

		<b>Horeca Gilde (NHG)</b>	<b>Burgerlijk Wetboek (BW) vanaf 1-1-2015</b>	<b>Horeca Nederland (KHN)</b>
<b>Bepaalde tijd contracten</b>		keten van 4 jaar/6 contracten bij bijzondere functies (o.a. invalkrachten)  opvolgend werkgeverschap tijdelijk uitgesloten, dus wisselen tussen werkgevers is rechtsgeldig toegestaan (2 jaar algemeen of 4 jaar bij bijzondere functies)	3 contracten in 3 jaar  <b>Vanaf 1-7-2015</b> 3 contracten in 2 jaren, tenzij cao iets anders bepaalt  Wisselen tussen werkgevers betekent doorlopen keten, tenzij cao iets anders bepaalt	3 contracten in 3 jaar  <b>Vanaf 1-7-2015</b> 3 contracten in 2 jaren  Wisselen tussen werkgevers betekent dóórlopen keten
<b>Start nieuwe contractenreeks</b>		Tussenliggende periode van opvolgende contracten voor bepalen van de reeks jaren:  3 maanden en 1 dag  <b>Vanaf 1-7-2015</b> 6 maanden en 1 dag	Tussenliggende periode van opvolgende contracten voor bepalen van de reeks jaren:  3 maanden en 1 dag  <b>Vanaf 1-7-2015</b> 6 maanden en 1 dag, tenzij afwijking bij cao voor bepaalde functies	Tussenliggende periode van opvolgende contracten voor bepalen van de reeks jaren:  3 maanden en 1 dag  <b>Vanaf 1-7-2015</b> 6 maanden en 1 dag
<b>Proeftijd</b>		≤ 6 maanden = geen proeftijd  > 6 maanden < 2 jaar = 2 maanden proeftijd  ≥ 2 jaar en onbepaalde tijd = 2 maanden proeftijd	≤ 6 maanden = geen proeftijd  > 6 maanden < 2 jaar = 1 maand proeftijd, tenzij cao iets anders bepaalt  ≥ 2 jaar en onbepaalde tijd = 2 maanden proeftijd	≤ 6 maanden = geen proeftijd  > 6 maanden < 2 jaar = 1 maand proeftijd  ≥ 2 jaar en onbepaalde tijd = 2 maanden proeftijd  <b>N.B.:</b> eventueel tot 1-1-2015 per arbeidsovereenkomst

<b>Oproep/0-uren</b>		alle functies: eerste 6 maanden contract mits clause in contract én bijzondere functies (o.a. invalkrachten): mogen voor onbepaalde tijd worden ingezet, weigeringsrecht bij late oproep	eerste 6 maanden contract mits clause in contract, tenzij cao iets anders bepaalt	eerste 6 maanden contract mits clause in contract  invalkracht mogelijk, met beperken risico rechtsvermoeden omvang contract na 6 maanden maar ook recht om normaal contract te vragen
----------------------	--	---	---	--

			<b>Burgerlijk Wetboek (BW) vanaf 1-1-2015</b>	<b>Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR)</b>
<b>Aanzeggen einde of verlengen bepaalde tijd contract vanaf</b>		<p>Bij contracten bepaalde tijd van 6 maanden of langer:</p> <p>aanzeggen 1 maand voor eind</p> <p>niet aanzeggen geeft werknemer aanspraak op maximaal maandloon schadevergoeding</p> <p>werknemer moet zelf binnen twee maanden na einde van het contract claimen</p> <p>contract eindigt ook zonder aanzeggen</p> <p><b>N.B.:</b> geldt voor alle contracten bepaalde tijd die eindigen vanaf 1-2-2015</p>	<p>Bij contracten bepaalde tijd van 6 maanden of langer:</p> <p>aanzeggen 1 maand voor eind</p> <p>niet aanzeggen geeft werknemer aanspraak op maximaal maandloon schadevergoeding</p> <p>werknemer moet zelf binnen twee maanden na einde van het contract claimen</p> <p>contract eindigt ook zonder aanzeggen</p> <p><b>N.B.:</b> geldt voor alle contracten bepaalde tijd die eindigen vanaf 1-2-2015</p>	<p>Bij contracten bepaalde tijd van 6 maanden of langer</p> <p>aanzeggen 1 maand voor eind</p> <p>niet aanzeggen geeft werknemer aanspraak op maximaal maandloon schadevergoeding</p> <p>werknemer moet zelf binnen twee maanden na einde van het contract claimen</p> <p>contract eindigt ook zonder aanzeggen</p> <p><b>N.B.:</b> geldt voor alle contracten bepaalde tijd die eindigen vanaf 1-1-2015</p>

<p><b>Transitievergoeding</b></p> <p><i><b>N.B.:</b></i> <i><b>voor alle beëindigingen vanaf 1-7-2015</b></i></p>	<p>NB. Op grond van BW geldt voor werknemers 50+ en ten minste 120 maanden dienstverband een vergoeding van 1/2 maandloon voor elke 6 maanden boven 50. Afwijken bij cao is niet mogelijk. AVR van KHN is in dat opzicht niet volledig.</p>	<p>Bij einde van opgeteld 24 maanden diensttijd (bepaalde en/of onbepaalde tijd):</p> <p>1/6 maandloon per 6 maanden diensttijd (eerste 120 maanden), daarna 1/4 maandloon per 6 maanden.</p> <p>Geen vergoeding als werknemer zelf opzegt, of bij beëindigingsovereenkomst</p>	<p>Bij einde van opgeteld 24 maanden diensttijd (bepaalde en/of onbepaalde tijd):</p> <p>1/6 maandloon per 6 maanden diensttijd (eerste 120 maanden), daarna 1/4 maandloon per 6 maanden.</p> <p>Geen vergoeding als werknemer zelf opzegt, of bij beëindigingsovereenkomst</p>	<p>Bij einde van opgeteld 24 maanden diensttijd (bepaalde en/of onbepaalde tijd):</p> <p>1/6 maandloon per 6 maanden diensttijd (eerste 120 maanden), daarna 1/4 maandloon per 6 maanden.</p> <p>Geen vergoeding als werknemer zelf opzegt, of bij beëindigingsovereenkomst</p>
---	---	---	---	---

			<b>Burgerlijk Wetboek (BW) vanaf 1-1-2015</b>	<b>Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR)</b>
<b>Einde dienstverband bij AOW</b>		Contract stopt automatisch bij bereiken AOW- of afwijkende pensioengerechtigde leeftijd  <i>N.B.:</i> geen transitievergoeding	Contract stopt niet automatisch bij bereiken AOW leeftijd; moet expliciet in de overeenkomst opgenomen <i>N.B.:</i> geen transitievergoeding	Contract stopt automatisch bij bereiken AOW leeftijd  <i>N.B.:</i> geen transitievergoeding
<b>Flexibiliteit arbeidstijden Plussen en minnen uren</b>		Conform BW; verrekenen van plus- en minuren toegestaan.	Geen specifieke regeling anders dan beloning naar tijdsruimte  Omvang arbeid binnen tijdsruimte is na 3 maanden in te roepen	Arbeidstijd per jaar voortschrijdend  Plussen en minnen verdelen over telkens een jaar  Overuren uiterlijk in komende 26 weken inhalen
<b>Rooster bekend maken</b>		Tenminste 2 weken vooraf, evt. later bij bijzondere omstandigheden, oproep liefst 48u vooraf	Tenminste 4 weken vooraf	Tenminste 2 weken vooraf
<b>Werken op zondag</b>	NB: voor werken op meer dan 40 zondagen per 52 weken is instemming van werknemer vereist. Van dit instemmingsrecht kan niet bij cao worden afgeweken.	Werken op zondag is verplicht. Vier vrije zondagen per 13 weken.	Op maximaal 39 zondagen per jaar	Alle zondagen  werknemer mag weigeren als binnen een jaar minder dan 13 zondagen niet gewerkt
<b>Nachtarbeid</b>	NB: AVR van KHN is gelijk aan wettelijk systeem (art. 5:8 lid 9 Arbeidstijdenwet).	Structureel: - 9 uur per dag; - 40 uur per week gedurende maximaal dertien weken. Incidenteel: - 10 uur per dag. Overig: conform Atw	In 16 weken (met max 80 werkdagen) maximaal 36 nachtdiensten.  Max 7 diensten achter elkaar als er een nachtdienst in zit.	140 nachtdiensten per 52 weken OF 38 uren arbeid tussen 00.00 uur en 06.00 uur in 2 weken.  Max 7 diensten achter elkaar als er een nachtdienst in zit.

			<b>Burgerlijk Wetboek (BW) vanaf 1-1-2015</b>	<b>Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR)</b>
<b>Permanente nachtarbeid (discotheek/cafe etc)</b>		Geen uitzondering voor permanente nachtarbeid	Geen uitzondering voor permanente nachtarbeid, conform Atw.	Geen uitzondering voor permanente nachtarbeid
<b>Aanwezigheidsdienst</b>		Geen specifieke regeling	aanwezige uren tellen als normale uren voor salaris	Mogelijk, vergoeding alleen als daadwerkelijk gewerkt  Niet gewerkt wel aanwezig wordt niet extra uitbetaald
<b>Loon</b>		Wettelijk minimum loon  Na 36 maanden minimumloon recht op 3% verhoging per jaar, tot maximaal 130%, pas daarna reguliere loonrondes	Wettelijk minimum loon	Voor vakkrachten functiegroep volgens loontabel  Voor niet-vakkracht WML  Na maximaal 1.976 uren arbeid in functie bij dezelfde werkgever is werknemer vakkracht
<b>Jaarlijkse prestatie verhoging</b>		Niet van toepassing	Niets over opgenomen	Jaarlijks bij vakkracht percentage of bedrag afhankelijk van de prestatie  boven eindloon geen recht
<b>Loon leerling</b>		Wettelijk minimum loon	Wettelijk minimum loon	Kwalificatieniveau 1 Wettelijk minimum loon WML 2 en 3 hoger percentage WML 4 hoger percentage WML
<b>Koppeling beroepspraktijkovereenkomst en arbeidsovereenkomst</b>		Geen koppeling in cao, wel mogelijk in arbeidsovereenkomst/POK	Stopt de POK, dan stopt niet automatisch de AOK, tenzij schriftelijk overeengekomen	POK en AOK zijn gekoppeld. Stopt de POK, dan ook de AOK

			<b>Burgerlijk Wetboek (BW) vanaf 1-1-2015</b>	<b>Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR)</b>
<b>Overwerktoeslag</b>	NB: AVR van KHN gaat uit van compensatie of vergoeding overwerk (3.12 AVR): één uur overwerk → 1 uur vrije tijd of, indien niet gecompenseerd binnen 26 weken, 100% uurloon	Als overwerk gelden uren boven 988 per 26 weken. Per uur overwerk: 50% in vrije tijd of geld.	Geen toeslag	Geen toeslag
<b>Feestdagenregeling</b>		Toeslag van 50% in vrije tijd of geld bij werken op Eerste Kerstdag, Tweede Kerstdag of Nieuwjaarsdag. Overige feestdagen geen toeslag.	Geen toeslag	Compensatie in tijd 100% (=vervangende vrije dag als op de feestdag is gewerkt) binnen 26 weken na feestdag  lukt dat niet toeslag van 50% van het loon over de feestdag. Feestdagen: twee Kerstdagen, twee Paasdagen, twee Pinksterdagen, Hemelvaart, Nieuwjaarsdag en Koningsdag.  Geen compensatie/ toeslag bij wachtperiodiek of invalkracht
<b>Nachttoeslag front office logies</b>		Geen toeslag	Geen toeslag	10% over nachtdienst
<b>Buitengewoon verlof</b>		Deels betaald, deels onbetaald (artikel 39 cao)	Niets over vastgelegd	Aantal dagen (art. 3.16)
<b>Vakantiedagen</b>		25 dagen per jaar bij fulltime, 20 wettelijk en 5 bovenwettelijk	20 dagen per jaar bij fulltime	25 dagen per jaar bij fulltime, invalskracht 20 dagen
<b>Wachtdagen</b>		2 wachtdagen per ziektegeval, maximaal 3 maal per jaar	Kern geen wachtdag, tenzij schriftelijk overeengekomen	1 wachtdag per ziektegeval

<b>Doorbetaling bij ziekte</b>		100% 1 <sup>e</sup> zes maanden, 70% voor resterende duur loondoorbetalingsplicht	70%	95% 1 <sup>e</sup> ziektejaar, 75% 2 <sup>e</sup> ziektejaar. Na op- of aanzegging 70% Invalskrachten 70%
<b>Voorschriften bij ziekte</b>		Verzuim- en veiligheidsvoorschriften in cao	Niet vastgelegd, dus geen duidelijke regels	Vastgelegd in AVR

Belangrijk verschil is verder dat KHN een Arbeidsvoorwaardenreglement hanteert dat geen status van cao heeft. Het bindt dus in de regel niet de bestaande medewerkers, maar alleen nieuwe, áls ze er voor tekenen. NHG hanteert wel een cao, die alle werknemers bindt, zowel nieuwe als bestaande.