

	<b>Burgerlijk Wetboek (BW)</b>	<b>Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR)</b>	<b>Horeca-cao tot 1-4-2014 (vanaf 1-1-2014)</b>
<b>Bepaalde tijd contracten</b>	3 contracten in 2 jaar  Uitzondering in cao mogelijk ✓ voorwaarden ✓ benoemde functies	3 contracten in 2 jaar	3 contracten in 3 jaar  N.B.: bepaling is niet meer geldig
<b>Start nieuwe contractenreeks</b>	Tussenliggende periode van opvolgende contracten voor bepalen van de reeks jaren:  6 maanden en 1 dag	Tussenliggende periode van opvolgende contracten voor bepalen van de reeks jaren:  6 maanden en 1 dag	Tussenliggende periode van opvolgende contracten voor bepalen van de reeks jaren:  N.B.: bepaling is niet meer geldig 3 maanden en 1 dag
<b>proeftijd</b>	≤ 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	2 maanden  N.B.: bepaling niet meer geldig
<b>Oproep/0-uren</b>	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	Onbeperkt mogelijk  N.B.: bepaling niet meer geldig

	<b>Burgerlijk Wetboek (BW) vanaf 1-1-2015</b>	<b>Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR)</b>	<b>Horeca-cao tot 1-4-2014 (vanaf 1-1-2014)</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>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>	
<b>Transitievergoeding</b> <i>N.B.: voor alle beëindigingen vanaf 1-7-2015</i>	<p>Bij einde van opgeteld 24 maanden diensttijd (bepaalde en/of onbepaalde tijd):</p> <p>1/6 maandloon per 6 maanden diensttijd eerste 10 dienstjaren</p> <p>1/3 maandloon voor de diensttijd boven 10 dienstjaren</p> <p>Geen vergoeding als werknemer zelf opzegt, of bij beëindigingsovereenkomst</p> <p>Overgangsrecht bij onderbrekingen.</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>1/3 maandloon voor de diensttijd boven 10 dienstjaren</p> <p>Geen vergoeding als werknemer zelf opzegt, of bij beëindigingsovereenkomst</p> <p>Overgangsrecht bij onderbrekingen.</p>	

	<b>Burgerlijk Wetboek (BW) vanaf 1-1-2015</b>	<b>Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR)</b>	<b>Horeca-cao tot 1-4-2014 (vanaf 1-1-2014)</b>
<b>Einde dienstverband bij AOW</b>	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 als dit in de arbeidsovereenkomst is opgenomen <b>N.B.:</b> geen transitievergoeding	Contract stopt automatisch bij bereiken AOW leeftijd
<b>Flexibiliteit arbeidstijden Plussen en minnen uren</b>	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 12 maanden  Overuren uiterlijk in komende 26 weken inhalen	Arbeidstijd per kalenderjaar  Plussen en minnen verdelen over kalenderjaar  Overuren uiterlijk januari van volgend kalenderjaar inhalen
<b>Rooster bekend maken</b>	Tenminste 4 weken vooraf	Tenminste 2 weken vooraf	Ten minste 2 weken vooraf
<b>Werken op zondag</b>	Op maximaal 39 zondagen per jaar	Alle zondagen  werknemer mag weigeren als binnen een jaar minder dan 13 zondagen niet gewerkt	Alle zondagen  werknemer mag weigeren als binnen een jaar minder dan 13 zondagen niet gewerkt
<b>Nachtarbeid</b>	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.	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

	<b>Burgerlijk Wetboek (BW) vanaf 1-1-2015</b>	<b>Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR)</b>	<b>Horeca-cao tot 1-4-2014 (vanaf 1-1-2014)</b>
<b>Permanente nachtarbeid (discotheek/cafe etc)</b>	Geen uitzondering voor permanente nachtarbeid	Geen uitzondering voor permanente nachtarbeid	Uitzondering uitgaansleven 20 diensten in 4 weken
<b>Aanwezigheidsdienst</b>	aanwezige uren tellen als normale uren voor salaris	Mogelijk, vergoeding alleen als daadwerkelijk gewerkt  Niet gewerkt wel aanwezig wordt niet extra uitbetaald	Mogelijk, vergoeding alleen als daadwerkelijk gewerkt  Niet gewerkt wel aanwezig wordt niet extra uitbetaald
<b>Loon</b>	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	Afhankelijk van functiegroep volgens loontabel  Voor functiegroep I, II en III WML-wachtperiodiek indien geen vakdiploma
<b>Jaarlijkse prestatie verhoging</b>	Niets over opgenomen	Jaarlijks bij vakkracht percentage of bedrag afhankelijk van de prestatie  boven eindloon geen recht	Jaarlijks bij vakvolwassen percentage of bedrag afhankelijk van de prestatie  boven eindloon geen recht
<b>Loon leerling</b>	Wettelijk minimum loon	Wettelijk minimum loon  wettelijke minimum jeugdlonen hoger per 1-7-2017 en 1-1-2019	Kwalificatieniveau  1 functiegroep 1 2 en 3 functiegroep 2 4 functiegroep 3
<b>Koppeling beroepspraktijkovereenkomst en arbeidsovereenkomst</b>	Stopt de POK, dan stopt niet automatisch de AOK, tenzij schriftelijk overeengekomen	POK en AOK zijn gekoppeld. Stopt de POK, dan ook de AOK	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>Horeca-cao tot 1-4-2014 (vanaf 1-1-2014)</b>
<b>overwerktoeslag</b>	Geen toeslag	Geen toeslag	50% toeslag bij meer dan 2.184 uren per kalenderjaar
<b>feestdagenregeling</b>	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	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
<b>Nachttoeslag front office logies</b>	Geen toeslag	10% over nachtdienst	10% over nachtdienst
<b>Buitengewoon verlof</b>	Niets over vastgelegd	Aantal dagen (art. 3.16)	Aantal dagen (art. 3.16)
<b>vakantiedagen</b>	20 dagen per jaar bij fulltime	25 dagen per jaar bij fulltime,	25 dagen per jaar bij fulltime
<b>wachtdagen</b>	Kern geen wachtdag, tenzij schriftelijk overeengekomen	1 wachtdag per ziektegeval	1 wachtdag per ziektegeval
<b>Doorbetaling bij ziekte</b>	70%	95% 1 <sup>e</sup> ziektejaar, 75% 2 <sup>e</sup> ziektejaar. Na op- of aanzegging 70%	95% 1 <sup>e</sup> ziektejaar 75% 2 <sup>e</sup> ziektejaar
<b>Voorschriften bij ziekte</b>	Niet vastgelegd, dus geen duidelijke regels	Vastgelegd in AVR	Vastgelegd in CAO