



Horeca- en aanverwante bedrijf 2018/2019 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 21 juni 2018 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf

UAW Nr. 11979

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de AWWN namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Koninklijke Horeca Nederland;

Partij ter andere zijde: CNV Vakmensen.

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:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

Thema 1 Mijn werk

1. *Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)*

Collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf.

2. *Werkgever*

De natuurlijke persoon of rechtspersoon, dan wel maatschap, de vennootschap gevormd door twee of meer natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk die een onderneming exploiteert waarin uitsluitend of in hoofdzaak activiteiten worden verricht die tot het horecabedrijf behoren en die daarvoor een of meer werknemers in dienst heeft.

Een onderneming wordt geacht in hoofdzaak activiteiten in het horecabedrijf te verrichten, indien de loonsom uit de horeca-activiteiten meer dan 50% van de totale loonsom uitmaakt.

3. *Horecabedrijf*

De onderneming waarin het hotel-, pension-, het restaurant-, het café-, het cafetaria-, het lunchroom- of het cateringbedrijf (daaronder niet begrepen het contractcateringbedrijf) wordt uitgeoefend.

Overige ondernemingen waarin de verstrekking van logies, gepaard gaande met dienstverlening of de verstrekking van maaltijden, spijzen of dranken voor verbruik ter plaatse, als bedrijf plaats heeft.

4. *Werkings sfeer*

1. De cao is van toepassing op de werkgever als bedoeld in artikel 1.2 en zijn werknemers als bedoeld in artikel 1.5, ook als de onderneming het horecabedrijf en nevenactiviteiten voert (maar geen contractcatering volgens die cao) binnen het gebied van exploitatie van zorg, sport, onderwijs, recreatie, beurscomplex, station of luchthavenbedrijf. In die gevallen zijn die activiteiten met horeca verwant en horen bij het horecabedrijf.
2. De cao wordt niet toegepast voor de onderneming of het deel van de onderneming waarvoor een andere rechtsgeldige cao geldt. Dat is het geval als voor die cao een Kennisgeving van ontvangst is afgegeven volgens artikel 4 van de Wet op de loonvorming.

5. *Werknemer*

Degene die een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever, met uitzondering van de stagiair en de werknemer die niet (langer) verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen.

In deze cao wordt de werknemer voor zover mogelijk met je/jij aangesproken en waar hij is geschreven kan ook zij worden gelezen.



6. Vakkracht

De werknemer van 18 jaar of ouder die aantoonbaar over voldoende ervaringsuren in de desbetreffende functie beschikt. Dat is in ieder geval zo als hij in de functie feitelijk 1.976 ervaringsuren bij zijn eigen werkgever heeft opgebouwd vanaf zijn 18^e verjaardag, ongeacht voltijd of deeltijd. Als de werknemer van 18 jaar of ouder bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst op basis van ervaringsuren nog geen vakkracht is, wordt in de arbeidsovereenkomst bepaald hoeveel ervaringsuren tot maximaal 1.976 hij nog moet verwerven.

7. Jeugdige vakkracht

De vakkracht van 18 tot 21 jaar.

8. Jeugdige werknemer

De werknemer van 17 jaar en jonger. Deze werknemer is geen vakkracht.

9. Invalkracht

De werknemer die werkzaamheden verricht van een bedrijfsfunctie, waarvan de werkzaamheden van incidentele aard zijn en geen vaste omvang hebben. Dit kan onder meer het geval zijn wegens van buiten komende omstandigheden die buiten de macht van de werkgever liggen, zoals bijvoorbeeld vervanging wegens ziekte of verhindering van andere werknemers, onverwachte toeloop van klanten bijvoorbeeld wegens weersomstandigheden of bij andere werkzaamheden die om andere redenen niet van structurele aard zijn. De invalkracht zal per periode van 52 weken voor ten minste 156 uren werk worden aangeboden. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een duur van minder dan 52 weken geldt deze garantie naar rato van de duur van de arbeidsovereenkomst.

10. Seizoenkracht

De werknemer die werkzaamheden verricht van een bedrijfsfunctie, waarvan de werkzaamheden slechts gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar door deze werknemer kunnen worden uitgeoefend. Het seizoensmatige karakter van de werkzaamheden vloeit voort uit klimatologische en/of andere natuurlijke omstandigheden.

11. SBB

De samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) die volgens de Wet educatie en beroepsonderwijs (Web) is ingesteld.

12. Leerling

1. De persoon die een opleiding volgt in een leerbedrijf dat is erkend door SBB en is aangenomen volgens een beroepspraktijkovereenkomst volgens artikel 7.2.8 en 7.2.9 van de Web.
2. De volgende mogelijkheden kunnen worden onderscheiden.
 - 2.1. Een mbo-opleiding bij een Regionaal Opleidingscentrum (ROC).
 - 2.2. Een andere (particuliere) onderwijsinstelling in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) onder de Web.

13. Stagiair

De persoon die bij de werkgever onder begeleiding werkzaam is op grond van een leerplan van een vmbo-, mbo-, of hbo-onderwijsinstelling of hogeschool, om voor de opleiding noodzakelijke theorie- en praktijkervaring op te doen.

14. Partner

De echtgenoot of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding is sprake als twee ongehuwden of niet geregistreerde partners hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door bij te dragen in de kosten van de huishouding of op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

15. Handboek Referentiefuncties Horeca

Het handboek bevat

1. Omschrijvingen van referentiefuncties,
2. Handleiding voor de werkgever om de eigen bedrijfsfuncties 1 in functiegroepen in te delen.

Het handboek is algemeen verbindend verklaard bij besluit d.d. 20 oktober 2010, en gerectificeerd op 19 november 2010, Staatscourant 22 oktober 2010, nr. 16796.

16. Referentiefunctie

De normfunctie uit het handboek referentiefuncties horeca waarmee de werkgever de eigen bedrijfsfunctie(s) kan vergelijken.

17. Bedrijfsfunctie

De taken en verantwoordelijkheden die binnen een bedrijf en een functie zijn opgenomen en zoals die door de werkgever zijn vastgesteld.

Bedrijfsfuncties zijn te onderscheiden in:

- functies die gedurende het hele jaar kunnen worden uitgeoefend,
- functies die door een seizoenkracht worden uitgeoefend.

De functies die door een seizoenkracht worden uitgeoefend zijn functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer (seizoenkracht) kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. Dit kan ook het geval zijn bij functies voor dezelfde werkzaamheden. Als de bedrijfsfunctie



een functie voor een seizoenkracht betreft, moet dit steeds in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen

- functies die door een invalkracht worden uitgeoefend.
Zowel de functies die gedurende het hele jaar kunnen worden uitgeoefend, als de functies die door een seizoenkracht worden uitgeoefend kunnen ook door een invalkracht worden uitgeoefend. Als de bedrijfsfunctie een functie voor een invalkracht betreft, moet dit steeds in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen.

18. *Functiegroep*

De (loon)groep waarin de bedrijfsfunctie door de werkgever is ingedeeld

19. *Functie*

Het totaal van taken en verantwoordelijkheden dat aan een werknemer binnen een bedrijf is opgedragen.

20. *Schaalsalaris voor de vakkracht van 21 jaar en ouder*

1. Het bedrag uit de loonschaal voor de (loon)groep waarin de (bedrijfs)functie is ingedeeld.
2. Het schaalsalaris start met het basisloon en loopt door tot het eindloon. De bedragen zijn bruto.
3. De functiegroepen met loonschalen staan vermeld in de loontabel in bijlage II van deze cao. De loontabel wordt jaarlijks per 1 januari aangepast.

21. *Maandloon*

Het bruto loon exclusief vakantiebijslag dat de werknemer per maand is toegekend.

22. *Uurloon*

Het bruto uurloon is 1/164,67^e deel van het maandloon bij voltijd (voltijd is de normale arbeidstijd volgens 1.23).

23. *Normale arbeidstijd*

1. Hoofregel: de normale arbeidstijd over elke 12 maanden bedraagt 1.976 uren. Dat betekent een gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week bij voltijd.
2. Afwijking: in de arbeidsovereenkomst kan worden vastgelegd dat de arbeidstijd over een elke periode van 12 maanden meer bedraagt dan de normale arbeidstijd. Hierbij moeten de grenzen uit de arbeidstijdenregelgeving wel in acht worden genomen.
3. Uitzondering: de normale arbeidstijd en de arbeidstijdenregelgeving zijn niet van toepassing als de werknemer 18 jaar of ouder is en jaarlijks ten minste driemaal het wettelijk minimumloon verdient (en bij deeltijd: naar evenredigheid).
4. De normale arbeidstijd met de afwijking en uitzondering wordt in de regel voltijd genoemd. Het peilbedrag van driemaal het wettelijk minimumloon bedraagt per 1 januari 2018 € 61.352,64 (inclusief vakantiebijslag). Dit bedrag wordt ieder jaar geïndexeerd.

24. *Deeltijd*

Als de werknemer minder uren werkt dan de normale arbeidstijd (voltijd) is dat deeltijd en dan geldt deze cao voor zover mogelijk naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsomvang.

25. *AOW-gerechtigde leeftijd*

De leeftijd die moet zijn bereikt om in aanmerking te komen voor een uitkering vanuit de Algemene Ouderdomswet (AOW).

26. *AVR*

Het model arbeidsvoorwaardenreglement dat door Koninklijke Horeca Nederland is geadviseerd toe te passen in de periode na afloop van de cao voor de horeca en het aanverwante bedrijf met looptijd 1 augustus 2012 tot en met 31 maart 2014.

27. *Rechten en plichten uit eerdere cao's en AVR*

1. Rechten en plichten voortvloeiend uit eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) en het AVR komen te vervallen, tenzij het bepaalde onder 1.28 van toepassing is.
2. In plaats daarvan gelden de bepalingen van deze cao.

28. *Individuele afspraken*

Individuele schriftelijk vastgelegde afspraken die wel of niet uit een eerdere cao of reglementen voortvloeien, blijven van kracht, mits deze afspraken voor de werknemer gunstiger zijn dan de bepalingen in deze cao.

Thema 2 Mijn arbeidsovereenkomst

1. Toepassing van deze cao naar evenredigheid
Deze cao is geschreven vanuit de werknemer met een normale arbeidstijd (voltijd). Je kunt volgens je arbeidsovereenkomst minder of meer dan de normale arbeidstijd werken. Dan past je werkgever deze cao voor zover mogelijk naar evenredigheid toe.
2. Minimumkarakter
Deze cao heeft een minimumkarakter. Dat wil zeggen dat je werkgever ten minste de in deze cao opgenomen regels moet toepassen. Afwijken ten gunste van een werknemer is toegestaan en moet schriftelijk zijn vastgelegd.
3. Goed werkgeverschap



1. Je werkgever stelt zich in houding en gedrag respectvol op, zoals een goed werkgever dat hoort te doen.
2. Je werkgever reageert binnen 4 weken schriftelijk op een schriftelijk verzoek over jouw arbeidsvoorwaarden.
4. Goed werknemerschap
 1. Je gedraagt je als goed werknemer en je stelt je in houding en gedrag respectvol op en je houdt je aan de huisregels en werkinstructies van je werkgever of leidinggevende.
 2. Je stelt als werknemer je werkgever in kennis van afspraken met derden over verwijzingen en adviezen aan gasten en eventuele commissies daarvoor. Het is zonder schriftelijke afspraak met je werkgever niet toegestaan vanuit die verwijzingen en adviezen commissies of andere vergoedingen te ontvangen.
5. Arbeidsovereenkomst schriftelijk vastleggen
Je werkgever is verplicht met jou de arbeidsovereenkomst schriftelijk (op papier) vast te leggen.
6. Proeftijd
Voor een proeftijd gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
Let op:
 1. Een proeftijd moet altijd schriftelijk in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd en voor beide partijen gelijk zijn.
 2. Bij voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor dezelfde werkzaamheden kan niet nogmaals een proeftijd worden overeengekomen.
Bij voortzetten van een arbeidsovereenkomst kan uitsluitend opnieuw een proeftijd worden overeengekomen indien de voortzetting duidelijk andere vaardigheden en verantwoordelijkheden van je eist.
7. Opzeggen en beëindigen van een arbeidsovereenkomst
Voor opzegging en beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek en de nadere bepalingen in deze cao.
8. Eindigen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
 1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan, zonder dat opzegging nodig is.
 2. Voor opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt de ketenregeling van het Burgerlijk Wetboek.
 3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd en beëindigd als die mogelijkheid in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Jij en je werkgever moeten dan de opzegtermijn en de ontslagregels uit het Burgerlijk Wetboek volgen.
9. Seizoenkracht en tussenpoos van 3 maanden
De tussenpoos van ten hoogste 6 maanden van artikel 668a van het Burgerlijk Wetboek is voor de seizoenkracht niet toepasbaar. Daarom geldt voor de seizoenkracht zoals omschreven in 1.10 een tussenpoos van ten hoogste 3 maanden.
10. Aanzeggen aflopen en verlengen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer
 1. De wettelijke bepalingen voor het tijdig aanzeggen van het wel of niet aanbieden van een nieuwe arbeidsovereenkomst na het verstrijken van een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer zijn onverkort van toepassing.
Uiterlijk een maand voor het verstrijken van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer zal je werkgever je schriftelijk informeren:
 - Of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet, en
 - Bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten
 2. Het aanzeggen is niet verplicht bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 6 maanden.
 3. Het niet tijdig aanzeggen geeft een schadeplicht van je (oud) werkgever naar jou van ten hoogste een maandloon.
11. AOW-gerechtigde leeftijd, ontslag en doorwerken
 1. Je arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dat is zonder opzegging. Dit geldt alleen als dit in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.
 2. Je werkgever kan in andere gevallen de arbeidsovereenkomst bij of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd om die reden opzeggen, met een maand opzegtermijn.



Voorwaarde is dan dat je al voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd bij die werkgever in dienst was.

3. Je werkgever heeft voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst wegens de AOW-gerechtigde leeftijd of andere pensioenontslagdatum geen toe- of instemming van UWV of rechter nodig en is dan ook geen transitievergoeding verschuldigd.
4. Let op: Dit is anders als werkgever en werknemer in een pensioen-ontslagbeding iets anders hebben afgesproken. Ook als met een pensioen-ontslagbeding wordt opgezegd, is geen toe- of instemming van het UWV of rechter nodig en is geen transitievergoeding verschuldigd.

12. Min-uren

1. Als je als werknemer op de einddatum van je arbeidsovereenkomst of in een periode van elke 12 maanden minder uren hebt gewerkt dan de uren die je (gemiddeld) bent overeengekomen met je werkgever en die zijn uitbetaald, dan heb je min-uren opgebouwd.
2. Als er aan het einde van elke periode van 12 maanden min-uren zijn, dan kunnen die uiterlijk de volgende 6 maanden worden ingehaald. Daarna vervallen ze.
3. Heb je als werknemer min-uren op het moment dat je arbeidsovereenkomst eindigt (terwijl de gemiddeld overeengekomen uren wel door je werkgever zijn uitbetaald), dan mag je werkgever het teveel uitbetaalde loon bij de eindafrekening verrekenen als de oorzaak van de min-uren in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.
4. Als na deze verrekening een vordering van de werkgever op jou overblijft, dan moet je die schuld binnen 2 maanden na het einde van je arbeidsovereenkomst aan je werkgever terugbetalen.
5. Let op: Als je als werknemer min-uren hebt en je arbeidsovereenkomst eindigt, dan moet je werkgever je wel inroosteren en arbeid aanbieden tot de einddatum voor zover dat werk binnen het bedrijf voorhanden is. Je werkgever moet hierbij wel rekening houden met de belangen van eventuele overige werknemers.
6. Let op: Als je aan het einde van elke periode van 12 maanden meer uren hebt gewerkt dan als gemiddeld is overeengekomen en die nog niet zijn uitbetaald, kunnen deze uren binnen 6 maanden worden gecompenseerd in tijd voor tijd (zie artikel 3.13 en 3.14), of worden uitbetaald als je arbeidsovereenkomst eindigt.

13. Arbeid voor derden

1. De werkgever is verplicht erop toe te zien dat jij voor hem en voor andere werkgevers opgeteld niet meer uren werkt dan de grenzen van de arbeidstijdenregelgeving aangeven.
2. Nevenarbeid mag worden verboden als dit aan de naleving van wetten en regels in de wet staat of als er strijd kan ontstaan met andere belangen van de onderneming van de werkgever.
3. Je stelt als werknemer je werkgever schriftelijk op de hoogte van je plannen om voor een eigen onderneming of in loondienst van een andere werkgever te gaan werken of het werk voor een andere werkgever uit te breiden.

14. Bedrijfsmiddelen

1. Je gebruikt de jou toevertrouwde bedrijfsmiddelen op een goede manier. Je geeft alle bedrijfsmiddelen en bedrijfskleding, die eigendom van je werkgever zijn, schoon en in goede staat terug aan je werkgever als je arbeidsovereenkomst eindigt.
2. Als je door roekeloosheid of opzet schade veroorzaakt aan de jou verstrekte bedrijfsmiddelen, heeft je werkgever de mogelijkheid deze schade op je te verhalen.
3. De werkgever heeft het recht om van jou een waarborgsom te vragen voor het verstrekken van bedrijfskleding en materialen die jij in bruikleen ontvangt voor het verrichten van je werkzaamheden.
4. Let op: Als jouw werkgever jou een waarborgsom vraagt, maakt hij hiervan melding in de arbeidsovereenkomst met vermelding van het bedrag van de waarborgsom.

15. Geheimhouding

Je bent zowel gedurende je arbeidsovereenkomst als na het einde daarvan verplicht tot absolute geheimhouding over alle feiten en bijzonderheden over de onderneming die door bekendmaking het bedrijfsbelang kunnen schaden. Je werkgever heeft bij overtreding van deze verplichting recht op schadevergoeding.

Thema 3 Mijn werktijd

2. Pieken en dalen
Samen met je werkgever vul je binnen de normale arbeidstijd je werktijd in. Het is mogelijk om binnen de normale arbeidstijd meer of minder dan 38 uren per week te werken.
3. Dienst- en werkrooster



Je werkgever maakt een dienst- en werkrooster. Hij maakt dat rooster ten minste 2 weken van tevoren bekend.

4. **Aanpassen dienst- en werkrooster**
Als je werkgever het dienst- en werkrooster na overleg met ook jou eenmaal heeft vastgesteld, maar de bedrijfsomstandigheden maken het noodzakelijk, dan mag je werkgever na overleg met jou het dienst- en werkrooster in redelijkheid aanpassen.
5. **Registratie**
Je werkgever is (ook wettelijk) verplicht een deugdelijke registratie van de arbeids- en rusttijden bij te houden.
6. **Werken op zondag en gelijkgestelde dagen**
 1. De aard van de arbeid in het horecabedrijf brengt met zich mee dat je ook op zondag (en daarmee gelijkgestelde dagen) werkt. Je kunt dan ook op alle zondagen worden ingeroosterd. Door ondertekening van de arbeidsovereenkomst stem je hiermee in.
 2. Als je op zondag wordt ingeroosterd, dan moet je op zondag komen werken.
 3. Als je in de regel op zondag werkt en je wilt een keer een weekend niet ingeroosterd zijn, dan heb je het recht dit bij je werkgever aan te vragen. De werkgever moet dat dan ook toestaan, als:
 - Je in een voortschrijdende periode van 12 maanden ten minste 39 zondagen arbeid (hebt) verricht.
 - De bedrijfsomstandigheden dit ook mogelijk maken.
7. **Gemiddeld 5-daagse werkweek**
Het dienst- en werkrooster houdt rekening met een gemiddeld 5-daagse werkweek en streeft vaste rustdagen en regelmatig 2 aaneengesloten wekelijkse rustdagen na.
8. **Nachtarbeid**
 1. Een nachtdienst is een dienst waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.
 2. Je werkgever organiseert de arbeid zo dat je in elke periode van
 - 2.1 52 aaneengesloten weken maximaal 140 keer arbeid verricht in een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur
 - of
 - 2.2 2 aaneengesloten weken maximaal 38 uren arbeid verricht tussen 00.00 en 06.00 uur
9. **Aanwezigheidsdienst bij een logiesverstrekker (hotel)**
Je logiesverstreckende werkgever kan je in aanwezigheidsdiensten inroosteren als dat op grond van veiligheids- of beheervoorschriften nodig is en deze diensten niet voorkomen kunnen worden door het werk op een andere manier te organiseren. Je bent dan aanwezig op de werkplek, maar werkt alleen bij oproep als dat nodig is. Dat geldt ook bij oproep van een gast om te handelen.
10. **Arbeidstijd aanwezigheidsdienst**
Als je gemiddeld een of meer aanwezigheidsdiensten per week verricht, is je arbeidstijd per periode van 12 maanden 2.496 uren in plaats van de normale arbeidstijd. De beloning is in 4.13 en 4.14 nader geregeld.
11. **Feestdagen**
Er zijn 9 feestdagen: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, Koningsdag, eerste en tweede kerstdag
12. **Feestdagencompensatie**
Voor het feitelijk werken in een dienst die begint op een feestdag, met uitloop van de dienst na 24.00 uur, geldt als compensatie:
 - Tijd voor tijd: voor elk uur werken op de feestdag met uitloop van de dienst; 1 uur vervangende doorbetaalde vrije tijd
 - Tijd voor tijd binnen 6 maanden na feestdag niet mogelijk: 50% toeslag op het uurloon van de uren werken op de feestdag en de tijd voor tijd vervaltDe feestdagencompensatie geldt niet voor de werknemer die (nog) geen vakkracht is.
13. **Overwerk**
 1. Het kan voorkomen dat je op verzoek van je werkgever werkzaamheden hebt verricht waardoor je in elke periode van 12 maanden meer uren werkt dan de normale arbeidstijd, de arbeidstijd bij aanwezigheidsdiensten of een langere afgesproken arbeidstijd.
 2. De uren waarmee de normale arbeidstijd, de arbeidstijd bij aanwezigheidsdiensten of een



langere afgesproken werktijd wordt overschreden, is overwerk.

14. Overwerkcompensatie

Voor vastgestelde overwerkuren geldt als compensatie:

1. Tijd voor tijd:
 - 1.1. Voor elk oververkuur een uur doorbetaalde vrije tijd.
 - 1.2. Je kunt ook in overleg met je werkgever direct uitbetalen van 100% uurloon voor elk oververkuur verzoeken waarmee de tijd voor tijd vervalt.
2. Als tijd voor tijd binnen 6 maanden na vaststelling van overwerk niet mogelijk is:
 - 2.1. Uitbetalen van 100% uurloon voor elk oververkuur en de tijd voor tijd vervalt.

15. Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. Het vakantiejaar is de periode waarover je vakantiedagen/uren worden berekend en waarover in de regel de vakantiebijslag wordt uitbetaald.
2. Je werkgever mag als vakantiejaar voor de vakantiedagen/uren ook 1 januari tot en met 31 december aanhouden. Die keuze moet dan voor alle werknemers in de onderneming gelden.
3. Het uitbetalen van de vakantiebijslag mag periodiek, of eenmaal per jaar, in de regel met de salarisbetaling over mei of juni.

16. Opbouwen van vakantie-uren

1. Wettelijke vakantie-uren:

Je hebt recht op vakantie ter hoogte van viermaal je overeengekomen arbeidsduur per week. Per gewerkt uur dat je recht hebt op loon, bouw je daardoor 0,0769 uur vakantie op.
3. Bovenwettelijke vakantie:

Je hebt recht op 5 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar: per gewerkt uur dat je recht hebt op loon bouw je daardoor nog eens 0,0192 uur vakantie op.
5. Je bouwt per saldo over elk arbeidsuur (waarover je recht hebt op loon of recht op compensatie volgens de overwerkregeling of de feestdagenregeling) 0,096 vakantie wettelijk en bovenwettelijk op (afronding van 0,0961 bij opgeteld 0,0769 en 0,0192). Dit geldt ook als je in deeltijd werkt.

Let op:

6. Je bouwt geen vakantie-uren op over de uren waarin feestdagen toeslag of overwerk in geld wordt gecompenseerd.

Hier gelden ook:

7. De wettelijke bepalingen over de opbouw, het vervallen en verjaren van vakantie-rechten over perioden dat je geen recht hebt op loon.
8. De wettelijke bepalingen over de opbouw, opnemen en vervallen van (wettelijke) vakantie-rechten, ook over perioden dat je arbeidsongeschikt bent.

17. Vakantie-uren leerling

Ben je leerling, dan bouw je ook vakantie-uren op over de uren waarop je naar school gaat. Het gaat om de uren die – onbetaald – onderdeel uitmaken van je arbeidsovereenkomst. Zie ook 5.4 onder 3.

18. Duur van een vakantiedag

1. De duur van een vakantiedag bedraagt het gemiddeld aantal gewerkte uren per week gedeeld door het gemiddeld aantal gewerkte dagen per week.
2. Je berekent het gemiddeld aantal gewerkte uren per week en het gemiddeld aantal gewerkte dagen per week over de volledige duur van de arbeidsovereenkomst het dienstverband met een maximum van de laatst gewerkte 52 weken.

19. Aaneengesloten vakantie

1. Je hebt recht op een vakantieperiode van 3 aaneengesloten weken.
2. Je kunt je werkgever vragen de aaneengesloten vakantie te beperken tot 2 weken. Je werkgever kan dit ook afspreken als de werkzaamheden dit noodzakelijk maken. In dat geval heb je recht op nog een aaneengesloten vakantie van 1 week.

20. Vaststellen van de vakantie

1. Als werknemer stel je in overleg met je werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie en vakantiedagen vast.
2. Je werkgever mag bij een tegood over het vakantiejaar van meer dan de bovenwettelijke vakantie-uren de tijdstippen voor opnemen van die uren zelf aanwijzen.

21. Wijzigen van de vakantietijden



Je werkgever kan in overleg met jou het eerder vastgestelde tijdvak van een aaneengesloten vakantie wijzigen. Dan moet er wel sprake zijn van gewichtige reden(en). Je werkgever moet dan de schade vergoeden die je hierdoor aantoonbaar lijdt.

22. Vakantierechten invalkracht

De werkgever mag de invalkracht de opbouw voor vakantiedagen (en vakantiebijslag) als vergoeding tegelijk met het loon uitbetalen. De vergoeding(en) zullen dan apart op de loonstrook worden verantwoord. In dat geval kan en mag de invalkracht vakantie vaststellen en opnemen, maar ontvangt hiervoor dan geen vergoeding meer, omdat dit al tegelijk met het eerdere loon is uitbetaald.

23. Buitengewoon verlof met loon

Je hebt recht op buitengewoon verlof met behoud van loon:

1. 4 dagen, maar in ieder geval de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, bij overlijden van je partner of (stief)kind
2. 2 dagen bij overlijden van een van je (schoon)ouders
3. 1 dag bij begraven of cremieren van je broer, zwager, (schoon)zuster of eigen grootouder
4. 1 dag bij je huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap of dat van je (stief-)kind, broer, zus of (schoon)ouder
5. 1 dag bij je 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap, of dat van je kinderen, (schoon)ouders of grootouders
6. 2 dagen bij bevalling van je partner of bij adoptie

Thema 4 Mijn functie en beloning

1. Functie-indeling

1. Je werkgever maakt bij de functie-indeling gebruik van het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca (algemeen verbindend verklaard bij besluit d.d. 20 oktober 2010, en gerectificeerd op 19 november 2010, Staatscourant 22 oktober 2010, nr. 16796).
2. Je werkgever stelt een bedrijfsfunctie vast door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden die aan je worden opgedragen.
3. Je werkgever vergelijkt de bedrijfsfunctie met de in de meest passende functiegroep voorkomende referentiefuncties uit het Handboek en bepaalt bij welke referentiefunctie(s) de bedrijfsfunctie het beste past.
4. Je werkgever deelt de bedrijfsfunctie vervolgens in een functiegroep in en is verantwoordelijk voor een juiste indeling van de bedrijfsfunctie.
5. Je werkgever deelt je mee in welke functiegroep de door jou te vervullen bedrijfsfunctie is ingedeeld en met welke referentie functies de bedrijfsfunctie is vergeleken. Ook wordt de functiegroep vermeld in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.

Uitzondering:

6. Ben je geen vakkracht, dan word je niet ingedeeld conform de hierboven omschreven methode in een functiegroep.
7. In je arbeidsovereenkomst wordt de functie en het wel of niet zijn van vakkracht opgenomen.

2. Geschil over indeling

1. Ben je het als werknemer niet eens met de indeling of ben je van mening dat je bedrijfsfunctie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien, dan probeer je in goed overleg met je leidinggevende tot een oplossing te komen.
2. Als je geen leidinggevende hebt, overleg dan met je werkgever.

3. Werkzaamheden verrichten

1. Je kunt worden gevraagd andere dan je gewone werkzaamheden te verrichten als je werkgever dit nodig vindt. Zo'n verzoek moet je opvolgen.
2. Je werkgever beperkt dit tot die werkzaamheden die in redelijkheid aan jou kunnen worden opgedragen.

4. Functioneren en beoordelen van de prestatie

1. Jouw functioneren is belangrijk voor het bedrijf en voor jezelf. Daarom geldt er een terugkoppeling over je functioneren:
2. Bij indiensttreding maak je met je leidinggevende of je werkgever werkafspraken en spreek je over je persoonlijke ontwikkeling.
3. Jullie houden minimaal een keer per jaar een voortgangsgesprek waarin jullie de samenwerking en de voortgang van de (werk)afspraken uit het beoordelingsgesprek evalueren en eventueel bijstellen.
4. Aan het begin van het volgende kalenderjaar bespreek je met je leidinggevende of je werkgever jouw functioneren en de resultaten van het afgelopen jaar. Daarnaast maak je weer nieuwe



- werkafspraken en afspraken over je persoonlijke ontwikkeling voor het komende kalenderjaar.
5. Jullie stellen samen de prestatiedoelen vast die maatgevend zijn voor de prestatieverhoging (zie 4.11, Prestatieverhoging).
 6. Jullie kunnen afspraken maken over het volgen van scholing, het erkennen van verworven competenties (EVC), training, workshops etc. Of over het inwinnen van een scholingsadvies en ook over hiervoor op te nemen verlof.
5. Beoordelen prestaties
1. De werkgever hanteert een uniform beoordelingssysteem en maakt dat systeem voorafgaand aan de beoordeling binnen de onderneming bekend.
 2. De werkgever informeert je vooraf over de wijze van beoordelen en de daaraan verbonden prestatieverhoging als die van toepassing is.
 3. Je werkgever legt de uitkomst van de beoordeling, de prestatiedoelen en de hoofdlijnen van het eventuele actieplan schriftelijk vast.
 4. Als je matig of onvoldoende functioneert, stelt je werkgever een actieplan op. Dat actieplan richt zich op verbeteringen waardoor een volgende beoordeling naar verwachting voldoende kan zijn.
6. Functie wijzigen
- Je werkgever kan de overeengekomen functie in redelijkheid en billijkheid bij gewijzigde omstandigheden, blijvend onvoldoende presteren of in relatie tot een actieplan na overleg wijzigen, met eventuele redelijke overgangsafspraken. Dit wordt schriftelijk vastgelegd.
7. Loon
- Vakkracht en vakvolwassen
1. Als je vakkracht en ook vakvolwassen van 21 jaar of ouder bent, ontvang je ten minste het basisloon van de loonschaal die hoort bij de functiegroep waarin je bedrijfsfunctie is ingedeeld.
 2. Je ontvangt bij indiensttreding als regel het basisloon van je loonsalarisschaal.
 3. De functiegroepen en daarbij behorende loonschalen zijn opgenomen in de loontabellen die als bijlage II deel uitmaken van deze cao. De loontabel per 1 januari 2018 bij deze cao is inclusief 1,3% aanpassing met de CBS consumentenprijsindex alle huishoudens oktober 2017.
 4. De bedragen in de tabel worden jaarlijks per 1 januari aangepast met de CBS consumentenprijsindex alle huishoudens naar de stand van oktober van het voorgaande jaar.
 5. De lonen van vakkrachten worden per 1 juli 2018 met 1% verhoogd.
 6. De bedragen in loontabel worden per 1 juli 2019 met 1% verhoogd.
8. Loon
- Vakkracht en nog niet vakvolwassen
- Als je vakkracht bent en dus 18 jaar of ouder, maar nog niet de vakvolwassen leeftijd van 21 jaar hebt bereikt, ontvang je ten minste het bij je leeftijd horende percentage van het basisloon van de functiegroep waarin je bedrijfsfunctie is ingedeeld. Die percentages zijn:
- 21 jaar: 100%
20 jaar: 90%
19 jaar: 80%
18 jaar 70%
- Het percentage bij je leeftijd geldt vanaf de dag dat je jarig bent.
9. Loon
- geen vakkracht en leerling
- Als je geen vakkracht bent ontvang je ten minste het voor jou geldende wettelijke minimum (jeugd)loon. De lagere BBL-staffel wordt niet toegepast.
10. Loon
- afgesproken arbeidstijd is meer dan normale arbeidstijd (1.23) of deeltijd
1. Als je volgens 1.23, onder 2, een arbeidstijd met je werkgever bent overeengekomen die meer is dan de normale arbeidstijd, heb je naar rato recht op hoger loon dan de bedragen die in de loontabel van bijlage II zijn opgenomen.
 2. De evenredigheid geldt ook bij deeltijd, maar dan naar rato minder.
11. Prestatieverhoging vakvolwassen vakkracht
1. Je werkgever stelt jaarlijks het gemiddelde bedrag of percentage van de prestatieverhoging vast en stelt je daarvan tijdig voor de beoordeling op de hoogte.
 2. Een beoordelingssysteem bepaalt dan de voorwaarden voor het toekennen van de prestatieverhoging en de plus of min op het gemiddelde.
 3. De verhoging van het loon is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling die je werkgever heeft gemaakt van de bereikte resultaten in relatie tot je werkafspraken, de prestatiedoelen en



- de afspraken die over je persoonlijke ontwikkeling in het begin van het jaar zijn gemaakt.
4. Voorwaarde: Je bent op 1 januari ten minste een vol kalenderjaar in dienst geweest als vakkracht in dezelfde bedrijfsfunctie, bij dezelfde werkgever.
 5. Deze verhoging per januari van enig jaar bereken je over het loon per 31 december van het voorafgaande jaar.
 6. Als je werkgever geen beoordelingssysteem toepast of geen beoordelingsgesprek heeft gevoerd, heb je toch recht op een prestatieverhoging. De voorwaarde is dat je dit voor 1 april na het beoordelingsjaar schriftelijk bij je werkgever moeten melden. Je werkgever heeft dan nog de kans de beoordeling te doen volgens onvoldoende, voldoende of goed presteren en naar prestaties en resultaten een prestatieverhoging toe te kennen. Bij niet tijdig schriftelijk melden vervalt die prestatieverhoging.
 7. De verhogingen zijn van toepassing totdat het eindloon van je loonschaal is bereikt.
12. Nachttoeslag front office logiesverstreckende bedrijven
1. Voor nachtdiensten in bedrijfsfuncties voor front office in logiesverstreckende bedrijven ontvang je een nachttoeslag als de dienst in ieder geval aaneengesloten de uren tussen 00.00 en 06.00 uur omvat.
 2. De toeslag is 10% op elk uurloon van de volledige nachtdienst, ook voor de uren voor 00.00 en na 06.00 uur.
13. Uurloon bij aanwezigheidsdienst
- Afwijkende berekening bij aanwezigheidsdiensten:
Als je gemiddeld een of meer aanwezigheidsdiensten per week verricht, bedraagt je uurloon het afgeleide van het geldende wettelijke minimum(jeugd)loon bij een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 48 uur per week: het wettelijke minimum(jeugd)loon gedeeld door 48.
14. Beloning bij oproep tijdens aanwezigheidsdienst
- Wanneer je tijdens een aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, dan wordt die tijd volgens het reguliere uurloon betaald. Een of meer oproepen binnen een uur tellen als een uur.
15. Inhoudingen op loon
- Je werkgever mag inhoudingen op het loon doen volgens de daarvoor geldende regels. Die inhoudingen kunnen voortkomen uit de wet of individueel overeengekomen afspraken met je werkgever. Daar valt ook onder het verhalen van de helft van de gedifferentieerde premie voor de WGA (Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten).
Het netto uit te betalen loon mag niet minder zijn dan het netto equivalent van het minimum (jeugd)loon en dat bedrag dient ook giraal te worden overgemaakt op de bankrekening van de werknemer.
16. Vakantiebijslag (vakantietoeslag)
1. Je hebt recht op 8% vakantiebijslag. De bijslag wordt berekend over het loon dat je in het vakantiejaar bij je werkgever hebt verdiend. Hierin zijn incidentele toeslagen, gratificaties en beloning in natura niet inbegrepen. Hierbij geldt dat over alle gewerkte uren in het vakantiejaar de som van het loon en de vakantiebijslag ten minste 108% van het minimumloon moet bedragen.
 2. De vakantiebijslag wordt uiterlijk in juni van enig jaar uitbetaald.
17. Loonstrook
- Je krijgt van je werkgever op elke loonstrook (of bijgevoegde specificatie) een overzicht waarop het totaal aantal gewerkte uren in die loonbetalingperiode staat vermeld inclusief de niet gewerkte uren waarover loon is betaald (zoals bij ziekte, vakantie of tijd voor tijd).
Op jouw verzoek moet de werkgever een specificatie overleggen.
18. Loon over niet gewerkte uren
1. Je werkgever is over de eerste 6 maanden van (opvolgende) arbeidsovereenkomsten niet verplicht loon te betalen als er geen werk beschikbaar is.
 2. Dit geldt alleen als dit apart in je schriftelijke arbeidsovereenkomst is opgenomen.
 3. Voor de invalkracht zoals omschreven in 1.9 is beschikbaar werk boven de garantie-uren incidenteel. Daarom is er volgend uit artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek geen verplichting om loon te betalen als er voor die invalkracht geen incidenteel werk beschikbaar is.

Thema 5 mijn ontwikkeling

1. Ontwikkelingsbudget

1. Je werkgever stelt per kalenderjaar een budget vast voor de kosten van ontwikkeling van werknemers.
 2. Dat budget bedraagt ten minste 2% van de cumulatieve jaarloonsom van de onderneming voor de loonheffing.
 3. Je werkgever zet dit budget in voor inwerken, het volgen van scholing, training (inclusief voor de functie of de onderneming noodzakelijke trainingen) of het inwinnen van een loopbaanadvies en voor het ondersteunen en realiseren van ontwikkelafspraken uit het beoordelingsgesprek.
 4. Let op: Als je bij een startende onderneming werkt, dan is je werkgever niet verplicht een ontwikkelingsbudget vast te stellen totdat de onderneming minimaal een volledig kalenderjaar bestaat.
2. **Leerbedrijf**
Als leerling kun je alleen werkzaam zijn in een horecabedrijf dat als leerbedrijf is erkend door de SBB voor de kwalificatie waarvoor je wordt opgeleid.
 3. **Beroepspraktijkovereenkomst**
Het leerbedrijf moet ervoor zorgen dat er een beroepspraktijkovereenkomst van de onderwijsinstelling wordt gesloten tussen het leerbedrijf, de onderwijsinstelling en jou als leerling.
 4. **Arbeidsovereenkomst met leerbedrijf**
 1. Naast je beroepspraktijkovereenkomst, kom je als leerling met je leerbedrijf een arbeidsovereenkomst overeen voor ten hoogste 12 maanden. Daarbij geldt dat naast het opleidingsbelang ook het bedrijfsbelang bepalend is.
 2. Er kunnen verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met hetzelfde leerbedrijf worden afgesloten, op voorwaarde dat je beroepspraktijkvorming in hetzelfde leerbedrijf vervolgd kan worden.
 3. Je hebt binnen de arbeidsovereenkomst gemiddeld 6 uren per week voor schoolbezoek of een andere wijze van volgen van theoretisch onderwijs. De uren besteed aan schoolbezoek gelden als arbeidstijd. Over deze schooluren is geen loon verschuldigd.
 4. Tijdens schoolvakanties betaalt het leerbedrijf je loon door over de uren die zijn bedoeld voor schoolbezoek of een andere wijze van volgen van theoretisch onderwijs als je je tijdig beschikbaar stelt voor werkzaamheden en die ook desgevraagd verricht.
 5. Eindigt je arbeidsovereenkomst tussentijds in het geval van clusteronderwijs, dan zal het leerbedrijf het loon berekenen waar je nog recht op hebt. Dit gebeurt aan de hand van het daadwerkelijk aantal gewerkte uren.
 6. Als er een verschil bestaat tussen het loon waarop je op basis van het feitelijk aantal gewerkte uren aanspraak hebt en het loon dat je daadwerkelijk uitbetaald hebt gekregen, vindt verrekening plaats.
 5. **Arbeidsduur leerling**
 1. Een leerbedrijf mag een leerling niet verplichten op een dag waarop hij 6 uren onderwijs heeft gevolgd nog in het leerbedrijf te komen werken.
 2. De arbeidsduur voor leerlingen bedraagt voor zowel de leerling van 18 jaar en ouder als de leerling van 16 en 17 jaar:
 - 1.976 uur per periode van 12 maanden inclusief de normuren voor schooltijd en
 - Gemiddeld niet meer dan 38 uur per week over elke 13 weken inclusief de normuren voor schooltijd
 6. **Koppeling voor leerling beroepspraktijkovereenkomst en arbeidsovereenkomst**
 1. De arbeidsovereenkomst voor leerlingen en de beroepspraktijkovereenkomst zijn aan elkaar gekoppeld. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst eindigt zodra de beroepspraktijkovereenkomst eindigt.
 2. Als de beroepspraktijkovereenkomst eindigt door het afleggen van een examen of het behalen van deelcertificaten, dan eindigt de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van de looptijd van de arbeidsovereenkomst.
 3. De beroepspraktijkovereenkomst van leerlingen op wie de Wet educatie beroepsonderwijs van toepassing is, eindigt ook op grond van het bepaalde in de beroepspraktijkovereenkomst.
 7. **Al in dienst en leerling worden**
Je kunt tijdens de duur van je arbeidsovereenkomst als leerling worden aangemerkt. Dat kan als je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt. In dat geval blijft de arbeidsovereenkomst in stand, ook als de beroepspraktijkovereenkomst afloopt of wordt beëindigd.
 8. **Leermeester**



1. De leermeester is de persoon in een erkend leerbedrijf die het praktijkgedeelte verzorgt van een beroepsbegeleidende opleiding (Web).
 2. De leermeester wordt in de gelegenheid gesteld de bijeenkomsten van kwaliteitsbevordering van de SBB bij te wonen en de leermeesterbijeenkomsten van het ROC binnen de arbeidstijd voor maximaal viermaal een halve dag per jaar.
 3. De leermeester kan op zo'n dag slechts worden verplicht maximaal een halve werkdag in het leerbedrijf werkzaam te zijn.
 4. De leermeester ontvangt van de werkgever een vergoeding voor de gemaakte reiskosten in verband met de SBB-bijeenkomsten. De vergoeding bedraagt de heen- en terugreis op basis van het tarief van de laagste klasse van het openbaar vervoer.
9. Stagiairs
1. Je werkgever moet ervoor zorgen dat, als er een stagiair in de onderneming werkzaam is, er een evenwicht is tussen de theorie en praktijkcomponent van de opleiding van de stagiair.
 2. Dit betekent dat een stagiair werkzaamheden kan doen in het bedrijf. Maar wel op voorwaarde dat de stagiair met het uitvoeren van deze werkzaamheden de voor zijn opleiding noodzakelijke theorie- en praktijkervaring kan opdoen.

Thema 6 Mijn keuze

1. Fiscaal toegestane doelen
 1. Je kunt arbeidsvoorwaarden (bronnen) uitruilen voor aanwending voor of financieren van fiscaal toegestane doelen.
 2. De uitruil moet voldoen aan de richtlijn voor de loonheffing en schriftelijk worden vastgelegd in een aanvullende arbeidsovereenkomst.
 3. Je werkgever verrekent op jouw schriftelijk verzoek, met het bewijs van de vakbond, de vakbond-jaarcontributie eenmaal per jaar onder gelijktijdige verlaging van het maandloon met hetzelfde bedrag.

Thema 7 Mijn vitaliteit

1. Wachtdag bij ziekteverzuim
 1. Als je ziek bent ontvang je je loon over alle dagen dat je ziek bent, behalve over de eerste dag van je ziekte. Deze wachtdag geldt per ziektegeval.
 2. Een ziekmelding binnen 4 weken na eerdere werkhervatting is hetzelfde ziektegeval. Daarom kan niet opnieuw een wachtdag worden toegepast.
 3. De wachtdag wordt niet toegepast bij ziekte als gevolg van een bedrijfsongeval of als gevolg van agressie en geweld tegen de werknemer. Toepassen van deze coulanceregels is op zichzelf staand geen erkenning van schuld of aansprakelijkheid.
 4. Je werkgever kan de wachtdag ook inhouden door het afschrijven van een bovenwettelijke vakantiedag of -uren.
2. Doorbetalen van loon bij ziekte
 1. Als je ziek bent ontvang je:
 - 1.1. De wettelijke loondoorbetaling gedurende ten hoogste 104 weken van 70%, (over de eerste 52 weken ten minste het voor jou geldende wettelijke minimum (jeugd)loon) (artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek).
 - 1.2. En daarbovenop, onder voorwaarden een aanvulling (zie 7.3 Regels bij ziekte):
 - Tot 95% van het maandloon gedurende de eerste 52 weken.
 - Tot 75% van het maandloon gedurende de daaropvolgende 52 weken.
 2. Let op: De wettelijke loondoorbetaling voor een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt is ten hoogste 13 weken en in die gevallen is de aanvulling ook beperkt tot ten hoogste 13 weken.
 3. De aanvulling onder 7.2 bij 1.2. is niet van toepassing bij ziekmelding na opzeggen van de arbeidsovereenkomst of aanzeggen van het wel of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst.
 4. Je kunt aan loondoorbetaling en aanvulling nooit meer ontvangen dan het maximumdagloon volgens de Wet financiering sociale verzekeringen.
3. Regels bij ziekte
 1. Om aanspraak te maken op de aanvulling van je loon tot respectievelijk 95% en 75% moet je voldoen aan enkele voorwaarden:
 - a. Je houdt je aan de spelregels bij ziekte
 - b. Je werkt mee aan re-integratie binnen of buiten de onderneming
 - c. Je werkt mee aan mogelijk verhaal op derden van doorbetaald loon en aanvulling
 - d. Je arbeidsongeschiktheid is geen gevolg van een niet medisch noodzakelijke ingreep



- e. Je ziekte of arbeidsongeschiktheid is geen vastgesteld gevolg van opzet, grove schuld en/of verwijtbare nalatigheid van jouw kant
2. Niet voldoen aan voorwaarden betekent geen aanvulling (meer).
3. Je bent bij ziekte bij einde arbeidsovereenkomst of binnen 4 weken daarna verplicht dat te melden aan je (oud) werkgever en je bent gehouden de spelregels bij ziekte desgevraagd na te komen. Niet nakomen maakt je schadeloos na je (oud) werkgever.
4. Voorschriften
Als je werkgever in overleg met werknemers, personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad geen voorschriften bij ziekte op papier heeft vastgelegd, dan gelden de voorschriften zoals in bijlage III zijn opgenomen.
5. Wisselend aantal arbeidsuren
 1. Als je te maken hebt met een wisselend aantal arbeidsuren, dan wordt de hoogte van je loon gerelateerd aan het gemiddeld aantal gewerkte arbeidsuren over een periode van 13 weken voorafgaande aan je eerste ziektedag.
 2. Als de periode van 13 weken geen juiste maatstaf voor vaststelling van het loon blijkt te zijn, dan wordt uitgegaan van een periode van 13 vierweekse tijdvakken of 12 maantijdvakken.
 3. Als het gemiddelde van 13 weken, 13 vierweekse tijdvakken of 12 maantijdvakken minder is dan het gemiddeld aantal uren dat in je arbeidsovereenkomst staat, dan geldt het gemiddeld aantal uren dat in je arbeidsovereenkomst staat vermeld.
6. Gehele of gedeeltelijke werkhervatting
 1. Als bij jou sprake is van een gehele of gedeeltelijke werkhervatting, dan wordt het (maand)loon betaald dat naar rato past bij die werkzaamheden.
 2. Dat loon wordt aangevuld met het van toepassing zijnde percentage (95% of 75%) over het verschil tussen het overeengekomen (maand)loon en het (maand)loon bij werkhervatting.
7. Verhaalsrecht
 1. Als de ziekte van een werknemer (ook) veroorzaakt is door een derde en deze derde is hiervoor aansprakelijk, dan heeft de werkgever recht op schadevergoeding.
 2. Als je als werknemer ziek bent door een ongeval, dan ben je verplicht mee te werken aan het onderzoek naar de feitelijke omstandigheden van het ongeval. Je moet ook meewerken aan het verzamelen van gegevens die voor je werkgever nodig zijn om zijn schadevergoeding te kunnen krijgen.
Let op: Als je niet meewerkt aan het verhaalsrecht verlies je je aanspraak op de aanvulling op de wettelijk verplichte loonbetaling en op de aanvulling op de wettelijke uitkering.
8. Maatwerkregeling
Je werkgever kan een maatwerkregeling overeenkomen als bedoeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet. Bij ontbreken van een formeel medezeggenschapsorgaan dient overeenstemming met de personeelsvergadering schriftelijk te zijn vastgelegd.
9. Preventie-medewerker
 1. Zijn er meer dan 25 werknemers in dienst, dan wijst je werkgever een werknemer aan als preventiemedewerker.
 - a. Deze werknemer verleent medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), waar mogelijk met gebruik van de erkende horecabranche-RI&E.
 - b. Ook werkt hij mee aan de uitvoering en handhaving van beschermende maatregelen en adviseert hij daarover, in samenspraak met ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en/of werknemers en bedrijfsleiding.
 2. Zijn er 25 of minder werknemers in dienst, dan kan je werkgever eventueel zelf de taken van de preventiemedewerker uitvoeren.
10. Branche RI&E-instrument
Er is een branche RI&E-instrument beschikbaar op www.rie.nl, die de werkgever kan gebruiken. Dit geldt ook voor kleine bedrijven.

BIJLAGE II LOONTABELLEN VOOR VAKKRACHTEN PER 1 JANUARI 2018

De loontabel wordt jaarlijks per 1 januari aangepast met het inflatiecijfer van de voorafgaande maand oktober. Voor deze cao-periode zijn er ook aanpassingen per 1 juli 2018 en 1 juli 2019. Zie ook cao-artikel 4.7 en 4.8. Publicatie van de actuele loontabellen volgt via www.khn.nl



Loontabel per 1 januari 2018

eindlonen bij prestatieverhogingen		€ 1.764,33	€ 1.827,83	€ 1.932,27	€ 2.041,80	€ 2.230,96	€ 2.486,77	€ 2.805,63	€ 3.072,04	€ 3.416,13	€ 3.723,58	€ 4.057,12	
basislonen vakkracht	%	I = WML	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
	21 jaar of ouder	100	€ 1.578,00	€ 1.604,02	€ 1.677,41	€ 1.755,99	€ 1.813,96	€ 2.021,95	€ 2.236,50	€ 2.448,87	€ 2.669,73	€ 2.909,99	€ 3.171,91
	20 jaar	90	€ 1.420,20	€ 1.443,62	€ 1.509,67	€ 1.580,39	€ 1.632,56	€ 1.819,76	€ 2.012,85	€ 2.203,98	€ 2.402,76	€ 2.618,99	€ 2.854,72
	19 jaar	80	€ 1.262,40	€ 1.283,22	€ 1.341,93	€ 1.404,79	€ 1.451,17	€ 1.617,56	€ 1.789,20	€ 1.959,10	€ 2.135,78	€ 2.327,99	€ 2.537,53
18 jaar	70	€ 1.104,60	€ 1.122,81	€ 1.174,19	€ 1.229,19	€ 1.269,77	€ 1.415,37	€ 1.565,55	€ 1.714,21	€ 1.868,81	€ 2.036,99	€ 2.220,34	

KHN-model AVR Uurlonen per 1 januari 2018

21 jaar of ouder	%	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	100	€ 9,59	€ 9,74	€ 10,19	€ 10,66	€ 11,02	€ 12,28	€ 13,58	€ 14,87
	90	€ 8,62	€ 8,77	€ 9,17	€ 9,60	€ 9,91	€ 11,05	€ 12,22	€ 13,38
	80	€ 7,67	€ 7,79	€ 8,15	€ 8,53	€ 8,81	€ 9,82	€ 10,87	€ 11,90
18 jaar	70	€ 6,71	€ 6,82	€ 7,13	€ 7,46	€ 7,71	€ 8,60	€ 9,51	€ 10,41

Wettelijke minimumloon (WML) vanaf 1 januari 2018

Horeca	percentage	per maand	per week	per dag	per uur (horeca)
23 jaar en ouder	100,00%	1.578,00	364,15	72,83	9,59
22 jaar enouder	100,00%	1.578,00	364,15	72,83	9,59
21 jaar	85,00%	1.341,30	309,55	61,91	8,15
20 jaar	70,00%	1.104,60	254,90	50,98	6,71
19 jaar	55,00%	867,90	200,30	40,06	5,28
18 jaar	47,50%	749,55	172,95	34,59	4,56
17 jaar	39,50%	623,30	143,85	28,77	3,79
16 jaar	34,50%	544,40	125,65	25,13	3,31
15 jaar	30,00%	473,40	109,25	21,85	2,88

Lonen Leerlingen vanaf 1 januari 2018

Leeftijd	van WML		38 uren werkweek		32 uren werkweek		Per arbeidsuur
	%	Per Maand	Per Week	Per Maand	Per Week		
22 jaar of ouder	100,00%	€ 1.578,00	€ 364,15	€ 1.328,84	€ 306,66	€ 9,59	
21 jaar	85,00%	€ 1.341,30	€ 309,55	€ 1.129,52	€ 260,66	€ 8,15	
20 jaar	70,00%	€ 1.104,60	€ 254,90	€ 930,19	€ 214,66	€ 6,71	
19 jaar	55,00%	€ 867,90	€ 200,30	€ 730,86	€ 168,66	€ 5,28	
18 jaar	47,50%	€ 749,55	€ 172,95	€ 631,20	€ 145,66	€ 4,56	
17 jaar	39,50%	€ 623,30	€ 143,85	€ 524,88	€ 121,13	€ 3,79	
16 jaar	34,50%	€ 544,40	€ 125,65	€ 458,44	€ 105,79	€ 3,31	
15 jaar	30,00%	€ 473,40	€ 109,25	€ 398,65	€ 92,00	€ 2,88	

Loontabel per 1 juli 2018

eindlonen bij prestatieverhogingen		€ 1.781,97	€ 1.846,11	€ 1.951,59	€ 2.062,22	€ 2.253,27	€ 2.511,64	€ 2.833,69	€ 3.102,76	€ 3.450,29	€ 3.760,82	€ 4.097,69	
basislonen vakkracht	%	I = WML	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
	21 jaar of ouder	100	€ 1.578,00	€ 1.620,06	€ 1.694,18	€ 1.773,55	€ 1.832,10	€ 2.042,17	€ 2.258,87	€ 2.473,36	€ 2.696,43	€ 2.939,09	€ 3.203,63
	20 jaar	90	€ 1.420,20	€ 1.458,05	€ 1.524,76	€ 1.596,20	€ 1.648,89	€ 1.837,95	€ 2.032,98	€ 2.226,02	€ 2.426,79	€ 2.645,18	€ 2.883,27
	19 jaar	80	€ 1.262,40	€ 1.296,05	€ 1.355,34	€ 1.418,84	€ 1.465,68	€ 1.633,74	€ 1.807,10	€ 1.978,69	€ 2.157,14	€ 2.351,27	€ 2.562,90
18 jaar	70	€ 1.104,60	€ 1.134,04	€ 1.185,93	€ 1.241,49	€ 1.282,47	€ 1.429,52	€ 1.581,21	€ 1.731,35	€ 1.887,50	€ 2.057,36	€ 2.242,54	

KHN-model AVR Uurlonen per 1 juli 2018

21 jaar of ouder	%	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	100	€ 9,59	€ 9,84	€ 10,29	€ 10,77	€ 11,13	€ 12,40	€ 13,72	€ 15,02
	90	€ 8,62	€ 8,85	€ 9,26	€ 9,69	€ 10,01	€ 11,16	€ 12,35	€ 13,52
	80	€ 7,67	€ 7,87	€ 8,23	€ 8,62	€ 8,90	€ 9,92	€ 10,97	€ 12,02
18 jaar	70	€ 6,71	€ 6,89	€ 7,20	€ 7,54	€ 7,79	€ 8,68	€ 9,60	€ 10,51

Wettelijke minimumloon (WML) vanaf 1 januari 2018

Horeca	percentage	per maand	per week	per dag	per uur (horeca)
23 jaar en ouder	100,00%	1.578,00	364,15	72,83	9,59
22 jaar enouder	100,00%	1.578,00	364,15	72,83	9,59
21 jaar	85,00%	1.341,30	309,55	61,91	8,15
20 jaar	70,00%	1.104,60	254,90	50,98	6,71
19 jaar	55,00%	867,90	200,30	40,06	5,28
18 jaar	47,50%	749,55	172,95	34,59	4,56
17 jaar	39,50%	623,30	143,85	28,77	3,79
16 jaar	34,50%	544,40	125,65	25,13	3,31
15 jaar	30,00%	473,40	109,25	21,85	2,88

Lonen Leerlingen vanaf 1 januari 2018

Leeftijd	van WML		38 uren werkweek		32 uren werkweek		Per arbeidsuur
	%	Per Maand	Per Week	Per Maand	Per Week		
22 jaar of ouder	100,00%	€ 1.578,00	€ 364,15	€ 1.328,84	€ 306,66	€ 9,59	
21 jaar	85,00%	€ 1.341,30	€ 309,55	€ 1.129,52	€ 260,66	€ 8,15	
20 jaar	70,00%	€ 1.104,60	€ 254,90	€ 930,19	€ 214,66	€ 6,71	
19 jaar	55,00%	€ 867,90	€ 200,30	€ 730,86	€ 168,66	€ 5,28	
18 jaar	47,50%	€ 749,55	€ 172,95	€ 631,20	€ 145,66	€ 4,56	
17 jaar	39,50%	€ 623,30	€ 143,85	€ 524,88	€ 121,13	€ 3,79	
16 jaar	34,50%	€ 544,40	€ 125,65	€ 458,44	€ 105,79	€ 3,31	
15 jaar	30,00%	€ 473,40	€ 109,25	€ 398,65	€ 92,00	€ 2,88	

Als het loon in de tabellen lager is dan het wettelijk minimum (jeugd)loon, heeft de werknemer recht op betaling van het wettelijke minimum (jeugd)loon.

Voor de werknemer die (nog) geen vakkracht is, waaronder de leerlingen, geldt het wettelijke minimum jeugdloon en de wettelijke minimum jeugdlonen.

BIJLAGE III VOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE

1. Ziekmelding

- Bij ziekte geef je als werknemer zelf de ziektemelding door aan je werkgever of de door je werkgever aangewezen leidinggevende of collega. Dit doe je voor 09.00 uur bij dagdienst en voor 13.00 uur bij avonddienst en voor 18.00 uur bij nachtdienst. Als je tijdens het werk ziek naar huis vertrekt, meld je je persoonlijk af bij je werkgever of de door je werkgever aangewezen leidinggevende of collega.
- Bij de ziektemelding vermeld je als werknemer (voor zover mogelijk):
 - De vermoedelijke duur van de ziekte
 - Je (verpleeg)adres en telefoonnummer

2. Raadpleeg een huisarts

Het is in je eigen belang als werknemer dat je je binnen redelijke termijn (24 uur) onder behandeling van je huisarts stelt en de voorschriften van deze arts opvolgt.

3. Thuisblijven
 - a. Na de ziekmelding kun je als werknemer een huisbezoek van of namens de bedrijfsarts verwachten. Het is alleen toegestaan om je (verpleeg)adres te verlaten voor een bezoek aan de huisarts, de bedrijfsarts, verzuimbegeleider of (arbo)dienst, bij toestemming van je werkgever of om het werk weer te hervatten.
 - b. Als je ziek bent kun je, als de behandelend arts daartegen geen bezwaar heeft, buitenshuis gaan. Je bent wel bereikbaar voor je werkgever en/of de verzuimbegeleidende (arbo)dienst.
 - c. Als je arbeidsongeschiktheid onverhoopt langer dan twee weken duurt, vervalt de plicht om thuis te zijn, tenzij de bedrijfsarts anders bepaalt en dit de re-integratie niet belemmert.
4. Maak bezoek mogelijk
Als je ziek bent moeten de bedrijfsarts en verzuimbegeleidende (arbo)dienst je kunnen bezoeken of bereiken. Daartoe is het nodig dat zij in de gelegenheid worden gesteld om je woning te bezoeken. Je zorgt ervoor dat, wanneer de bedrijfsarts of de verzuimbegeleidende (arbo)dienst je niet thuis treft, zij op dat adres kunnen vernemen waar je op dat moment bent.
5. Het juiste adres
Als je tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname in of ontslag uit een ziekenhuis of een andere instelling) moet je dit binnen 24 uur aan je werkgever doorgeven.
6. Genezing niet belemmeren
Als je je 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 je werkgever, naar aanleiding van een advies van de bedrijfsarts, loondoorbetaling opschorten en/of aanvulling weigeren.
Re-integratie is ook een verantwoordelijkheid van de werknemer.
7. Het verrichten van werkzaamheden
Je mag slechts tijdens je arbeidsongeschiktheid die arbeid verrichten die voor het herstel van je gezondheid is voorgeschreven, dan wel waarvoor toestemming of aanwijzing is ontvangen van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst.
8. Verblijf in het buitenland
Tijdens arbeidsongeschiktheid dien je voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te hebben van je werkgever.
9. Eigen Verklaring
Als je een 'Eigen Verklaring' van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst ontvangt, vul je deze in en stuur je hem per omgaande aan die dienst terug. Deze verplichting geldt ook als je daartoe zelf niet in staat bent of in het ziekenhuis bent opgenomen.
10. Op het spreekuur komen
 - a. Je geeft gevolg aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door de verzuimbegeleidende (arbo)dienst aangewezen specialist, ook als je van plan bent op de dag daarna, of op een latere dag, het werk te hervatten.
 - b. Als je inmiddels de werkzaamheden hebt hervat dan bel je de verzuimbegeleidende (arbo)dienst met de vraag of je alsnog op het spreekuur moet verschijnen.
 - c. Als je een geldige reden tot verhindering hebt (bijvoorbeeld bedlegerig bent), dan deel je dit meteen telefonisch aan de verzuimbegeleidende (arbo)dienst mee.
 - d. Vanzelfsprekend verlaat je dan, behalve voor bezoek aan de behandelend arts of in het geval van werkhervatting, de woning niet tot het eerstvolgende bezoek van de bedrijfsarts of medewerker van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst. Dit om laatstgenoemde de gelegenheid te geven je thuis aan te treffen voor een huisbezoek.
 - e. De mogelijkheid bestaat dat je tijdens je arbeidsongeschiktheid ook door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen UWV wordt opgeroepen. Je moet hieraan voldoen.
11. Medisch onderzoek
Je werkt mee aan een medisch onderzoek door of in opdracht van de bedrijfsarts, als deze in overleg met de huisarts een dergelijk onderzoek noodzakelijk acht.
12. Herstel en re-integratie
 - a. Zodra je daartoe in staat bent, hervat je het werk geheel of gedeeltelijk. Je meldt je werkhervatting bij je werkgever, waarna de verzuimbegeleidende (arbo)dienst wordt ingelicht. Je hoeft dus niet te wachten op een opdracht tot werkhervatting.
 - b. Je werkt mee aan een door de verzuimbegeleidende (arbo)dienst op te stellen probleemanalyse en aan een door of namens de werkgever op te stellen plan van aanpak voor re-integratie. Je werkt in redelijkheid mee aan de uitvoering van het plan van aanpak met de bijbehorende evaluaties en na overleg door te voeren bijstellingen.
13. Als je het niet eens bent met een beslissing
Wanneer je het niet eens bent met een beslissing van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst of deze niet begrijpt, dan meld je dit meteen aan je werkgever en de verzuimbegeleidende (arbo)dienst. Handhaaft de bedrijfsarts van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst de beslissing dan kun je een 'second opinion' aanvragen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen UWV. De



bedrijfsarts van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst geeft aan hoe en waar je het UWV kan bereiken.

14. Als je een klacht hebt

Wanneer je niet tevreden bent over de wijze waarop door de medewerkers van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst is gehandeld dan kun je een brief schrijven aan de directeur van de betreffende vestiging van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst. In deze brief vermeld je kort en bondig wat je bezwaren zijn.

15. Ziekmelding vanuit het buitenland

- a. Bij ziekmelding vanuit het buitenland meld je je volgens de geldende wettelijke regels bij het officiële orgaan in het buitenland en zorg je voor het beschikbaar komen van de vereiste documenten om de arbeidsongeschiktheid door ziekte te kunnen beoordelen.
- b. Je meldt je op de voor vertrek naar het buitenland afgesproken datum van terugkeer in persoon bij je werkgever en de verzuimbegeleidende (arbo)dienst in Nederland om verdere controle en begeleiding volgens de voorschriften mogelijk te maken.
- c. Bij niet-reisvaardigheid overleg je een bewijs van niet-reisvaardigheid aan je werkgever en de verzuimbegeleidende (arbo)dienst op de voor vertrek naar het buitenland afgesproken datum van terugkeer in Nederland wegens ziekte en meld je je bij reisvaardigheid direct in persoon bij je werkgever en de verzuimbegeleidende (arbo)dienst in Nederland om verdere controle en begeleiding volgens de voorschriften mogelijk te maken.
- d. Je geeft na terugkomst uit het buitenland de documenten aan de verzuimbegeleidende (arbo)dienst om de geldigheid van het verzuim in relatie tot de oorzaak te kunnen beoordelen.

16. Informatieverstrekking aan je werkgever

Rekening houdend met alles wat onder het medisch beroepsgeheim valt, geeft de verzuimbegeleidende (arbo)dienst relevante informatie door aan je werkgever en de verzekeraar. Hieronder zijn begrepen de gegevens die ertoe hebben geleid dat beoordeling en begeleiding niet mogelijk zijn geweest door jouw toedoen.

17. Verhaal van loondoorbetaling

Je 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 verzuimbegeleider of bedrijfsarts een overtreding van bovengenoemde controlevoorschriften constateert, informeert hij je werkgever. De werkgever is gerechtigd in dat geval de loondoorbetaling op te schorten en/of stop te zetten en/of de aanvulling te weigeren. Beroep tegen een opschorting en stopzetten loon doorbetalen staat open bij de burgerrechter.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2019.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2020.

's-Gravenhage, 21 juni 2018

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*