

TUSSENTIJDSE NHG-CAO-WIJZIGINGEN

De vereniging ABGP, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H. de Weerd (tekeningsbevoegd) aan de ene kant, en de vereniging Nederlands Horeca Gilde, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M.J.J.M. van Dinther (secretaris) en de heer M. Boerdam (voorzitter) aan de andere kant verklaren als volgt:

- Beide verenigingen zijn partij bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het horecabedrijf (NHG-CAO).
- De NHG-CAO heeft een looptijd van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2018.
- Onder andere gelet op het van kracht worden van de Wet Werk en Zekerheid zijn partijen tussentijdse wijzigingen op de NHG-CAO overeengekomen.
- Tevens wensen partijen een bijlage aan de NHG-CAO toe te voegen.
- De wijzigingen treden in werking na afloop van de overgangsrechtelijke termijn van artikel XXIIa en artikel XXIIe WWZ, dus per 1 juli 2016.

Overeengekomen gewijzigde bepalingen:

PER 1 JULI 2016

Artikel 8 - GESCHILLENCOMMISSIE

3. Werkgever en/of werknemer kunnen de geschillencommissie ook om advies vragen bij een geschil inzake arbeidsvoorwaarden dan wel het terecht of onterecht toepassen van deze CAO.
4. Het reglement van de geschillencommissie is opvraagbaar bij het secretariaat van het NHG en bij de ABGP.

Artikel 16 – ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever dient schriftelijk te worden vastgelegd. Deze arbeidsovereenkomst dient minimaal te voldoen aan de wettelijke eisen ten aanzien van een arbeidsovereenkomst, overeenkomstig artikel 7:655 BW. Een model arbeidsovereenkomst is voor werkgever opvraagbaar bij het secretariaat van het NHG.

Artikel 17 – PROEFTIJD

1. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt verlengd, geldt geen proeftijd meer.
2. Gedurende de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door zowel werkgever als werknemer worden opgezegd zonder dat een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden.

Artikel 18 – VERLENGING

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een functie als vermeld in bijlage 1 kan, omdat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist, maximaal vijf maal worden verlengd binnen een periode van 48 maanden. Als een dergelijke keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in totaal langer dan 48 maanden heeft geduurd, geldt met ingang van de dag dat de duur van 48 maanden wordt overschreden de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Bij een onderbreking van meer dan zes maanden tussen twee elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten begint een nieuwe keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
3. Bij een functie als vermeld in bijlage 1 geldt dat over de eerste 48 maanden van aansluitende dienstverbanden bij verschillende werkgevers, eventuele onderbrekingen van zes maanden of korter inbegrepen, artikel 7:668a lid 2 BW niet van toepassing is. Bij een andere functie dan vermeld in bijlage 1 geldt dat over de eerste 24 maanden van aansluitende dienstverbanden bij verschillende werkgevers, eventuele onderbrekingen van zes maanden of korter inbegrepen, artikel 7:668a lid 2 BW niet van toepassing is. Voor toepasselijkheid van artikel 7:668a lid 2 BW is steeds vereist dat inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer.

Artikel 19 – LOONDOORBETALINGSVERPLICHTING

1. Als de werknemer, werkzaam in een functie als vermeld in bijlage 1, de overeengekomen arbeid niet heeft verricht zowel door een oorzaak die in redelijkheid voor zijn rekening dient te komen, als daarbuiten, hoeft de werkgever geen loon door te betalen. Onder toepassing van artikel 7:628 lid 7 BW geldt dit als een afwijking van artikel 7:628 lid 1 voor de gehele duur van het dienstverband.
2. Een werknemer, werkzaam in een functie als vermeld in bijlage 1, kan een beroep doen op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b. Als de werkgever niet slaagt in weerlegging daarvan moet hij het loon over die uren doorbetalen.
3. Een werknemer werkzaam in een functie als vermeld in bijlage 1 heeft het recht een oproep te weigeren als hij minder dan 48 uur vóór de beoogde werkzaamheden wordt opgeroepen.

Artikel 20 - BEËINDIGING DIENSTVERBAND

3. Indien het UWV toestemming heeft verleend voor het beëindigen van het dienstverband geldt voor het tussentijds beëindigen van de arbeidsovereenkomst - zowel die voor bepaalde als voor onbepaalde tijd - voor werkgever een opzegtermijn van één maand. Voor werknemer geldt te allen tijde een opzegtermijn van één maand.

Artikel 21 - LONEN

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

voor alle situaties van opvolgend werkgeverschap waarbij inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer.

3. Werkgever stelt voor iedere functie in het bedrijf een functieomschrijving vast met daaraan gekoppeld een bij de zwaarte van de functie passend salaris en overige arbeidsvoorwaarden.

Overeengekomen toe te voegen bijlage:

Bijlage 1 bij artikel 18 en 19

Toelichting

Sociale partners hebben gesproken over de wettelijke mogelijkheden om aan werkgevers flexibiliteit te geven voor flexwerk en de ketenbepaling. De vrees bestaat namelijk dat de beperkingen uit de Wet Werk en Zekerheid zullen betekenen dat werknemers eerder hun baan kwijt raken, omdat horecaondernemers geen vaste lonen en vaste contracten zullen willen geven. Het gebruiken van de mogelijkheden om in de cao af te wijken van artikel 7:668a en artikel 7:628 BW levert dus zowel voordeel voor werknemer als voor werkgever op.

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat van de afwijkingsmogelijkheden alleen gebruik mag worden gemaakt voor concreet in de cao benoemde functies/functiegroepen. Uitdrukkelijk heeft de Minister over de intrinsieke aard gezegd: *'Zo zal in de horeca de vaste kok niet onder de uitzonderingsmogelijkheid vallen en een bediende die alleen tijdens drukke periodes werkt wel'*. Ook is een voorbeeld van een invalkracht genoemd, waarbij uit de aard van zo'n functie volgt dat het om tijdelijk werk gaat. Uit het voorbeeld bij incidentele werkzaamheden (invalkracht in het onderwijs) blijkt dat het soort werk wel structureel kan zijn, maar de mate waarin dit werk voorkomt incidenteel dient te zijn.

1.1 Intrinsieke aard/incidentele werkzaamheden zonder vaste omvang

In het horecavak is verdisconteerd dat in sommige situaties moeilijk te voorspellen is of en zo ja wanneer er mensen nodig zijn en hoeveel. Denk aan weersverwachtingen voor een terras of op het strand, een evenement waarvan onduidelijk is of en hoeveel bezoekers er komen of een party die (soms last minute) moet worden georganiseerd en waarbij de opkomst onzeker is. Ook valt hier een plotselinge ziekmelding van een collega onder. In het algemeen gaat het er hierbij om dat de werkgever door van buiten komende omstandigheden buiten zijn macht, juist nog wel of juist niet langer mensen nodig heeft. Bij een inventarisatie blijkt dat dit soort werk zich op drie vlakken voordoet, te weten bij evenementen, strandwerkzaamheden en een algemene categorie invalkracht. In deze situaties is er naar de mening van sociale partners sprake van dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering de verlenging en verhoging van de ketenbepaling vereist. Eveneens is er in deze situaties sprake van werkzaamheden van incidentele aard die geen vaste omvang hebben.

1.2 Functie/functiegroepen

Op de drie vlakken evenementen, strand en invalwerk zijn functies/functiegroepen benoemd waarin de intrinsieke aard/incidentele werkzaamheden zich in de huidige praktijk voordoen. Voor de toepassing van artikel 18 én artikel 19 cao is gekozen voor de volgende functies/functiegroepen:

Evenement

Functiegroep Evenementmedewerker: een werknemer die in horeca wordt ingezet voor een speciale, tijd- en plaatsgebonden gebeurtenis die door een initiatiefnemer bewust is gepland en die gericht is op een bepaalde doelgroep, met een bewust gekozen vorm.

Functies: evenementkok, evenementmedewerker keuken, -bediening, -spiegelkeuken, -algemene dienst, -garderobe, -techniek.

Strand

Functiegroep Strandmedewerker: een werknemer die in strandhoreca wordt ingezet, bij van buiten komende omstandigheden buiten de macht van de werkgever, zoals bijv. bij ziekte of andere verhindering van andere werknemers, onverwachte toeloop bijv. vanwege weersomstandigheden of andere plotseling ontstane werkzaamheden, strandevenementen.

Functies: strandmedewerker keuken, -bediening, -spiegelkeuken, -algemene dienst, -strandbedden.

Invalkracht

Functiegroep invalkracht: een werknemer die in horeca op afroep wordt ingezet bij van buiten komende omstandigheden buiten de macht van de werkgever, zoals bijv. bij ziekte of andere verhindering van andere werknemers, onverwachte toeloop bijv. vanwege weersomstandigheden of andere plotseling ontstane werkzaamheden, incidentele evenementen.

Functies: invalkracht keuken, -bediening, -spiegelkeuken, -algemene dienst, -terras, -garderobe, -techniek.

Onder '-algemene dienst' wordt hierboven verstaan: werkzaamheden in een functie niet zijnde medewerker bediening, kok, medewerker keuken, medewerker spiegelkeuken, medewerker terras, medewerker garderobe, medewerker techniek of medewerker strandbedden.

1.3 Toepassing

In de cao is opgenomen dat werkgever en werknemer slechts voor werknemers in één van de hiervoor genoemde functies gebruik kunnen maken van een reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van ten hoogste vier jaar en ten hoogste zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Ook wordt alleen voor werknemers in één van de hiervoor genoemde functies de termijn van het loondoorbetalingsrisico verlengd. NHG zal haar leden voorlichten over het gebruik van deze functies en zal er op wijzen dat een werkgever die zich niet houdt aan deze cao-bepaling juridische risico's zal lopen. Elke medewerker heeft namelijk het recht om zijn werkgever aan te spreken op overtreding van de cao, met alle gevolgen van dien.

1.4 Anti-misbruikbepaling

De sociale partners benadrukken dat misbruik van deze afwijkmogelijkheid niet is toegestaan. Het ten onrechte betitelen van een werknemer in een functie uit bijlage 1 dan wel ander oneigenlijk gebruik met als doel het creëren van extra flexibiliteit, is verboden. Alleen als de werknemer op basis van objectieve maatstaven ingedeeld kan worden in een functie als vermeld in bijlage 1, is toepassing van artikel 18 lid 1 geoorloofd.

In het geval de werkgever misbruik maakt van de afwijkingsmogelijkheid, leidt dit ertoe dat de arbeidsovereenkomst bij voortduren na de reguliere periode van 24 maanden met desbetreffende werknemer wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

- 1.5 **Evaluatiebepaling:** Aan het einde van de looptijd van de cao zullen partijen de werking van de afwijkingsmogelijkheden evalueren, of zoveel eerder als één van de partijen dat wenselijk vindt.