



Horeca- en aanverwante bedrijf 2024 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 11 juli 2024 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Horeca- en aanverwante bedrijf

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van KHN mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Koninklijke Horeca Nederland (KHN);

Partijen ter andere zijde: CNV Vakmensen.nl en FNV Horeca.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn door Snijders Arbeidsrecht B.V. namens het Nederlands Horeca Gilde (hierna: NHG) schriftelijke bedenkingen ingebracht:

Hierbij wordt primair verzocht om het gehele verzoek tot algemeenverbindendverklaring (avv) van bepalingen van de cao Horeca- en aanverwante bedrijf (hierna: cao Horeca) af te wijzen in verband met de gewijzigde werkingssfeer (artikel 1.4a lid 2). Subsidiair wordt verzocht om het verzoek tot avv van bepalingen van de cao Horeca gedeeltelijk toe te wijzen, zonder de nieuwe extra voorwaarde in de werkingssfeer, namelijk dat de aangemelde cao tenminste een minimaal gelijkwaardig niveau heeft als de cao Horeca.

het algemeen belang

Bedenkinghebbende stelt dat de huidige gewijzigde werkingssfeerbepaling van de cao Horeca als voorwaarde stelt dat er tenminste sprake moet zijn van een minimaal gelijkwaardig niveau als de cao Horeca. De toevoeging 'gelijkwaardig niveau' is in strijd met het algemeen belang, hetgeen op grond van artikel 8 Wet AVV tot onverbindendverklaring zou moeten leiden.

niet in overeenstemming met de wet

Ook stelt bedenkinghebbende dat de toevoeging 'gelijkwaardig niveau' leidt tot een inperking op het recht van NHG om een eigen cao te sluiten. Dit strookt niet met de contractsvrijheid die NHG heeft op grond van de Wet cao. De vrijheid van onderhandelen en vrijheid om cao's af te sluiten wordt hierdoor doorkruist.

werkingssfeeroverlap en dispensatie

Bedenkinghebbende stelt dat er sprake is van een werkingssfeeroverlap tussen de werkingssferen van de cao Horeca en de cao Nederlands Horeca Gilde (hierna: NHG-cao) waardoor niet tot avv kan worden overgegaan.

Uit de gewijzigde werkingssfeer volgt dat de NHG-cao slechts kan worden toegepast, indien cao-partijen éézijdig het oordeel uitspreken dat de NHG-cao ten minste een minimaal gelijkwaardig niveau heeft als de cao Horeca, terwijl cao-partijen derden zijn ten opzichte van het NHG en daar geen banden mee hebben. Verder heeft in het verleden de NHG-cao altijd bestaan naast de cao Horeca. De huidige gewijzigde werkingssfeer is niet met NHG afgestemd. Ook wordt gesteld dat de gelijkwaardigheid niet objectief is vast te stellen en dat daarom bedenkinghebbende geen dispensatieverzoek heeft ingediend bij partijen bij de cao Horeca.

representativiteit

Bedenkinghebbende stelt dat de representativiteit niet voldoet aan het vereiste dat de gegevens niet



ouder mogen zijn dan één jaar, te rekenen vanaf de ingangsdatum van de cao (1 januari 2023). De cijfers hebben, blijkens de avv-aanvraag, echter betrekking op de periode juli 2022 tot juli 2023 en daarom dient de aanvraag te worden afgewezen. Verder laten de actuele gegevens een ander beeld zien door de vele opzeggingen van KHN-leden en de gemaakte overstap naar het lidmaatschap van de NHG per 1 januari 2024.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

het algemeen belang

De inhoudelijke toetsing van verzoeken tot avv van cao-bepalingen vindt plaats op grond van de Wet AVV, het recht en het avv-beleid zoals verwoord in het Toetsingskader AVV.

Het begrip 'algemeen belang' in de zin van artikel 8 Wet AVV is in het Toetsingskader AVV uitgewerkt in paragraaf 6.1. Over paragraaf 6.1, merk ik op dat dit begrip ziet op een andere situatie dan die door bedenkinghebbende is aangevoerd. Conform paragraaf 6.1 van het Toetsingskader AVV kan de Minister namelijk de effecten van een bepaalde cao-afspraken of van een bepaald type cao-afspraken in het licht van de sociale- en economische ontwikkeling als strijdig met het algemeen belang beoordelen en op grond daarvan niet algemeen verbindend verklaren. Hiervan is in dit geval geen sprake.

Avv heeft tot doel om het onderbieden op arbeidsvoorwaarden te voorkomen en werkgevers en werknemers tegen concurrentie door derden die niet aan de cao gebonden zijn te beschermen. Gezien het voorgaande is mijns inziens dan ook niet gebleken dat de werkingsfeerbepaling in strijd is met het algemeen belang. Cao-partijen zijn zelf ook verantwoordelijk voor de inhoud en vormgeving van de cao, zoals op het punt van de werkingsfeeromschrijving. Cao-bepalingen waarvoor avv wordt aangevraagd dienen een op zichzelf duidelijk en consistent geheel te vormen en juridisch correct te zijn om in het kader van de Wet AVV voor avv in aanmerking te kunnen komen.

niet in overeenstemming met de wet

Avv heeft tot doel om het onderbieden op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Avv dient daarmee juist het belang van de wet en van in internationale-verdragen (zoals EVRM artikel 11, ILO-verdrag 98 en ILO-verdrag 87) neergelegde vrijheden van collectief onderhandelen. Dat het avv-instrument niet in strijd is met de collectieve onderhandelingsvrijheid is onder meer bepaald in de uitspraak van de ILO-zaak van Altro via en LBV tegen de Nederlandse Staat, nummer 2628 (report No 351, november 2008).

Voor de individuele werkgevers, werkgeversorganisaties en de niet-betrokken vakverenigingen leidt avv van cao-bepalingen tot een beperking van de collectieve onderhandelingsvrijheid. De legitimatie hiervoor is gelegen in de representativiteit van de cao-partijen bij de avv'de cao. Blijkens artikel 2, eerste lid van de Wet AVV dient de cao reeds te gelden voor een naar het oordeel van de Minister belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen. Nu de cao Horeca een cao is die doorgaans algemeen verbindend wordt verklaard en daarnaast ook voldoet aan het meerderheidsvereiste, wordt voldaan aan deze legitimiteit tot beperking van de collectieve onderhandelingsvrijheid.

Overigens kan ook opgemerkt worden dat het onderhandelingsresultaat van de in vrijheid afgesloten cao door bedenkinghebbende niet volledig te niet wordt gedaan. Tijdens de avv-loze perioden kan de cao NHG volledig worden toegepast.

werkingsfeeroverlap en dispensatie

In paragraaf 6.2.1 van het Toetsingskader AVV is bepaald dat bepalingen inzake de werkingsfeer die overlapping met een of meer andere bedrijfstak-cao's teweegbrengen waarvan de bepalingen doorgaans algemeen verbindend zijn verklaard, niet algemeen verbindend verklaard worden. Algemeenverbindendverklaring van deze bepalingen is niet mogelijk, omdat op een arbeidsverhouding niet gelijktijdig twee algemeen verbindend verklaarde besluiten van dezelfde aard van toepassing kunnen zijn. Deze beleidsregel doelt op die situaties waarbij sprake is van overlapping van werkingsfeeren tussen twee of meer bedrijfstak-cao's waarvan bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard of doorgaans algemeen verbindend worden verklaard. Daarvan is in dit geval geen sprake, de cao NHG geldt alleen voor leden van de NHG.

Kortom, van de in het Toetsingskader AVV bedoelde werkingsfeeroverlap die een avv in de weg staat, is hier geen sprake.

Andere belangrijke uitgangspunten in het cao- en avv-beleid zijn de eigen verantwoordelijkheid van cao-partijen voor de afbakening van de werkingsfeer en dat dispensatie zoveel mogelijk door



cao-partijen zelf wordt geregeld (paragraaf 7 van het Toetsingskader AVV). Het is aan partijen bij een cao hoe zij de reikwijdte van hun cao bepalen, omschrijven en uitleggen. Ook staat het partijen vrij hun werkingssfeer te wijzigen en hun dispensatiebeleid naar eigen inzicht vorm te geven, mits zich dit verdraagt met wet- en regelgeving en het Toetsingskader AVV. Dat de NHG-cao in het verleden reeds lange tijd heeft bestaan naast de cao Horeca, of dat er niet is afgestemd met de NHG-cao, doet hier niet aan af. Afstemming is met name relevant en noodzakelijk tussen doorgaans ge-avv'de cao's. In een geval als het onderhavige is het echter de verantwoordelijkheid van cao-partijen om af te stemmen over de werkingssfeerwijziging met impact, vooral ook omdat de NHG-cao al zo lang bestaat naast de doorgaans ge-avv'de cao.

In het Toetsingskader AVV is verder geregeld dat dispensatie zoveel mogelijk door cao-partijen zelf wordt geregeld, teneinde voor de desbetreffende sector maatwerk te realiseren. De daarvoor beschikbare mogelijkheden zijn:

- uitzondering van bedrijven of subsectoren bij het avv-verzoek;
- uitzondering door middel van het definiëren van de werkingssfeer van de cao;
- dispensatiebepalingen in de cao.

In artikel 1.4b van de cao Horeca is de dispensatieprocedure geregeld. Deze dispensatieprocedure voldoet aan de transparantievoorwaarden zoals bedoeld in paragraaf 7 van het Toetsingskader AVV. Een inhoudelijk oordeel over de criteria die door cao-partijen worden gehanteerd voor de beoordeling van dispensatieverzoeken is voorbehouden aan het domein van sociale partners. De minister gaat niet over de criteria van de dispensatie en de toepassing daarvan. Dat cao-partijen ééenzijdig een oordeel uitspreken of de NHG-cao bepalingen ten minste een minimaal gelijkwaardig niveau hebben als de cao Horeca bepalingen, is inherent aan het opnemen van een dispensatiecommissie in een doorgaans ge-avv'de cao.

Cao-partijen hebben met de wijziging van de cao en de introductie van de gelijkwaardigheidstoets beoogd een ondergrens te stellen als het gaat om het niveau van arbeidsvoorwaarden in de sector en beogen een gelijk speelveld te creëren. Wanneer een onderneming niet onder de werkingssfeer van de Horeca-cao wil vallen, kan zij om dispensatie verzoeken bij cao-partijen. Zoals aangegeven zijn de inhoudelijke eisen voorbehouden aan het domein van sociale partners bij de doorgaans ge-avv'de cao. Of een dispensatieverzoek van de partijen bij de cao NHG die een beroep doen op de dispensatiebepaling in de cao wel of niet wordt gehonoreerd, is ook voorbehouden aan het domein van sociale partners.

In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat het gaat om 'gelijkwaardigheid', en dus om kwantificeerbare arbeidsvoorwaarden, die vergeleken kunnen worden. Dit kan volgens cao-partijen bijvoorbeeld door in een matrix per arbeidsvoorwaarde de elementen uit de verschillende cao's beargumenteerd te wegen.

Ten aanzien van de uitkomsten van een dispensatieverzoek bij cao-partijen staat ook de mogelijkheid open om daartegen civielrechtelijke stappen te ondernemen.

Gelet op het vorenstaande zie ik ook ten aanzien van dit gestelde punt geen reden om van avv af te zien.

representativiteit

De cao-bepalingen waarop het verzoek tot avv betrekking heeft, moeten reeds gelden voor een naar het oordeel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen (artikel 2, eerste lid, van de Wet AVV).

Deze belangrijke meerderheid moet blijken uit een opgave van het aantal werkgevers lid van werkgeversvereniging(en) die partij zijn bij de cao onderscheidenlijk het aantal werkgevers dat naar de aard van de bedrijfsactiviteiten en de werkzaamheden tot de werkingssfeer van de cao kan worden gerekend alsmede het aantal personen werkzaam bij werkgevers die lid zijn van de werkgeversvereniging(en) die partij zijn bij de cao, onderscheidenlijk het aantal personen werkzaam bij werkgevers die naar de aard van de bedrijfsactiviteiten en de werkzaamheden tot de werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden.

Deze opgave dient voorzien te worden van een toelichting op de wijze van verzameling van de gegevens als bedoeld in artikel 2:2, eerste lid, sub c, van het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeenverbindendverklaring.

Uit de overgelegde representativiteitsopgave blijkt dat voor de berekening van het aantal direct aan de cao gebonden werkgevers en werkgevers gebonden door de werkingssfeer van de cao gebruik is



gemaakt van het ledenbestand van werkgeversorganisatie KHN, UWV (werknemers)bestanden en de databestanden van het Bedrijfstakpensioenfonds Horeca en Catering. De gehanteerde datum van 10 oktober 2023 is niet ouder dan één jaar, te rekenen vanaf de ingangsdatum van de cao (1 januari 2024). De datum heeft betrekking op het moment van identificeren van alle betrokken werkgevers in de databestanden van het pensioenfonds. Die uitkomst is vervolgens gematched met de ledenlijst per 1 september 2023. Voor het bepalen van de aantallen werknemers is een periode van (ruim) een jaar gebruikt, vanwege de hoge mate van (deels seizoensgebonden) in- en uitstroom. De periode juli 2022 tot en met juli 2023 is bewust gekozen omdat begin oktober 2023 de loontijdvakken tot en met juli 2023 volledig zijn ontvangen. Deze gebruikte methodiek voor het aantonen van de representativiteit, die overigens ook wordt gebruikt ten behoeve van de verplichtstelling van het pensioenfonds, is voor de hand liggend en acceptabel.

Aan de hand van de overgelegde representativiteitsgegevens hebben cao-partijen voldoende aannemelijk gemaakt dat de bepalingen van de cao Horeca reeds gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de sector werkzame personen. Geconcludeerd kan worden dat de bij het avo-verzoek aangeleverde representativiteitsgegevens voldoen aan de vereisten van artikel 2:2 van het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeenverbindendverklaring en het Toetsingskader AVV.

conclusie

De bedenkingen vormen geen beletsel om tot algemeenverbindendverklaring over te gaan.

Naar aanleiding van dit verzoek is een schriftelijk dispensatieverzoek ingediend door het Nederlands Horeca Gilde (NHG). Dit verzoek is afgewezen in de vorm van een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht. De beschikking is op dezelfde dag als waarop dit besluit tot algemeenverbindendverklaring is genomen aan de desbetreffende dispensatieverzoeker en aan de verzoeker tot algemeenverbindendverklaring verzonden.

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, IV en V is bepaald:

Thema 1 Mijn werk

1.1 Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

Collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf.

1.2 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.

1.3 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 of directe consumptie, als bedrijf plaats heeft.

1.4a Werkingsfeer

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. Als voorwaarde wordt gesteld dat deze cao tenminste een minimaal gelijkwaardig niveau heeft als de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf.

1.4b Dispensatie

1. Werkgevers vallende onder de werkingssfeer hebben de mogelijkheid om dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze CAO of van 1 of meer artikelen daarvan.
2. Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij CAO-partijen, p/a Koninklijke Horeca Nederland, Wipmolenaar 1, 3447 GJ Woerden.
3. Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij CAO-partijen onder vermelding van 'Dispensatie'.
4. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
 - a) Naam en adres van de verzoeker;
 - b) Ondertekening door de verzoeker;
 - c) Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - d) De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
 - e) De dagtekening.
5. Indien CAO-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij CAO-partijen in te dienen.
6. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.
7. CAO-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek danwel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.
8. Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen CAO-partijen als criteria hanteren:
 - a. Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de CAO (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast en;
 - b. Of er sprake is van een andere, tenminste aan deze CAO (-of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever.
9. CAO-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. CAO-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.
10. CAO-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.

1.5 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.

1.6 Vakkracht

De vakkracht is de vakervaren werknemer die 18 jaar of ouder is en beschikt over een erkend vakdiploma voor de functie.

De vakkracht is ook vakervaren als die aantoonbaar voldoende ervaringsuren in de desbetreffende functie heeft opgedaan. Dat is in ieder geval zo als hij feitelijk 1.976 ervaringsuren heeft opgebouwd op of na zijn 18e 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 ervaringsuren hij nog moet verwerven.



Werknemers van 18 jaar en ouder die op grond van het Handboek Referentiefuncties Horeca worden ingedeeld in de functiegroepen V of hoger zijn altijd vakkracht.

1.7 Jeugdige vakkracht

De vakkracht van 18 tot 21 jaar.

1.8 Jeugdige werknemer

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

1.9 Oproepovereenkomst

Je arbeidsovereenkomst is een oproepovereenkomst volgens artikel 7:628a lid 9 van het Burgerlijk Wetboek als

- a. de omvang van je arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:
 - 1^e ten hoogste een maand; of
 - 2^e ten hoogste een jaar en het recht op je loon gelijkmatig is verspreid over die tijdseenheid; of
- b. je op grond van het artikel **4.18** van deze cao geen recht hebt op het (uur)loon als je de arbeid niet hebt verricht. In deze cao geldt dat alleen voor de invalkracht-nuluren.

1.9a Invalkracht-nuluren

Als invalkracht-nuluren verricht je werkzaamheden van een bedrijfsfunctie op basis van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 1.9 van deze cao, die van incidentele aard zijn en geen vaste omvang hebben.

Dit kan aan door 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. Dit is in het horecabedrijf onderdeel van de bedrijfsvoering.

De bedrijfsfunctie van de werkzaamheden van de invalkracht-nuluren wordt volgens artikel 4.1 ingedeeld en beloond. Dit moet in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen.

In de oproepovereenkomst van de invalkracht-nuluren is geen arbeidsomvang afgesproken.

Voor de invalkracht nuluren gelden de bijzondere bepalingen in artikel **4.18** van deze cao.

1.10 Seizoenkracht

Als seizoenkracht verricht je werkzaamheden van een bedrijfsfunctie die volgens het artikel 7:668a lid 13 van het Burgerlijk Wetboek gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend, en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. Dit is in het horecabedrijf (herhaald) onderdeel van de bedrijfsvoering.

De bedrijfsfunctie van de werkzaamheden van de seizoenkracht wordt volgens artikel 4.1 ingedeeld en beloond. Dit moet in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen.

Voor deze werknemer geldt artikel 2.9 van deze cao waarin de afwijking van de ketenbepaling van artikel 7:668a, lid 13 van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen.

1.10a Seizoenkracht Klimaat of natuur

Als de seizoenkracht de werkzaamheden van de bedrijfsfunctie alleen door klimatologische of natuurlijke omstandigheden ten hoogste negen maanden en niet aansluitend door dezelfde werknemer kan worden uitgeoefend, is de werknemer 'seizoenkracht Klimaat of natuur'. Dan zijn er bijzondere bepalingen met betrekking tot de oproepovereenkomst noodzakelijk voor de bedrijfsvoering.

Voor deze werknemer is naast de afwijking van de ketenbepaling van artikel 7:668a, lid 13 van het Burgerlijk Wetboek (als genoemd in artikel 1.10 van deze cao) ook de afwijking van de bepalingen van de oproepovereenkomst van artikel 7:628a, lid 11 van het Burgerlijk Wetboek in combinatie met artikel **3.5a en 3.5b** van deze cao van toepassing.



1.11 SBB

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

1.12 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.

1.13 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.

1.14 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.

1.15 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 beschikbaar via <http://www.referentiefunctieshoreca.nl> en is algemeen verbindend verklaard bij besluit d.d. 20 oktober 2010, en gerectificeerd op 19 november 2010, Staatscourant 22 oktober 2010, nr. 16796.

1.16 Referentiefunctie

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

1.17 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:

- a. functies die gedurende het hele jaar kunnen worden uitgeoefend;
- b. functies die door een seizoenkracht worden uitgeoefend.

De functies die door een seizoenkracht en/of seizoenkracht Klimaat en natuur worden uitgeoefend, zijn functies die gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer 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.

- c. functies die volgens de oproepovereenkomst kunnen worden uitgeoefend;
- d. functies die door een invalkracht-nuluren volgens de oproepovereenkomst kunnen worden uitgeoefend.

Een seizoenkracht of seizoenkracht Klimaat en natuur kan tegelijk volgens de oproepovereenkomst zijn functie uitoefenen, of als invalkracht-nuluren. Dit moet in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen.



1.18 Functiegroep

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

1.19 Functie

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

1.20 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.

1.21 Maandloon

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

1.22 Uurloon

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

1.23 Referteperiode en Normale arbeidstijd

1. De referteperiode is een periode van 12 aaneengesloten maanden en loopt parallel aan het kalenderjaar (1 januari t/m 31 december) of aan het vakantiejaar (1 juni t/m 31 mei). De werkgever mag er ook voor kiezen om een andere periode van 12 maanden als referteperiode aan te houden. Deze keuze moet dan voor alle werknemers in de onderneming gelden en opgenomen zijn in de individuele arbeidsovereenkomst.
2. De normale arbeidstijd per referteperiode bedraagt 1.976 uren. Dat betekent een gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week bij voltijd.
3. Afwijking: in de arbeidsovereenkomst kan worden vastgelegd dat de arbeidstijd per referteperiode meer bedraagt dan de normale arbeidstijd. Hierbij moeten de grenzen uit de arbeidstijdenregelgeving wel in acht worden genomen.
4. 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). De normale arbeidstijd met de afwijking en uitzondering wordt in de regel voltijd genoemd.

1.24 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.

1.25 AOW-gerechtigde leeftijd

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

1.26 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

2.1 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.



2.2 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.

2.3 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.

2.4 Goed werknemerschap

1. Je gedraagt je als goed werknemer en je stelt je in houding en gedrag respectvol op en je houdt je aan redelijke 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.

2.5 Arbeidsovereenkomst schriftelijk vastleggen

1. Je werkgever is verplicht met jou de arbeidsovereenkomst schriftelijk (op papier) vast te leggen.
2. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de model-arbeidsovereenkomsten.

2.6 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.

2.7 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.

2.8 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.

2.9 Seizoenkracht en tussenpoos van 3 maanden

De tussenpoos van ten hoogste 6 maanden van artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek is voor alle seizoenkrachten zoals omschreven in artikel 1.10 van deze cao een tussenpoos van ten hoogste 3 maanden.

2.10 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.

2.11 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.

2.12a Min-uren

1. Als je als werknemer op de einddatum van je arbeidsovereenkomst of aan het einde van elke referteperiode 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. Heb je als werknemer aan het einde van de referteperiode nog minuren staan dan komen deze te vervallen, tenzij de oorzaak van de minuren in redelijkheid voor jouw rekening behoort te komen. In dat geval dien je minuren uiterlijk binnen 3 maanden na afloop van de referteperiode in te halen. Daarna vervallen ze.
3. Heb je als werknemer minuren 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. 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.

2.12b Meeruren

Als je aan het einde van elke referteperiode op verzoek van je werkgever meer uren hebt gewerkt dan als gemiddeld is overeengekomen, heb je meeruren opgebouwd. Meeruren worden binnen 3 maanden na afloop van de referteperiode gecompenseerd in tijd voor tijd. Als tijd voor tijd niet mogelijk is moet je werkgever de meeruren uiterlijk in de maand na afloop van deze periode uitbetalen tegen 100% van het uurloon voor elk meeruur dat je gemaakt hebt. Indien je dienstverband voortijdig eindigt en meer gewerkte uren niet meer gecompenseerd kunnen worden in tijd voor tijd worden deze uren uitbetaald.

2.13 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. Een verbod op nevenarbeid is niet toegestaan tenzij jouw werkgever hier een objectieve reden voor heeft. Je werkgever dient een verbod schriftelijk aan jou te motiveren.
3. Je stelt als werknemer je werkgever schriftelijk op de hoogte van je plannen om naast je huidige baan voor een eigen onderneming of in loondienst van een andere werkgever te gaan werken of het werk voor een andere werkgever uit te breiden.



2.14 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.

2.15 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.

2.16 Naleving

Ben je van mening dat je werkgever de arbeidstijdenregels van de cao niet naleeft en bij herhaling overtreedt? Dan mag je je werk weigeren waarmee je de grenzen van de arbeidstijdenwet overschrijdt. Dat heeft verder geen gevolgen Raadpleeg bij twijfel een collega of overleg met je werkgever.

Thema 3 Mijn werktijd

3.2 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.

3.3 Dienst- en werkrooster

Je werkgever maakt een dienst- en werkrooster. Hij maakt dat rooster ten minste 3 weken van tevoren bekend.

3.4 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.

3.5 Registratie

Je werkgever is (ook wettelijk) verplicht een deugdelijke registratie van de arbeids- en rusttijden bij te houden. Op jouw verzoek wordt door je werkgever een overzicht verstrekt ten aanzien van de gewerkte uren en rusttijden.

3.5a Oproepovereenkomst, oproep en loon

Als je werkzaam bent volgens de oproepovereenkomst van artikel 1.9 van deze cao, dan geldt een oproeptermijn van tenminste 24 uren van tevoren. Wordt de oproep later dan 24 uren tevoren gedaan, dan hoeft je de oproep niet op te volgen.

Deze termijn van 24 uren geldt ook voor het verschuldigd zijn van loon bij intrekken of wijzigen van de oproep. Wordt de oproep binnen de termijn van 24 uren ingetrokken of gewijzigd, dan is je werkgever voor die ingetrokken of gewijzigde oproep het loon verschuldigd.

Deze regeling is voor horecawerkzaamheden onder de oproepovereenkomst een werkbare termijn. Daarom is bij deze cao afgeweken van de termijnen volgens artikel 7: 628a, lid 4 van het Burgerlijk Wetboek.

Als je werkzaam bent op basis van een oproepovereenkomst en je niet aan een oproep kunt voldoen, omdat je al een andere werkafpraak hebt gemaakt of les, tentamen of examen moet vervullen, dan



mag je die oproep afwijzen. Je moet je werkgever dan direct bij de oproep of tenminste 24 uur van tevoren schriftelijk of elektronisch informeren.

Let op: als je seizoenkracht Klimaat en natuur bent zoals beschreven in artikel 1.10a van deze cao, geldt niet de termijn van 24 uren van te voren oproepen door je werkgever, noch de verplichting voor je werkgever om loon te betalen als de oproep wordt afgezegd of gewijzigd. Dat is mogelijk volgens artikel 7:628a lid 11 van het Burgerlijk Wetboek.

3.5b Oproepovereenkomst aanbod arbeidsuren na telkens 12 maanden

Als je werkzaam bent volgens de oproepovereenkomst van artikel 1.9 van deze cao, dan is je werkgever verplicht je telkens na 12 maanden binnen een maand een aanbod voor een vaste arbeidsomvang te doen. Het aanbod omvat ten minste de gemiddelde arbeidsomvang van de laatste 12 maanden. Bij dit aanbod kan niet worden afgeweken van de loondoorbetalingsverplichting. Je hebt dan een maand om dat aanbod te aanvaarden of af te wijzen. Het aanbod geldt nog steeds als binnen 6 maanden opnieuw een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan. Naast dit verplichte aanbod mag je werkgever je ook nog een ander aanbod doen.

De keuze voor aanvaarden of afwijzen van het verplichte aanbod, of afwijzen en een ander aanbod aanvaarden, is aan jou. Als je het verplichte aanbod accepteert, dan is niet langer sprake van een oproepovereenkomst en vervallen de bepalingen uit de oproepovereenkomst die specifiek daar op betrekking hebben.

Let op: het verplichte aanbod geldt niet als je een seizoenkracht Klimaat en natuur bent zoals beschreven in artikel 1.10a van deze cao. Dat is mogelijk volgens artikel 7:628a lid 11 van het Burgerlijk Wetboek.

3.5c Opzegtermijn oproepovereenkomst

Heb je een oproepovereenkomst zoals bedoeld in art. 1.9 van deze cao dan geldt voor jou een opzegtermijn van 24 uur. Ben je seizoenkracht klimaat en natuur dan geldt voor jou een opzegtermijn van vier dagen. Dit vloeit voort uit art. 7:672 lid 5 BW.

3.6 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.

3.7 Gemiddeld 5-daagse werkweek

1. Het dienst- en werkrooster houdt rekening met een gemiddeld 5-daagse werkweek en streeft vaste rustdagen en regelmatig 2 aaneengesloten wekelijkse rustdagen na.
2. De werknemer heeft in ieder geval eenmaal in de twee weken ten minste 2 aaneengesloten rustdagen.
3. De regeling van artikel 3.6, lid 3, over het recht om een weekend niet ingeroosterd te zijn blijft van toepassing.

3.8 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
 - 52 aaneengesloten weken maximaal 140 keer arbeid verricht in een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur
 - of
 - 2 aaneengesloten weken maximaal 38 uren arbeid verricht tussen 00.00 en 06.00 uur
3. De overige bepalingen van nachtarbeid gelden onverkort (zie arbeidstijdentabel in bijlage I). Dat geldt ook voor uitgaansgelegenheden waar uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden worden verricht in een nachtdienst.



3.9 Aanwezigheidsdienst bij een logiesverstrekker (hotel)

Je logiesverstreckende werkgever kan je in aanwezigheidsdiensten inroosteren als dat op grond van veiligheids- of beheersvoorschriften 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.

3.10 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.

3.11 Feestdagen

Er zijn 9 feestdagen: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag

3.12 Feestdagcompensatie

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 3 maanden na feestdag niet mogelijk: 50% toeslag op het uurloon van de uren werken op de feestdag en de tijd voor tijd vervalt.

De feestdagcompensatie geldt niet voor de werknemer die (nog) geen vakkracht is.

3.13 Overwerk

1. Het kan voorkomen dat je op verzoek van je werkgever werkzaamheden hebt verricht waardoor je in de referentieperiode 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.
3. Je werkgever kan jou binnen de referentieperiode niet verplichten meer dan 10% aan overwerk te verrichten, uitgaande van de normale arbeidstijd. Komt het totaal aantal gewerkte uren boven de 2.173 uur dan mag je een verzoek tot overwerk weigeren.

3.14 Overwerkcompensatie

Voor vastgestelde overwerkuren geldt als compensatie:

- a) Tijd voor tijd: voor elk overwerk uur één uur doorbetaald vrije tijd.
- b) Als tijd voor tijd binnen 3 maanden na vaststelling van overwerk niet mogelijk is, moet je werkgever de overwerkuren uiterlijk in de maand na afloop van deze periode uitbetalen tegen 100% van het uurloon voor elk overwerk uur dat je gemaakt hebt.
- c) Indien je dienstverband voortijdig eindigt en overwerkuren niet meer gecompenseerd kunnen worden in tijd voor tijd worden overwerkuren uitbetaald.

3.15 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.

3.16 Opbouwen van vakantie-uren

1. Wettelijke vakantie-uren:
Je hebt recht op vakantie ter hoogte van viermaal je overeengekomen arbeidsduur per week. Per 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 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 vakantierechten over perioden dat je geen recht hebt op loon.
8. De wettelijke bepalingen over de opbouw, opnemen en vervallen van (wettelijke) vakantierechten, ook over perioden dat je arbeidsongeschikt bent.

3.17 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.

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 met een maximum van de laatst gewerkte 52 weken.

3.19 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.

3.20 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 tegoed over het vakantiejaar van meer dan de bovenwettelijke vakantie-uren de tijdstippen voor opnemen van die uren zelf aanwijzen.

3.21 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.

3.22 Vakantierechten invalkracht

1. 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.
2. Als de opbouw voor vakantiedagen en/of vakantiebijslag tegelijk met het loon wordt uitbetaald wordt voor vakantiedagen 10,64% over het uurloon uitbetaald, en voor vakantiebijslag 8,85% over het uurloon.

3.23 Buitengewoon verlof met loon

Je hebt recht op buitengewoon verlof met behoud van loon in de volgende gevallen, tenzij het buitengewoon verlof samenvalt met een werkdag waarop je gebruikelijk niet werkt:

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

Het verlof neem je op op de dag van de gebeurtenis. In geval van meerdere dagen verlof neem je deze aansluitend achter elkaar op.

Thema 4 Mijn functie en beloning

4.1 Functie-indeling

1. Je werkgever maakt bij de functie-indeling gebruik van het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca, zie www.referentiefunctieshoreca.nl (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.

4.2 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.

4.3 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.

4.4 Functioneren en beoordelen van de prestatie

1. Jouw functioneren is belangrijk voor het bedrijf en voor jezelf. Daarom geldt 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 jaarlijkse beoordelingsgesprek evalueren en eventueel bijstellen.
4. Jullie bespreken minimaal een keer per jaar jouw functioneren en de resultaten van de afgelopen periode.
5. Jullie stellen samen de prestatiedoelen vast die maatgevend zijn.
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.

4.5 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 beloning 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.

4.6 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.

4.7 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. Je ontvangt bij indiensttreding als regel het basisloon van je loonsalarisschaal.
2. Per 1 januari 2024 gelden de volgende loonafspraken:
 - a) Het basis- en eindloon van functiegroep I worden gesteld op het bedrag van het wettelijk minimumloon en volgen die ontwikkeling.
 - b) Het basisloon van functiegroep II wordt eveneens gesteld op het bedrag van het WML en volgt die ontwikkeling.
 - c) Aan de functiegroepen II en hoger wordt een stijgingspercentage gekoppeld, waarmee de basislonen (m.u.v. functiegroep II) en tussenliggende periodieken worden opgehoogd. De eindlonen van de deze functiegroepen worden gesteld op het bedrag dat 2% boven de laatste periodiek ligt.
 - d) De aan de functiegroepen gekoppelde stijgingspercentages zijn:

Functiegroep	Stijgingspercentage
II	9,5%
III	10,5%
IV	12%
V	12%
VI	9%
VII – XI	8%

- e) De omvang van de loonsverhoging hangt af van jouw feitelijke salaris op 31 december 2023. Dit salaris wordt vermenigvuldigd met het stijgingspercentage, zoals bedoeld onder lid 2 sub d, behorend bij jouw functiegroep, waarna je wordt ingedeeld in de nieuwe loontabel zoals deze per 1 januari 2024 geldt. Heb je een salaris dat valt tussen twee periodieken in, dan word je ingedeeld op de eerstvolgende hoger gelegen periodiek in jouw functiegroep.
 - f) Voldoe je volgens art. 4.11 aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een periodiek, dan krijg je bovenop het bedrag zoals berekend bij lid 2 sub e nog een extra periodiek toegekend. Dit wordt dan jouw nieuwe salaris.
 - g) Jouw nieuwe loon kan niet hoger liggen dan het eindloon in de nieuwe loontabel, tenzij jij en je werkgever hier andere afspraken over maken.
 - h) Heb je op 31 december 2023 een loon dat boven het op 1 januari 2024 geldende eindloon ligt dan heb je geen recht op een loonsverhoging.
3. Uitzonderingen:
 - a) Een werkgever die in de periode 1 juli 2022 t/m 31 december 2023 aan jou een extra structurele loonsverhoging buiten de cao om heeft toegekend kan dit met de loonsverhoging zoals bedoeld in lid 2 sub e verrekenen. Dit mag nooit leiden tot een negatieve verrekening.
 - b) Ben je op of na 1 januari 2023 in dienst getreden bij een nieuwe werkgever dan wordt, in afwijking van lid 2 sub e, het feitelijk salaris op 31 december 2023 getoetst aan het basisloon in de nieuwe loontabel behorend bij de functiegroep waarin je bent ingedeeld.
 - 1) Is het salaris hoger dan het basisloon: dan ontvang je een salaris dat hoort bij de eerstvolgende hoger gelegen periodiek. Voldoe je volgens art. 4.11 ook aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een periodiek, dan krijg je bovenop voorgaand bedrag nog een extra periodiek toegekend. Dit wordt dan jouw nieuwe salaris.
 - 2) Is het salaris lager dan het basisloon dan word je loon aangevuld tot het nieuwe basisloon.
 4. De wijze waarop het nieuwe salaris moet worden berekend en welke factoren hierbij relevant zijn wordt toegelicht in bijlage II bij deze cao. Het loongebouw per 1 januari 2024 kun je hier ook terug vinden.



4.8 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.

4.9 Loon geen vakkracht en leerling

Als je BBL-leerling bent of geen vakkracht bent ontvang je ten minste het basisloon bij functiegroep I met de volgende cao-jeugdloonpercentages gekoppeld aan het voor jou geldende minimum (jeugd-)loon. De lagere BBL-staffel wordt niet toegepast.

- 21 jaar: 100%
- 20 jaar: 85%
- 19 jaar: 75%
- 18 jaar: 65%
- 17 jaar: 55%
- 16 jaar: 45%
- 15 jaar: 35%

Het percentage bij je leeftijd geldt vanaf de dag dat je jarig bent.

4.10 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.

4.11 Periodieke verhoging vakvolwassen vakkracht

1. Vanaf 1 januari 2023 heeft de vakvolwassen vakkracht met een feitelijk loon tussen basis en eindloon op 31 december van het jaar ervoor jaarlijks recht op een loon bij de volgende nieuwe periodiek van 2%.
2. Voorwaarde: Je bent op 1 januari ten minste een vol kalenderjaar in dienst geweest als vakkracht in dezelfde bedrijfsfunctie, bij dezelfde werkgever.
3. Geen periodieke verhoging is verschuldigd indien de werknemer twee jaar op rij matig of onvoldoende functioneert op basis van de beoordeling van art. 4.5.
4. De periodieken zijn in de loontabel per 1 januari 2023 opgenomen door vastgestelde genummerde periodieken. Per 1 januari 2023 moet je verplicht zijn ingedeeld in een periodiek. Hiervoor was het volgende bepaald: voor inschaling per 1 januari 2023 geldt het feitelijke loon per 31 december 2022. Dit loon wordt ingepast in de genummerde periodiek van de loontabel van 1 september 2022. Bij voldoen aan de voorwaarden geldt per 1 januari 2023 het loon bij de opvolgende genummerde periodiek.
Per 1 januari 2024 word je op basis van art. 4.7. opnieuw ingedeeld in een periodiek op basis van de nieuwe loontabel. Hierdoor kan het periodieknummer wijzigen. Jouw werkgever informeert jou schriftelijk in welke functiegroep en periodiek jij bent ingedeeld.
5. De werkgever mag in plaats van de vaste verhoging een eigen periodieke verhoging voeren, mits de wettelijke medezeggenschap en instemming van de Wet op de ondernemingsraden voor het invoeren van dit systeem is toegepast. Daarnaast moet dit gecommuniceerd zijn naar alle medewerkers.

4.12 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.



4.13 Uurloon bij aanwezigheidsdienst

Afwijkende berekening bij aanwezigheidsdiensten:

Als je gemiddeld een of meer aanwezigheidsdiensten per week verricht, bedraagt je uurloon het geldende wettelijke minimum(jeugd)uurloon.

4.14 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.

4.15 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.

4.16 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.

4.17 Loonstrook

Je krijgt van je werkgever op elke loonstrook (of bijgevoegde specificatie) een overzicht waarop het totaal aantal gewerkte uren in die loonbetaling periode staat vermeld, inclusief de niet gewerkte uren waarover loon is betaald (zoals bij ziekte, vakantie of tijd voor tijd). Ook vermeldt de loonstrook de overeengekomen arbeidsduur, of sprake is van een onbepaalde tijd overeenkomst die schriftelijk is aangegaan en of sprake is van een oproepovereenkomst volgens artikel 7:628a van het Burgerlijk Wetboek en beschreven in artikel 1.9 van deze cao. Verder zijn ook de overige verplichtingen voor de loonstrook van artikel 7:626 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Op jouw verzoek moet de werkgever een specificatie overleggen.

4.18 Loon over niet gewerkte uren invalkracht nuluren

Als je invalkracht-nuluren bent volgens artikel 1.9a van de zecao, dan geldt er geen verplichting loon te betalen als er geen werk beschikbaar is, zowel in de eerste 26 weken als daarna, ook bij opvolgende arbeidsovereenkomsten. Deze uitzondering is mogelijk door artikel 7:628 lid 7 van het Burgerlijk Wetboek. Voor de praktische bedrijfsvoering in de horeca is deze uitzondering noodzakelijk.

Een seizoenkracht of seizoenkracht Klimaat en natuur kan tegelijk invalkracht-nuluren zijn. Dit blijkt uit de arbeidsovereenkomst.

Thema 5 mijn ontwikkeling

5.1 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.



5.2 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.

5.3 Beroepspraktijkovereenkomst

Het leerbedrijf moet ervoor zorgen dat er een beroepspraktijkovereenkomst van de onderwijsinstelling wordt gesloten tussen het leerbedrijf, de onderwijsinstelling en jou als leerling.

Let op: Als je jonger bent dan 16 tekent je wettelijke vertegenwoordiger.

5.4 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.

5.5 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

Let op: Voor specifieke regels over arbeidstijden van jeugdigen.

5.6 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.

5.7 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.

5.8 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.

5.9 Stagiairs

1. Een stage heeft tot doel het onder begeleiding opdoen van relevante ervaring binnen een stagebedrijf. De verantwoordelijkheid voor de stage berust bij de onderwijsinstelling. De stage heeft een opleidend en voorbereidend karakter.
2. 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. 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.
3. In geval er sprake is van een stage wordt er tussen de onderwijsinstelling, de werkgever en jou een stageovereenkomst gesloten waarin in ieder geval wordt vastgelegd:
 - begin en einde van de stage;
 - de aard van de activiteiten die je als stagiair zal gaan verrichten conform de stageopdracht;
 - wie als mentor zal optreden;
 - werktijden;
 - wanneer en op welke wijze de stage zal worden geëvalueerd;
 - of en zo ja, welke vergoedingen je als stagiair ontvangt.
4. Werkgevers spannen zich ervoor in zoveel mogelijk stageplaatsen beschikbaar te stellen.

5.10 Stagevergoeding

1. Je ontvangt een minimum stagevergoeding per maand van € 350,- bruto bij een voltijd stage-week, indien de stage wordt uitgevoerd in het kader van een HBO-opleiding of MBO-opleiding (Beroepsopleidende leerweg).
2. Als stagiair ben je krachtens de wet verzekerd voor de Wajong en de Ziektewet indien je een stagevergoeding ontvangt. Ontvang je een stagevergoeding die minstens zo hoog is als het wettelijk minimumloon en ga je als een gewone werknemer aan de slag, dan ben je ook verzekerd voor de Werkloosheidswet en de Wet werk en Inkomen naar arbeidsvermogen. Zoals iedereen ben je als stagiair verplicht je te verzekeren voor het basispakket in de Zorgverzekeringswet.

Thema 6 Mijn keuze

6.1 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 vakbondjaarcontributie eenmaal per jaar onder gelijktijdige verlaging van het maandloon met hetzelfde bedrag.

Thema 7 Mijn vitaliteit

7.1 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 coulanceregeling 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.

7.2 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.

Let op: De wettelijke loondoorbetaling voor een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt is ten hoogste 6 weken en in die gevallen is de aanvulling ook beperkt tot ten hoogste 6 weken.
2. De aanvulling onder 7.2 bij 1.2. is niet van toepassing in de maand voorafgaand aan het einde van het dienstverband wanneer de ziekmelding wordt gedaan na opzeggen van de arbeidsovereenkomst of na aanzeggen van het wel of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst.
3. Je kunt aan loondoorbetaling en aanvulling nooit meer ontvangen dan het maximumdagloon volgens de Wet financiering sociale verzekeringen.

7.3 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 schadeplichtig naar je (oud) werkgever.

7.4 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.

7.5 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 maandtijdvakken.
3. Als het gemiddelde van 13 weken, 13 vierweekse tijdvakken of 12 maandtijdvakken minder is dan het gemiddeld aantal uren dat in je arbeidsovereenkomst staat, dan geldt het gemiddeld aantal uren dat in je arbeidsovereenkomst staat vermeld.
4. Als je minder dan 13 weken werkzaam bent en je wordt ziek dan wordt de hoogte van je loon gebaseerd op het gemiddeld aantal overeengekomen uren zoals in je arbeidsovereenkomst is vastgelegd.

7.6 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.

7.7 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.

7.8 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.

7.9 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.

7.10 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, NIET-VAKKRACHTEN EN LEERLINGEN

Cao Horeca loontabel per 1 januari 2024
Bedragen bruto per maand, tenzij anders aangegeven

eindlonen vakkracht		I = WML	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
	%	€ 2.185,13	€ 2.273,41	€ 2.433,92	€ 2.617,96	€ 2.858,07	€ 3.100,47	€ 3.465,95	€ 3.795,06	€ 4.220,09	€ 4.599,85	€ 5.013,88
periodek 12										€ 4.137,35	€ 4.509,66	€ 4.915,57
periodek 11								€ 3.397,99	€ 3.720,65	€ 4.056,22	€ 4.421,23	€ 4.819,19
periodek 10						€ 2.802,03	€ 3.039,68	€ 3.331,36	€ 3.647,69	€ 3.976,69	€ 4.334,54	€ 4.724,69
periodek 9						€ 2.747,09	€ 2.980,07	€ 3.266,04	€ 3.576,17	€ 3.898,71	€ 4.249,55	€ 4.632,05
periodek 8						€ 2.693,23	€ 2.921,64	€ 3.202,00	€ 3.506,05	€ 3.822,27	€ 4.166,23	€ 4.541,23
periodek 7					€ 2.566,62	€ 2.840,42	€ 3.139,21	€ 3.437,30	€ 3.747,32	€ 4.084,54	€ 4.452,18	
periodek 6					€ 2.516,30	€ 2.588,65	€ 2.808,19	€ 3.077,66	€ 3.369,90	€ 3.673,85	€ 4.004,45	€ 4.364,89
periodek 5					€ 2.466,96	€ 2.537,89	€ 2.753,13	€ 3.017,32	€ 3.303,83	€ 3.601,81	€ 3.925,93	€ 4.279,30
periodek 4				€ 2.386,19	€ 2.418,59	€ 2.488,13	€ 2.699,15	€ 2.958,15	€ 3.239,05	€ 3.531,19	€ 3.848,95	€ 4.195,39
periodek 3				€ 2.339,41	€ 2.371,16	€ 2.439,34	€ 2.646,22	€ 2.900,15	€ 3.175,54	€ 3.461,95	€ 3.773,48	€ 4.113,13
periodek 2				€ 2.293,54	€ 2.324,67	€ 2.391,51	€ 2.594,33	€ 2.843,28	€ 3.113,27	€ 3.394,07	€ 3.699,49	€ 4.032,48
periodek 1		€ 2.228,83	€ 2.248,56	€ 2.279,09	€ 2.344,62	€ 2.543,46	€ 2.787,53	€ 3.052,23	€ 3.327,51	€ 3.626,95	€ 3.953,41	

basislonen vakkracht		I = WML	II = WML	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
21 jaar of ouder	100	€ 2.185,13	€ 2.185,13	€ 2.204,48	€ 2.234,40	€ 2.298,64	€ 2.493,59	€ 2.732,88	€ 2.992,38	€ 3.262,27	€ 3.555,84	€ 3.875,89
20 jaar	90	€ 1.956,61	€ 1.956,61	€ 1.984,03	€ 2.010,96	€ 2.068,78	€ 2.244,23	€ 2.459,59	€ 2.693,14	€ 2.936,04	€ 3.200,25	€ 3.488,30
19 jaar	80	€ 1.748,10	€ 1.748,10	€ 1.763,58	€ 1.787,52	€ 1.838,91	€ 1.994,87	€ 2.186,30	€ 2.393,90	€ 2.609,82	€ 2.844,67	€ 3.100,71
18 jaar	70	€ 1.529,59	€ 1.529,59	€ 1.543,13	€ 1.564,08	€ 1.609,05	€ 1.745,52	€ 1.913,01	€ 2.094,66	€ 2.283,59	€ 2.489,08	€ 2.713,13

cao horeca basisloon en minimum UURlonen per 1 januari 2024

21 jaar of ouder		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	%	€ 13,27	€ 13,27	€ 13,39	€ 13,57	€ 13,96	€ 15,14	€ 16,60	€ 18,18
20 jaar	90	€ 11,94	€ 11,94	€ 12,05	€ 12,22	€ 12,56	€ 13,63	€ 14,94	€ 16,36
19 jaar	80	€ 10,62	€ 10,62	€ 10,71	€ 10,86	€ 11,16	€ 12,11	€ 13,28	€ 14,54
18 jaar	70	€ 9,29	€ 9,29	€ 9,37	€ 9,50	€ 9,77	€ 10,60	€ 11,62	€ 12,72

Lonen niet-vakkracht en Leerlingen BBL per 1 januari 2024

Leeftijd	% basisloon groep I	van cao		38 uren werkweek		32 uren en 6 uur school		Per arbeidsuur
		Per Maand	Per Week	Per Maand	Per Week			
21 jaar	100	€ 2.185,13	€ 504,26	€ 1.840,11	€ 424,64	€ 13,27		
20 jaar	85	€ 1.857,36	€ 428,64	€ 1.564,09	€ 360,94	€ 11,28		
19 jaar	75	€ 1.638,85	€ 378,21	€ 1.380,08	€ 318,48	€ 9,95		
18 jaar	65	€ 1.420,33	€ 327,78	€ 1.196,07	€ 276,02	€ 8,63		
17 jaar	55	€ 1.201,82	€ 277,36	€ 1.012,06	€ 233,55	€ 7,30		
16 jaar	45	€ 983,31	€ 226,93	€ 828,05	€ 191,09	€ 5,97		
15 jaar	35	€ 784,79	€ 176,50	€ 644,03	€ 148,62	€ 4,64		

Let op:
 - WML-aanpassing per 1 januari 2024 verwerkt
 - WML wordt per 1 juli 2024 weer aangepast; bedragen worden tijdig in deze tabellen verwerkt

Bij het vaststellen wat het nieuwe salaris voor een individuele werknemer (vakvolwassen vakkracht) is zijn er twee situaties mogelijk. Deze situaties worden hieronder uitgewerkt.

Benodigde percentages

Functiegroep	Percentage
II	9,5%



Funcatiegroep	Percentage
III	10,5%
IV	12%
V	12%
VI	9%
VII – XI	8%

De werknemer is in dienst gekomen voor 1 januari 2023

1. Bepaal wat het feitelijke brutosalaris van de werknemer op 31 december 2023 is (op fulltime basis).
2. Kijk of dit salaris in de loontabel per 1 januari 2024 boven het eindloon ligt van de functiegroep dat hoort bij de functie van de werknemer. Als dit het geval is dan geeft de cao geen recht op een loonsverhoging. Is dit niet het geval, ga naar stap 3.
3. Kijk in het overzicht met welk percentage de functiegroep die hoort bij de functie van de werknemer per 1 januari 2024 stijgt.
4. Vertaal eventueel in de periode 1 juli 2022 t/m 31 december 2023 structureel gegeven verhogingen – buiten de cao om¹ – in een percentage.
5. Trek het percentage uit stap 4 af van het percentage uit stap 3.
6. Verhoog het feitelijke salaris van 31 december 2023 met de uitkomst uit stap 5.
7. Plaats de werknemer in de eerstvolgend hoger gelegen periodiek in de nieuwe loontabel per 1 januari 2024, tenzij het salaris boven het eindloon uitkomt. In dat geval wordt de werknemer op het eindloon geplaatst.
8. Indien de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor een jaarlijkse periodiek op basis van art. 4.11 wordt de werknemer in de eerstvolgende periodiek geplaatst.

De werknemer is in dienst gekomen op of na 1 januari 2023

1. Bepaal wat het feitelijke brutosalaris van de werknemer op 31 december 2023 is (op fulltime basis).
2. Bepaal welke functiegroep behoort bij de functie.
3. Kijk of het feitelijke salaris gelijk, hoger of lager is dan het basisloon van de bij de functie behorende functiegroep in de loontabel per 1 januari 2024.
 - a. Salaris is hoger dan basisloon: plaats de werknemer in de eerstvolgend hoger gelegen periodiek;
 - b. Salaris is lager dan basisloon: plaats de werknemer op het basisloon.
4. Indien de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor een jaarlijkse periodiek op basis van art. 4.11 wordt de werknemer in de eerstvolgende periodiek geplaatst.

BIJLAGE III VOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE

1. Ziekmelding

- a. Bij ziekte geef je als werknemer zelf de ziekmelding 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.
- b. Bij de ziekmelding 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.

¹ Een loonstijging door een jaarlijkse periodiek of de cao-verhoging per 1 januari 2023 van 2% vallen hier niet onder.



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 werkherhaling, 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 UWW 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 2024.



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.

Voor gewijzigde wet- en regelgeving door de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 geldt ook dat bij strijdigheid genoemde gewijzigde wet- en regelgeving prevaleert zoals de regelen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent onder andere dat indien de salarisbedragen per 1 januari 2024 lager zijn dan het wettelijk minimum(uur)loon, de nieuwe wettelijke bedragen van toepassing zijn en dat per 1 januari 2024 in de loonopgave ook melding gemaakt moet worden van het voor desbetreffende werknemer van toepassing zijnde minimumuurloon.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V

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 2025 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 11 juli 2024

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
P.S. Nanhekan*