

	<b>Horeca-cao tot 1-4-2014 (vanaf 1-1-2014)</b>	<b>Burgerlijk Wetboek (BW) tot 1-1-2015</b>	<b>Burgerlijk Wetboek (BW) vanaf 1-1-2015</b>	<b>Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR)</b>
<b>Bepaalde tijd contracten</b>	3 contracten in 3 jaar	3 contracten in 3 jaar	3 contracten in 3 jaar  <b>Vanaf 1-7-2015</b> 3 contracten in 2 jaren	3 contracten in 3 jaar  <b>Vanaf 1-7-2015</b> 3 contracten in 2 jaren
<b>Start nieuwe contractenreeks</b>	Tussenliggende periode van opvolgende contracten voor bepalen van de reeks jaren:  3 maanden en 1 dag	Tussenliggende periode van opvolgende contracten voor bepalen van de reeks jaren:  3 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	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>	2 maanden	< 2 jaar = 1 maand proeftijd ≥ 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	≤ 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 afwijken van de regel bij ≤ 6 maanden conform BW
<b>Oproep/0-uren</b>	Onbeperkt mogelijk	eerste 6 maanden contract mits clause in contract	eerste 6 maanden contract mits clause in contract	eerste 6 maanden contract mits clause in contract  Invalskracht mogelijk met beperken risico rechtsvermoeden omvang contract na 6 maanden

	Horeca-cao tot 1-4-2014 (vanaf 1-1-2014)	Burgerlijk Wetboek (BW) tot 1-1-2015	Burgerlijk Wetboek (BW) vanaf 1-1-2015	Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR)
<b>Aanzeggen einde of verlengen bepaalde tijd contract vanaf</b>	Aanzeggen niet verplicht	Aanzeggen niet verplicht	<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>
<b>Transitievergoeding</b>  <b>N.B.:</b> <b>voor alle beëindigingen vanaf 1-7-2015</b>			<p>Bij einde van opgeteld 24 maanden diensttijd (bepaalde en/of onbepaalde tijd):</p> <p>1/6 maandloon per 6 maanden diensttijd</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</p> <p>Geen vergoeding als werknemer zelf opzegt, of bij beëindigingsovereenkomst</p>

	<b>Horeca-cao tot 1-4-2014 (vanaf 1-1-2014)</b>	<b>Burgerlijk Wetboek (BW) tot 1-1-2015</b>	<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 leeftijd	Contract stopt niet automatisch bij bereiken AOW leeftijd; moet expliciet in de overeenkomst opgenomen	Contract stopt niet automatisch bij bereiken AOW leeftijd; moet expliciet in de overeenkomst opgenomen <b>N.B.:</b> geen transitievergoeding	Contract stopt automatisch bij bereiken AOW leeftijd  <b>N.B.:</b> geen transitievergoeding
<b>Flexibiliteit arbeidstijden Plussen en minnen uren</b>	Arbeidstijd per kalenderjaar  Plussen en minnen verdelen over kalenderjaar  Overuren uiterlijk januari van volgend kalenderjaar inhalen	Geen specifieke regeling anders dan beloning naar tijdsruimte  Omvang arbeid binnen tijdsruimte is na 3 maanden in te roepen	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>	Ten minste 2 weken vooraf	Tenminste 4 weken vooraf	Tenminste 4 weken vooraf	Tenminste 2 weken vooraf
<b>Werken op zondag</b>	Alle zondagen  werknemer mag weigeren als binnen een jaar minder dan 13 zondagen niet gewerkt	Op maximaal 39 zondagen per jaar	Op maximaal 39 zondagen per jaar	Alle zondagen  werknemer mag weigeren als binnen een jaar minder dan 13 zondagen niet gewerkt
<b>Nachtarbeid</b>	140 nachtdiensten per 52 weken OF 38 uren arbeid tussen 00.00 uur en 06.00 uur in 2 weken  Max 8 diensten achter elkaar als er een nachtdienst in zit	In 16 weken (met max 80 werkdagen) maximaal 36 nachtdiensten.  Max 7 diensten achter elkaar als er een nachtdienst in zit	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>Horeca-cao tot 1-4-2014 (vanaf 1-1-2014)</b>	<b>Burgerlijk Wetboek (BW) tot 1-1-2015</b>	<b>Burgerlijk Wetboek (BW) vanaf 1-1-2015</b>	<b>Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR)</b>
<b>Permanente nachtarbeid (discotheek/cafe etc)</b>	Uitzondering uitgaansleven 20 diensten in 4 weken	Geen uitzondering voor permanente nachtarbeid	Geen uitzondering voor permanente nachtarbeid	Geen uitzondering voor permanente nachtarbeid
<b>Aanwezigheidsdienst</b>	Mogelijk, vergoeding alleen als daadwerkelijk gewerkt  Niet gewerkt wel aanwezig wordt niet extra uitbetaald	aanwezige uren tellen als normale uren voor salaris	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>	Afhankelijk van functiegroep volgens loontabel  Voor functiegroep I, II en III WML-wachtperiodiek indien geen vakdiploma	Wettelijk minimum loon	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>	Jaarlijks bij vakvolwassen percentage of bedrag afhankelijk van de prestatie  boven eindloon geen recht	Niets over opgenomen	Niets over opgenomen	Jaarlijks bij vakkracht percentage of bedrag afhankelijk van de prestatie  boven eindloon geen recht
<b>Loon leerling</b>	Kwalificatieniveau 1 functiegroep 1 2 en 3 functiegroep 2 4 functiegroep 3	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>	POK en AOK zijn gekoppeld. Stopt de POK, dan ook de AOK	Stopt de POK, dan stopt niet automatisch de AOK, tenzij schriftelijk overeengekomen	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>Horeca-cao tot 1-4-2014 (vanaf 1-1-2014)</b>	<b>Burgerlijk Wetboek (BW) tot 1-1-2015</b>	<b>Burgerlijk Wetboek (BW) vanaf 1-1-2015</b>	<b>Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR)</b>
<b>overwerktoeslag</b>	50% toeslag bij meer dan 2.184 uren per kalenderjaar	Geen toeslag	Geen toeslag	Geen toeslag
<b>feestdagenregeling</b>	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.  Geen compensatie/ toeslag bij wachtperiodiek	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.  Geen compensatie/ toeslag bij wachtperiodiek of invalkracht
<b>Nachttoeslag front office logies</b>	10% over nachtdienst	Geen toeslag	Geen toeslag	10% over nachtdienst
<b>Buitengewoon verlof</b>	Aantal dagen (art. 3.16)	Niets over vastgelegd	Niets over vastgelegd	Aantal dagen (art. 3.16)
<b>vakantiedagen</b>	25 dagen per jaar bij fulltime	20 dagen per jaar bij fulltime	20 dagen per jaar bij fulltime	25 dagen per jaar bij fulltime, invalskracht 20 dagen
<b>wachtdagen</b>	1 wachtdag per ziektegeval	Kern geen wachtdag, tenzij schriftelijk overeengekomen	Kern geen wachtdag, tenzij schriftelijk overeengekomen	1 wachtdag per ziektegeval
<b>Doorbetaling bij ziekte</b>	95% 1 <sup>e</sup> ziektejaar 75% 2 <sup>e</sup> ziektejaar	70%	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>	Vastgelegd in CAO	Niet vastgelegd, dus geen duidelijke regels	Niet vastgelegd, dus geen duidelijke regels	Vastgelegd in AVR