op een dag waarop de leerling zes uren of meer de school heeft bezocht dan wel een gelijkwaardig niveau als studiebelasting heeft gehad, nog in het leerbedrijf te komen werken.
- Het is mogelijk het praktijk- en theoriedeel te clusteren. Dit houdt in dat de leerling gedurende de looptijd van zijn arbeidsovereenkomst

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

een bepaalde periode uitsluitend het praktijkdeel van zijn opleiding kan volgen, dat wil zeggen dat de leerling uitsluitend werkzaam is in het leerbedrijf, en een bepaalde periode uitsluitend het theorieel deel van zijn opleiding kan volgen, dat wil zeggen dat de leerling uitsluitend de school bezoekt of een gelijkwaardige studiebelasting heeft.

8. Parttime dienstverband
 - a. Een werknemer met een parttime dienstverband kan niet verplicht worden meer dan 25 procent extra te werken boven het aantal uren waarvoor hij is aangesteld.
 - b. Indien een werknemer met een parttime dienstverband structureel meer uren werkt dan overeengekomen is en het een overschrijding betreft van 25 procent of meer van de overeengekomen arbeidsduur, dan wordt de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever en/of de werknemer aangepast aan de werkelijk bestaande situatie. De momenten waarop bezien wordt of er sprake is van structureel meerwerk zijn 1 januari en 1 juli van elk jaar. Voor de toepassing van deze bepaling wordt gehanteerd het gemiddeld aantal gewerkte uren gedurende ten minste de laatste zes maanden voorafgaande aan 1 januari en 1 juli.
 - c. Bij een dienstverband van minimaal 4 uren per week is het toegestaan voor de arbeidstijd zonodig een gemiddeld aantal van minimaal 52 uren werken per kalenderkwartaal te hanteren, waarbij wel de loonbetalingsverplichting per week blijft gelden op basis van minimaal 4 uren.
 - d. Toepassing C-regeling
Indien op grond van lid 1 van dit artikel in het kader van de C-regeling een normale arbeidstijd van 988 uren in 2 aaneengesloten kalenderkwartalen is afgesproken, geldt het volgende:
 - Bij een dienstverband van minimaal 4 uren per week is het toegestaan voor de arbeidstijd zonodig een gemiddeld aantal van minimaal 104 uren werken per twee aaneengesloten kalenderkwartalen te hanteren, waarbij wel de loonbetalingsverplichting per week blijft gelden op basis van minimaal 4 uren.
9. Arbeidstijdverkortings voor de werknemer van 53 jaar en ouder
 - a. De werknemer die 53 jaar of ouder is, heeft recht op arbeidstijdverkortings met behoud van loon. De arbeidstijdverkortings bedraagt voor de werknemer die op de eerste dag van een kalenderkwartaal:

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 53 jaar is | 12 uur per kwartaal, |
| 54 jaar is | 15 uur per kwartaal, |
| 55 jaar is | 18 uur per kwartaal, |
| 56 jaar is | 21 uur per kwartaal en |
| 57 jaar of ouder is | 24 uur per kwartaal. |
- b. In een periode van vakantie of arbeidsongeschiktheid worden de uren van de arbeidstijdverkorting naar evenredigheid verminderd.
 - c. Voor de aanvang van het kalenderkwartaal regelt de werkgever in overleg met de werknemer of de arbeidstijdverkorting in het desbetreffende kwartaal per dag, per week of per maand wordt opgenomen. De werknemer heeft het recht de bedoelde uren eenmaal per jaar op te nemen, wanneer hij een cursus wil volgen met het oog op zijn aanstaande pensionering of vervroegd uittreden op basis van de overgangsregeling.
 - d. Voor een werknemer met een dienstverband van minder dan gemiddeld 38 uren wordt deze bepaling naar evenredigheid toegepast.

Artikel 9

Overwerk en overwerkvergoeding en -toeslag

1. Overuren
Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid waardoor de normale arbeidstijd van 494 uren in één kalenderkwartaal wordt overschreden.
Tot overuren worden gerekend de meer dan 494 uren in één kalenderkwartaal gewerkte uren.
2. Maximum aantal overuren
 - a. Een werknemer mag in één kalenderkwartaal niet meer dan 38 uren overwerken.
 - b. Het bepaalde in artikel 8 ten aanzien van de maximale arbeidstijden blijft onverkort van toepassing.
3. De seizoenwerknemer
Het bepaalde in lid 1 en lid 2 sub b. van dit artikel is onverminderd op de seizoenwerknemer van toepassing.
4. Vergoeding in vrije tijd
Overwerk wordt vergoed in de vorm van vrije tijd. Voor ieder uur overwerk geldt een vergoeding van één uur vrije tijd. De verrekening van vrije tijd dient te geschieden in blokken van vier aaneengesloten uren, tenzij op verzoek van de werknemer in overleg een andere verrekening wordt overeengekomen.
De werkgever berekent aan het einde van elk kalenderkwartaal het aantal overuren. Deze overuren dienen uiterlijk in de daarop vol-

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gende maand door de werkgever in het werkrooster te worden gecompenseerd in vrije tijd. Als het niet mogelijk is om alle overuren binnen de periode van een maand te compenseren in vrije tijd, moeten de nog resterende overuren worden uitbetaald conform het bepaalde in lid 5 van dit artikel.

5. Uitbetaling overuren die niet in vrije tijd zijn vergoed
Als vergoeding in vrije tijd binnen de in lid 4 van dit artikel genoemde termijn niet mogelijk is, moet uiterlijk binnen één maand na afloop van het kalenderkwartaal waarop de overuren betrekking hebben per gewerkt overuur of gedeelte van een overuur 150% van het uurloon worden uitbetaald.
6. De werknemer die niet verplicht kan worden tot overwerk
De volgende werknemers kunnen niet verplicht worden tot overwerk:
 - de werknemer van 53 jaar en ouder;
 - de werkneemster die zwanger is.
7. Toepassing B-regeling
Met in achtneming van het bepaalde in artikel 3 van deze CAO kan in het kader van de B-regeling in afwijking van het bepaalde in lid 4 van dit artikel worden afgesproken, dat de overuren uiterlijk binnen een kalenderkwartaal volgend op het kalenderkwartaal waarop de overuren betrekking hebben door de werkgever in het werkrooster dienen te worden gecompenseerd in vrije tijd. Als vergoeding in vrije tijd binnen deze termijn niet mogelijk is, moeten de nog resterende overuren worden uitbetaald conform het bepaalde in lid 5 van dit artikel.
8. Toepassing C-regeling
Indien op grond van artikel 8 van deze CAO in het kader van de C-regeling een normale arbeidstijd van 988 uur in twee aaneengesloten kalenderkwartalen is afgesproken, geldt dat tot overuren worden gerekend de meer dan 988 gewerkte uren in twee aaneengesloten kalenderkwartalen. In afwijking van het bepaalde in lid 4 van dit artikel worden de overuren per einde van de twee aaneengesloten kalenderkwartalen direct in geld uitbetaald conform het bepaalde in lid 5 van dit artikel.
9. Uitzonderingen
Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die in losse dienst

is aangesteld en de werknemer die wordt bedoeld in artikel 2.1:5 lid 1 sub a. en d. van het Arbeidstijdenbesluit

Artikel 10

Functie-indeling, functievervulling

1. Functie-indeling
 - a. Bij de functie-indeling dient de werkgever gebruik te maken van het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca (zie voor functie-indelingshandleiding bijlage I).
 - b. De werkgever stelt een bedrijfsfunctie vast door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden die aan de werknemer worden opgedragen.
 - c. De werkgever vergelijkt de bedrijfsfunctie met de in de meest passende functiecategorie voorkomende referentiefuncties uit het Handboek en bepaalt bij welke referentiefunctie(s) de bedrijfsfunctie geheel of het meest past. Mocht dit aan de hand van de in de functiecategorie voorkomende referentiefuncties niet mogelijk zijn, dan maakt hij gebruik van de referentiefuncties in andere functiecategorieën.
 - d. De bedrijfsfunctie wordt aan de hand van de, langs de in c. beschreven procedure, gevonden vergelijkbare referentiefunctie(s) ingedeeld in een functiegroep.
 - e. De werkgever is verplicht aan de werknemer mede te delen in welke functiegroep de door hem te vervullen bedrijfsfunctie wordt ingedeeld en met welke referentiefuncties de werkgever de bedrijfsfunctie heeft vergeleken. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
Als de werknemer dat wenst, dient hem het Handboek ter inzage te worden gegeven.
2. Uitzondering
De leerlingen, en deelnemers aan de Regionale personeelsvoorzieningsprojecten worden niet conform de hierboven omschreven methode ingedeeld in een functiegroep.
3. Beroepsmogelijkheid functie-indeling
 - a. De werkgever is verantwoordelijk voor een juiste indeling van de bedrijfsfunctie.
 - b. Is de werknemer het niet eens met de indeling, of is hij van mening dat zijn bedrijfsfunctie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien, dan dient de werknemer eerst te trachten in goed overleg met zijn directe chef tot een oplossing te komen. Als de werknemer geen directe chef heeft, is de werkgever hiervoor de aangewezen persoon. Aan deze overlegfase is een termijn gebonden van ten hoogste dertig dagen.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. Als de hierboven in b. genoemde overlegfase niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing leidt, kan de werknemer zich wenden tot een interne geschillencommissie, als die in het bedrijf is ingesteld. In deze interne geschillencommissie dienen beide partijen (werkgevers- en werknemerspartij) gelijk vertegenwoordigd te zijn.
De interne geschillencommissie doet uitspraak binnen dertig dagen bij wijze van advies aan de werkgever, die zijn eerdere beslissing binnen een termijn van veertien dagen herzieet dan wel handhaaft.
 - d. Indien de werknemer van mening is dat de beslissing van de werkgever, zoals hierboven in c. genoemd, niet tot een bevredigende oplossing van het geschil heeft geleid, kan hij het geschil voorleggen aan de Beroepscommissie Functie-indeling en Functiewaardering Horeca (BFH). Dit geldt ook bij het ontbreken van een geschillencommissie in het bedrijf.
De uitspraak van deze beroepscommissie heeft het karakter van een bindend advies voor betrokken partijen, indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraak als zodanig te accepteren.
Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.
 - e. Het beroep dient binnen twee maanden nadat de werknemer redelijkerwijs kennis had kunnen nemen van de beslissing van de werkgever na uitspraak van de interne paritaire geschillencommissie bij de BFH aangetekend te worden. Bij het ontbreken van deze interne commissie dient beroep binnen twee maanden nadat de werknemer en zijn werkgever in intern overleg hebben getracht tot een oplossing te komen, aangetekend te worden bij de BFH.
 - f. De samenstelling, taak en werkwijze van de BFH zijn geregeld in een reglement dat deel uitmaakt van deze CAO (bijlage XIII).
4. Functievervulling
De werknemer is verplicht tijdelijk andere dan zijn gewone werkzaamheden te verrichten als de werkgever dit noodzakelijk acht. De werkgever zal dit beperken tot de werkzaamheden die in redelijkheid aan de betrokken werknemer kunnen worden opgedragen en daarbij zoveel mogelijk rekening houden met de door de werknemer vervulde bedrijfsfunctie.
5. Grove werkzaamheden
Grove werkzaamheden als schrobben, dweilen en boenen, mogen in de regel uitsluitend worden verricht door de werknemer bij wie deze

werkzaamheden tot de bedrijfsfunctie kunnen worden gerekend, zoals bedrijfsfuncties die vergeleken zijn met bijvoorbeeld de referentiefuncties schoonmaker of medewerker kamerschoonmaak.

Artikel 11

Toepassing salarisschalen

1. Loon voor de vakvolwassen werknemer
 - a. De vakvolwassen werknemer ontvangt ten minste het schaal-salaris behorend bij 0 functiejaren van de functiegroep waarin zijn bedrijfsfunctie is ingedeeld, zoals weergegeven in bijlage X-a.
 - b. De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het schaal-salaris bij 0 functiejaren. De werkgever kan de werknemer op grond van kennis en/of ervaring een hoger salaris toekennen dan het schaalsalaris bij 0 functiejaren.
 - c. In afwijking van het voorgaande ontvangt de werknemer die wordt ingeschaald in functiegroep I of II een aanvangssalaris gelijk aan het wettelijk minimumloon met wachtperiodes volgens de systematiek van functiejaren.

Functiegroep I heeft maximaal drie wachtperiodes van een jaar, afhankelijk van de vakopleiding van de werknemer; functiegroep II heeft maximaal twee wachtperiodes van een jaar afhankelijk van de vakopleiding en werkervaring van de werknemer.

Na de wachtperiodes vindt inschaling plaats in de van toepassing zijnde functiegroep met ten minste 0 functiejaren.

Bij dezelfde werkgever mogen bij functiewijziging niet opnieuw wachtperiodes worden toegepast.

Indien een met een diploma afgesloten vakopleiding is gevolgd conform de criteria van de SVH dan wel opgenomen in het brancheregister van relevante opleidingen van het SVH Branchebureau respectievelijk bij het behalen van het diploma heeft de werknemer recht op inschaling in de van toepassing zijnde functiegroep zonder wachtperiodes op ten minste 0 functiejaren. Met een diploma wordt gelijkgesteld de door opleidingsinstituten erkende kwalificaties blijkend uit een verklaring van conformiteit.

De Werkgever en de werknemer op wie de wachtperiodes van functiegroep II van toepassing zijn, kunnen op grond van gebleken werkervaring overeenkomen dat eerdere inschaling plaatsvindt in de van toepassing zijnde functiegroep met ten minste 0 functiejaren.
2. Jeugdlonen

De werknemer die nog niet de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, ontvangt ten minste het schaalsalaris behorend bij zijn leeftijd bij 0

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

functie jaren van de functie groep waarin zijn bedrijfsfunctie is ingedeeld, zoals weergegeven in de leeftijdsschaal en weergegeven in bijlage X-b.

Salarisverhoging als gevolg van leeftijdsverhoging wordt toegekend met ingang van de loonbetaling die volgt op de loonbetalingsperiode waarin de werknemer een jaar ouder wordt.

Het bepaalde in lid 1 onder c. van dit artikel is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de jeugdloonstaffel voor het wettelijk minimumloon van toepassing is.

3. Loon voor de werknemer met een parttime dienstverband
 - Het weekloon van een werknemer met een parttime dienstverband bedraagt ten minste het (schaal)salaris per week zoals genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel gedeeld door 38 en vermenigvuldigd met het aantal met hem overeengekomen te werken uren per week.
 - Deze werknemer heeft ten minste recht op het loon voor vier uren per week.
4. Toekenning functie jarenverhoging vakvolwassen werknemer
Een vakvolwassen werknemer die op 1 januari van enig jaar minstens een vol jaar in dezelfde bedrijfsfunctie in dienst is van een werkgever, heeft telkens recht op een functie jarenverhoging, totdat het maximum aantal functie jaren in de functie groep is bereikt, onverminderd het bepaalde in lid 6 en 7 van dit artikel. Dit houdt in dat de werknemer minimaal recht heeft op een schaalsalaris dat behoort bij het aantal functie jaren behorende bij de functie groep waarin zijn bedrijfsfunctie is ingedeeld.
5. Toekenning functie jarenverhoging seizoenwerknemer
De seizoenwerknemer die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt en die gedurende een seizoen ten minste twintig weken bij een werkgever in dienst is en die aansluitend in het daarop volgende seizoen bij dezelfde werkgever voor het seizoen (ten minste twintig weken) in dezelfde bedrijfsfunctie in dienst treedt, heeft recht op een functie jarenverhoging, totdat het maximum aantal jaren in de functie groep is bereikt, onverminderd het bepaalde in lid 6 en 7 van dit artikel.
6. Toepassing C-regeling: Beoordeling
Onverminderd de bevoegdheid als bedoeld in lid 7 van dit artikel, kan, indien een ondernemingsraad is ingesteld, met instemmings-

recht van die ondernemingsraad een beoordelingssystematiek worden ingevoerd, waarvan het al dan niet toekennen van een functie-jarenverhoging op grond van de beoordeling een onderdeel kan zijn.

7. Onthouding functie-jarenverhoging

De werkgever is bevoegd de werknemer éénmaal in het totaal van functie-jaren behorende bij zijn functiegroep één functie-jarenverhoging te onthouden bij aantoonbaar slecht functioneren of onbehoorlijk gedrag gebaseerd op concrete feiten. De werkgever dient de werknemer ten minste twee maal met redenen omkleed en gebaseerd op concrete voorbeelden bij aangetekend schrijven te hebben gewaarschuwd, waarbij een tussenliggende periode van een half jaar in acht is genomen.

Tevens is de werkgever bevoegd de werknemer een functie-jarenverhoging te onthouden, indien de werknemer in het refertejaar langer dan zes maanden wegens ziekteverzuim niet heeft kunnen functioneren, tenzij dit ziekteverzuim is veroorzaakt door een bedrijfsongeval.

Toepassing C-regeling

Van het in dit lid bepaalde kan in het kader van de C-regeling, met inachtneming van het bepaalde in lid 6 van dit artikel, worden afgeweken.

8. Tijdelijke functiewaarneming

De werknemer, die de bedrijfsfunctie van een andere werknemer waarneemt van wie de bedrijfsfunctie in een hogere functiegroep is ingedeeld, heeft recht op extra betaling als de waarneming langer dan twee aaneengesloten weken heeft geduurd.

Deze extra betaling is ten minste gelijk aan het verschil tussen het schaaalsalaris van de bedrijfsfunctie die hij tijdelijk waarneemt en het schaaalsalaris van zijn eigen bedrijfsfunctie, met inachtneming van zijn leeftijd en uitgaande van 0 functie-jaren.

Dit lid is niet van toepassing als de functiewaarneming wegens vakantie plaatsvindt.

Artikel 12

Loonsverhoging

1. Prijscompensatie

Het systeem van de automatische prijscompensatie wordt gedurende de looptijd van de CAO gehandhaafd. Dit betekent dat bij de aanpassing van de schaaalsalarissen, zoals opgenomen in bijlagen X-a, X-b, X-c, X-d en X-e en alle feitelijk betaalde lonen, rekening is gehouden met het percentage waarmee de afgeleide consumentenprijsindex voor werknemersgezinnen met een laag inkomen is gestegen over de respectieve perioden oktober–april en april–oktober.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Jeugdlonen
De jeugdloonstaffel per 1 juli 2000 is:

Leeftijd	percentage
16 jaar	40 procent
17 jaar	50 procent
18 jaar	60 procent
19 jaar	70 procent
20 jaar	80 procent
21 jaar	90 procent
22 jaar	100 procent

De jeugdloonschalen zijn opgenomen in bijlage X-b.

3. Salarisaanpassing
- c. Per 1 januari 2001 worden, ter uitvoering van de Wet Bruterijng Overhevelingstoeslag Lonen, de schaalsalarissen en alle feitelijk betaalde lonen gebruteerd met 1,9 procent met een maximum van 1745,00 gulden. Dit geldt niet voor de lonen van de werknemers die zijn ingeschaald in de wachtperiodieken en alleen het wettelijk minimumloon krijgen uitbetaald. Voor deze werknemers geldt ten minste het wettelijk minimumloon per 1 januari 2001.
- d. Per 1 juli 2001 worden de schaalsalarissen en alle feitelijk betaalde lonen verhoogd met 3,75 procent (inclusief de prijscompensatie).
Deze loonsverhoging is niet van toepassing voor werknemers die in wachtperiodieken zijn ingeschaald. Werkgevers en werknemers kunnen echter in onderling overleg een hoger loon afspreken dan het wettelijk minimumloon.
De in dit lid bedoelde schaalbedragen zijn opgenomen in bijlagen X-a, X-b, X-c, X-d en X-e.

Artikel 13

Loon leerling en deelnemer regionale personeelsvoorzieningsprojecten

1. Loon voor de leerling
De leerling, met uitzondering van de leerling in kwalificatieniveau 1 of 4, ontvangt een loon, gebaseerd op functiegroep II met 0 functie-jaren. De leerling in kwalificatieniveau 1 (zoals de leerling horeca-

assistent) ontvangt een loon, gebaseerd op functiegroep I met 0 functie jaren. De leerling in kwalificatieniveau 4 (zoals de leerling Restaurateur, leerling Afdelingsmanager en leerling Gespecialiseerd Kok) ontvangt een loon, gebaseerd op functiegroep III met 0 functie jaren. De lonen van de leerlingen zijn opgenomen in bijlagen X-c, X-d en X-e.

- Geen loon is verschuldigd over de uren waarop de leerling geen arbeid verricht, maar de school bezoekt ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht of in verband met het volgen van beroepsbegeleidend onderwijs.
 - Tijdens de schoolvakanties moet het loon over de zes uren waarop de leerling normaliter de school bezoekt en die in zijn dienstverband zijn begrepen worden doorbetaald, als de leerling zich tijdig beschikbaar stelt voor arbeid. Dit betekent dat alleen dan voor leerlingen met een dienstverband voor 38 uren per week het loon van een 38-urige werkweek moet worden uitbetaald.
 - Indien de leerling het praktijk- en theoriedeel van zijn opleiding in clustervorm volgt, zal aan de leerling gedurende de gehele looptijd van de arbeidsovereenkomst het loon worden uitbetaald conform het bepaalde in zijn arbeidsovereenkomst. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband zal aan de hand van het door de leerling blijkens een door de werkgever gevoerde urenregistratie daadwerkelijk aantal gewerkte uren een definitieve afrekening worden gemaakt van het loon waarop de leerling aanspraak heeft. Indien er een verschil bestaat tussen het loon waarop de leerling op basis van het feitelijk aantal gewerkte uren aanspraak heeft en het loon dat de leerling daadwerkelijk uitbetaald heeft gekregen, zal er een verrekening plaats vinden.
 - Vanaf de datum dat de uitslag van het examen bekend is, heeft de leerling die een volledig examen heeft afgelegd aanspraak op een loon op basis van functiewaardering, vanaf de eerstvolgende datum van loonbetaling.
2. Loon voor de deelnemer Regionale personeelsvoorzieningsprojecten
De deelnemer ontvangt zolang hij in opleiding is een loon gebaseerd op functiegroep I.
Na de opleiding heeft de deelnemer aanspraak op een loon op basis van functiewaardering.

Artikel 14

Loonbetaling

1. Werknemer in losse dienst
Indien de werknemer in losse dienst korter dan vier uren aaneengesloten heeft gewerkt, heeft hij ten minste recht op het loon dat hij zou ontvangen als hij vier uren had gewerkt.
Een gedeelte van een uur, dat vijftien minuten of meer telt, wordt

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

voor een uur gerekend. Een gedeelte van een uur dat minder dan vijftien minuten telt, blijft buiten beschouwing.

2. Beloning in natura
 - a. Iedere werknemer heeft recht op minstens twee koppen koffie of thee per werkdag zonder hiervoor enige vergoeding aan de werkgever verschuldigd te zijn.
 - b. De werknemer die werkzaam is in de keuken en die een bedrijfsfunctie vervult die overeenkomt met de referentiefuncties genoemd onder de functiecategorie keuken (zie het Handboek), alsmede de leerlingen en deelnemers van de Regionale personeelsvoorzieningsprojecten die op grond van hun opleiding in de keuken werkzaam zijn, hebben indien zij dit wensen recht op een gratis warme maaltijd op de dagen dat zij werkzaam zijn in het bedrijf.
Er bestaat in geen geval recht op een geldelijke vergoeding in plaats van deze maaltijd.
3. Loonstrook
 - a. De werkgever is verplicht voor iedere werknemer per betalingsperiode, maar minimaal één keer per maand, gespecificeerd te berekenen wat hij ingevolge deze CAO en de sociale en fiscale wettelijke voorschriften aan de werknemer verschuldigd is, of van de werknemer heeft te vorderen.
 - b. De werkgever is verplicht op elke loonstrook (of bijgevoegde specificatie) een overzicht aan de werknemer te verstrekken waarop het aantal gewerkte uren in die loonbetalingsperiode staat vermeld.
 - c. De werkgever dient minimaal één keer per maand het verschuldigde aan de werknemer uit te betalen voorzien van een loonstrook. Op deze loonstrook moet duidelijk vermeld zijn:
 - de naam van de werkgever;
 - de naam van de werknemer;
 - de periode waarop de betaling betrekking heeft;
 - het brutobedrag van het loon;
 - de overeengekomen arbeidsduur;
 - de vakantietoeslag;
 - het loon over vakantiedagen bij arbeidsongeschiktheid of bij einde van het dienstverband;
 - de toeslagen. De toeslagen moeten afzonderlijk worden vermeld. Alleen de zondagtoeslag, nachttoeslag en/of de consignatietoeslag mogen in het loon zijn inbegrepen als dit op de arbeidsovereenkomst is vermeld;

- de inhouding aan loonheffing en premies volksverzekeringen;
- de overhevelingstoeslag tot 1 januari 2001;
- het sofinummer;
- het door de werknemer te betalen aandeel in premies, verschuldigd krachtens de sociale verzekeringswetten;
- de door de werknemer verschuldigde premie aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Horecabedrijf;
- de door de werknemer verschuldigde premie aan de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Horecabedrijf;
- de door de werknemer verschuldigde premie aan de Stichting Overgangsregeling voor het Horecabedrijf;
- de door de werknemer aan de Stichting Sociaal Fonds voor het Horecabedrijf verschuldigde bijdrage;
- de door de werknemer aan de Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid in het Horecabedrijf verschuldigde bijdrage;
- andere bedragen, die de werknemer verschuldigd is, nauwkeurig gespecificeerd.

Artikel 15

Toeslagen en vergoedingen

1. Zondag
 - a. Zondagtoeslag

De werknemer ontvangt voor de gewerkte uren vanaf zondagochtend 02.00 uur tot maandagochtend 02.00 uur per gewerkt uur of gedeelte van een uur, een toeslag van 50 procent op het uurloon.

De werknemer kan met zijn werkgever in de schriftelijke arbeidsovereenkomst een andere wijze van vergoeding overeenkomen. Deze afspraken over compensatie voor het werken op zondag kunnen één keer per kalenderjaar bij overeenstemming worden herzien.

Bedoelde andere wijze van vergoeding kan betreffen:

 - de afspraak dat het brutoloon inclusief de zondagtoeslag wordt betaald;
 - de afspraak dat het werken op zondag wordt gecompenseerd door vrije tijd, met name per gewerkt uur een half uur vrije tijd;
 - de afspraak dat het werken op zondag wordt gecompenseerd door een vaste, eenmalige, jaarlijkse uitkering;
 - de afspraak dat de compensatie voor het werken op zondag op een andere in de arbeidsovereenkomst met name genoemde wijze geschiedt.
 - b. Uitzondering

Het bepaalde onder sub a. van dit lid is niet van toepassing op:

 - de werknemer in losse dienst;

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- de werknemer op wie de wachtperiodieken van toepassing zijn.
- 2. Feestdag die niet op zondag valt
 - a. Compensatie in vrije tijd

Als een werknemer werkzaamheden heeft verricht op een erkende feestdag die niet op een zondag valt vanaf 02.00 uur tot 02.00 uur van de dag daaropvolgend heeft hij voor ieder gewerkt uur of gedeelte van een uur recht op vervangende vrije tijd. De te compenseren vrije tijd dient te worden toegekend buiten de twee wekelijkse vrije dagen om in de periode van uiterlijk één maand voorafgaande aan, of vier maanden volgend op de feestdag. De vrije uren moeten aaneengesloten worden gegeven.
 - b. Uitbetaling niet gecompenseerde uren

Als vergoeding in vrije tijd binnen de in sub a. van dit lid genoemde termijn niet mogelijk is, moet uiterlijk in de vijfde maand na de feestdag per gewerkt uur of gedeelte van een uur een toeslag van 50 procent van het uurloon worden uitbetaald.
 - c. Uitzondering

Dit lid is niet van toepassing op de werknemer in losse dienst.
- 3. Feestdag die op zondag valt

Voor het werken op een erkende feestdag die op zondag valt, geldt het bepaalde in lid 1 van dit artikel.
- 4. Nachtdienst
 - a. Aan de werknemer aan wie een volledige nachtdienst wordt opgedragen, wordt een toeslag uitbetaald van minimaal 10 procent van het uurloon per gewerkt uur of gedeelte van een uur. Er bestaat geen aanspraak op deze toeslag als uit de arbeidsovereenkomst blijkt dat de compensatie van de nachtarbeid is inbegrepen in het loon.
 - b. Onder een volledige nachtdienst wordt verstaan een dienst van minimaal 7,6 uur, waarvan de begin- en eindtijd ligt tussen 22.00 uur en 08.00 uur de volgende ochtend.
- 5. Consignatie
 - a. De werknemer die is aangenomen in een technische dienstfunctie, die buiten het voor hem geldende dienstrooster bereikbaar dient te zijn voor het bedrijf (bereikbaarheidsdienst), heeft recht op consignatietoeslag.
 - b. De onder a. bedoelde werknemer die in opdracht van de werkge-

- ver gedurende een periode van minimaal 24 uren bereikbaar is, ontvangt op grond daarvan per 24 uren een vergoeding van:
- 1 procent van het weekloon, als de bereikbaarheidsdienst plaatsvindt van maandag tot en met vrijdag;
 - 2 procent van het weekloon, indien de bereikbaarheidsdienst plaatsvindt van zaterdag tot en met zondag of op een erkende feestdag.
- c. Als de werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden tijdens de bereikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt de werknemer over de te werken uren het voor hem geldende uurloon en dient de werkgever de reiskosten die hiervoor worden gemaakt te vergoeden.
6. Bedrijfskleding
- a. Onder bedrijfskleding wordt verstaan de kleding die de werkgever de werknemer verplicht te dragen bij de uitvoering van zijn werkzaamheden. Deze kleding is daartoe door de werkgever aangeschaft.
 - b. De kosten van de aanschaf, het herstellen en het chemisch reinigen van de bedrijfskleding zijn voor rekening van de werkgever, tenzij het herstellen of chemisch reinigen noodzakelijk is geworden door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
 - c. De bedrijfskleding is het eigendom van de werkgever, ook indien deze op naam van de werknemer is gekocht. De werknemer ontvangt de bedrijfskleding van de werkgever in bruikleen. De regelingen in het Burgerlijk Wetboek inzake bruikleen zijn hierbij van toepassing.
7. Werknemer in losse dienst
- a. Toeslag op uurloon Het berekende uurloon van de werknemer in losse dienst wordt verhoogd met 25 procent.
Deze toeslag van 25 procent is niet van toepassing als de werknemer zijn arbeid voor de werkgever in principe niet beroepsmatig verricht en/of zijn werkzaamheid overwegend gericht is op het volgen van dagonderwijs, zoals vakantiewerkers, scholieren en studenten.
 - b. Reiskostenvergoeding
De werknemer in losse dienst heeft recht op vergoeding van de door hem betaalde reiskosten, als hij buiten zijn woonplaats werkt. Aan hem moet voor de heen- en terugreis het tarief van de laagste klasse van het openbaar vervoer worden vergoed.
 - c. Reistijdvergoeding
De werknemer in losse dienst heeft tevens recht op ten minste één uurloon als reistijdvergoeding als hij zijn werkzaamheden verder dan twintig kilometer van zijn woonplaats moet verrichten.
 - d. Inwoonvergoeding
Indien de werknemer in losse dienst tengevolge van zijn werk-

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

zaamheden buiten zijn woonplaats moet overnachten, heeft hij recht op inwoning, overeenkomstig de eisen van gezondheid en goede zeden, of een vergoeding tot een redelijk bedrag voor een overnachting elders in de werkomgeving.

Artikel 16

Bevordering permanente educatie

1. Cursus
Indien de werkgever de werknemer verplicht een cursus te volgen, dient de werkgever de (reis)kosten van deze cursus te vergoeden en deze cursus onder arbeidstijd toe te staan. De tijd gedurende welke de werknemer deze cursus volgt geldt als arbeidstijd.
2. Scholingsadvies
 - a. De werknemer die ten minste tien maanden bij de werkgever in dienst is, heeft éénmaal in de drie jaar de mogelijkheid bij één van de door de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horeca-bedrijf geselecteerde adviesbureaus scholingsadvies in te winnen, waarbij in hoofdzaak aandacht wordt besteed aan scholings- en trainingsmogelijkheden in de horeca in zijn huidig of toekomstig functioneren bij de werkgever.
 - b. De kosten van het scholingsadvies zijn tot een maximum van 500,00 gulden (euro 226,89) voor rekening van de werkgever. Voorwaarde voor deze vergoeding is dat de werknemer voorafgaand aan het advies schriftelijk het verzoek tot vergoeding bij de werkgever indient.
3. Educatief verlof
 - a. De vakvolwassen werknemer heeft recht op educatief verlof met behoud van loon gedurende maximaal drie dagen per kalenderjaar. In het geval de cursusduur langer is dan drie dagen, komen drie dagen per kalenderjaar in aanmerking voor educatief verlof.
 - b. Het verlof moet her- en/of bijscholing betreffen ten nutte van de horecabedrijfstak, wat in overleg met de werkgever moet worden vastgesteld. Ook het tijdstip waarop het verlof wordt genoten, moet in overleg met de werkgever worden bepaald.
 - c. Onder educatief verlof vallen de scholingsactiviteiten die voorbereiden op een waardepapier van de SVH (SVH Diploma, SVH Certificaat of SVH Verklaring van Deelname) en overige door SVH Branchebureau onder nader te bepalen voorwaarden in een register van relevante opleidingen opgenomen opleidings-

activiteiten, met uitzondering van de cursus Sociale Hygiëne en opleidingen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). Ook op opleidingen die buiten de branche-kwalificatiestructuur vallen kan educatief verlof als bedoeld onder b. van toepassing zijn

4. Buitengewoon verlof bij het afleggen van examens
De werknemer heeft bij het doen van een examen of een examen-gedeelte voor het behalen van een diploma of certificaat van de SVH of een examen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) telkens recht op buitengewoon verlof van ten hoogste één dag, op de dag dat het examen wordt afgelegd.
5. Vergoeding scholingskosten
 - a. De werknemer die ten minste tien maanden bij de werkgever in dienst is heeft recht op een vergoeding van 75 procent van de scholingskosten voor de in lid 3 genoemde opleidingen tot een maximum van 1.250,00 gulden (euro 567,23) per kalenderjaar. Deze aanspraak op vergoeding over het kalenderjaar vervalt als in dat kalenderjaar geen aanspraak is gemaakt op vergoeding.
 - b. Onder scholingskosten wordt verstaan kosten van het opleidings-instituut zoals inschrijvingskosten en lesgeld, alsmede de kosten van noodzakelijke en voorgeschreven leermiddelen en ander studiemateriaal, alsmede examenkosten.
 - c. Voor vergoeding van feitelijke kosten dient de volgende procedure gevolgd te worden:
 1. de werknemer dient het verzoek tot vergoeding van de scholingskosten voor aanvang van de opleiding schriftelijk in bij de werkgever;
 2. de werkgever toetst of de opleiding valt onder de in lid 3 bedoelde opleidingen; wanneer dat het geval is, kan de werkgever toekenning van de vergoeding slechts weigeren op de volgende grond(en):
 - de opleiding houdt geen verband met functies binnen het bedrijf van de werkgever;
 - de opleiding past in redelijkheid niet in het loopbaan-perspectief van de werknemer;
 3. de werkgever bevestigt toekenning van de vergoeding schriftelijk binnen veertien dagen na ontvangst van het schriftelijk verzoek van de werknemer;
 4. de werkgever betaalt de vergoeding zo spoedig mogelijk na ontvangst van de rekeningen die op genoemde scholingskosten betrekking hebben;
 5. de werknemer overlegt na ontvangst van zijn certificaat of diploma deze direct aan de werkgever.
 - d. Indien de werknemer de opleiding niet afrondt met een certificaat of diploma dan wel geen certificaat of diploma overlegt, is het door de werkgever vergoede bedrag aan kosten direct

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- terugvorderbaar. De werknemer dient de werkgever schriftelijk aan te geven wat de redenen van het niet verkrijgen van een certificaat of diploma zijn. Het vergoede bedrag is niet terugvorderbaar als de redenen buiten de invloed van de werknemer liggen (zoals bij ziekte of calamiteiten). Terugvordering van de door werkgever betaalde vergoeding geschiedt in maximaal twaalf gelijke maandelijks termijnen. Bij beëindiging van het dienstverband door toedoen van de werknemer kan de werkgever de door hem betaalde vergoeding terzake direct en in zijn geheel opeisen.
- e. Indien het dienstverband van de werknemer op diens verzoek binnen één jaar na het afronden van de opleiding eindigt, dan wordt de vergoeding die de werkgever ten behoeve van de werknemer betaald heeft door de werknemer naar rato terugbetaald in de verhouding 1/12 deel voor elke maand waarmee de periode van één jaar niet werd bereikt.

Artikel 17

Buitengewoon verlof

1. Algemene bepalingen met betrekking tot buitengewoon verlof
 - a. Onder buitengewoon verlof wordt verstaan de tijd die de werknemer in verband met bijzondere omstandigheden moet verzuimen binnen de arbeidstijd. De duur van het verlof wordt in dit artikel per omstandigheid aangegeven.
 - b. Tenzij anders vermeld, wordt tijdens het verlof het loon doorbetaald voor de in dit artikel vermelde duur van het verlof.
 - c. Het verzuim wordt toegestaan in het geval de werknemer omstandigheid en tijdstip tijdig aan de werkgever, of aan degene in het bedrijf die dit verzuim aangaat, heeft medegedeeld. Als de werknemer dit niet zo tijdig mogelijk van te voren heeft gedaan, verliest hij het recht op betaling van loon.
 - d. Indien het verlof samenvalt met de wekelijkse vrije dag(en), is de werkgever verplicht het verlof alsnog aan de werknemer te geven, als de werknemer de omstandigheid en het tijdstip tijdig aan de werkgever heeft medegedeeld. De werknemer krijgt dan op een ander tijdstip verlof, waarvan de duur gelijk is aan de duur van het verlof zoals die voor de desbetreffende omstandigheid is aangegeven.
Hetzelfde geldt als het verlof plaatsvindt als gevolg van overlijden van echtgenoot/ote, ouders of kinderen, of het huwelijk van de werknemer en dit samenvalt met de vakantiedagen van de werknemer.

- e. Het bepaalde in dit artikel betreffende de familieomstandigheden dient overeenkomstig toegepast te worden in de situatie, dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie.
2. Buitengewoon verlof bij persoonlijke en familieomstandigheden
- a. Bij overlijden van: de echtgenoot, geregistreerd partner, levenspartner (indien hij ook de begrafenis of crematie moet regelen) dan wel van een inwonend kind van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie met een minimum van

4 dagen

 één van zijn ouders of een niet inwonend kind

2 dagen

 - b. Bij begraven of cremeren van: een broer, zwager, (schoon)zuster of schoonouders, (schoon)grootouders, (schoon)overgrootouders

1 dag

 - c. Bij huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van:

2 dagen

 de werknemer

1 dag

 één van zijn kinderen, pleegkinderen of kleinkinderen, broer, zwager, (schoon)zuster, (schoon)vader of (schoon)moeder, mits de plechtigheid wordt bijgewoond
 - d. Bij ondertrouw of het doen van aangifte van het aangaan van een geregistreerd partnerschap van: de werknemer

1 dag

 - e. Bij het tekenen van een notarieel samenlevingscontract door:

1 dag

 de werknemer
 - f. Bij 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer, zijn (schoon)ouders, (schoon)grootouders, mits hij gedurende één jaar aaneengesloten in dienst is (dit laatste geldt niet voor een leerling)

1 dag

 Bij 50- of 60-jarig huwelijksfeest van (schoon)ouders of (schoon)grootouders van de werknemer, mits hij gedurende één jaar aaneengesloten in dienst is (dit laatste geldt niet voor een leerling)

1 dag

 - g. Bij bevalling van echtgenote, (levens)partner of bij adoptie

2 dagen

 - h. Ter gelegenheid van de eerste Heilige Communie, het dopen, de Berith mila, het afleggen van de belijdenis, de Bar mitswah van één van zijn kinderen, pleegkinderen of kleinkinderen, mits de plechtigheid wordt bijgewoond

1 dag

 - i. Bij verhuizing van de werknemer hoogstens éénmaal per jaar

1 dag

 - j. Bij het vervullen van een door de wet of de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, daaronder begrepen het verschijnen voor een bedrijfscommissie, voorzover deze verplichting persoonlijk

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- moet worden nagekomen, dit niet buiten de arbeids-
tijd kan geschieden en voorzover hiervoor van de
overheid geen geldelijke vergoeding kan worden
verkregen over een redelijke tijd tot ten hoogste 1 dag
- k. Bij de uitoefening van het kiesrecht voor de
daarvoor benodigde tijd ten hoogste 2 uren
3. Buitengewoon verlof in verband met vakbondswerk
- b. Voor het bijwonen van scholings- en vormingscursussen, georga-
niseerd door de werknemersorganisaties, mits de werkzaamheden
dit toelaten en de werknemer tijdig tevoren overleg met de werk-
gever heeft gepleegd.
De werknemer kan hoogstens éénmaal per jaar zo'n cursus
volgen per jaar ten hoogste 5 dagen
4. Bevallingsverlof
- a. Het wettelijk bevallingsverlof bedraagt zestien weken. Het kan
flexibel worden opgenomen: het verlof kan ingaan op zijn vroegst
zes weken en op zijn laatst vier weken voor de verwachte
bevallingsdatum.
- b. De werkneemster kan daarnaast aanspraak maken op twee extra
weken bevallingsverlof, die worden opgenomen direct vooraf-
gaand aan het wettelijk bevallingsverlof (zie a.) gedurende welke
weken de werkgever verplicht is het loon door te betalen.
- c. Uiterlijk twee maanden voordat zij het verlof wenst op te nemen,
moet de werkneemster dit kenbaar maken aan de werkgever.
5. Onbetaald verlof in verband met de verzorging van een ziek kind,
inwonende familieleden tot en met de eerste graad en een inwonende
partner
- a. De werknemer heeft recht op onbetaald verlof over een periode
van maximaal 21 werkdagen per vakantiejaar (het jaar van 1 juni
tot en met 31 mei). Dit recht op verlof bestaat als het verlof nodig
is voor de verzorging van een ziek kind (of kinderen), zieke
inwonende familieleden tot en met de eerste graad en een zieke
inwonende partner, mits de werknemer voor bedoelde personen
de feitelijke verzorging heeft.
- b. In het geval de werknemer gebruik wenst te maken van deze
onbetaald verlofregeling, moet hij de werkgever onmiddellijk
informereren over de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid. Als
de werkgever dit wenst, dient de werknemer een doktersverklaring
te overleggen.
- c. Tijdens de periode van onbetaald verlof blijft het dienstverband

gehandhaafd onder opschorting van alle uit het dienstverband voortvloeiende rechten en plichten.

De premie van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Horecabedrijf (ofwel van een daarvoor in de plaats getreden pensioenregeling) wordt, zowel het werkgevers- als het werknemersaandeel, door de werkgever afgedragen, als ware de werknemer normaal werkzaam in de onderneming. Hiervoor geldt een maximum van de premie van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Horecabedrijf.

Artikel 18

Leerlingen, leermeesters en de svgl

1. Leerbedrijven
De leerling kan uitsluitend werkzaam zijn in een bedrijf dat als leerbedrijf is erkend door of namens het LOB (HTV).
2. Arbeidsovereenkomst voor leerlingen
 - a. De werkgever is verplicht de arbeidsovereenkomst met een leerling schriftelijk vast te leggen.
 - b. Hij dient hiervoor het model arbeidsovereenkomstformulier voor leerlingen te gebruiken dat is vastgesteld door de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf (zie bijlage IV).
 - c. De schriftelijke arbeidsovereenkomst voor leerlingen wordt in drievoud opgemaakt. De werkgever is verplicht de leerling voor de aanvang van het dienstverband een exemplaar van de schriftelijke arbeidsovereenkomst te verstrekken. Het derde exemplaar is bestemd voor het LOB (HTV).
 - d. De opleiding van de leerling kan op 1 februari dan wel op 1 september van enig jaar aanvangen in welk geval de arbeidsovereenkomst bij enig werkgever in het daarop volgende jaar op 31 januari respectievelijk 31 augustus eindigt. In afwijking hiervan geldt voor de leerling horeca-ondernemer café/bar en fast food (uitvoerend horeca-ondernemer) dat de opleiding op 1 juli van enig jaar kan aanvangen in welk geval de arbeidsovereenkomst bij enig werkgever in het daarop volgende jaar op 30 juni eindigt.
 - e. De Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf (LBC) kan op verzoek van de werkgever en de werknemer/leerling gezamenlijk van het hierboven in sub d. bepaalde ontheffing verlenen.
De LBC zal ontheffing verlenen, indien bij het verzoek van de werkgever is gevoegd:
 - een schriftelijk advies van de betrokken onderwijsinstelling, waaruit blijkt dat de betrokken onderwijsinstelling positief adviseert inzake het afwijken van de aanvangsdata van de opleiding van de leerling.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Het dienstverband
In het dienstverband van een leerling zijn altijd zes uren begrepen waarop de leerling de school bezoekt.
De LBC kan op verzoek van de werkgever en de werknemer/leerling gezamenlijk ontheffing verlenen van het aantal uren dat in het dienstverband is begrepen waarop de leerling de school bezoekt met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.2.2 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB).
De LBC zal ontheffing verlenen, indien bij het verzoek van de werkgever is gevoegd:
 - een schriftelijk advies van de betrokken onderwijsinstelling, waaruit blijkt dat de betrokken onderwijsinstelling positief adviseert inzake het ontheffingsverzoek van de werkgever.
4. Praktijkovereenkomst
Er dient een praktijkovereenkomst van de onderwijsinstelling te zijn gesloten tussen de onderwijsinstelling, de werkgever en de leerling, dan wel bij een leeftijd van jonger dan zestien jaar zijn wettelijke vertegenwoordiger, mede ondertekend door het LOB (HTV).
5. Koppeling praktijkovereenkomst/arbeidsovereenkomst voor leerlingen
De arbeidsovereenkomst voor leerlingen en de praktijkovereenkomst zijn aan elkaar gekoppeld. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst vervalt indien de praktijkovereenkomst eindigt en de praktijkovereenkomst vervalt indien de arbeidsovereenkomst eindigt.
6. Beëindiging praktijkovereenkomst
 - a. De praktijkovereenkomst eindigt, vanwege de koppeling met de arbeidsovereenkomst, indien de arbeidsovereenkomst eindigt.
 - b. De praktijkovereenkomst van leerlingen op wie de WEB van toepassing is, eindigt mede op grond van het bepaalde in de praktijkovereenkomst als bedoeld in artikel 7.2.8. lid 2 van de WEB.
 - c. Indien de praktijkovereenkomst eindigt als gevolg van het afleggen van een examen of het behalen van deelcertificaten, wordt dit examen als afgelegd beschouwd dan wel worden de deelcertificaten geacht te zijn verkregen op de laatste dag van de looptijd van de arbeidsovereenkomst voor leerlingen.
7. Schoolbezoek
De werkgever is verplicht de leerling in de gelegenheid te stellen het aanvullend theoretisch onderwijs te volgen aan de onderwijsinstelling

of een gelijkwaardig niveau van studiebelasting, bedoeld in de praktijkovereenkomst.

8. De leermeester en het leermeesteroverleg
 - a. De leermeester is degene die in een door het LOB (HTV) erkend leerbedrijf het praktijkgedeelte van een beroepsbegeleidende opleiding vallend onder de WEB verzorgt.
 - b. De werkgever dient de leermeester in de gelegenheid te stellen het leermeesteroverleg binnen de arbeidstijd bij te wonen voor maximaal vier maal een halve dag per jaar. De leermeester kan op zo'n dag maximaal worden verplicht een halve werkdag in het leerbedrijf werkzaam te zijn.
 - c. De leermeester heeft recht op een vergoeding van de werkgever voor de gemaakte reiskosten in verband met het leermeesteroverleg, indien hij dit overleg daadwerkelijk heeft bijgewoond. Aan hem moet voor de heen- en terugreis het tarief van de laagste klasse van het openbaar vervoer worden vergoed.
9. Stagiairs

De werkgever bij wie een stagiair werkzaam is, dient er zorg voor te dragen dat er een evenwicht is tussen het theorie- en praktijkcomponent van de opleiding van de stagiair.

Dit betekent dat de werkgever een stagiair werkzaamheden kan laten verrichten in zijn bedrijf, mits de stagiair met het uitvoeren van deze werkzaamheden de voor de opleiding noodzakelijke theorie- en praktijkervaring op kan doen.
10. De SVGL

Er is een Stichting Voorlichting en Geschillenbehandeling Leerlingen in het Horecabedrijf (SVGL) gevestigd in Zoetermeer. Het reglement en de statuten van de SVGL maken deel uit van de Fondsen-CAO, en zijn op verzoek verkrijgbaar bij partijen bij de CAO en bij Bureau Voorlichting Horeca-CAO

Artikel 19

Vakantierechten: vakantiedagen en vakantietoeslag

1. Vakantiedagen
 - a. Een dag geldt als een vakantiedag wanneer de werknemer anders op die dag zou hebben gewerkt. De werknemer heeft recht op doorbetaling van loon over de vakantiedag.
 - b. Als vakantiedagen worden niet beschouwd:
 - dagen of gedeelten van dagen gedurende welke de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid geen arbeid heeft verricht;
 - dagen of gedeelten van dagen gedurende welke de werknemer geen arbeid heeft verricht wegens het bijwonen van het leermeesteroverleg, hij gebruik maakte van de arbeidstijdver-

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

korting voor de werknemer van 53 jaar en ouder, of hij afwezig was wegens buitengewoon verlof;

- de tijd gedurende welke de werknemer geen arbeid verricht, omdat hij een verplichting naleeft die hem is opgelegd door de wet, of die voortvloeit uit een verbintenis, door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
- de tijd gedurende welke een jeugdige werknemer geen arbeid verricht, omdat hij onderwijs volgt, waartoe hij krachtens de wet of deze CAO door de werkgever in de gelegenheid is gesteld.

Met uitzondering van het bepaalde over de arbeidsongeschiktheid geldt, dat deze dagen niet als vakantiedagen worden beschouwd als de werknemer tijdig aan de werkgever mededeling heeft gedaan van de hierboven genoemde omstandigheden.

2. Vakantiejaar

Onder het vakantiejaar wordt verstaan de periode, waarover de vakantietoeslag en het aantal vakantiedagen wordt berekend. Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

Toepassing B-regeling

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 3 van deze CAO kan in het kader van de B-regeling in afwijking van het bepaalde in dit lid het volgende worden afgesproken:

Vakantiejaar

In afwijking van het bepaalde in dit lid kan afgesproken worden dat het vakantiejaar samenvalt met het kalenderjaar.

3. Berekening van het aantal vakantiedagen

a. Basisvakantie

In het vakantiejaar heeft de werknemer van 18 jaar en ouder recht op 25 vakantiedagen en de werknemer die jonger is dan 18 jaar op 27 vakantiedagen als hij:

- het hele vakantiejaar in dienst is geweest én
- een werkweek heeft van 5 dagen.

b. Geen volledig vakantiejaar in dienst

Een werknemer die een werkweek heeft van vijf dagen en die niet het hele vakantiejaar in dienst is geweest, heeft voor elke maand van het dienstverband recht op 1/12 van dat aantal vakantiedagen. Hierbij wordt een dienstverband van vijftien dagen of meer als volle maand gerekend en een dienstverband van minder dan vijftien dagen wordt niet gerekend.

- c. Kortere werkweek dan 5 dagen of korter dan gemiddeld 38 uur
Het aantal vakantiedagen van de werknemer die minder werkt dan 5 dagen per week dan wel minder dan gemiddeld 38 uur per week, wordt naar evenredigheid berekend.
- d. Wisselend aantal werkdagen en wisselend aantal werkuren
Berekening van de duur van de vakantiedag bij de werknemer die niet op een vast aantal dagen en/of uren werkt:
 - De duur van de vakantiedag van de werknemer die een vast aantal dagen per week werkt, maar niet een vast aantal uren, is het gemiddeld aantal gewerkte uren per week, gedeeld door het vaste aantal gewerkte dagen per week.
 - De duur van de vakantiedag van de werknemer die een vast aantal uren per week werkt, maar niet op een vast aantal dagen, is het vaste aantal gewerkte uren per week, gedeeld door het gemiddeld aantal gewerkte dagen per week.
 - De duur van de vakantiedag van de werknemer die geen vast aantal dagen én geen vast aantal uren per week werkt, wordt per uur berekend. Een werknemer van 18 jaar en ouder bouwt per gewerkt uur 0,096 vakantie-uur op en een werknemer van jonger dan 18 jaar 0,104 vakantie-uur. Deze opbouw dient ook te worden berekend over het aantal uren dat de werknemer vakantie geniet.
- 4. Opbouw van vakantiedagen
 - a. Voor de opbouw van vakantiedagen gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
 - b. De leerling bouwt eveneens over de zes uren waarop hij de school bezoekt en die conform het bepaalde in deze CAO in zijn dienstverband zijn begrepen vakantiedagen op.
- 5. Extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband
De werknemer met een onafgebroken diensttijd van ten minste 12,5 of 25 of 40 jaar bij dezelfde werkgever of onderneming heeft recht op respectievelijk 1, 3, of 5 extra vakantiedagen per vakantiejaar met behoud van loon. Voor de toepassing hiervan wordt het dienstverband van de werknemer geacht niet te zijn onderbroken door een overdracht van de onderneming c.q. het bedrijf aan een nieuwe werkgever als die werknemer in dienst van dan wel werkzaam blijft bij die nieuwe werkgever.
- 6. Vaststellen van de aaneengesloten vakantieperiode
 - a. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie en snipperdagen vast na overleg met de werknemer. Hij dient de tijdstippen van de vakantieperiode, tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen, tijdig aan de werknemer kenbaar te maken, zodat de werknemer de gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. De werknemer heeft het recht een vakantieperiode van drie aaneengesloten weken op te nemen.
Als de werknemer dit wenst, of als de werkzaamheden dit noodzakelijk maken, kan de aaneengesloten vakantie worden beperkt tot twee weken. In dat geval heeft de werknemer nog recht op een aaneengesloten vakantie van één week.
 - c. De aaneengesloten vakantie wordt, indien de werknemer (met uitzondering van de seizoenwerknemer) dit wenst en de werkzaamheden dat toelaten, gegeven in de maanden april tot en met september.
 - d. Als daar gewichtige redenen voor zijn, kan de werkgever na overleg met de werknemer, het door hem eerder vastgestelde tijdvak van een aaneengesloten vakantie wijzigen. De schade die de werknemer als gevolg van die wijziging lijdt, moet door de werkgever worden vergoed.
7. Opnemen van vakantiedagen
- a. Vakantiedagen kunnen in overleg met de werkgever worden opgenomen in het vakantiejaar dat ze zijn verdiend.
 - b. De werkgever is verplicht de leerling de mogelijkheid te geven het tegoed aan vakantiedagen tijdens de duur van het dienstverband op te nemen.
 - c. De werkgever is verplicht aan de Mohammedaanse werknemer op zijn verzoek in verband met het eind van de Ramadan opname van een vakantiedag toe te staan, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit verhinderen.
 - d. Indien de werknemer zijn vakantiedagen niet heeft opgenomen voor 31 mei, volgend op het einde van het vakantiejaar waarin ze zijn verdiend, stelt de werkgever de data voor deze vakantiedagen vast.
 - e. Toepassing C-regeling
Met in achtneming van het bepaalde in artikel 3 van deze CAO kan in het kader van de C-regeling in afwijking van het bepaalde in dit lid worden afgesproken dat het mogelijk is dat een aantal bovenwettelijk opgebouwde vakantiedagen kan worden opgespaard.
8. Aanspraak op en verrekening van vakantiedagen bij einde dienstverband
- a. Wenst de werknemer de vakantiedagen niet bij einde van het dienstverband op te nemen, dan dient de werkgever het tegoed aan vakantiedagen uit te betalen. De werkgever is dan tevens verplicht een verklaring uit te reiken, waarin het aantal vakantieda-

gen wordt vermeld welke de werknemer nog niet heeft genoten. De werknemer kan deze vakantiedagen bij zijn nieuwe werkgever zonder behoud van loon alsnog opnemen.

- b. Indien de werknemer teveel vakantiedagen heeft opgenomen, heeft de werkgever het recht deze bij beëindiging van het dienstverband met het loon te verrekenen.
- c. Bij beëindiging van het dienstverband mogen vakantiedagen niet in de opzegtermijn worden begrepen, tenzij dit tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen.

9. Vakantietoelage

De vakantietoelage bedraagt 8 procent van het loon dat de werknemer in het vakantiejaar (1 juni tot en met 31 mei) bij de werkgever heeft verdiend. Hierin zijn niet inbegrepen toelagen, eventuele gratificaties en beloning in natura.

De Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag blijft onverminderd van toepassing.

10. Uitbetalen vakantietoelage

- a. De werkgever is verplicht de vakantietoelage in de maand juni aan de werknemer uit te betalen.
Uitzondering de seizoenwerknemer: de werkgever mag aan de seizoenwerknemer de vakantietoelage uitbetalen aan het einde van het dienstverband.
- b. Bij beëindiging van het dienstverband voor 1 juni is de werkgever verplicht de vakantietoelage op de dag van beëindiging uit te betalen.

11. Vakantierechten in geval van arbeidsongeschiktheid en bij overlijden

- a. De werknemer die tijdens zijn vakantiedagen arbeidsongeschikt wordt, zal dit zo spoedig mogelijk aan de werkgever melden.
Wanneer de arbeidsongeschiktheid door de bevoegde deskundige(n) wordt erkend, gelden de op te nemen dagen niet als vakantiedagen. Wordt de arbeidsongeschiktheid niet door de bevoegde deskundige(n) erkend, dan gelden desbetreffende dagen wel als vakantiedagen.
- b. De werknemer, die als gevolg van ziekte, geen arbeid kan verrichten, behoudt over de periode(n) van arbeidsongeschiktheid recht op vakantietoelage. Dit recht op vakantietoelage geldt over een periode van maximaal 52 weken.
- c. Wanneer de werknemer is overleden, worden de vakantierechten die de werknemer nog niet had genoten, uitgekeerd aan de nabestaanden.

12. Vakantierechten bij einde dienstverband van de werknemer die in losse dienst is aangenomen

- a. Aan de werknemer die voor 2 weken of korter is aangenomen worden de vakantierechten toegekend bij beëindiging van het

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dienstverband. Voor deze vakantierechten zijn de volgende percentages vastgesteld:

- 18 jaar en ouder: 10,64 procent dagen + 8,85 procent toeslag
jonger dan 18 jaar: 11,59 procent dagen + 8,93 procent toeslag
- b. De bovengenoemde percentages worden berekend over het loon dat op de werknemer die in losse dienst is aangenomen van toepassing is.

Artikel 20

**Bovenwettelijke voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid en
werkloosheid**

1. Wachtdagen
Bij ongeschiktheid tot werken wegens ziekte wordt loon als bedoeld onder lid 2 sub a. van dit artikel doorbetaald, met inachtneming van één wachtdag per ziektegeval.
2. Doorbetaling van loon bij ziekte
 - a. De werknemer die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, behoudt met inachtneming van het bepaalde in lid 1 over wachtdagen, gedurende een periode van maximaal 52 weken in aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, recht op een aanvulling tot 100 procent van het brutoloon. De wettelijke loondoorbetaling en de aanvulling hierop kunnen tezamen niet meer bedragen dan het maximum dagloon ingevolge de Coördinatiewet Sociale Verzekering. Deze aanspraak op aanvulling bestaat voorzover en zolang de werknemer recht heeft op de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek en voorzover en zolang aan de voorwaarden als genoemd onder b. voor die aanvulling is voldaan.
De aanvulling tot 100 procent van het brutoloon geldt ook in geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof.
 - b. Indien de werkgever een Arbo-dienst heeft ingeschakeld, dan zijn de aanvullingen onder a. aan de volgende voorwaarden verbonden:
 - de werknemer voldoet aan de in bijlage XI opgenomen voorschriften (spelregels) bij ziekte en de werknemer werkt mee aan reïntegratie en/of mogelijk verhaal op derden van doorbetaald loon en aanvulling;
 - de arbeidsongeschiktheid is geen gevolg van een niet medisch noodzakelijke ingreep;

- de ziekte of arbeidsongeschiktheid is geen vastgesteld gevolg van opzet, grove schuld en/of verwijtbare nalatigheid van de werknemer.
 - c. De wettelijke loondoorbetalingsverplichting wordt verlengd ingeval de werkgever de ziekte van de werknemer te laat meldt bij de uitvoeringsinstelling.
 - d. Voor werknemers met een wisselend aantal arbeidsuren wordt de hoogte van het loon gerelateerd aan het gemiddeld aantal gewerkte arbeidsuren over een periode van dertien weken voorafgaande aan de eerste ziektedag met een minimum van het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst staat vermeld. Indien de periode van dertien weken kennelijk geen juiste maatstaf voor vaststelling van het loon biedt, dan wordt uitgegaan van een periode van dertien vierweekse-tijdvakken of twaalf maand-tijdvakken.
3. Voorschriften
- Als de werkgever in het overleg met zijn werknemers, personeelsvertegenwoordiging of de ondernemingsraad geen voorschriften bij ziekte op papier heeft vastgelegd, gelden de voorschriften die als bijlage XI in de CAO zijn opgenomen.
4. Aanvulling op de WAO-uitkering
- a. Voorzover en voor zolang de arbeidsongeschiktheid na 52 weken nog voortduurt, wordt de WAO-uitkering van de werknemer die voor 1 juli 2000 een WAO-uitkering genoot op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80 tot 100 procent, door de werkgever aangevuld met:
 - 30 procent van het nettoloon bij werken gedurende het eerste jaar van een uitkering WAO;
 - 20 procent van het nettoloon bij werken gedurende het tweede jaar van een uitkering WAO.
 - b. Voor alle werknemers aan wie op of na 1 juli 2000 een nieuwe WAO-uitkering wordt toegekend, geldt een invaliditeitspensioen (IP). Vaststelling van de hoogte en de verdere uitvoering geschiedt door de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor het Horecabedrijf
5. Doorbetaling loon bij ziekte en aanvulling op de WAO-uitkering voorzover het dienstverband voortduurt
- Doorbetalen van loon bij ziekte en aanvulling op de uitkering WAO, zoals in de leden 2 en 4 onder a. genoemd, vindt alleen plaats voorzover en zolang het dienstverband voortduurt
6. Verhaalsrecht
- a. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer veroorzaakt is of mede veroorzaakt is door een zodanig handelen of nalaten van een derde, dat deze derde terzake jegens de werknemer aan-

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

sprakelijk is, heeft de werkgever jegens de derde recht op schadevergoeding als bedoeld in artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek.

- b. De arbeidsongeschikte werknemer is in dit kader gehouden zijn medewerking te verlenen aan het onderzoek naar de feitelijke omstandigheden van het ongeval c.q. afdoende medewerking te verlenen bij het verzamelen van gegevens, welke voor de werkgever noodzakelijk zijn om zijn recht op schadevergoeding te kunnen effectueren. Indien de werknemer weigert mee te werken, verliest hij zijn aanspraak op de aanvulling op de wettelijk verplichte loonbetaling en op de aanvulling op de wettelijke uitkering.
7. Preventie- en reïntegratiebeleid
- Ingeval er met de werknemer overeenstemming is bereikt over aanpaste werkzaamheden als gevolg van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, mag de werkgever de arbeidsovereenkomst wijzigen. In deze gewijzigde arbeidsovereenkomst kunnen de gewijzigde functie alsmede het daarbij behorende loon dat is vastgesteld conform artikel 10 van de CAO worden opgenomen.

Artikel 23

Landelijke bedrijfscommissie voor het horecabedrijf

1. Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf (LBC)
Er is een Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf, hierna te noemen de LBC. De LBC is gevestigd in Zoetermeer.
2. Samenstelling LBC
De LBC bestaat uit vertegenwoordigers van de organisaties die partij zijn bij deze CAO. De samenstelling van de LBC is opgenomen in het reglement (bijlage XIV).
3. Taken van de LBC
De taken van de LBC bestaan uit:
 - Bevordering naleving CAO en Fondsen-CAO.
De LBC bevordert de naleving van de CAO door het verstrekken van neutrale en feitelijke informatie op het totale gebied van de arbeidsvoorwaarden en de daarmee verband houdende sociale verzekeringen, de VUT- en de overgangsregeling en de pensioenrechten en dergelijke. De informatie kan worden verkregen bij Bureau Voorlichting Horeca-CAO

- Het geven van een bindend advies bij geschillen
 Als een werkgever en werknemer betrokken zijn bij een geschil over de uitvoering en toepassing van genoemde CAO's en zij hiertoe gezamenlijk een verzoek indienen, neemt de LBC een beslissing in de vorm van een bindend advies. Hiervan zijn geschillen die betrekking hebben op de functie-indeling uitgezonderd.
 Werkgever(s) en werknemer(s) dienen bij een verzoek om behandeling van een geschil schriftelijk te hebben verklaard dat zij zich zonder voorbehoud aan de door de LBC te nemen beslissing zullen onderwerpen. Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.
- Het geven van ontheffing voor bepalingen van de CAO's in de horecabedrijfstak
 De LBC is bevoegd tot het geven van een ontheffing voor afwijking van één of meer bepalingen van deze CAO, van de Fondsen-CAO of van de CAO Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor het Horecabedrijf of van de CAO Overgangsregeling voor het Horecabedrijf.
 Een ontheffing wordt voor bepaalde tijd gegeven.
- Verstrekken van Verklaringen Seizoenbedrijf
 De LBC verstrekt op verzoek van de werkgever een Verklaring Seizoenbedrijf. Een Verklaring Seizoenbedrijf wordt voor bepaalde tijd gegeven. Een Verklaring Seizoenbedrijf wordt verstrekt indien per jaar aan het 2/3-criterium wordt voldaan, dat wil zeggen dat in vijf aaneengesloten maanden 66,7 procent van de totale jaaromzet wordt gerealiseerd. Voor de beoordeling of aan het 2/3-criterium wordt voldaan, wordt een periode van de laatste drie jaar gehanteerd dan wel een kortere periode indien het bedrijf nog geen drie jaar bestaat.
- Adviseren Arbeidsinspectie
 De LBC geeft op verzoek advies aan de Arbeidsinspectie inzake aanvragen vergunningen ex artikel 8 lid 3 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) 1945 (werktijdverkorting).
- Behandelen klachten Gedragscode Anti-Rassendiscriminatie Horeca
 De LBC behandelt op grond van artikel 23 van de Gedragscode Anti-Rassendiscriminatie Horeca klachten en doet uitspraak daarover. De Gedragscode Anti-Rassendiscriminatie Horeca is opgesteld door het Bedrijfschap Horeca en Catering en op schriftelijk verzoek verkrijgbaar bij de LBC.
- Vrijwillige aansluiting
 De LBC adviseert de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Horecabedrijf (SUHOR) en/of de Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid in het Horecabedrijf (SAVA) en/of de Stichting Overgangsregeling voor het Horecabedrijf (SOHOR) inzake verzoeken tot vrijwillige aansluiting bij

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de SUHOR en/of de SAVA en/of de SOHOR. Het advies van de LBC heeft een bindend karakter.

- Secretariaat Commissie Werkingssfeer
De LBC voert het secretariaat van de Commissie Werkingssfeer.

4. Bezwaar

- Tegen beslissingen van de LBC kan bezwaar worden gemaakt bij de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf. Het maken van bezwaar geschiedt door het indienen van een bezwaarschrift bij het secretariaat van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf, Postbus 121, 2700 AC Zoetermeer.
- De termijn voor het indienen van een bezwaarschrift bedraagt zes weken. De termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de beslissing schriftelijk door de LBC is bekendgemaakt.
- Samenstelling en werkwijze van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf zijn geregeld bij een door de LBC vastgesteld reglement.
- Een exemplaar van het reglement van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf zal na ontvangst van het bezwaarschrift dan wel op schriftelijk verzoek worden toegezonden.
- De Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf geeft haar beslissing in de vorm van een schriftelijk advies.
- De LBC neemt binnen zes weken na ontvangst van het advies van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf een nieuwe beslissing over de betreffende kwestie onder vermelding van en met inachtneming van het advies van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf. Tegen deze nieuwe beslissing kan geen bezwaar meer worden ingediend bij de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf, doch uitsluitend bij de daartoe bevoegde rechter.

5. Reglement LBC

- De taken en werkwijze van de LBC, het aanhangig maken en behandelen van geschillen en het behandelen van ontheffingsaanvragen worden nader geregeld bij een door de LBC vastgesteld reglement.
- Het reglement van de LBC is een onderdeel van deze CAO (bijlage XIV).
- De LBC zendt een exemplaar van haar reglement aan een werkgever of werknemer, als deze hiertoe een schriftelijk verzoek heeft ingediend.

Artikel 24

Collectieve bedrijfstakregelingen

1. Kinderopvang
De werkgever, de werknemer en de cursist wordt de mogelijkheid van kinderopvang aangeboden. De kinderopvang vindt plaats via een landelijk netwerk van gastouderbureaus die bemiddelen tussen degene die opvang zoekt en degene die kinderen opvangt (gastouder). Voor kinderen tot en met vier jaar bestaat tevens de mogelijkheid om gebruik te maken van kinderopvang in een kinderdagverblijf met een maximum aantal opvanguren van dertig uren per week. De uitvoering van deze regeling geschiedt door de Stichting Fonds Bevordering Intreding in het Horecabedrijf (FBI), gevestigd te Zoetermeer. Het reglement Kinderopvang voor de bedrijfstak horeca maakt deel uit van de Fondsen-CAO, en is op verzoek verkrijgbaar bij partijen bij de CAO en bij Bureau Voorlichting Horeca-CAO.
2. Pensioenregelingen
Er is een pensioenregeling. Uitvoering geschiedt door de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Horecabedrijf, gevestigd te Zoetermeer.
Het pensioenreglement is op verzoek verkrijgbaar bij partijen bij de CAO en bij Bureau Voorlichting Horeca-CAO.

Artikel 26

Slotbepalingen

1. Verworven rechten Rechtsens geldende gunstiger arbeidsvoorwaarden zullen onverkort worden gehandhaafd.

BIJLAGE I

Er zijn echter beperkingen:

Artikel 10

Functie-indeling, functieervulling

De volgende stappen dienen door de werkgever te worden genomen om tot een juiste indeling te komen:

1. Inventarisatie en vastlegging van de bedrijfsfunctie
De werkgever dient voor alle werknemers een bedrijfsfunctie vast te stellen door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden die iedere werknemer krijgt opgedragen. De werkgever kan voor de bedrijfsfunctie elke gewenste naam gebruiken. Dit hoeft dus niet een in het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca (Handboek) genoemde referentiefunctie te zijn.
2. Vaststelling van de functiecategorie waarin de bedrijfsfunctie valt
De collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf (CAO) kent twaalf functiecategorieën. Een functiecategorie is de verzameling van functies die naar de aard van de werkzaamheden hetzelfde zijn (keuken, bediening etc.).
3. Vergelijking bedrijfsfunctie met in de functiecategorie voorkomende referentiefuncties
In het Handboek zijn ruim 120 referentiefuncties beschreven. Dit zijn niet alle functies die in de horeca voorkomen, maar het is een weergave van de functies die het meest voorkomen.
Aan de hand van de omschrijving van de bedrijfsfunctie die de werkgever opstelt, dient hij een bijpassende referentiefunctie te zoeken. Deze referentiefunctie en de bedrijfsfunctie worden qua taken en verantwoordelijkheden met elkaar vergeleken en moeten qua inhoud en zwaarte bij elkaar aansluiten.
4. Keuze bij welke referentiefunctie de bedrijfsfunctie het meest past
Bij het vergelijken van de bedrijfsfunctie met de referentiefunctie kan de één meer of minder taken en verantwoordelijkheden bevatten dan de ander.
De werkgever moet bepalen of de taken en verantwoordelijkheden van de bedrijfsfunctie meer (= een plus) of minder (= een min) zijn dan die in de referentiefunctie worden omschreven. De werkgever

geeft als het ware „plussen en minnen”. Deze weging gaat over de kerntaken (de belangrijkste taken).

5. Indeling in de functiegroep die bij de referentiefunctie past
Wanneer het aantal plussen en minnen gering is, dan is de bedrijfsfunctie gelijk aan de referentiefunctie en geldt de functiegroep van de referentiefunctie.

Zijn er grote verschillen tussen de bedrijfsfunctie en de referentiefunctie, dan moet gekeken worden welke andere referentiefuncties in aanmerking komen en in welke functiegroep(en) deze vallen. Meestal komt dan de functiegroep van de referentiefunctie waar de bedrijfsfunctie het meest op lijkt in aanmerking.

De werkgever heeft bij de uiteindelijke bepaling van de functiegroep een beoordelingsvrijheid en zal ook naar zijn eigen organisatie- en beloningsstructuur kijken in hoeverre indeling in een bepaalde functiegroep zich verhoudt tot andere in het bedrijf voorkomende bedrijfsfuncties.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II

OVERZICHT B- EN C-REGELINGEN

OVERZICHT B- EN C-REGELINGEN

B-REGELING	C-REGELING
NORMALE ARBEIDSTIJD	* In 2 aaneengesloten kalenderkwartalen 988 uren op voorwaarde dat: – overuren direct aan het einde van de kalenderkwartalen in geld worden uitbetaald; en – voor werknemers met een parttime dienstverband een minimum en maximum aantal uren in de te werken roosterweken wordt aangegeven; en – vaststaat welke 2 aaneengesloten kalenderkwartalen het betreft. * Indien in het kader van een C-regeling een normale arbeidstijd van 988 uren in 2 aaneengesloten kalenderkwartalen is afgesproken, geldt bij een dienstverband van minimaal 4 uren per week dat het is toegestaan voor de arbeidstijd zonodig een gemiddeld aantal van minimaal 104 uren werken per 2 aaneengesloten kalenderkwartalen te hanteren, waarbij wel een loonbetalingsverplichting per week blijft gelden op basis van minimaal 4 uren.

	B-REGELING	C-REGELING
VERBOD ZONDAG- ARBEID VOOR JEUGDIGE WERKNEMER NACHTAR- BEID	* Mag wel werken op zondag, op voorwaarde dat, indien er op zondag gewerkt wordt, de zaterdag een vrije dag dient te zijn. * De verruimde overleg-regeling ingevolge het Arbeidstijdenbesluit. Dit houdt in: – max. 42 nachtdiensten per 13 weken en bij elkaar 140 nachtdiensten per 52 weken; of – max. 38 uren per 2 weken tussen 0.00 uur en 06.00 uur.	
OVERWERK (VERGOE- DING)	* Overuren worden uiterlijk binnen een kalenderkwartaal volgend op het kalenderkwartaal waarop de overuren betrekking hebben door de werkgever in het werkrooster gecompenseerd in vrije tijd. Als vergoeding in vrije tijd binnen deze termijn niet mogelijk is, moeten de nog resterende overuren worden uitbetaald conform het bepaalde in lid 5 van artikel 9 van de CAO.	* Indien in het kader van een C-regeling een normale arbeidstijd van 988 uren in 2 aaneengesloten kalenderkwartalen is afgesproken, geldt dat tot overuren worden gerekend de meer dan 988 uren gewerkte uren in 2 aaneengesloten kalenderkwartalen. In dit geval worden de overuren per einde van de 2 aaneengesloten kalenderkwartalen direct uitbetaald conform het bepaalde in lid 5 van artikel 9 van de CAO.
TOESLAGEN		* In C-regelingen kunnen van de CAO afwijkende afspraken worden gemaakt.
VAKANTIE- JAAR	* Het vakantiejaar kan samenvallen met het kalenderjaar.	
OPNEMEN VAKANTIE		* De werknemer kan een aantal door hem opgebouwde bovenwettelijke vakantiedagen opsparen.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

B-REGELING	C-REGELING
BEOORDE- LINGS- SYSTEEM	* In het kader van een C-regeling kan met instemmingsrecht van de OR een beoordelingssystematiek worden ingevoerd, waarvan het al dan niet toekennen van een functiejaarenverhoging op grond van de beoordeling een onderdeel kan zijn. * De werkgever kan indien in het kader van deze C-regeling een beoordelingssystematiek is ingevoerd, afstand doen van zijn eenzijdige bevoegdheid tot het onthouden van een functiejaarenverhoging

BIJLAGE III

ARBEIDSOVEREENKOMST (geldend vanaf 1 juli 2000)
(vastgesteld door de Landelijke Bedrijfscommissie voor het
Horecabedrijf op 1 november 2000)

De ondergetekenden

- Bedrijf:
- Adres:
- Postcode:
- Woonplaats:

hier vertegenwoordigd door:
hierna te noemen de werkgever

en

- Naam:
- Adres:
- Postcode:
- Woonplaats:
- Geboren op: te:
- Sofinummer:

hierna te noemen de werknemer

Artikel 1

Aard dienstverband

De werknemer treedt met ingang van in dienst bij de werkgever.

De werknemer is aangenomen voor ☐ onbepaalde tijd

☐ bepaalde tijd tot

De werknemer treedt in dienst voor een ☐ fulltime dienstverband (ge-
middeld 38 uren per week)

☐ parttime dienstverband (min-
der dan gemiddeld 38 uren per
week).

Indien de werknemer voor minder dan gemiddeld 38 uren per week in
dienst treedt, bedraagt het aantal uren waarvoor hij in dienst treedt

..... ☐ gemiddeld ☐ vast

☐ per week ☐ per maand.

De werknemer is ☐ wel ☐ niet als seizoenwerknemer aangenomen.

Artikel 2

Arbeidstijd

Voor een werknemer met een fulltime dienstverband bedraagt de nor-
male arbeidstijd per kalenderkwartaal 494 uren. Dit betekent een gemid-
delde arbeidstijd van 38 uren per week. Voor een werknemer met een
parttime dienstverband van minimaal vier uren per week is het toege-

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

staan voor de arbeidstijd zonodig een gemiddeld aantal van minimaal 52 uren per kalenderkwartaal te hanteren, waarbij een loonbetalingsverplichting per week blijft gelden op basis van minimaal vier uren.

Artikel 3

Proeftijd

De werknemer is aangenomen

- ☐ met een proeftijd van één maand (bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaar)
- ☐ met een proeftijd van twee maanden
- ☐ zonder proeftijd.

Artikel 4

Opzegtermijn

In afwijking van het vorenstaande eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, tenzij anders overeengekomen wordt.

Artikel 5

Functie

De werknemer wordt aangenomen in de bedrijfsfunctie van . (die bij de indeling is vergeleken met de referentienummer(s) ... uit het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca).

De werknemer zal werkzaam zijn in het bedrijf van werkgever te (plaats waar de arbeid wordt verricht).

Artikel 6

Salaris

De werknemer wordt ingedeeld in functiegroep met functiejaren.

Hij geniet een brutoloon van f per ☐ uur ☐ week
☐ maand ☐ vier weken

- ☐ inclusief ☐ exclusief nachttoeslag
- ☐ inclusief ☐ exclusief consignatietoeslag.

- ☐ De zondagtoeslag is van toepassing.
- ☐ de zondagtoeslag wordt op andere wijze gecompenseerd:
 - ☐ het brutoloon is inclusief zondagtoeslag in geld.
 - ☐ de compensatie van het werken op zondag wordt in vrije tijd gegeven, namelijk per gewerkt uur op zondag door een half uur vrije tijd naast de reguliere loonbetaling.
 - ☐ de compensatie van het werken op zondag gebeurt in een vaste jaarlijkse eenmalige uitkering van
 - ☐ de compensatie van het werken op zondag gebeurt anders, namelijk

Deze afspraken kunnen in overeenstemming tussen werkgever en werknemer slechts eenmaal per kalenderjaar schriftelijk worden herzien.

De uitbetaling van het loon vindt plaats op . onder verstrekking van een loonstrook.

Werkgever en werknemer komen overeen dat de werkgever op verlan-
gen van de werknemer zal verstrekken:

- | | |
|---|---|
| ☐ ontbijt | tegen een vergoeding door de werknemer van
f per |
| ☐ broodmaaltijd | tegen een vergoeding door de werknemer van
f per |
| ☐ warme maaltijd | tegen een vergoeding door de werknemer van
f per |
| ☐ volle kost | tegen een vergoeding door de werknemer van
f per |
| ☐ inwoning | tegen een vergoeding door de werknemer van
f per |

Artikel 7

Vakantie

De werknemer heeft per vakantiejaar recht op dagen vakantie met
behoud van salaris.

Artikel 8

Pensioen

- a. De werknemer zal door werkgever worden aangemeld bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Horecabedrijf (BPF) voor wat betreft het invaliditeitspensioen.
- b. De werknemer van 25 jaar en ouder zal door de werkgever worden aangemeld bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Horecabedrijf (BPF) voor wat betreft het vroegpensioen, ouderdomspensioen en het eventuele nabestaandenpensioen.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. Indien de werkgever ontheffing heeft van verplichte deelneming in het BPF zal de werknemer deelnemen in het pensioenfonds dat bij de werkgever geldt. De werkgever zal in dat geval aan de werknemer een afschrift van het pensioenreglement verstrekken.

Artikel 9

Geheimhoudingsplicht/hygiëne

De werknemer verplicht zich omtrent alle zaken van de werkgever die hem uit hoofde van zijn bedrijfsfunctie bekend zijn, stipte geheimhouding te bewaren en is verplicht de grootst mogelijke zindelijkheid in acht te nemen op zijn persoon en kleding alsmede in de bedrijfsruimten, waarin hij vertoeft of werkzaam is.

Artikel 10

Medisch onderzoek

De werknemer verleent zijn medewerking aan een medisch onderzoek, indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de betreffende arbeid. De kosten van een dergelijk onderzoek komen voor rekening van de werkgever.

Nadere bepalingen:

Indien van toepassing:

De werknemer verklaart de in het bedrijf van de werkgever op grond van de CAO vastgestelde B- en/of C-regelingen (die vastgesteld dienen te zijn conform het bepaalde in artikel 3 van de CAO) te kennen en zich daarmee te verenigen. Deze B- en/of C-regelingen zijn als bijlage bij deze arbeidsovereenkomst gevoegd.

Opgemaakt in tweevoud en getekend te

Datum 200...

De werkgever
.....

De werknemer
.....

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IV

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR LEERLINGEN

ingeschreven bij een Regionaal Opleidingscentrum (ROC) dan wel een (particuliere) onderwijsinstelling en een opleiding volgend in de beroepsbegeleidende leerweg vallend onder de WEB

(vastgesteld door de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf met ingang van 1 juli 2000 tot einddatum van de CAO 1 juli 2002)

De ondergetekenden

- Leerbedrijf:
- Adres:
- Postcode:
- Woonplaats:

hier vertegenwoordigd door:

hierna te noemen de werkgever

en

- Leerling:
- Adres:
- Postcode:
- Woonplaats:
- Geboren op: te:
- Sofinummer:

hierna te noemen de werknemer

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.

Artikel 1

Aard dienstverband

De werknemer wordt aangenomen voor het tijdvak dat begint op-.....-.....en)

- ☐ eindigt op 31 januari 200... (startdatum opleiding 1 februari 200...)
- ☐ eindigt op 31 augustus 200... (startdatum opleiding 1 september 200...)
- ☐ eindigt op 30 juni 200... (startdatum opleiding 1 juli 200...)

Er zijn per kalenderjaar twee startdata van de opleiding, te weten per 1 februari en per 1 september.

Voor leerlingen van de opleiding horeca-ondernemer café/bar en fast food geldt in plaats van de startdata 1 februari en 1 september de startdatum van 1 juli.

Artikel 2

Arbeidsduur

In het dienstverband van een leerling zijn altijd 6 uren begrepen waarop de leerling de school bezoekt of een gelijkwaardig niveau van studie-belasting heeft.

De werknemer treedt in vaste dienst voor uur per week (dit is inclusief de genoemde 6 uren, waarover de werkgever buiten de schoolvakanties geen loon hoeft te betalen, doch waarover de werkgever tijdens de schoolvakanties wel loon dient te betalen, als de leerling zich tijdig beschikbaar stelt voor arbeid).

Artikel 3

Arbeidstijd

De normale arbeidstijd bedraagt 494 uren per kalenderkwartaal (dit is inclusief de genoemde zes uren, waarop de leerling de school bezoekt en waarover de werkgever buiten de schoolvakanties geen loon hoeft te betalen, doch waarover de werkgever tijdens de schoolvakanties wel loon dient te betalen, als de leerling zich tijdig beschikbaar stelt voor arbeid).

Artikel 4

Proeftijd

De werknemer is aangenomen ☐ met ☐ zonder1) proeftijd van 1 maand. In afwijking van het bovenstaande eindigt de arbeidsovereenkomst eerder indien de praktijkovereenkomst wordt beëindigd op grond van het bepaalde in de praktijkovereenkomst als bedoeld in artikel 7.2.8 lid 2 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB).

Artikel 5

Functie

De werknemer wordt aangenomen als

- ☐ leerling-horeca-assistent
- ☐ leerling-kok
- ☐ leerling-gastheer/gastvrouw
- ☐ leerling-fast food-specialist
- ☐ leerling-bartender
- ☐ leerling-receptionist
- ☐ leerling-gespecialiseerd kok
- ☐ leerling-zelfstandig werkend kok
- ☐ leerling-zelfstandig werkend gastheer/gastvrouw

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- ☐ leerling-horeca ondernemer café/bar en fast food
 - ☐ leerling-restaurateur
 - ☐ leerling-afdelingsmanager
 - ☐ leerling
- De werknemer zal werkzaam zijn in het bedrijf van werkgever te
(plaats waar de arbeid wordt verricht).

Artikel 6

Salaris

De werknemer wordt ingedeeld in

- ☐ functiegroep I (kwalificatieniveau 1, zoals leerling-horeca-assistent)
- ☐ functiegroep II (kwalificatieniveau 2 en 3: overige leerlingen).
- ☐ functiegroep III (kwalificatieniveau 4, in elk geval leerling-restaurateur, leerling-afdelingsmanager, leerling gespecialiseerd-kok).

Hij geniet een brutoloon van f per ☐ week ☐ maand ☐ 4 weken

- ☐ de zondagtoeslag is van toepassing
- ☐ de zondagtoeslag wordt op andere wijze gecompenseerd:
 - ☐ het brutoloon is inclusief zondagtoeslag in geld.
 - ☐ de compensatie van het werken op zondag wordt in vrije tijd gegeven, namelijk per gewerkt uur op zondag door een half uur vrije tijd naast de reguliere loonbetaling.
 - ☐ de compensatie van het werken op zondag gebeurt in een vaste jaarlijkse eenmalige uitkering van
 - ☐ de compensatie van het werken op zondag gebeurt anders, namelijk

Deze afspraken kunnen in overeenstemming tussen werkgever en werknemer slechts eenmaal per kalenderjaar schriftelijk worden herzien.

De uitbetaling van het loon vindt plaats op . onder verstrekking van een loonstrook.

Werkgever en werknemer komen overeen dat de werkgever op verlanggen van de werknemer zal verstrekken:

- ☐ ontbijt tegen een vergoeding door de werknemer van f per

☐ broodmaaltijd	tegen een vergoeding door de werknemer van f per
☐ warme maaltijd	tegen een vergoeding door de werknemer van f per
☐ volle kost	tegen een vergoeding door de werknemer van f per
☐ inwoning	tegen een vergoeding door de werknemer van f per

Leerlingen die op grond van hun opleiding in de keuken werkzaam zijn, hebben recht op een gratis warme maaltijd op de dagen dat zij werkzaam zijn in het bedrijf.

Artikel 7

Vakantie

De werknemer heeft recht op dagen vakantie met behoud van salaris.

Artikel 8

Pensioen

- a. De werknemer zal door de werkgever worden aangemeld bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Horecabedrijf (BPF) voor wat betreft het invaliditeitspensioen.
- b. De werknemer van 25 jaar en ouder zal door de werkgever worden aangemeld bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Horecabedrijf (BPF) voor wat betreft het vroegpensioen, ouderdomspensioen en het eventuele nabestaandenpensioen.
- c. Indien de werkgever ontheffing heeft van verplichte deelneming in de BPF zal de werknemer deelnemen aan het pensioenfonds dat bij de werkgever geldt. De werkgever zal in dat geval aan de werknemer een afschrift van het pensioenreglement verstrekken.

Artikel 9

Geheimhoudingsplicht/hygiëne

De werknemer verplicht zich omtrent alle zaken van de werkgever die hem uit hoofde van zijn bedrijfsfunctie bekend zijn, stipte geheimhouding te bewaren en is verplicht de grootst mogelijke zindelijkheid in acht te nemen op zijn persoon en kleding alsmede in de bedrijfsruimten, waarin hij vertoeft of werkzaam is.

Artikel 10

Medisch onderzoek

De werknemer verleent zijn medewerking aan een medisch onderzoek, indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de betreffende arbeid. De kosten van een dergelijk onderzoek komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 12

Opleidingsverplichting

De werkgever verplicht zich de leerling op te leiden in de praktijk voor het in de praktijkovereenkomst vermelde beroep en de daarin overeengekomen eindtermen.

In dit verband is aan de leerling een leermeester toegewezen te weten, de heer/mevrouw

Nadere bepalingen:

Indien van toepassing:

De werknemer verklaart de in het bedrijf van de werkgever op grond van de CAO vastgestelde B- en/of C-regelingen (die vastgesteld dienen te zijn conform het bepaalde in artikel 3 van de CAO) te kennen en zich daarmee te verenigen. Deze B- en/of C-regelingen zijn als bijlage bij deze arbeidsovereenkomst gevoegd.

Opgemaakt in drievoud en getekend te

Datum 200...

De werkgever

.....

De werknemer

.....

BIJLAGE V

ARBEIDSOVEREENKOMST (geldend vanaf 1 juli 2000) VOOR DEELNEMERS AAN DE REGIONALE PERSONEELSVORZIENINGSPROJECTEN

van de Regionale Horeca Commissies, die in dienst zijn bij een bedrijf gedurende de opleiding (vastgesteld door de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf op 14 december 2000)

De ondergetekenden:

- Bedrijf:
- Adres:
- Postcode:
- Woonplaats:

hier vertegenwoordigd door:
hierna te noemen de werkgever

en

- Deelnemer:
- Adres:
- Postcode:
- Woonplaats:
- Geboren op: te:
- Sofinummer:

hierna te noemen de werknemer

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.

Artikel 1

Aard dienstverband

De werknemer treedt met ingang van . in dienst bij de werkgever voor bepaalde tijd en wel voor de duur van het feitelijk volgen van de opleiding als bedoeld in artikel 4.

De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag waarop de uitslag van het examen bekend wordt.

Met een diploma wordt gelijkgesteld de door opleidingsinstituten erkende kwalificaties blijkend uit een verklaring van conformiteit.

Artikel 2

Arbeidsduur

De werknemer treedt in dienst voor uren ☐ per week ☐ per maand

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de school te bezoeken voor het volgen van de opleiding die in deze overeenkomst wordt genoemd, zonder doorbetaling van loon.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 3

Proeftijd

De werknemer treedt in dienst ☐ met ☐ zonder proeftijd van maanden.

Artikel 4

Functie

De werknemer volgt de opleiding tot
De werkgever stelt de werknemer in staat gedurende de opleiding in het bedrijf die vaardigheden aan te leren, zoals die op school worden onderwezen en passen bij de formule van het bedrijf.

Artikel 5

Salaris

De werknemer wordt ingedeeld in functiegroep I.
Hij geniet een brutoloon van f per ☐ week ☐ maand ☐ vier weken

De zondagtoeslag is van toepassing.

- ☐ De zondagtoeslag wordt op andere wijze gecompenseerd:
 - ☐ het brutoloon is inclusief zondagtoeslag in geld.
 - ☐ de compensatie van het werken op zondag geldt in vrije tijd, gegeven, namelijk per gewerkt uur op zondag door een half uur vrije tijd naast de reguliere loonbetaling.
 - ☐ de compensatie van het werken op zondag geschiedt in een vaste jaarlijkse eenmalige uitkering van
 - ☐ de compensatie van het werken op zondag geschiedt anders, namelijk

Deze afspraken kunnen in overeenstemming tussen werkgever en werknemer slechts eenmaal per kalenderjaar schriftelijk worden herzien.

De uitbetaling van het loon zal geschieden op . onder verstrekking van een loonstrook.

Werkgever en werknemer komen overeen dat de werkgever op verlan-
gen van de werknemer zal verstrekken:

- | | |
|---|---|
| ☐ ontbijt | tegen een vergoeding door de werknemer van
f per |
| ☐ broodmaaltijd | tegen een vergoeding door de werknemer van
f per |
| ☐ warme maaltijd | tegen een vergoeding door de werknemer van
f per |
| ☐ volle kost | tegen een vergoeding door de werknemer van
f per |
| ☐ inwoning | tegen een vergoeding door de werknemer van
f per |

Artikel 6

Vakantie

De werknemer heeft recht op dagen vakantie met behoud van salaris.

Artikel 7

Pensioen

- a. De werknemer zal door de werkgever worden aangemeld bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Horecabedrijf (BPF) voor wat betreft het invaliditeitspensioen.
- b. De werknemer van 25 jaar en ouder zal door de werkgever worden aangemeld bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Horecabedrijf (BPF) voor wat betreft het vroegpensioen, ouderdomspensioen en het eventuele nabestaandenpensioen.
- c. Indien de werkgever ontheffing heeft van verplichte deelneming in de BPF zal de werknemer deelnemen in het pensioenfonds dat bij de werkgever geldt. De werkgever zal in dat geval aan de werknemer een afschrift van het pensioenreglement verstrekken.

Artikel 8

Geheimhoudingsplicht/hygiëne

De werknemer verplicht zich omtrent alle zaken van de werkgever die hem uit hoofde van zijn bedrijfsfunctie bekend zijn, stipte geheimhouding te bewaren en is verplicht de grootst mogelijke zindelijkheid in acht te nemen op zijn persoon en kleding alsmede in de bedrijfsruimten, waarin hij vertoeft of werkzaam is.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 9

Medisch onderzoek

De werknemer verleent zijn medewerking aan een medisch onderzoek, indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de betreffende arbeid. De kosten van een dergelijk onderzoek komen voor rekening van de werkgever.

Nadere bepalingen:

Opgemaakt in tweevoud en getekend te

Datum 200...

De werkgever

.....

De werknemer

.....

BIJLAGE VI

PRAKTIJKOVEREENKOMST VOOR STAGIAIRS

(vastgesteld door de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabe-
drijf op 14 december 2000)

De ondergetekenden

1. De praktijkplaatsbiedende organisatie
 - Bedrijf:
 - Adres:
 - Postcode:
 - Woonplaats:
 - hier vertegenwoordigd door:
 - hierna te noemen het stagebedrijf
2. De instelling
 - Naam:
 - Adres:
 - Postcode:
 - Woonplaats:
 - hier vertegenwoordigd door:
 - Naam:
 - Functie:
 - hierna te noemen de instelling
3. De stagiair
 - Naam:
 - Adres:
 - Postcode:
 - Woonplaats:
 - Geboren op: te:
 - Sofinummer:
 - hierna te noemen de stagiair

Overwegende
dat op grond van het door de instelling gehanteerde praktijkplan de
beroepsopleidende leerweg een integraal onderdeel uitmaakt van het
onderwijsprogramma;

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt

Artikel 1

Duur van de praktijkperiode

De stagiair die de opleiding volgt aan de instelling, loopt gedurende de periode(n) van tot en met stage bij het stagebedrijf.

Artikel 2

Doel van de praktijkperiode

De stage heeft tot doel het onder begeleiding opdoen van relevante ervaring binnen het stagebedrijf en wordt daartoe vervuld onder verantwoordelijkheid en supervisie van de instelling. De stage heeft een opleidend en voorbereidend karakter en zal leiden tot het door de instelling vastgestelde leerdoel.

Het programma zal de stagiair in staat stellen praktische ervaring op te doen.

Uit het karakter van de praktijkperiode vloeit voort dat tussen stagebedrijf en stagiair slechts deze praktijkovereenkomst en uitdrukkelijk geen arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek bestaat.

Artikel 3

Aard taken en activiteiten

Het stagebedrijf zal de stagiair, in overleg met de instellingsmentor als bedoeld in artikel 5 lid 2, activiteiten laten verrichten die passen in het opleidende en voorbereidende karakter van de praktijkperiode.

De algemene praktijkopdrachten zijn opgenomen in het praktijkhandboek van de instelling.

De bedrijfsspecifieke praktijkopdracht, indien althans van toepassing, luidt als volgt:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Artikel 4

Werktijden/arbeidstijden

De leertijd is voor de stagiair in overeenstemming met de arbeidstijd die geldt voor de afdeling(en) waar de stagiair is geplaatst, een en ander tenzij en voorzover anders is overeengekomen en indien zulks niet in strijd is met de relevante regelgeving terzake.

Artikel 5

Begeleiding/beoordeling

1. Het stagebedrijf wijst ten behoeve van een goede begeleiding van de stagiair op de praktijkplaats als bedrijfsmentor aan:

naam:
functie:
2. De instelling wijst ten behoeve van een goede begeleiding van de stagiair vanuit de instelling aan als instellingsmentor:

naam:
functie:
3. De instelling zal het verloop van de praktijkperiode volgen door het onderhouden van regelmatige contacten met de bedrijfsmentor en de stagiair. De instellingsmentor zal daartoe de stagiair in het bedrijf bezoeken. Voorts houdt de instellingsmentor minimaal twee maal per praktijkperiode een evaluatiegesprek met de stagiair.
4. Minimaal tweemaal per praktijkperiode houdt de bedrijfsmentor een evaluatiegesprek met de stagiair. Waar nodig wordt de stagiair actief door de bedrijfsmentor begeleid. De stagiair wordt tijdens de praktijkperiode in de gelegenheid gesteld te voldoen aan zijn opleidingsverplichtingen.
5. Voor de aanvang van de praktijkperiode maken partijen bij deze overeenkomst afspraken over de criteria aan de hand waarvan de praktijkperiode zal worden beoordeeld. De praktijkbegeleiding zal op de bij de instelling gebruikelijke wijze worden betrokken bij de beoordeling van de praktijkperiode.

Artikel 6

Kostenvergoeding, kost en inwoning, verzekeringen

1. Degene die een praktijkopleiding volgt behorende bij opleidingsniveau 4 van de kwalificatiestructuur, ontvangt een kostenvergoeding van het stagebedrijf van 160 gulden per week.
De stagiair die een praktijkopleiding volgt, behorende bij opleidingsniveau 2 van de kwalificatiestructuur, ontvangt geen kostenvergoeding van het stagebedrijf.
2. Het stagebedrijf verstrekt gratis kost en inwoning aan de Hogere Hotelschool-stagiair (HHS-stagiair) en aan degene die een praktijkopleiding volgt behorende bij opleidingsniveau 4 van de kwalificatiestructuur, een en ander gerelateerd aan de in artikel 4 bedoelde leertijd. Indien het stagebedrijf niet in staat is de inwoning te verzorgen, vergoedt het bedrijf aan de HHS-stagiair en aan degene die een praktijkopleiding volgt behorende bij opleidingsniveau 4 van de kwalificatiestructuur 175 gulden per maand.
3. De HHS en de ROC, opleidingsniveau 4 van de kwalificatiestructuur, ontvangen van het stagebedrijf een vergoeding van 30 gulden per week. Voor opleidingsniveau 2 van de kwalificatiestructuur ontvangt de Regionaal Opleidingscentrum (ROC) van het stagebedrijf 1,50 gulden voor kosten van administratie, praktijkboeken, terugkomsten en/of ten behoeve van het stagefonds.
4. Het stagebedrijf verzekert de in het bedrijf geplaatste stagiair voor het risico van ongevallen met lichamelijk letsel, welke plaatsvinden tijdens de praktijkperiode en tegen het financiële risico van aansprakelijkheid voor schade die de stagiair aan het bedrijf en/of aan derden binnen de uitoefening van de praktijkwerkzaamheden toebrengt. Het stagebedrijf verzekert zich voorts tegen het financiële risico van wettelijke aansprakelijkheid voor schade door hem of zijn werknemers toegebracht aan de stagiair.

De instelling sluit voor haar stagiairs een aanvullende collectieve ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering af.

Artikel 7

Sociale verzekering

De stagiair is krachtens de wet verzekerd voor de Ziektewet, de Ziekenfondswet, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, doch niet voor de Werkloosheidswet indien de verstrekte vergoeding valt onder het loonbegrip van deze wetgeving.

Het stagebedrijf is verplicht de stagiair (via de Melding Sociale Verzekeringen) te melden bij het Landelijk instituut voor sociale verzekeringen (Lisv).

Artikel 8

Verzuim

De stagiair is verplicht om zijn/haar afwezigheid wegens ziekte of anderszins uiterlijk 10.00 uur op de eerste dag van afwezigheid aan de bedrijfsmentor te melden, die daarvan het Lisv in kennis stelt. Voorts dient de stagiair zijn ziekte als deze langer duurt, te melden aan de instellingsmentor.

Artikel 9

Overige verplichtingen stagiair

1. De stagiair is verplicht de bij het stagebedrijf in het belang van orde, veiligheid, gezondheid en vertrouwelijkheid gegeven regels, voorschriften en aanwijzingen in acht te nemen en alle onveilige handelingen te vermijden.
2. Praktijkverslagen bestemd voor de instelling dienen vooraf ter inzage te worden gegeven aan de bedrijfsmentor en door hem/haar voor gezien te worden geparafeerd.
3. Bedrijfseigendommen, daaronder mede begrepen correspondentie, aantekeningen betrekking hebbende op de bedrijfsaangelegenheden, dienen aan het einde van de praktijkperiode door de stagiair aan de bedrijfsmentor te worden overgedragen.
4. De stagiair en de instellingsmentor zijn, in dezelfde mate als de werknemers van het stagebedrijf, verplicht tot geheimhouding betreffende bedrijfsgegevens in ruime zin.

Artikel 10

Medische keuring

De stagiair verleent zijn medewerking aan een medisch onderzoek indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de keuring en van derden bij de uitvoering van de betreffende arbeid.

Artikel 11

Geschillen, problemen

Bij geschillen of problemen ontstaan tijdens de praktijkperiode richt de stagiair zich in eerste aanleg tot de bedrijfsmentor.

Indien het probleem of geschil niet met behulp van de bedrijfsmentor wordt opgelost, dan wordt een en ander (subsidiar) mede aan de instellingsmentor voorgelegd.

In laatste instantie zullen instellingsleiding en bedrijfsleiding aanspreekbaar zijn ter oplossing van geschillen/problemen.

Artikel 12

Beëindiging

1. Deze overeenkomst eindigt:
 - aan het eind van de afgesproken periode;
 - indien de stagiair de instelling verlaat;
 - indien alle partijen bij deze overeenkomst zulks wensen;
 - indien de bedrijfsmentor en/of de stagiair zulks wenst/wensen, mits de procedure als bedoeld in artikel 11 is doorlopen zonder dat een oplossing is bereikt voor het gerezen geschil of het opgekomen probleem;
 - bij overlijden van de stagiair;
 - ingeval het stagebedrijf rechtspersoonlijkheid bezit, door faillissement of ontbinding.
2. Het stagebedrijf is gerechtigd deze overeenkomst terstond tot een einde te brengen indien:
 - de stagiair naar het oordeel van het stagebedrijf de voorschriften of aanwijzingen van de bedrijfsmentor niet opvolgt;

- de stagiair en/of de instellingsmentor de geheimhoudingsplicht ex art. 9 lid 4 jegens het stagebedrijf niet nakomt;
 - de stagiair zich anderszins zodanig gedraagt dat van het stagebedrijf redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat hij zijn medewerking aan de praktijkperiode blijft verlenen;
 - het stagebedrijf om hem moverende redenen redelijkerwijze niet in staat is verder medewerking te verlenen aan de praktijkperiode.
3. De instelling is gerechtigd deze overeenkomst terstond tot een einde te brengen en de stagiair terug te trekken, indien naar het oordeel van de school de praktijkperiode niet verloopt overeenkomstig het praktijkprogramma.

Nadere bepalingen:

Opgemaakt in drievoud en getekend te

Datum 200...

Het stagebedrijf
.....

De instelling
.....

De stagiair
.....

BIJLAGE VI-A

REGELING KOSTENVERGOEDINGEN EN VERZEKERINGEN
VOOR STAGIAIRS

Artikel 1

Kostenvergoeding

Degene die een praktijkopleiding volgt behorende bij opleidingsniveau 4 van de kwalificatiestructuur, ontvangt een kostenvergoeding van het stagebedrijf van 160 gulden per week.

De KMBO-stagiair ontvangt geen kostenvergoeding van het stagebedrijf.

Artikel 2

Kost en inwoning

Het stagebedrijf verstrekt gratis kost en inwoning aan de Hogere Hotelschool-stagiair (HHS-stagiair) en aan degene die een praktijkopleiding volgt behorende bij opleidingsniveau 4 van de kwalificatiestructuur, een en ander gerelateerd aan de in artikel 4 bedoelde leertijd. Indien het stagebedrijf niet in staat is de inwoning in eigen bedrijf te verzorgen, vergoedt het bedrijf aan de HHS-stagiair en aan degene die een praktijkopleiding volgt behorende bij opleidingsniveau 4 van de kwalificatiestructuur 175 gulden per maand.

Artikel 3

Verzekeringen

1. Het stagebedrijf verzekert de in het bedrijf geplaatste stagiair voor het risico van ongevallen met lichamelijk letsel, welke plaatsvinden tijdens de praktijkperiode en tegen het financiële risico van aansprakelijkheid voor schade die de stagiair aan het bedrijf en/of aan derden binnen de uitoefening van de praktijkwerkzaamheden toebrengt. Het stagebedrijf verzekert zich voorts tegen het financiële risico van wettelijke aansprakelijkheid voor schade door hem of zijn werknemers toegebracht aan de stagiair.

De instelling sluit voor haar stagiairs een aanvullende collectieve ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering af.

2. De stagiair is krachtens de wet verzekerd voor de Ziektewet, de Ziekenfondswet, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, doch niet voor de Werkloosheidswet indien de verstrekte vergoeding valt onder het loonbegrip van deze wetgeving. Het stagebedrijf is verplicht de stagiair (via de Melding Sociale Verzekeringen) te melden bij het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv).

BIJLAGE VII

[illegible]

BIJLAGE VIII

WEEK WERKROOSTERTIJDEN VAN TOT EN MET

[illegible]

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IX

OVERZICHT WERKTUJDEN IN DE HORECA

	JEUGDIGE WERKNEMER	WERKNEMER VAN 18 JAAR EN OUDER
NORMALE ARBEIDSTUJD	* In 1 kalenderkwartaal 494 uren. - C-regeling: * In 2 aaneengesloten kalenderkwartalen 988 uren op voorwaarde dat: – overuren direct aan het einde van de kalenderkwartalen in geld worden uitbetaald; en – voor werknemers met een parttime dienstverband een minimum en maximum aantal uren in de te werken roosterweken wordt aangegeven; en – vaststaat welke 2 aaneengesloten kalenderkwartalen het betreft. * Max. 40 uren per week. * Max. 8 uren per dag. * Max. tot 23.00 uur. * Max. op 8 aaneengesloten dagen, waarbij de in de Arbeidstijdenwet voorgeschreven minimum rusttijden in acht dienen te worden genomen.	* In 1 kalenderkwartaal 494 uren. - C-regeling: * In 2 aaneengesloten kalenderkwartalen 988 uren op voorwaarde dat: – overuren direct aan het einde van de kalenderkwartalen in geld worden uitbetaald; en – voor werknemers met een parttime dienstverband een minimum en maximum aantal uren in de te werken roosterweken wordt aangegeven; en – vaststaat welke 2 aaneengesloten kalenderkwartalen het betreft. * Max. 45 uren per week. * Max. 10 uren per dag. * Max. op 8 aaneengesloten dagen, waarbij de in de Arbeidstijdenwet voorgeschreven minimum rusttijden in acht dienen te worden genomen.
MAXIMALE ARBEIDSTUJD		Seizoenwerknemer: * Max. 10 uren per dag onder voorwaarde dat er: – max. 200 uren in 4 aaneengesloten weken; en – max. 552,5 uren in 13 aaneengesloten weken wordt gewerkt.

	JFUGDIGE WERKNEMER	WERKNEMER VAN 18 JAAR EN OUDER
PAUZE	* Na hoogstens 4,5 uren werken een pauze van 0,5 uur. - Pauzes van minder dan 15 minuten tellen niet.	* Na hoogstens 5,5 uren werken een pauze van 0,5 uur. - Pauzes van minder dan 15 minuten tellen niet. * Indien tussen het begin en het einde van de werktijd meer dan 12 uren zit, moet 2 uren rust worden gegeven tussen het begin van de werktijd en 3 uren voor het einde van de werktijd.
DAGELIJKSE RUST	* Dagelijkse rust van minimaal 12 aaneengesloten uren per 24 uren, waarin de periode tussen 23.00 uur en 07.00 uur is begrepen.	* Dagelijkse rust van minimaal 11 aaneengesloten uren per 24 uren. (1x per periode van 7x24 uren in te korten tot 8 uren).
WEKELIJKSE RUST	* Minimaal 2 vrije dagen per week: – hetzij 36 uren per periode van 7x24 uren, – hetzij 60 uren per periode van 9x24 uren. * Mag niet werken op zondag. * Tenminste 17 x per jaar een vrij weekend: zaterdag/zondag of zondag/maandag. B-regeling: * Mag wel werken op zondag, op voorwaarde dat, indien er op zondag gewerkt wordt, de zaterdag een vrije dag dient te zijn.	* Minimaal 2 vrije dagen per week: – hetzij 36 uren per periode van 7x24 uren, – hetzij 60 uren per periode van 9x24 uren. * Elke 6 weken 2x een vrije zondag. * Tenminste 17x per jaar een vrij weekend: zaterdag/zondag of zondag/maandag.
OVERWERK	* Max. 26 uren in 1 kalenderkwartaal.	* Max. 38 uren in 1 kalenderkwartaal

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

NACHTARBEID	JEUGDIGE WERKNEMER	WERKNEMER VAN 18 JAAR EN OUDER
		* Na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur is de minimale rust 14 uren (1x per periode van 7x24 uren in te korten tot 8 uren). * Na ten minste 3 en ten hoogste 6 nachtdiensten is de minimale rust 48 uren. * Per nachtdienst is de maximale arbeidstijd 9 uren. * Maximaal 6 achtereenvolgende nachtdiensten. B-regeling: * max. 42 nachtdiensten per 13 weken en bij elkaar 140 nachtdiensten per 52 weken; of * max. 38 uren per 2 weken tussen 0.00 uur en 06.00 uur.

BIJLAGE X-A

Loontabel horeca-CAO per 1 januari 2001 (maandlonen)

Met ingang van 1 januari 2001 geldt onderstaande functiejarenschaal voor werknemers van 22 jaar en ouder, niet zijnde leerlingen. Deze lonen zijn bruto maandbedragen op basis van 38 uur per week

Functiegroep:											
Functie- jaren	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
	WP/WML										
	WP/WML WP/WML										
	WP/WML WP/WML										
0	2843,94	2944,74	3051,93	3161,69	3454,64	3850,73	4259,34	4663,80	5084,43	5542,03	6040,84
1	2903,18	3006,06	3115,49	3227,53	3526,61	3930,96	4348,07	4760,96	5190,37	5657,49	6166,69
2	2962,44	3067,44	3179,10	3293,41	3598,60	4011,17	4436,78	4858,12	5296,29	5772,94	6292,52
3	3022,90	3130,02	3243,97	3360,62	3672,03	4093,03	4527,36	4957,26	5404,36	5890,78	6420,92
4	3081,89	3192,61	3308,86	3427,87	3745,49	4174,93	4617,91	5056,37	5512,46	6008,62	6549,35
5	3143,32	3256,47	3375,07	3496,42	3817,72	4258,42	4710,25	5157,51	5622,72	6128,79	6680,36
6	3206,21	3321,63	3442,53	3566,35	3896,79	4343,60	4804,44	5260,68	5735,16	6251,36	6813,95
7			3511,40	3637,68	3974,75	4430,50	4900,54	5365,91	5849,88	6376,38	6950,25
8				3710,45	4054,22	4519,07	4998,57	5473,18	5966,88	6503,91	7089,23
9							5098,50	5582,64	6086,21	6633,95	7230,84
10									6207,92	6766,65	7372,76

Loontabel horeca-CAO per 1 januari 2001 (weeklonen)

Met ingang van 1 januari 2001 geldt onderstaande functiejaarschaal voor werknemers van 22 jaar en ouder, niet zijnde leerlingen. Deze lonen zijn bruto weekbedragen op basis van 38 uur per week

Functiegroep:											
Functiejaar	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
	WP/WML										
	WP/WML WP/WML										
	WP/WML	WP/WML									
0	656,29	679,56	704,29	729,62	797,22	888,63	982,92	1076,26	1173,33	1278,93	1394,04
1	669,96	693,71	718,96	744,81	813,83	907,14	1003,40	1098,68	1197,78	1305,57	1423,08
2	683,64	707,87	733,64	760,02	830,45	925,65	1023,87	1121,10	1222,22	1332,22	1452,12
3	697,59	722,31	748,61	775,53	847,39	944,55	1044,78	1143,98	1247,16	1359,41	1481,75
4	711,21	736,76	763,58	791,05	864,34	963,45	1065,67	1166,85	1272,11	1386,60	1511,39
5	725,38	751,49	778,86	806,87	881,01	982,71	1086,98	1190,19	1297,55	1414,34	1541,62
6	739,89	766,53	794,43	823,00	899,26	1002,37	1108,72	1214,00	1323,50	1442,62	1572,45
7			810,32	839,46	917,25	1022,42	1130,89	1238,29	1349,97	1471,47	1603,90
8				856,26	935,59	1042,86	1153,52	1263,04	1376,97	1500,90	1635,98
9							1176,58	1288,30	1404,51	1530,91	1668,66
10									1432,60	1561,53	1701,41

Loontabel horeca-CAO per 1 juli 2001 (maandlonen)

Met ingang van 1 juli 2001 geldt onderstaande functiejaarschaal voor werknemers van 22 jaar en ouder, niet zijnde leerlingen. Deze lonen zijn bruto maandbedragen op basis van 38 uur per week

Functiegroep:											
Functie- jaren	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
	WP/WML										
	WP/WML WP/WML										
	WP/WML WP/WML										
0	2950,59	3055,17	3166,38	3280,25	3584,19	3995,13	4419,07	4838,69	5275,10	5749,86	6267,37
1	3012,05	3118,79	3232,32	3348,56	3658,86	4078,37	4511,12	4939,50	5385,01	5869,65	6397,94
2	3073,53	3182,47	3298,32	3416,91	3733,55	4161,59	4603,16	5040,30	5494,90	5989,43	6528,49
3	3136,26	3247,40	3365,62	3486,64	3809,73	4246,52	4697,14	5143,16	5607,02	6111,68	6661,70
4	3197,46	3312,33	3432,94	3556,42	3885,95	4331,49	4791,08	5245,98	5719,18	6233,94	6794,95
5	3261,19	3378,59	3501,64	3627,54	3960,88	4418,11	4886,88	5350,92	5833,57	6358,62	6930,87
6	3326,44	3446,19	3571,62	3700,09	4042,92	4506,49	4984,61	5457,96	5950,23	6485,79	7069,47
7			3643,08	3774,09	4123,80	4596,64	5084,31	5567,13	6069,25	6615,49	7210,88
8				3849,59	4206,25	4688,54	5186,02	5678,42	6190,64	6747,81	7355,08
9							5289,69	5791,99	6314,44	6882,72	7502,00
10									6440,72	7020,40	7649,24

Loontabel horeca-CAO per 1 juli 2001 (weeklonen)

Met ingang van 1 juli 2001 geldt onderstaande functiejaarschaal voor werknemers van 22 jaar en ouder, niet zijnde leerlingen. Deze lonen zijn bruto weekbedragen op basis van 38 uur per week

Functiegroep:											
Functie- jaren	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
	WP/WML										
	WP/WML WP/WML										
	WP/WML	WP/WML									
0	680,91	705,04	730,70	756,98	827,12	921,95	1019,79	1116,62	1217,33	1326,89	1446,32
1	695,09	719,72	745,92	772,74	844,35	941,16	1041,03	1139,88	1242,69	1354,53	1476,45
2	709,28	734,42	761,15	788,52	861,59	960,37	1062,27	1163,15	1268,05	1382,18	1506,57
3	723,75	749,40	776,68	804,61	879,17	979,97	1083,96	1186,88	1293,93	1410,39	1537,32
4	737,88	764,38	792,22	820,71	896,76	999,57	1105,63	1210,61	1319,81	1438,60	1568,07
5	752,58	779,67	808,07	837,12	914,05	1019,56	1127,74	1234,83	1346,21	1467,37	1599,43
6	767,64	795,27	824,22	853,87	932,98	1039,96	1150,29	1259,53	1373,13	1496,72	1631,42
7			840,71	870,94	951,65	1060,76	1173,30	1284,72	1400,60	1526,65	1664,05
8				888,37	970,67	1081,97	1196,77	1310,40	1428,61	1557,19	1697,33
9							1220,70	1336,61	1457,18	1588,32	1731,23
10									1486,32	1620,09	1765,21

EURO-Loontabel horeca-CAO per 1 juli 2001 (maandlonen)

Met ingang van 1 juli 2001 geldt onderstaande functiejaarschaal voor werknemers van 22 jaar en ouder, niet zijnde leerlingen. Deze lonen zijn bruto maandbedragen op basis van 38 uur per week

Functiegroep:											
Functie- jaren	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
	WP/WML										
	WP/WML WP/WML										
	WP/WML WP/WML										
0	1338,92	1386,37	1436,84	1488,51	1626,43	1812,91	2005,28	2195,70	2393,73	2609,17	2844,01
1	1366,81	1415,24	1466,76	1519,51	1660,32	1850,68	2047,06	2241,45	2443,61	2663,53	2903,26
2	1394,71	1444,14	1496,71	1550,53	1694,21	1888,45	2088,82	2287,19	2493,48	2717,88	2962,50
3	1423,17	1473,60	1527,25	1582,17	1728,78	1926,99	2131,47	2333,86	2544,36	2773,36	3022,95
4	1450,94	1503,07	1557,80	1613,83	1763,37	1965,54	2174,10	2380,52	2595,25	2828,84	3083,41
5	1479,87	1533,14	1588,97	1646,10	1797,37	2004,85	2217,57	2428,14	2647,16	2885,42	3145,09
6	1509,47	1563,81	1620,73	1679,03	1834,60	2044,95	2261,92	2476,71	2700,10	2943,12	3207,99
7			1653,16	1712,61	1871,30	2085,87	2307,16	2526,25	2754,11	3001,98	3272,16
8				1746,87	1908,71	2127,56	2353,31	2576,76	2809,19	3062,02	3337,59
9							2400,36	2628,29	2865,37	3123,24	3404,26
10									2922,67	3185,72	3471,07

EURO-Loontabel horeca-CAO per 1 juli 2001 (weeklonen)

Met ingang van 1 juli 2001 geldt onderstaande functiejaarschaal voor werknemers van 22 jaar en ouder, niet zijnde leerlingen. Deze lonen zijn bruto weekbedragen op basis van 38 uur per week.

Functiegroep:											
Functie- jaren	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
	WP/WML										
	WP/WML	WP/WML									
	WP/WML	WP/WML									
0	308,98	319,93	331,58	343,50	375,33	418,36	462,76	506,70	552,40	602,12	656,31
1	315,42	326,59	338,48	350,66	383,15	427,08	472,40	517,26	563,91	614,66	669,98
2	321,86	333,26	345,39	357,81	390,97	435,80	482,04	527,81	575,42	627,20	683,65
3	328,42	340,06	352,44	365,12	398,95	444,69	491,88	538,58	587,16	640,01	697,60
4	334,83	346,86	359,49	372,42	406,93	453,59	501,72	549,35	598,90	652,81	711,56
5	341,51	353,80	366,69	379,87	414,78	462,66	511,75	560,34	610,88	665,87	725,79
6	348,34	360,88	374,01	387,47	423,37	471,91	521,98	571,55	623,10	679,18	740,31
7			381,50	395,22	431,84	481,35	532,42	582,98	635,56	692,76	755,11
8				403,12	440,47	490,98	543,07	594,64	648,27	706,62	770,21
9							553,93	606,53	661,24	720,75	785,60
10									674,46	735,17	801,02

BIJLAGE X-B

Jeugdlonen horeca-CAO per 1 januari 2001 (maandlonen)

Jeugdlonen per 1 januari 2001 in functiegroep I tot en met VIII met 0 functie jaren. Deze lonen zijn bruto maandbedragen op basis van 38 uur per week. Functiegroepen I en II hebben wachtperiodieken gelijk aan het wettelijk minimumloon

Functiegroep:									
Leeftijd	Percentage	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
22 jaar en ouder	100	2843,94	2944,74	3051,93	3161,69	3454,64	3850,73	4259,34	4663,80
21 jaar	90	2559,55	2650,27	2746,74	2845,52	3109,18	3465,66	3833,41	4197,42
20 jaar	80	2275,15	2355,79	2441,54	2529,35	2763,71	3080,58	3407,47	3731,04
19 jaar	70	1990,76	2061,32	2136,35	2213,18	2418,25	2695,51	2981,54	3264,66
18 jaar	60	1706,36	1766,84	1831,16	1897,01	2072,78	2310,44	2555,60	2798,28
17 jaar	50	1421,97	1472,37	1525,97	1580,85	1727,32			
16 jaar	40	1137,58	1177,90	1220,77	1264,68	1381,86			

Jeugdlonen horeca-CAO per 1 januari 2001 (weeklonen)

Jeugdlonen per 1 januari 2001 in functiegroep I tot en met VIII met 0 functie jaren. Deze lonen zijn bruto weekbedragen op basis van 38 uur per week. Functiegroepen I en II hebben wachtperiodes die gelijk aan het wettelijk minimumloon

Functiegroep:									
Leeftijd	Percentage	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
22 jaar en ouder	100	656,29	679,56	704,29	729,62	797,22	888,63	982,92	1076,26
21 jaar	90	590,66	611,60	633,86	656,66	717,50	799,77	884,63	968,64
20 jaar	80	525,04	543,64	563,43	583,70	637,78	710,90	786,34	861,01
19 jaar	70	459,41	475,69	493,00	510,73	558,06	622,04	688,05	753,38
18 jaar	60	393,78	407,73	422,57	437,77	478,33	533,18	589,75	645,76
17 jaar	50	328,15	339,78	352,15	364,81	398,61			
16 jaar	40	262,52	271,82	281,72	291,85	318,89			

Jeugdlonen horeca-CAO per 1 juli 2001 (maandlonen)

Jeugdlonen per 1 juli 2001 in functiegroep I tot en met VIII met 0 functie jaren. Deze lonen zijn bruto maandbedragen op basis van 38 uur per week. Functiegroepen I en II hebben wachtperiodieken gelijk aan het wettelijk minimumloon

Functiegroep:									
Leeftijd	Percentage	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
22 jaar en ouder	100	2950,59	3055,17	3166,38	3280,25	3584,19	3995,13	4419,07	4838,69
21 jaar	90	2655,53	2749,65	2849,74	2952,23	3225,77	3595,62	3977,16	4354,82
20 jaar	80	2360,47	2444,14	2533,10	2624,20	2867,35	3196,10	3535,26	3870,95
19 jaar	70	2065,41	2138,62	2216,47	2296,18	2508,93	2796,59	3093,35	3387,08
18 jaar	60	1770,35	1833,10	1899,83	1968,15	2150,51	2397,08	2651,44	2903,21
17 jaar	50	1475,30	1527,59	1583,19	1640,13	1792,10			
16 jaar	40	1180,24	1222,07	1266,55	1312,10	1433,68			

Jeugdlonen horeca-CAO per 1 juli 2001 (weeklonen)

Jeugdlonen per 1 juli 2001 in functiegroep I tot en met VIII met 0 functie jaren. Deze lonen zijn bruto weekbedragen op basis van 38 uur per week. Functiegroepen I en II hebben wachtperiodes die gelijk zijn aan het wettelijk minimumloon

Functiegroep:									
Leeftijd	Percentage	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
22 jaar en ouder	100	680,91	705,04	730,70	756,98	827,12	921,95	1019,79	1116,62
21 jaar	90	612,81	634,54	657,63	681,28	744,41	829,76	917,81	1004,96
20 jaar	80	544,72	564,03	584,56	605,58	661,70	737,56	815,83	893,30
19 jaar	70	476,63	493,53	511,49	529,89	578,98	645,37	713,85	781,63
18 jaar	60	408,54	423,02	438,42	454,19	496,27	553,17	611,87	669,97
17 jaar	50	340,45	352,52	365,35	378,49	413,56			
16 jaar	40	272,36	282,02	292,28	302,79	330,85			

EURO Jeugdlonen horeca-CAO per 1 juli 2001 (maandlonen)

Jeugdlonen per 1 juli 2001 in functiegroep I tot en met VIII met 0 functie jaren. Deze lonen zijn bruto maandbedragen op basis van 38 uur per week. Functiegroepen I en II hebben wachtperiodieken gelijk aan het wettelijk minimumloon

Functiegroep:									
Leeftijd	Percentage	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
22 jaar en ouder	100	1338,92	1386,37	1436,84	1488,51	1626,43	1812,91	2005,28	2195,70
21 jaar	90	1205,03	1247,73	1293,16	1339,66	1463,79	1631,62	1804,75	1976,13
20 jaar	80	1071,14	1109,10	1149,47	1190,81	1301,14	1450,33	1604,22	1756,56
19 jaar	70	937,24	970,46	1005,79	1041,96	1138,50	1269,04	1403,70	1536,99
18 jaar	60	803,35	831,82	862,10	893,11	975,86	1087,75	1203,17	1317,42
17 jaar	50	669,46	693,19	718,42	744,26	813,22			
16 jaar	40	535,57	554,55	574,74	595,40	650,57			

EURO Jeugdlonen horeca-CAO per 1 juli 2001 (weeklonen)

Jeugdlonen per 1 juli 2001 in functiegroep I tot en met VIII met 0 functie jaren. Deze lonen zijn bruto weekbedragen op basis van 38 uur per week. Functiegroepen I en II hebben wachtperiodieken gelijk aan het wettelijk minimumloon

Functiegroep:									
Leeftijd	Percentage	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
22 jaar en ouder	100	308,98	319,93	331,58	343,50	375,33	418,36	462,76	506,70
21 jaar	90	278,08	287,94	298,42	309,15	337,80	376,53	416,48	456,03
20 jaar	80	247,19	255,95	265,26	274,80	300,26	334,69	370,21	405,36
19 jaar	70	216,29	223,95	232,10	240,45	262,73	292,85	323,93	354,69
18 jaar	60	185,39	191,96	198,95	206,10	225,20	251,02	277,65	304,02
17 jaar	50	154,49	159,97	165,79	171,75	187,67			
16 jaar	40	123,59	127,97	132,63	137,40	150,13			

BIJLAGE X-C

Brutolonen voor leerlingen in functiegroep I per 1 januari 2001

Functiegroep I: leerlingen in kwalificatieniveau 1 (zoals leerling horeca-assistent). Voor deze leerlingen geldt het functieschaalsalaris van functiegroep I bij 0 functie jaren.

Dit betekent een salaris voor deze leerlingen van:

	38 uren werkweek (geen schooldag)		32 uren werkweek (1 schooldag)	
Leeftijd	Per week	Per maand	Per week	Per maand
22 jaar en ouder	656,29	2843,94	552,67	2394,90
21 jaar	590,66	2559,55	497,40	2155,41
20 jaar	525,04	2275,15	442,13	1915,92
19 jaar	459,41	1990,76	386,87	1676,43
18 jaar	393,78	1706,36	331,60	1436,94
17 jaar	328,15	1421,97	276,33	1197,45
16 jaar	262,52	1137,58	221,07	957,96

Brutolonen voor leerlingen in functiegroep I per 1 juli 2001

Functiegroep I: leerlingen in kwalificatieniveau 1 (zoals leerling horeca-assistent). Voor deze leerlingen geldt het functieschaalsalaris van functiegroep I bij 0 functie jaren.

Dit betekent een salaris voor deze leerlingen van:

	38 uren werkweek (geen schooldag)		32 uren werkweek (1 schooldag)	
Leeftijd	Per week	Per maand	Per week	Per maand
22 jaar en ouder	680,91	2950,59	573,39	2484,71
21 jaar	612,81	2655,53	516,05	2236,24
20 jaar	544,72	2360,47	458,72	1987,77
19 jaar	476,63	2065,41	401,38	1739,30
18 jaar	408,54	1770,35	344,04	1490,82
17 jaar	340,45	1475,30	286,70	1242,35
16 jaar	272,36	1180,24	229,36	993,88

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

EURO Brutolonen voor leerlingen in functiegroep I per 1 juli 2001

Functiegroep I: leerlingen in kwalificatieniveau 1 (zoals leerling horeca-assistent). Voor deze leerlingen geldt het functieschaalsalaris van functiegroep I bij 0 functie jaren.

Dit betekent een salaris voor deze leerlingen van:

Leeftijd	38 uren werkweek (geen schooldag)		32 uren werkweek (1 schooldag)	
	Per week	Per maand	Per week	Per maand
22 jaar en ouder	308,98	1338,92	260,19	1127,51
21 jaar	278,08	1205,03	234,18	1014,76
20 jaar	247,19	1071,14	208,16	902,01
19 jaar	216,29	937,24	182,14	789,26
18 jaar	185,39	803,35	156,12	676,51
17 jaar	154,49	669,46	130,10	563,76
16 jaar	123,59	535,57	104,08	451,00

BIJLAGE X-D

Brutolonen voor leerlingen in functiegroep II per 1 januari 2001

Functiegroep II: Leerlingen in kwalificatieniveau 2 en 3 (zoals leerling kok, leerling gastheer/gastvrouw, leerling horecaondernemer café/bar en fast food, leerling receptionist(e), leerling bartender). Voor deze leerlingen geldt het functieschaalsalaris van functiegroep II bij 0 functie jaren. Dit betekent een salaris voor deze leerlingen van:

Leeftijd	38 uren werkweek (geen schooldag)		32 uren werkweek (1 schooldag)	
	Per week	Per maand	Per week	Per maand
22 jaar en ouder	679,56	2944,74	572,26	2479,78
21 jaar	611,60	2650,27	515,03	2231,80
20 jaar	543,64	2355,79	457,81	1983,82
19 jaar	475,69	2061,32	400,58	1735,85
18 jaar	407,73	1766,84	343,35	1487,87
17 jaar	339,78	1472,37	286,13	1239,89
16 jaar	271,82	1177,90	228,90	991,91

Brutolonen voor leerlingen in functiegroep II per 1 juli 2001

Functiegroep II: Leerlingen in kwalificatieniveau 2 en 3 (zoals leerling kok, leerling gastheer/gastvrouw, leerling horecaondernemer café/bar en fast food, leerling receptionist(e), leerling bartender). Voor deze leerlingen geldt het functieschaalsalaris van functiegroep II bij 0 functie jaren. Dit betekent een salaris voor deze leerlingen van:

Leeftijd	Per week	Per maand	Per week	Per maand
22 jaar en ouder	705,04	3055,17	593,72	2572,77
21 jaar	634,54	2749,65	534,35	2315,50
20 jaar	564,03	2444,14	474,97	2058,22
19 jaar	493,53	2138,62	415,60	1800,94
18 jaar	423,02	1833,10	356,23	1543,66
17 jaar	352,52	1527,59	296,86	1286,39
16 jaar	282,02	1222,07	237,49	1029,11

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

EURO Brutolonen voor leerlingen in functiegroep II per 1 juli 2001

Functiegroep II: Leerlingen in kwalificatieniveau 2 en 3 (zoals leerling kok, leerling gastheer/gastvrouw, leerling horecaondernemer café/bar en fast food, leerling receptionist(e), leerling bartender). Voor deze leerlingen geldt het functieschaalsalaris van functiegroep II bij 0 functiejaren. Dit betekent een salaris voor deze leerlingen van:

Leeftijd	38 uren werkweek (geen schooldag)		32 uren werkweek (1 schooldag)	
	Per week	Per maand	Per week	Per maand
22 jaar en ouder	319,93	1386,37	269,42	1167,47
21 jaar	287,94	1247,73	242,47	1050,72
20 jaar	255,95	1109,10	215,53	933,98
19 jaar	223,95	970,46	188,59	817,23
18 jaar	191,96	831,82	161,65	700,48
17 jaar	159,97	693,19	134,71	583,73
16 jaar	127,97	554,55	107,77	466,99

BIJLAGE X-E

Brutolonen voor leerlingen in functiegroep III per 1 januari 2001

Functiegroep III: Leerlingen in kwalificatieniveau 4 (zoals leerling restaurateur, leerling afdelingsmanager, leerling gespecialiseerd kok).

Voor deze leerlingen geldt het functieschaalsalaris van functiegroep III bij 0 functie jaren. Dit betekent een salaris voor deze leerlingen van:

	38 uren werkweek (geen schooldag)		32 uren werkweek (1 schooldag)	
Leeftijd	Per week	Per maand	Per week	Per maand
22 jaar en ouder	704,29	3051,93	593,09	2570,05
21 jaar	633,86	2746,74	533,78	2313,04
20 jaar	563,43	2441,54	474,47	2056,04
19 jaar	493,00	2136,35	415,16	1799,03
18 jaar	422,57	1831,16	355,85	1542,03
17 jaar	352,15	1525,97	296,54	1285,02
16 jaar	281,72	1220,77	237,24	1028,02

Brutolonen voor leerlingen in functiegroep III per 1 juli 2001

Functiegroep III: Leerlingen in kwalificatieniveau 4 (zoals leerling restaurateur, leerling afdelingsmanager, leerling gespecialiseerd kok).

Voor deze leerlingen geldt het functieschaalsalaris van functiegroep III bij 0 functie jaren. Dit betekent een salaris voor deze leerlingen van:

	38 uren werkweek (geen schooldag)		32 uren werkweek (1 schooldag)	
Leeftijd	Per week	Per maand	Per week	Per maand
22 jaar en ouder	730,70	3166,38	615,33	2666,43
21 jaar	657,63	2849,74	553,80	2399,78
20 jaar	584,56	2533,10	492,26	2133,14
19 jaar	511,49	2216,47	430,73	1866,50
18 jaar	438,42	1899,83	369,20	1599,86
17 jaar	365,35	1583,19	307,66	1333,21
16 jaar	292,28	1266,55	246,13	1066,57

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

EURO Brutolonen voor leerlingen in functiegroep III per 1 juli 2001

Functiegroep III: Leerlingen in kwalificatieniveau 4 (zoals leerling restaurateur, leerling afdelingsmanager, leerling gespecialiseerd kok).

Voor deze leerlingen geldt het functieschaalsalaris van functiegroep III bij 0 functie jaren. Dit betekent een salaris voor deze leerlingen van:

Leeftijd	38 uren werkweek (geen schooldag)		32 uren werkweek (1 schooldag)	
	Per week	Per maand	Per week	Per maand
22 jaar en ouder	331,58	1436,84	279,22	1209,97
21 jaar	298,42	1293,16	251,30	1088,97
20 jaar	265,26	1149,47	223,38	967,98
19 jaar	232,10	1005,79	195,46	846,98
18 jaar	198,95	862,10	167,53	725,98
17 jaar	165,79	718,42	139,61	604,99
16 jaar	132,63	574,74	111,69	483,99

BIJLAGE X-F

WETTELIJK MINIMUMLOON

Het wettelijk minimumloon bedraagt op 1 januari 2001 bij een werkweek van 38 uren:

Leeftijd	Percentage van het minimumloon	Per week	Per maand
23 jaar en ouder	100 procent	587,10	2.544,10
22 jaar	85 procent	499,00	2.162,50
21 jaar	72,5 procent	425,60	1.844,50
20 jaar	61,5 procent	361,10	1.564,60
19 jaar	52,5 procent	308,20	1.335,70
18 jaar	45,5 procent	267,10	1.157,60
17 jaar	39,5 procent	231,90	1.004,90
16 jaar	34,5 procent	202,50	877,70
15 jaar	30 procent	176,10	763,20

De jeugdlonen zijn gebaseerd op de wettelijk vastgestelde percentages. Indien het wettelijk minimumloon gedurende de looptijd van deze CAO wordt aangepast, gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

BIJLAGE XI

VOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE

1. Ziekmelding
Bij ziekte geeft de werknemer zelf de ziekmelding door aan de werkgever of de door de werkgever aangewezen collega, voor 09.00 uur bij dagdienst en voor 13.00 uur bij avonddienst of voor 18.00 uur bij nachtdienst. Indien de werknemer tijdens het werk ziek naar huis vertrekt, meldt de werknemer zich persoonlijk bij de werkgever of de door de werkgever aangewezen collega af.

Bij de ziekmelding vermeldt de werknemer (voorzover mogelijk):
 - de oorzaak van verzuim;
 - de vermoedelijke duur van de ziekte;
 - zijn (verpleeg)adres en telefoonnummer.Deze gegevens moet de werkgever doorgeven aan de Arbo-dienst.
2. Raadpleeg een huisarts
Het is in het belang van de werknemer dat hij zich binnen redelijke termijn (24 uur) onder behandeling van zijn huisarts stelt en de voorschriften van deze arts opvolgt.
3. Thuisblijven
Na de ziekmelding kan de werknemer binnen twee dagen een huisbezoek van de bedrijfsarts of Arbo-medewerker van de Arbo-dienst verwachten. Gedurende deze periode is het alleen toegestaan om het (verpleeg)adres te verlaten voor een bezoek aan de huisarts, de bedrijfsarts van de Arbo-dienst, om het werk te hervatten en bij toestemming van de werkgever.
Daarna mag de werknemer, als de behandelend arts daartegen geen bezwaar heeft, buitenshuis gaan, maar hij dient de eerste twee weken wel thuis te zijn:
 - 's morgens tot 10.00 uur
 - 's middags van 12.00 uur tot 14.30 uur.
Indien de arbeidsongeschiktheid onverhoopt langer dan twee weken zou duren, vervalt de plicht om tijdens de hierboven genoemde uren thuis te zijn, tenzij de bedrijfsarts anders bepaalt.
4. Maak bezoek mogelijk
De bedrijfsarts en Arbo-medewerker van de Arbo-dienst moeten de werknemer kunnen bezoeken of bereiken. Daartoe is het nodig dat

zij in de gelegenheid worden gesteld om de werknemer in de woning te bezoeken.

De werknemer dient ervoor te zorgen dat, wanneer de bedrijfsarts of de Arbo-medewerker van de Arbo-dienst hem niet thuis treft, zij op dat adres kunnen vernemen waar hij op dat moment is.

5. Het juiste adres
Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname in of ontslag uit een ziekenhuis of een andere inrichting) behoort hij dit binnen 24 uur aan de werkgever door te geven.
6. Genezing niet belemmeren
Indien de werknemer zich tijdens de arbeidsongeschiktheid zodanig gedraagt, dat daardoor de genezing kan worden belemmerd (hetgeen het geval kan zijn door bijvoorbeeld deel te nemen aan feesten of door sport te beoefenen) kan de werkgever, naar aanleiding van een advies van de bedrijfsarts, loondoorbetaling en/of aanvulling weigeren.
7. Het verrichten van werkzaamheden
De werknemer dient tijdens arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve voorzover het werkzaamheden betreft, die voor het herstel van de gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor toestemming is ontvangen van de bedrijfsarts van de Arbo-dienst.
8. Verblijf in het buitenland
Tijdens arbeidsongeschiktheid dient de werknemer voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te hebben van de werkgever.
9. Eigen Verklaring
Indien de werknemer een „Eigen Verklaring” van de Arbo-dienst ontvangt, dient hij deze ingevuld en per omgaande aan de Arbo-dienst terug te sturen.
Deze verplichting geldt ook als de werknemer daartoe zelf niet in staat is of in het ziekenhuis is opgenomen.
10. Op het spreekuur komen
Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door de Arbo-dienst aangewezen specialist dient de werknemer gevolg te geven, ook indien de werknemer van plan is op de dag na die, waarop dat onderzoek moet plaatsvinden, of op een latere dag het werk te hervatten.
Indien de werknemer inmiddels de werkzaamheden heeft hervat dan belt de werknemer de Arbo-dienst met de vraag of hij alsnog op het spreekuur moet verschijnen.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Als de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft (bijvoorbeeld bedlegerigheid), dan behoort hij dit terstond telefonisch aan de Arbo-dienst mee te delen. Vanzelfsprekend dient de werknemer dan, behalve voor bezoek aan de behandelend arts of in het geval van werkhervatting, de woning tot het eerstvolgende bezoek van de bedrijfsarts of Arbo-medewerker van de Arbo-dienst, niet te verlaten. Dit om laatstgenoemde de gelegenheid te geven de werknemer thuis aan te treffen voor een huisbezoek.

De mogelijkheid bestaat dat de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid ook door het Lisv/uitvoeringsinstelling wordt opgeroepen. De werknemer dient hieraan te voldoen.

11. Medisch onderzoek

De werknemer is gehouden mee te werken aan een medisch onderzoek door of in opdracht van de bedrijfsarts van de Arbo-dienst, indien deze in overleg met de huisarts een dergelijk onderzoek noodzakelijk acht.

12. Hervatten bij herstel

Zodra de werknemer daartoe in staat is, dient hij het werk geheel of gedeeltelijk te hervatten. Hij meldt zijn werkhervatting bij de werkgever, waarna de Arbo-dienst wordt ingelicht.

De werknemer hoeft dus niet te wachten op een opdracht tot werkhervatting.

13. Als de werknemer het er niet mee eens is

Wanneer een werknemer een beslissing van de Arbo-dienst niet begrijpt of het ermee oneens is, dan moet dit terstond aan de werkgever en de Arbo-dienst worden gemeld. Handhaaft de bedrijfsarts van de Arbo-dienst de beslissing dan kan de werknemer een „second opinion” aanvragen bij het Lisv. De bedrijfsarts van de Arbo-dienst geeft aan hoe en waar de werknemer de uitvoeringsinstelling kan bereiken.

14. Als de werknemer een klacht heeft

Wanneer de werknemer niet tevreden is over de wijze waarop door de medewerkers van de Arbo-dienst is gehandeld dan kan de werknemer een brief schrijven aan de directeur van de betreffende vestiging van de Arbo-dienst. In deze brief vermeldt de werknemer kort en bondig wat de bezwaren zijn.

15. Ziekmelding vanuit het buitenland

Bij ziekmelding vanuit het buitenland meldt de werknemer zich

tevens volgens de geldende wettelijke regels bij het officiële orgaan in het buitenland en zorgt voor het beschikbaar komen van de vereiste documenten teneinde de arbeidsongeschiktheid door ziekte te kunnen beoordelen.

De werknemer meldt zich op de voor vertrek naar het buitenland afgesproken datum van terugkeer in persoon bij de werkgever en zijn Arbo-dienst in Nederland teneinde verdere controle en begeleiding volgens de voorschriften mogelijk te maken.

Bij niet-reisvaardigheid overlegt de werknemer de werkgever en zijn Arbo-dienst op de voor vertrek naar het buitenland afgesproken datum van terugkeer in Nederland een bewijs van niet-reisvaardigheid wegens ziekte en meldt zich bij reisvaardigheid direct in persoon bij de werkgever en zijn Arbo-dienst in Nederland teneinde verdere controle en begeleiding volgens de voorschriften mogelijk te maken. De werknemer stelt na terugkomst uit het buitenland de documenten ter beschikking van de Arbo-dienst teneinde de validiteit van het verzuim in relatie tot de oorzaak te kunnen beoordelen.

16. Informatieverstrekking aan de werkgever

Met inachtneming van hetgeen onder het medisch beroepsgeheim valt, geeft de Arbo-dienst relevante informatie door aan de werkgever en de verzekeraar. Hieronder zijn begrepen de gegevens die ertoe hebben geleid dat beoordeling en begeleiding niet mogelijk zijn geweest door toedoen van betrokken werknemer.

17. Verhaal van loondoorbetaling

De werknemer overlegt de gegevens die noodzakelijk zijn voor het verhaal van loondoorbetaling op derden wanneer het verzuim is veroorzaakt door gedragingen van derden.

18. Sancties

Als de Arbo-dienst een overtreding van bovengenoemde controlevoorschriften constateert, wordt de werkgever hierover geïnformeerd. De werkgever is gerechtigd in dat geval de loondoorbetaling op te schorten. Beroep tegen een opschorting staat open bij de burgerrechter.

recht op aanvulling van loon bij ziekte

Het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat (eventueel na wachtdagen) 70 procent van het loon, maar ten minste het wettelijk minimumloon moet worden doorbetaald over maximaal 52 weken. Het in de arbeidsovereenkomst opgenomen recht op aanvulling is onder andere gekoppeld aan het voldoen aan deze voorschriften. Bij niet naleven van deze voorschriften vervalt het recht op aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE XII

REGLEMENT COMMISSIE WERKINGSSFEER

Artikel 1

Algemene bepaling

Onder „commissie” wordt in dit Reglement verstaan de Commissie Werkingssfeer.

Artikel 2

Taak van de commissie

De Commissie Werkingssfeer heeft tot taak in concrete gevallen te bepalen of al dan niet sprake is van Contract-cateringactiviteiten, waarop de CAO's voor de Contract-catering van toepassing zijn, dan wel van activiteiten waarop de CAO en de Fondsen-CAO voor het Horecabedrijf (verder te noemen: de Horeca-CAO's) van toepassing zijn.

Artikel 3

Samenstelling van de commissie

De Commissie Werkingssfeer bestaat uit 9 leden, waarvan er drie worden aangewezen door Koninklijk Horeca Nederland, drie door Veneca, één door de FNV Horecabond, één door CNV BedrijvenBond en één door De Unie.

Desgewenst kunnen er plaatsvervangers worden benoemd.

Een lid kan te allen tijde worden vervangen door de organisatie die hem heeft benoemd.

Ontstaat een vacature in de Commissie, dan wordt deze vervuld door de organisatie door wie het gedefungeerde lid was benoemd.

Artikel 4

Duur van het lidmaatschap

De leden en eventuele plaatsvervangende leden van de Commissie worden benoemd voor onbepaalde tijd.

Het lidmaatschap van de Commissie eindigt door:

- a. bedanken door het lid zelf c.q. door de betreffende organisatie alwaar het commissielid bij aangesloten is;
- b. overlijden van het lid.

Artikel 5

Secretariaat

De Commissie wordt in haar werkzaamheden bijgestaan door een secretariaat.

Het secretariaat wordt, afhankelijk van via welke zijde het verzoek om een uitspraak is binnengekomen, wisselend uitgevoerd door het secretariaat van de Vakraad voor de Contract-cateringbranche (Postbus 693, 4200 AR te Gorinchem) of het secretariaat van de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf, hierna te noemen LBC (Postbus 7308, 2701 AH Zoetermeer).

Artikel 6

Indienen van een verzoek

1. Een verzoek om een uitspraak door de Commissie kan worden gedaan door ieder van de partijen bij de CAO voor de Contract-cateringbranche en de Horeca-CAO's alsmede, wat betreft de eigen onderneming, door iedere werkgever op wie één van die CAO's in redelijkheid van toepassing kan worden geacht alsmede door iedere werknemer van zodanige werkgever.
2. De uitspraak van de Commissie heeft het karakter van een bindend advies voor partijen indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraak als zodanig te accepteren.
3. Het verzoek dient te vermelden:
 - a. naam en adres van verzoeker c.q. werkgever;
 - b. een nauwkeurige beschrijving van de bedrijfsactiviteiten, eventueel vergezeld van de argumenten die verzoeker heeft betreffende toepasselijkheid van één van de beide in het geding zijnde CAO's.
4. De secretaris zendt binnen 14 dagen na ontvangst van het verzoek, een ontvangstbevestiging aan verzoeker en een verklaring dat de partij die het verzoek heeft gedaan zich verbindt de uitspraak van de Commissie als bindend te aanvaarden. Indien de verzoeker de uitspraak als bindend wenst te aanvaarden, dient deze verklaring, ondertekend, binnen 14 dagen na verzending aan de secretaris te worden geretourneerd.
Tevens wordt ter gelegenheid van de ontvangstbevestiging gevraagd of de verzoeker in de gelegenheid gesteld wil worden om door de

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Commissie te worden gehoord. De verzoeker dient hierop eveneens binnen 14 dagen na verzending te antwoorden.

5. De secretaris zendt binnen 14 dagen na ontvangst van alle voor de beoordeling noodzakelijke bescheiden, het verzoek aan de Commissie Werkingssfeer, met een verklaring aan ieder der betrokken partijen dat men zich verbindt de uitspraak als bindend te aanvaarden. Indien de desbetreffende partij(en) de uitspraak als bindend wensen te aanvaarden, dient de verklaring, ondertekend, binnen veertien dagen na verzending aan de secretaris te worden geretourneerd. Tevens wordt ter gelegenheid van het in kennis stellen van het verzoek, gevraagd of één of meerdere van de betrokken partijen een hoorzitting wenselijk acht. Hierop dient eveneens binnen 14 dagen na verzending te worden geantwoord.

Artikel 7

Het horen van partijen

1. Indien de verzoeker of één der partijen zulks te kennen heeft gegeven, roept de secretaris partijen op om op een zitting te verschijnen teneinde door de Commissie te worden gehoord. Bij deze hoorzitting dient de Commissie zich laten vertegenwoordigen door minimaal één afgevaardigde namens Veneca, minimaal één afgevaardigde namens Koninklijk Horeca Nederland en minimaal één afgevaardigde namens de overige organisaties.
2. Deze hoorzitting wordt gehouden binnen één maand nadat de verzoeker heeft kenbaar gemaakt te willen worden gehoord. De termijn van 1 maand kan door omstandigheden worden verlengd met maximaal één maand.
3. Verzoeker en/of de betrokken partijen kunnen zich laten bijstaan door deskundigen.

Artikel 8

Verdere behandeling van het verzoek

1. De Commissie neemt binnen 1 maand nadat zij kennis heeft genomen van het verzoek of binnen 1 maand na de hoorzitting een besluit.

De Commissie wordt, ten behoeve van het te nemen besluit, in het bezit gesteld van het verslag van de eventueel gehouden hoorzitting. Deze termijn van 1 maand kan door omstandigheden worden verlengd met maximaal 1 maand.

2. Een besluit van de Commissie behoeft de steun van zeven of meer leden van de Commissie.
Ontbreekt in een voorkomend geval zodanige meerderheid, dan wordt het dossier in handen gesteld van een gezamenlijk door partijen aangewezen vertrouwenspersoon die binnen 1 maand na verwerking van het dossier een besluit neemt.
Deze termijn van 1 maand kan door omstandigheden worden verlengd met maximaal 1 maand.
3. Bij gebreke van eenstemmigheid aangaande de vertrouwenspersoon, wordt in de vacature voorzien, op verzoek van de meest gereede partij, door de voorzitters van de Stichting van de Arbeid.
4. De Commissie respectievelijk de vertrouwenspersoon baseert zich bij haar respectievelijk zijn besluiten op de in de CAO voor de contract-cateringbranche en de Horeca-CAO's neergelegde werkingssfeerbepalingen. Richtinggevend is wat ter zake van dergelijke activiteiten in de bijlage bij dit Reglement is neergelegd.
5. De Commissie kan buiten vergadering rechtsgeldige besluiten nemen. Voorwaarde is wel dat de mening van ieder Commissielid, schriftelijk bij de secretaris is ingediend.
6. Het besluit van de Commissie wordt terstond aan de verzoeker schriftelijk medegedeeld.
De uitspraak dient de gronden te bevatten waarop zij berust.
7. Indien het besluit zal worden genomen door de vertrouwenspersoon, wordt, zodra dit bekend is, de verzoeker daarvan in kennis gesteld.
8. Het besluit van de vertrouwenspersoon wordt terstond aan de verzoeker schriftelijk medegedeeld.

Artikel 9

Kosten

De vacatiegelden van de leden van de Commissie worden vastgesteld overeenkomstig de voor de leden van het bestuur van de Vakraad/LBC vastgestelde regeling. Deze kosten komen ten laste van de Stichting Vakraad voor de Contract-cateringbranche/LBC.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 10

Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de Commissie.

BIJLAGE XII-A

BIJLAGE REGLEMENT COMMISSIE WERKINGSSFEER

Partijen bij de CAO voor de contract-cateringbranche en bij de horeca-CAO's realiseren zich dat de aard van contract-cateringactiviteiten meebrengt dat het moeilijk is daarvan een precieze en tegelijkertijd genoegzame definitie te geven en, derhalve, in een concreet geval te bepalen of al dan niet van zodanige activiteiten sprake is, zulks afgezet tegen andere activiteiten die thans vallen onder de werkingssfeer van het Instellingsbesluit van het Bedrijfschap Horeca en Catering en (daarmee) van de horeca-CAO's. De omschrijving van die activiteiten in genoemde CAO's heeft in verband daarmee het karakter gekregen van een karakteristiek, aan de hand waarvan van geval tot geval zal moeten worden bezien of al dan niet van zodanige activiteiten sprake is. Bij het nemen van beslissingen in concrete gevallen strekt het navolgende de Commissie Werkingssfeer respectievelijke Vertrouwenspersoon mede tot richtsnoer.

Restauratieve diensten waarbij van contract-catering sprake is, doen zich voor bij dienstverlening ten behoeve van – bijvoorbeeld – de volgende opdrachtgevers: werkgevers (ten behoeve van degenen die in hun onderneming werkzaam zijn), ziekenhuizen (ten behoeve van patiënten), gevangenen (ten behoeve van degenen die een vrijheidsstraf of hechtenis ondergaan), onderwijsinstellingen (ten behoeve van studenten/leerlingen) en het leger (ten behoeve van militairen).

Uitgangspunt is dat van de restauratieve diensten in kwestie in overwegende mate gebruik gemaakt wordt door de categorie gebruikers met wie de opdrachtgever de in de CAO's genoemde andere „durende band” heeft. Dat is in beginsel niet mogelijk indien de activiteiten niet in de besloten kring van het bedrijf of de instelling van de opdrachtgever worden aangeboden en verricht. Zo is bij de publieke horeca-exploitatie van een gelegenheid als Duinrell niet van contract-catering sprake. Hetzelfde geldt voor de exploitatie door een cateringbedrijf van een gelegenheid als het WTC-restaurant te Rotterdam; daar is immers sprake van een volledige publieke openstelling alsmede van een vorm van dienstverlening die een horeca-exploitatie is tegen nagenoeg „normale” horecaprijszetting van de aangeboden producten en diensten. Tenslotte kan bij wijze van voorbeeld ook de dienstverlening door een cateringbedrijf bij dierentuin Artis worden genoemd; ook daar staat de exploitatie volledig open voor het publiek, waarmee geen vaste andere relatie bestaat dan hierboven bedoeld, en ook hier geldt dat de normale horecaprijszetting grotendeels wordt gevolgd.

Bestaat twijfel over de vraag of in een concreet geval al dan niet van contract-cateringactiviteiten sprake is, dan is indicatief voor de aanwezigheid daarvan dat de opdrachtgever een overwegende invloed heeft bij de bepaling waar, wanneer en/of op welke condities de activiteiten worden verricht.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE XIII

REGLEMENT BEROEPSCOMMISSIE FUNCTIE-INDELING EN
FUNCTIEWAARDERING HORECA (BFH)

Artikel 1

Begrippen

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. CAO: de Collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf;
- b. LBC: de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf.
- c. Werkgeversorganisatie: de werkgeverspartij, partij bij de CAO.
- d. Werknemersorganisatie: de werknemersorganisaties, partij bij de CAO
- e. Werknemer: de werknemer in de zin van de CAO.
- f. Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO.
- g. Partijen: de bij een geschil betrokken werknemer en werkgever.
- h. BFH: de Beroepscommissie Functie-indeling en Functiewaardering Horeca.

Artikel 2

BFH

1. Er is een Beroepscommissie Functie-indeling en Functiewaardering Horeca.
2. Een door partijen bij de CAO ondertekend exemplaar van de CAO en van dit reglement, benevens de akte van benoeming van voorzitter en leden van de BFH en van de aanvaarding van hun benoeming als zodanig, zullen ter griffie van de arrondissementsrechtbank te 's-Gravenhage worden gedeponneerd.

Artikel 3

Doelstelling

De BFH heeft tot taak de behandeling van geschillen, als bedoeld in artikel 10 lid 3 van de CAO.

Artikel 4

Bevoegdheden

1. De BFH heeft tot taak te onderzoeken of
 - de procedures met betrekking tot de indeling zijn gevolgd;
 - gegeven de feitelijke functie-inhoud, de functiebeschrijving daarmee overeenstemt;
 - het functiewaarderingssysteem c.q. indelingstechniek ten aanzien van de functie van de werknemer op de juiste wijze is toegepast.
2. De BFH kan zich, indien zij daartoe aanleiding aanwezig acht, met inachtneming van bovenstaande criteria beperken tot de uitspraak over de vraag of het oordeel van de werkgever eveneens met inachtneming van bovenstaande criteria heeft geleid tot een resultaat dat in overeenstemming is met de redelijkheid.
3. Indien de BFH niet tot een beslissing kan komen op basis van het in lid 1 vermelde onderzoek, dan kan de BFH een externe deskundige als bedoeld in artikel 7 opdragen de in geding zijnde functie te onderzoeken en waarden.
4. De BFH neemt vervolgens een beslissing op basis van het gemotiveerde advies van de in lid 3 vermelde externe deskundige inzake de indeling.

Artikel 5

Samenstelling en benoeming

1. De BFH bestaat uit vier leden, die zich elk door een plaatsvervanger kunnen doen vervangen.
2. Twee leden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de werkgeverspartij bij de CAO.
Twee leden en hun plaatsvervangers worden benoemd door werknemerspartijen bij de CAO.
3. De leden van de BFH wijzen uit hun midden een voorzitter aan, in de even kalenderjaren een werkgeversvertegenwoordiger en in de oneven kalenderjaren een werknemersvertegenwoordiger. De BFH kan besluiten van dit lid af te wijken.
4. De benoeming van een lid en een plaatsvervangend lid geschiedt voor een tijdvak van drie jaar.
5. Een lid en een plaatsvervangend lid zijn terstond herbenoembaar.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. Het lidmaatschap c.q. het plaatsvervangend lidmaatschap van de BFH eindigt door:
 - a. overlijden;
 - b. periodiek aftreden;
 - c. schriftelijk bedanken;
 - d. onder curatelestelling of faillissement;
 - e. door ontslag door de organisatie, die het betreffende commissie-lid heeft voorgedragen.

Artikel 6

Secretaris

1. De BFH laat zich bijstaan door een secretaris. De secretaris maakt geen deel uit van de BFH en heeft geen stemrecht.
2. De functie van secretaris wordt uitgeoefend door of vanwege de secretaris van de LBC.
3. De BFH bepaalt de taken van de secretaris.

Artikel 7

Externe deskundige

1. De BFH laat zich in voorkomende gevallen adviseren door een externe deskundige. De externe deskundige maakt geen deel uit van de BFH en heeft geen stemrecht.
2. De externe deskundige wordt benoemd door de BFH.

Artikel 8

Werkwijze en besluitvorming

1. Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is de aanwezigheid van ten minste twee leden vereist, van wie ten minste één lid, benoemd door de werkgeverspartij bij de CAO en één lid benoemd door de werknemersorganisaties bij de CAO.
2. De BFH neemt haar besluiten bij gewone meerderheid. Bij staken van de stemmen vindt een heroverweging plaats, welke dient te leiden tot een meerderheidsstandpunt.

3. In vergaderingen heeft ieder lid die is benoemd door de werkgeverspartij bij de horeca-CAO zoveel stemmen als er leden aanwezig zijn die zijn benoemd door de werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO, doch niet minder dan één stem en ieder lid die is benoemd door de werknemerspartijen bij de CAO heeft zoveel stemmen als er leden aanwezig zijn die zijn benoemd door de werkgeversorganisatie die partij is bij de CAO, doch niet minder dan één stem.
4. Geen lid van de BFH mag zich van stemming onthouden.
5. Voorzitter en leden van de BFH zullen zich, evenals hun plaatsvervangers, ervan onthouden op te treden inzake een beroep waarbij zij persoonlijk belang hebben dan wel waarbij zij betrokken zijn geweest.
6. Voorzitter, secretaris en leden van de BFH, evenals hun plaatsvervangers, zijn verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hun in deze hoedanigheid ter kennis komt en waarvan zij kunnen begrijpen dat het een geheime zaak betreft.

Artikel 9

Termijnen indienen beroepschrift

1. De werknemer kan een geschil inzake de waardering van zijn functie pas voorleggen aan de BFH, nadat de in lid 2 vermelde overlegfase en, indien toepasselijk, het in lid 3 vermelde interne beroep zijn afgerond. Het niet voldoen aan de in de leden 2 en 3 gestelde termijnen wordt gelijkgesteld met een voor beroep op de BFH vatbare beslissing.
2. De werknemer, die het niet eens is met zijn functie-indeling c.q. functie-omschrijving streeft eerst naar een oplossing van het bezwaar door goed overleg met zijn directe chef dan wel, bij het ontbreken van laatstgenoemde, de werkgever.
Aan deze overlegfase is een termijn gebonden van ten hoogste dertig dagen.
3. Indien de in lid 2 omschreven overlegfase niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing leidt, kan hij zich tot een interne paritaire door werkgever en werknemer aan te wijzen geschillencommissie wenden, indien deze in het bedrijf is aangewezen. Bedoelde commissie doet uitspraak binnen dertig dagen bij wijze van advies aan de werkgever, die zijn eerdere beslissing binnen een termijn van veertien dagen herziet dan wel handhaaft. Indien de werknemer van oordeel is, dat deze beslissing niet tot een bevredigende oplossing van het geschil heeft geleid, kan hij het geschil voorleggen aan de BFH.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. De werknemer dient beroep aan te tekenen binnen twee maanden nadat hij redelijkerwijs kennis had kunnen nemen van de in lid 3 genoemde beslissing van de werkgever, dan wel indien lid 3 niet van toepassing is, binnen twee maanden nadat de in lid 2 vermelde periode van dertig dagen is verlopen.

Artikel 10

Indienen van een beroepschrift

1. Het beroep wordt aanhangig gemaakt door het indienen van een ondertekend en gedagtekend beroepschrift bij de secretaris van de BFH. Het gebruik van een begeleidingsformulier functie-indeling en functiewaardering wordt door de BFH verplicht gesteld. Deze begeleidingsformulieren zijn verkrijgbaar bij de secretaris voornoemd en bij werkgevers- en werknemersorganisaties, partij bij de CAO.
2. Het beroepschrift dient ten minste te omvatten:
 - a. naam, voornaam en adres van de werknemer;
 - b. naam en adres van de werkgever;
 - c. indien de werknemer zich wil laten bijstaan: naam/namen van de persoon/personen door wie de werknemer zich in de beroepsprocedure wil laten bijstaan;
 - d. de functiebenaming, functie-omschrijving en de functiegroep, waarin hij thans is ingedeeld;
 - e. een zo nauwkeurig mogelijke omschrijving van het geschil en de hierop gebaseerde vordering, zulks met vermelding of het geschil de indeling van de functie betreft of de functie-omschrijving;
 - f. indien artikel 9 lid 3 toepassing heeft gevonden: de uitspraak en daarmee samenhangende stukken als genoemd in vorengenoemd lid 3.

Artikel 11

Behandeling van een beroepschrift

1. De secretaris bevestigt aan de indiener van het beroepschrift de ontvangst van het beroepschrift.
2. Indien de BFH aanvullende gegevens behoeft, kan de secretaris partijen verzoeken deze binnen veertien dagen te verstrekken.
3. De secretaris zendt een afschrift van het beroepschrift aan de betref-

fende werkgever en stelt deze in de gelegenheid binnen een termijn van veertien dagen een verweerschrift in te dienen.

4. De secretaris zendt onverwijld een afschrift van het verweerschrift aan de indiener van het beroepschrift.
5. De secretaris kan, zo hij zulks in het belang van een goede procedure acht, bepalen dat partijen binnen een termijn van veertien dagen schriftelijk van repliek en dupliek kunnen dienen.
6. Indien de secretaris meent dat het beroepschrift ter behandeling aan de leden van de BFH voorgelegd kan worden stuurt de secretaris het beroepschrift en alle daarop betrekking hebbende bescheiden eerst voor advies naar de externe deskundige. De externe deskundige zal binnen veertien dagen na ontvangst van het beroepschrift c.q. de daarop betrekking hebbende bescheiden te kennen geven of het onderhavige geschil een nadere uiteenzetting behoeft op functie-technische aspecten en in het bevestigende geval zijn advies zo spoedig mogelijk bij de secretaris indienen.
7. De secretaris verzoekt partijen schriftelijk binnen een termijn van veertien dagen na verzending van dat verzoek aan hem kenbaar te maken of zij prijs stellen op een mondelinge behandeling.
8. Indien beide partijen binnen de in het vorige lid gestelde termijn laten weten geen mondelinge behandeling te wensen, staat het de BFH vrij op basis van de stukken een uitspraak te doen.
9. Partijen kunnen zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien de BFH zulks wenst dienen partijen in persoon te verschijnen.
10. Indien iemand zich laat vertegenwoordigen, zendt de secretaris de op de zaak betrekking hebbende stukken in ieder geval aan de gemachtigde.
11. De secretaris draagt zorg, dat partijen, de voorzitter, leden en externe deskundige een afschrift van het beroepschrift c.q. van alle op het beroepschrift betrekking hebbende bescheiden ontvangen.

Artikel 12

Hoorzitting

1. In overleg met de voorzitter draagt de secretaris zorg voor de bepaling van datum, plaats en aanvangsuur van de hoorzitting. De secretaris geeft daarvan uiterlijk veertien dagen voor de datum van de hoorzitting kennis aan partijen.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Gemachtigden dienen ter zitting een schriftelijke machtiging over te leggen, met vermelding van naam en adres van de gemachtigde. Advocaten en procureurs zijn niet verplicht een machtiging over te leggen.
3. Partijen kunnen zich laten bijstaan door een raadsman/vrouw.
4. Op verzoek van partijen kunnen in overleg met de voorzitter op de hoorzitting één of meer getuigen en/of deskundigen worden gehoord. Naam, adres en functie van de mede te brengen getuigen of deskundigen dienen ten minste acht dagen voor de mondelinge behandeling aan de secretaris te worden opgegeven. De secretaris stuurt de opgave onverwijld door aan de wederpartij.
5. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter zitting te verschijnen zal de BFH zodanige gevolgtrekkingen maken als zij zal vermenen te behoren.
6. De voorzitter regelt de gang van zaken tijdens de zitting. De zitting is niet openbaar, tenzij de BFH anders beslist en geen der partijen zich hiertegen verzet.

Artikel 13

Uitspraak terzake een beroepschrift

1. De BFH doet uitspraak als goede mensen naar billijkheid.
2. De BFH doet zo spoedig mogelijk uitspraak, doch in beginsel binnen drie maanden nadat de secretaris het beroepschrift c.q. alle voor de beoordeling van het beroepschrift benodigde informatie heeft ontvangen dan wel binnen zes weken na de behandeling van het beroepschrift in een vergadering dan wel in een hoorzitting.
3. De uitspraak dient de gronden te bevatten, waarop zij berust.
4. De uitspraak van de BFH wordt schriftelijk vastgelegd en door de voorzitter, de secretaris en de leden of hun plaatsvervangers ondertekend. Afschriften worden bij aangetekend schrijven onverwijld en gelijktijdig aan de bij het beroep betrokken partijen toegezonden.

Artikel 14

Vergoeding

1. De leden van de BFH ontvangen voor elke door hen bijgewoonde vergadering een door de LBC vast te stellen bedrag aan vacatiegeld. Reis- en verblijfkosten, door de leden van de BFH in hun functie gemaakt, worden vergoed volgens door de LBC vast te stellen regelen.
2. De vergoeding van de externe deskundige wordt vastgesteld in een door de LBC vast te stellen vergoedingsregeling.

Artikel 15

Kosten van de BFH

De kosten van de BFH komen ten laste van de LBC. De BFH bepaalt dat de kosten van het geschil door partijen in het geschil zelf worden gedragen, tenzij de BFH aanleiding ziet deze kosten ten laste van een der partijen in het geschil te brengen.

Artikel 16

Slotbepaling

De BFH zal, indien daartoe naar haar oordeel termen aanwezig zijn, van de in dit reglement vastgestelde procedures en termijnen kunnen afwijken na overleg met de LBC.

BIJLAGE XIV

REGLEMENT VOOR DE LANDELIJKE BEDRIJFSCOMMISSIE
VOOR HET HORECABEDRIJF (LBC)

Artikel 1

Definities

De definities omschreven in artikel 1 van de CAO voor het Horecabedrijf en van de CAO voor het horeca- en aanverwante bedrijf en de CAO inzake bijdragen sociale fondsen voor het horeca- en aanverwante bedrijf (Fondsen-CAO) zijn mede van toepassing op dit reglement.

Voorts wordt in dit reglement wordt verstaan onder:

- a. LBC: de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf.
- b. VUT-CAO: de Collectieve arbeidsovereenkomst vrijwillig vervroegd uittreden voor het horecabedrijf.
- c. SOHOR-CAO: de Collectieve arbeidsovereenkomst overgangsregeling voor het horecabedrijf.
- d. Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO, de Fondsen-CAO, de VUT-CAO en de SOHOR-CAO.
- e. Werknemer: de werknemer in de zin van de CAO, de Fondsen-CAO, de VUT-CAO en de SOHOR-CAO.

Artikel 2

Benoeming van de leden van de lbc

1. De LBC is samengesteld uit tien leden. Van de in de LBC samenwerkende organisaties benoemt:
Koninklijk Horeca Nederland te Woerden, vijf leden;
FNV Horecabond te Almere, vier leden;
CNV BedrijvenBond te Houten, één lid.
Ieder van de hierboven genoemde organisaties benoemt tevens één plaatsvervangend lid.
2. De leden en plaatsvervangende leden van de LBC worden benoemd voor een duur, overeenkomende met de duur van de van kracht zijnde CAO c.q. Fondsen-CAO c.q. VUT-CAO c.q. SOHOR-CAO. De benoeming wordt tevens geacht te zijn gedaan voor de duur van de volgende CAO c.q. Fondsen-CAO c.q. VUT-CAO c.q. SOHOR-CAO tenzij anders is bepaald door de organisatie van werkgevers of werknemers, die het lid c.q. plaatsvervangend lid heeft benoemd.

3. Zodra iemand bericht heeft ontvangen tot lid of plaatsvervangend lid te zijn benoemd, dient hij binnen acht dagen na ontvangst van dit bericht aan de secretaris van de LBC schriftelijk kennis te geven van het al dan niet aanvaarden van de benoeming.
4. De LBC kiest uit haar midden in de even jaren voor de duur van het kalenderjaar een voorzitter uit de werknemersvertegenwoordigers en een plaatsvervangend voorzitter uit de werkgeversvertegenwoordigers. In de oneven jaren wordt de voorzitter gekozen uit de werkgeversvertegenwoordigers en de plaatsvervangend voorzitter uit de werknemersvertegenwoordigers.
5. Indien een lid van de LBC als zodanig niet kan optreden of tijdens de behandeling van een kwestie niet verder kan optreden, doet hij hiervan zo spoedig mogelijk mededeling aan de secretaris; deze roept de plaatsvervanger van dit lid op en doet hiervan, in geval van een geschil, als bedoeld in artikel 7, bij aangetekend schrijven mededeling aan partijen of haar gemachtigden.
6. Al hetgeen in dit reglement omtrent de leden van de LBC verder is bepaald, is van overeenkomstige toepassing op de plaatsvervangende leden.
7. Indien in de LBC een vacature ontstaat, wordt door de tot benoeming gerechtigde organisatie(s) zo spoedig mogelijk in de vacature voorzien.
8. De LBC benoemt een secretaris en, zo nodig, een plaatsvervangend secretaris; zij kunnen geen werkgever of werknemer zijn. Zij maken geen deel uit van de LBC en hebben geen stemrecht.

Artikel 3

Vergaderingen

1. De LBC komt bijeen op verzoek van ten minste drie leden.
2. De wijze en termijn van oproeping worden bij besluit van de LBC geregeld.
3. De secretaris stelt in overleg met de voorzitter de te behandelen agenda op.
4. Stukken die zijn ingekomen bij de secretaris, nadat de in het tweede lid genoemde agenda aan de leden is gezonden, worden ter beoordeling van de secretaris in die vergadering of de volgende vergadering behandeld.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. Leden van de LBC, die persoonlijk betrokken zijn bij een zaak, mogen aan de behandeling daarvan niet deelnemen.
6. De vergaderingen van de LBC zijn niet openbaar.
7. De LBC stelt een vacatiegeldregeling vast.

Artikel 4

Besluitvorming

1. De LBC neemt in een vergadering geen beslissingen, indien niet meer dan de helft van het aantal der leden aanwezig is. In geval het hiervoren vereiste aantal leden niet aanwezig is, wordt na ten minste drie dagen, doch binnen één maand een nieuwe vergadering van de LBC belegd, waarin, ongeacht het aantal aanwezige leden, beslissingen kunnen worden genomen over die zaken, waaromtrent wegens het ontbreken van het quorum in de eerstbedoelde vergadering geen beslissingen konden worden genomen.
2. In een vergadering van de LBC brengen de aanwezige leden van werkgeverszijde gezamenlijk evenveel stemmen uit als de aanwezige leden van werknemerszijde gezamenlijk.
3. Voorzover niet anders is bepaald in dit reglement, kunnen geldige besluiten slechts worden genomen bij gewone meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
4. Over zaken wordt mondeling en over personen wordt schriftelijk gestemd.
5. Bij het bepalen van het aantal geldig uitgebrachte stemmen worden blanco stemmen en ongeldige stemmen niet meegerekend.
6. Bij staking van stemmen wordt in een volgende vergadering opnieuw over hetzelfde onderwerp gestemd; staken de stemmen dan wederom, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen wanneer het zaken betreft en beslist het lot wanneer de stemming personen betreft.
7. Besluiten kunnen ook buiten de vergadering worden genomen, mits schriftelijk en met eenparigheid van stemmen van alle leden van de LBC.

Een dergelijk besluit staat gelijk met een besluit genomen in een vergadering.

8. Besluiten worden schriftelijk binnen veertien dagen na de dag waarop besluitvorming heeft plaatsgevonden, aan belanghebbenden toegezonden.

Artikel 5

Geldmiddelen

1. De geldmiddelen, welke de LBC nodig heeft, zullen voor de helft worden verschaft door de werkgeversorganisatie en voor de helft door de werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO en wel naar evenredigheid van het aantal leden, dat zij in de LBC benoemen, tenzij op andere wijze in de geldmiddelen is voorzien.
2. De in het vorige lid bedoelde organisaties verschaffen, zo nodig, aan de LBC een voorschot.
3. De secretaris van de LBC legt binnen drie maanden na het einde van een kalenderjaar aan de LBC rekening en verantwoording af van de door de LBC uitgegeven en ontvangen gelden over dat kalenderjaar, tenzij er dringende redenen zijn om deze termijn te verlengen. In dat geval kan een termijn van zes maanden worden aangehouden. Ten minste één maand voor het einde van een kalenderjaar legt de secretaris de begroting van de door de LBC te ontvangen en uit te geven gelden voor het volgend kalenderjaar voor.

Artikel 6

Jaarverslag

Binnen drie maanden na afloop van een kalenderjaar zal de secretaris een concept-jaarverslag opstellen en ter goedkeuring voorleggen aan de LBC, tenzij er dringende redenen zijn om deze termijn te verlengen. In dat geval kan een termijn van zes maanden worden aangehouden. De voorzitter en de secretaris van de LBC zullen, nadat het concept-jaarverslag is goedgekeurd door de LBC, ten blijke van de vaststelling dit jaarverslag ondertekenen.

Artikel 7

Bindend advies inzake geschillen

A. Aanhangig maken van geschillen

1. Partijen bij een geschil kunnen een geschil over de uitvoering en toe-

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

passing van de CAO gedurende ten hoogste zes weken, nadat het is ontstaan, aanhangig maken bij de LBC; een geschil wordt geacht te zijn ontstaan zodra één der betrokken partijen het aanwezig acht.

2. Een der partijen fungeert als eisende partij en zendt, tegelijk met het gezamenlijk verzoek van partijen bij een geschil, een behoorlijk toegelicht en gemotiveerd klaagschrift in bij de secretaris van de LBC; bij het indienen van dit klaagschrift stort de eisende partij een bedrag, welk bedrag in mindering zal worden gebracht van het door de LBC vast te stellen bedrag voor de kosten van behandeling van het geschil.
3. De secretaris van de LBC zendt onverwijld een exemplaar van het klaagschrift bij aangetekend schrijven aan de wederpartij. De secretaris van de LBC zendt tevens aan partijen een exemplaar van het reglement LBC.
4. De wederpartij zendt binnen veertien dagen na ontvangst van het klaagschrift een verweerschrift, behoorlijk toegelicht en gemotiveerd, in bij de secretaris van de LBC, waarbij als datum van ontvangst geldt de tweede dag na die van de verzending van het afschrift van het klaagschrift; het derde lid is van overeenkomstige toepassing.
5. De LBC kan bij meerderheid van stemmen beslissen, indien zij daartoe termen aanwezig acht, geschillen, welke niet tijdig aanhangig zijn gemaakt, toch in behandeling te nemen dan wel de, in lid 4 gestelde, termijn te verlengen.

B. Behandeling van geschillen

1. Nadat het klaagschrift en het verweerschrift bij de secretaris zijn ingediend, bepaalt de voorzitter van de LBC plaats, dag en uur van de vergadering, tijdens welke het geschil in behandeling zal worden genomen.
2. Een werkgever of werknemer, die wordt opgeroepen voor de LBC te verschijnen, is verplicht aan deze oproep gehoor te geven.
3. De secretaris geeft hiervan zo spoedig mogelijk kennis aan de leden van de LBC en aan partijen onder mededeling van het onderwerp van het geschil, doch ten minste acht dagen (zondagen en algemeen erkende christelijke feestdagen niet medegerekend) van tevoren; de kennisgeving aan de LBC doet hij vergezeld gaan van afschriften

van de ontvangen klaagschriften en verweerschriften; aan partijen zendt hij deze kennisgeving per aangetekend schrijven, waarin hij tevens mededeelt in welke samenstelling de LBC het geschil in behandeling zal nemen.

4. De voorzitter kan bepalen dat op de stukken recht zal worden gedaan tenzij de LBC anders beslist.
5. Indien een partij zich door een gemachtigde wenst te laten vervangen dan wel zich door een ander te laten bijstaan dient zij de secretaris van de LBC zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk vier dagen vóór de aanvang van de vergadering van de LBC, daarvan mededeling te doen onder vermelding van naam, adres en beroep van de gemachtigde of van de persoon, die bijstand verleent; de secretaris stelt hiervan voor de aanvang van de vergadering zo spoedig mogelijk de andere partij schriftelijk in kennis; de gemachtigden dienen ter vergadering een schriftelijke machtiging over te leggen.
6. De secretaris van de LBC roept partijen, getuigen en deskundigen, die de LBC wenst te horen, op namens de LBC; deze kunnen door de voorzitter van de LBC worden beëdigd.
7. Indien een klaagschrift of verweerschrift door meer dan één werkgever of werknemer is ingediend, kan de LBC volstaan met slechts één werkgever of werknemer te horen.
8. De voorzitter van de LBC regelt de gang van het onderzoek tijdens de vergadering.
9. Met betrekking tot het aanhangig gemaakte geschil verstrekken partijen of haar gemachtigden aan de LBC alle, door haar leden gewenste inlichtingen, geven zij inzage van alle bescheiden, waarvan de LBC de inzage verlangt, en gedragen zij zich naar de aanwijzingen van de voorzitter.
10. Indien een partij in strijd met het bepaalde in het vorige lid handelt, kan de LBC bij het nemen van haar beslissingen daaruit zodanige gevolgtrekkingen maken als zij zal vermenen te behoren.
11. Indien de wederpartij geen verweerschrift heeft ingediend of indien één der partijen ondanks behoorlijke oproeping niet ter vergadering verschijnt zonder opgave van een reden, geldig naar het oordeel van de LBC, of indien één der partijen weigert de gevraagde inlichtingen of inzage van bescheiden te verlenen, kan zij zich naderhand niet op nalatigheid, afwezigheid of weigering beroepen om een nieuwe behandeling van het geschil te vorderen.
12. De LBC zal in een geval, als in het vorige lid bedoeld, een beslis-

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

sing ten gunste van de andere partij kunnen nemen, tenzij zij zulk een beslissing kennelijk ongegrond acht.

C. Terugnemen van een geschil

1. Partijen kunnen een aanhangig gemaakt geschil slechts terugnemen, indien zij ten minste twee dagen voordat de behandeling van het geschil door de LBC zou plaats hebben, aan de secretaris een gezamenlijke schriftelijke verklaring hebben gezonden, waarin zij vermelden dat het geschil geacht wordt niet meer te bestaan.

D. Beslissing inzake een geschil

1. De LBC kan, teneinde te beraadslagen of te beslissen, te allen tijde in raadkamer gaan, waarbij buiten haar alleen de secretaris wordt toegelaten.
2. Geen lid van de LBC mag zich van stemming onthouden.
3. De voorzitter van de LBC stemt het laatst.
4. Alle beslissingen worden genomen bij gewone meerderheid van stemmen.
5. De beslissingen worden met redenen omkleed.
6. Zij bevatten geen melding van de gevoelens van een minderheid, tenzij de LBC anders beslist.
7. Ingeval bij het nemen van een beslissing inzake een geschil door de LBC de stemmen staken, wordt binnen een termijn van vier weken in een tweede vergadering voor de tweede maal over de desbetreffende aangelegenheid gestemd; indien de stemmen dan wederom staken, zal de behandeling van de desbetreffende aangelegenheid worden geschorst totdat een, door het Bedrijfschap Horeca en Catering aan te wijzen, arbiter een beslissing zal nemen in hoogste aanleg.
8. De leden en plaatsvervangende leden, alsmede de secretaris en plaatsvervangende secretaris van de LBC, zijn verplicht geheimhouding te betrachten omtrent de door de leden van de LBC uitgebrachte stemmen. Zij zijn voorts verplicht geheimhouding te betrachten wanneer daartoe in bepaalde gevallen door de LBC is besloten, alsmede omtrent alle feiten en bijzonderheden waarvan zij kennis hebben

genomen of konden nemen en waarvan het voor de hand ligt dat geheimhouding geboden is.

9. De LBC beslist zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen drie maanden nadat het geschil aanhangig is gemaakt.
10. De secretaris zendt uiterlijk veertien dagen, nadat de LBC haar beslissing heeft genomen, een door de voorzitter en secretaris gewaarmerkt afschrift van de beslissing per aangetekend schrijven aan ieder der partijen.
11. De secretaris maakt, indien de LBC zulks beslist, op een door de LBC vast te stellen wijze de beslissing openbaar, indien deze niet meer vatbaar is voor arbitrage.

E. Kosten

1. De LBC kan een bedrag aan kosten vaststellen tot maximaal f 100,00.
2. De LBC kan het door haar vast te stellen bedrag van de kosten bij haar beslissing geheel of ten dele ten laste brengen van ieder der partijen betrokken bij een geschil, of van de partij die in het ongelijk is gesteld.
3. Hij, die een oproep als partij, gemachtigde, getuige of deskundige heeft ontvangen en daaraan heeft voldaan, heeft recht op vergoeding van de door hem betaalde noodzakelijke reis- en verblijfkosten volgens een door de LBC nader vast te stellen tarief.
4. De partij, die veroordeeld wordt tot het betalen van een zeker bedrag aan gemaakte kosten, dient deze, binnen een in de beslissing vast te stellen termijn, aan de LBC te voldoen.
5. De aan de LBC verschuldigde kosten kunnen bestaan uit:
 - a. voorschotten voor correspondentie, horen van getuigen en deskundigen, verkrijgen van rechtskundige bijstand en dergelijke;
 - b. overige kosten, door de LBC vast te stellen.

Artikel 8

Ontheffing van bepalingen van de cao

Procedurele aspecten

1. Een verzoek tot ontheffing van de bepalingen van de CAO krachtens artikel 2 lid 8 CAO, dan wel een verzoek tot ontheffing van de bepalingen van de Fondsen-CAO krachtens artikel 2 lid 5 Fondsen-CAO, dient schriftelijk, met redenen omkleed en voorzien van alle voor de

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

beoordeling noodzakelijke gegevens te worden ingediend. Het verzoek dient een verklaring van de werkgever te bevatten waaruit blijkt dat hij zijn werknemers op de hoogte heeft gesteld van het ontheffingsverzoek. De secretaris zendt onverwijld een ontvangstbevestiging, alsmede algemene informatie omtrent het ontheffingsbeleid.

2. Indien de secretaris, dan wel, na toezending als genoemd in lid 4, leden van de LBC van mening zijn dat aanvullende informatie noodzakelijk is, wordt deze alsnog binnen twee weken, door de secretaris ingewonnen.
3. Indien deze aanvullende informatie niet binnen de door de secretaris gestelde termijn van twee weken verstrekt wordt, zal de secretaris een rappelverzoek sturen. Indien dan wederom zonder opgave van reden niet de gewenste informatie verstrekt wordt, zal het verzoek als ingetrokken worden beschouwd.
4. De secretaris draagt zorg voor vertrouwelijke toezending van het verzoek aan de leden van de LBC, voorzien van een toelichtende nota. Toezending dient te geschieden uiterlijk twee weken na ontvangst van de door de secretaris opgevraagde gegevens. De toelichtende nota wordt in principe, ter beoordeling van de secretaris, voorzien van een advies.
5. Besluitvorming inzake ontheffingsverzoeken vindt in de regel binnen twee weken schriftelijk plaats, tenzij (leden van) de LBC binnen die twee weken een met redenen omkleed verzoek hebben ingediend om belanghebbenden te horen dan wel dat zij binnen die twee weken te kennen hebben gegeven dat behandeling van het ontheffingsverzoek in een LBC-vergadering gewenst is.
6. De secretaris kan in overleg met de voorzitter uitstel verlenen van de in lid 5 bedoelde termijn van twee weken, indien hieraan in redelijkheid en billijkheid niet kan worden voldaan. Dit uitstel bedraagt ten hoogste twee weken.
7. Indien (één of meer leden van) de LBC te kennen hebben gegeven dat het horen van belanghebbenden gewenst is, wordt binnen twee weken na deze kennisgeving een datum voor een hoorzitting gepland. Belanghebbenden zullen uiterlijk twee weken voor de datum van de hoorzitting worden opgeroepen. Kennisgeving van de besluit-

vorming door de LBC vindt binnen twee weken na de hoorzitting plaats.

8. Indien te kennen is gegeven dat het gewenst is het ontheffingsverzoek te behandelen in een LBC-vergadering, wordt het ontheffingsverzoek in de eerst mogelijke LBC-vergadering behandeld.
9. De leden en de secretaris zijn verplicht geheimhouding te betrachten omtrent alle financiële gegevens en daarnaast zorg te dragen voor vertrouwelijke behandeling van alle overige gegevens, waarvan zij kennis hebben genomen. Tevens dienen de leden en de secretaris er zorg voor te dragen dat, indien zij bij derden advies inwinnen, deze derden eveneens vorenbedoelde geheimhouding in acht nemen.
10. Bij schriftelijke besluitvorming kan de LBC slechts tot besluitvorming komen, indien unanimiteit van oordeel bestaat over het ontheffingsverzoek. Bij ontbreken van unanimiteit vindt behandeling plaats in een eerstvolgende LBC-vergadering dan wel in een hiertoe binnen twee weken bijeengeroepen Kleine Commissie uit de LBC. Bij behandeling in een LBC-vergadering vindt besluitvorming plaats bij meerderheid van stemmen. Indien de stemmen staken wordt het verzoek afgewezen.
11. De LBC baseert haar besluitvorming op de beoordelingscriteria welke zij ten aanzien van het beleid heeft ontwikkeld c.q. zal ontwikkelen. De LBC baseert haar beslissing alleen op informatie, welke bij alle leden van de LBC uit hoofde van hun lidmaatschap van de LBC bekend is. Afwijkingen van deze criteria in de besluitvorming dienen in de beschikking te worden gemotiveerd.
12. Uiterlijk twee weken na de datum, waarop de LBC omtrent het verzoek heeft besloten, stelt de secretaris de werkgever schriftelijk bij beschikking in kennis van het besluit van de LBC. De beschikking wordt ondertekend door de secretaris en vermeldt ten minste de overwegingen welke tot de besluitvorming hebben geleid, de verplichtingen van werkgever aan de ontheffing ruime bekendheid te geven aan zijn werknemer(s), de looptijd van de ontheffing, alsmede de beroepsmogelijkheid, de termijn waarbinnen dit beroep aangetekend dient te worden en bij welke instantie.
13. De LBC kan de secretaris mandaat verlenen voor de afhandeling van bepaalde c.q. een bepaalde categorie ontheffingsverzoeken. In dat geval zendt de secretaris afschrift van de beschikkingen aan de leden van de LBC.

Artikel 9

Klachtenbehandeling rassendiscriminatie

1. De LBC wijst een klachtencommissie aan, die belast is met de behandeling van klachten van werknemers op grond van artikel 23 van de Gedragscode Anti-Rassendiscriminatie Horeca.
2.
 - a. De klachtencommissie bestaat uit twee leden, die zich elk door een plaatsvervanger kunnen doen vervangen.
 - b. De leden worden benoemd vanuit de LBC. Een lid wordt benoemd door de werkgeversorganisatie vertegenwoordigd in de LBC, een lid wordt benoemd door de werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in de LBC.
 - c. De leden van de klachtencommissie wijzen een voorzitter aan, in de even kalenderjaren een werkgeversvertegenwoordiger en in de oneven kalenderjaren een werknemersvertegenwoordiger.
 - d. De leden, alsmede hun plaatsvervangers hebben zitting voor een termijn van drie jaar en zijn hernoembaar.
 - e. De klachtencommissie laat zich bijstaan door de secretaris. De functie van de secretaris wordt uitgeoefend door of vanwege de secretaris van de LBC.De klachtencommissie bepaalt de taken van de secretaris.
3. De klachtencommissie kan zich in voorkomende gevallen laten adviseren door een externe deskundige.
4. De vacatiegeldregeling, als vermeld in artikel 3 lid 7 van dit reglement is van overeenkomstige toepassing.
5.
 - a. De werknemer dient zijn klacht te melden bij het Bedrijfschap Horeca en Catering. Het Bedrijfschap Horeca en Catering legt de klacht schriftelijk voor aan de klachtencommissie.
 - b. De secretaris inventariseert de klacht door middel van informatie van de klager en vraagt een reactie van de werkgever van de klager. Klager wordt hiervan in kennis gesteld. Daarna legt de secretaris de klacht voor aan de klachtencommissie.
 - c. De klachtencommissie kan de klager, zijn werkgever en andere personen betrokken bij de klacht horen.
 - d. De klager, zijn werkgever en andere betrokkenen bij de klacht zijn verplicht om te verschijnen. Bij niet verschijnen kan de LBC bij het nemen van haar beslissing daaruit zodanige gevolgtrekkingen maken als zij zal vermenen te behoren.

- e. De secretaris zal partijen betrokken bij de klacht ten minste veertien dagen voor de zitting oproepen.
 - f. De zitting van de klachtencommissie is niet openbaar, tenzij de klachtencommissie anders bepaalt en geen der betrokkenen zich hiertegen verzet.
- 6. De klager en zijn werkgever zijn verplicht om desgevraagd schriftelijk dan wel mondeling alle gegevens te verstrekken welke noodzakelijk worden geoordeeld voor de behandeling van een klacht, binnen de door de klachtencommissie te bepalen termijn.
 - 7. De klachtencommissie adviseert de LBC in een uitspraak uiterlijk twee maanden nadat de klachtencommissie heeft vastgesteld dat de stukken volledig zijn.
De LBC doet uitspraak binnen twee weken na ontvangst van het advies.
 - 8. In onvoorziene gevallen beslist de LBC.

Artikel 10

Vergunning ex art. 8 Lid 3 bba 1945 (werktijdverkorting)

- 1. De LBC stelt een aan de Arbeidsinspectie van het Ministerie van SZW uit te brengen advies vast binnen twee weken, nadat zij van het verzoek heeft kunnen kennis nemen. Indien de LBC echter van oordeel is dat zij voor het uitbrengen van een advies meer tijd nodig heeft, is zij bevoegd naar redelijkheid vorenbedoelde termijn te overschrijden.
- 2. Zo spoedig mogelijk nadat de LBC een advies heeft vastgesteld, wordt het, ondertekend door de secretaris van de LBC, aan de Arbeidsinspectie gezonden.
- 3. De LBC kan de secretaris mandaat verlenen het in dit artikel genoemde advies uit te brengen.

Artikel 11

Slotbepalingen

- 1. In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de LBC.
- 2. De LBC zendt een exemplaar van haar reglement aan een werkgever of werknemer, indien deze hiertoe een schriftelijk verzoek heeft ingediend.

Horeca- en aanverwante bedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Dit reglement maakt een onverbrekelijk onderdeel uit van de CAO, de Fondsen-CAO, de VUT-CAO en de SOHOR-CAO.

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 29 mei 2001

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.