

De NHG-CAO

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET HORECABEDRIJF

ALGEMEEN

1. Definities
2. Werkings sfeer
3. Duur, verlenging en beëindiging van de CAO
4. Wijziging overeenkomst tijdens contractperiode
5. Reorganisatie van CAO-partijen
6. Schadevergoeding CAO-partijen
7. Minimum arbeidsvoorwaarden
8. Geschillencommissie

VERPLICHTINGEN WERKGEVER

9. Goed werkgeverschap
10. Functioneren en beoordelen van werknemer
11. Maaltijdregeling
12. Kinderopvang
13. CAO inzage-recht
14. Medezeggenschap personeel

VERPLICHTINGEN WERKNEMER

15. Gedragsregels
16. Arbeid voor derden

ARBEIDSOVEREENKOMST

17. Arbeidsovereenkomst
18. Proeftijd
19. Verlenging
20. Loonbetalingsplicht
21. Beëindiging dienstverband

LONEN

22. Lonen
23. Vakantietoeslag
24. Feestdagtoeslag
25. Jubileumuitkering
26. Pensioen
27. Loonaanpassing
28. Overlijdensuitkering

ARBEIDSTIJDEN

29. Arbeidstijden
30. Overuren

SCHOLING

31. Scholing
32. Stages
33. Leerlingenstatuut

ZIEKTE

34. Verplichtingen werkgever
35. Verplichtingen werknemer
36. Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

VAKANTIE

37. Vakantiedagen
38. Extra vakantiedagen

VERLOF

39. Verlofspaarregeling
40. Bijzonder verlof
41. Organisatieverlof
42. Ouderschapsverlof
43. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

ALGEMEEN

Artikel 1 - DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingsfeer van deze CAO.
- Werknemer: iedere man of vrouw die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van werkgever.
- Partijen: de partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van deze CAO, te weten van werknemerszijde de vakorganisatie ABGP te Amsterdam en van werkgeverszijde het NHG te Eindhoven.

Artikel 2 - WERKINGSSFEER

Deze CAO wordt toegepast op werknemers van die werkgever die met zijn hoofdactiviteit te rangschikken is onder de horecabranche en als lid is aangesloten bij het NHG. Voorts is deze CAO van toepassing op de ingeleende derde (m/v), tenzij deze laatste valt onder de werkingsfeer van een andere CAO.

Artikel 3 - DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DE CAO

1. Deze CAO vangt aan op 1 januari 2004 en eindigt op 31 december 2008.
2. Deze CAO kan door partijen worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden voor het einde van de looptijd, zulks door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze CAO overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd met telkens één jaar.
4. Bij opzegging door een der partijen zonder dat er een nieuwe CAO tot stand is gekomen, blijven alle bepalingen van deze CAO nog een jaar na expiratie van kracht.

Artikel 4 - WIJZIGING OVEREENKOMST TIJDENS CONTRACTPERIODE

Indien partijen gedurende de looptijd van de CAO overeenstemming bereiken over andere afspraken zullen deze bindend voor partijen zijn. Deze afspraken zullen zowel per brief als op de internetsites van NHG en ABGP onder de aandacht van de NHG en ABGP-leden worden gebracht. De ingangsdatum van een wijziging wordt schriftelijk gepubliceerd. De wijzigingen zullen als bijlage bij de CAO worden gevoegd.

Artikel 5 - REORGANISATIE VAN CAO-PARTIJEN

In geval van reorganisatie staan de bij deze CAO betrokken partijen er tegenover elkaar voor in dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen die uit deze CAO voortvloeien, overgenomen worden door die rechtspersoon (rechtspersonen) die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 6 - SCHADEVERGOEDING CAO-PARTIJEN

Partijen komen overeen dat zij op basis van artikel 17 BW "Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst" in geen enkel geval onderlinge schadevergoeding verschuldigd zijn.

Artikel 7 - MINIMUM ARBEIDSVOORWAARDEN

Partijen beogen met deze CAO minimum arbeidsvoorwaarden overeen te komen.
Het is werkgever te allen tijde toegestaan in voor werknemer gunstige zin af te wijken van bepalingen uit deze CAO.

Artikel 8 - GESCHILLENCOMMISSIE

1. Indien werkgever en werknemer van mening verschillen over de uitleg of toepassing van enige bepaling deze CAO kunnen zij schriftelijk een verzoek tot bemiddeling indienen bij de geschillencommissie van partijen.
2. De geschillencommissie van partijen treedt na ontvangst van dit verzoek met betrokkenen in overleg teneinde te trachten tot een minnelijke oplossing te komen die, indien deze bereikt wordt, bindend zal zijn.
3. Het reglement van de geschillencommissie is opvraagbaar bij het secretariaat van het NHG en bij de ABGP.

VERPLICHTINGEN WERKGEVER

Artikel 9 - GOED WERKGEVERSCHAP

Werkgever dient zich in houding en gedrag naar werknemer respectvol op te stellen, zoals dat een goed werkgever betaamt.

Artikel 10 - FUNCTIONEREN EN BEOORDELEN VAN WERKNEMER

1. Werkgever is verplicht minimaal eenmaal per jaar met werknemer een functioneringsgesprek te voeren of te doen voeren, eventueel met gebruikmaking van door partijen daartoe ter beschikking gestelde formulieren.
2. Werkgever dient van het functioneringsgesprek een schriftelijk verslag te maken, dat door werkgever en werknemer voor akkoord getekend wordt.

Artikel 11 - MAALTIJDREGELING

Aan elke werknemer die zeven uur of langer aaneengesloten werkt zal ten minste een broodmaaltijd worden verstrekt.

Artikel 12 - KINDEROPVANG

Partijen spreken af gedurende de looptijd van deze CAO te trachten tot nadere afspraken te komen inzake een regeling kinderopvang.

Artikel 13 - CAO INZAGE-RECHT

Werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO te overhandigen aan iedere werknemer die daarom vraagt. Tevens is de CAO ter inzage op de internetsite van NHG en ABGP.

Artikel 14 - MEDEZEGGENSCHAP PERSONEEL

CAO partijen streven ernaar, dat gedurende de looptijd van de CAO de Wet op de Medezeggenschap wordt nageleefd. Door werkgevers en werknemers dienen te worden ingesteld:

- Voor een bedrijf met 1 tot 10 werknemers een personeelsvergadering;
- Voor een bedrijf met 11 tot 50 werknemers een personeelsvertegenwoordiging;
- Voor een bedrijf met meer dan 50 werknemers een ondernemingsraad.

VERPLICHTINGEN WERKNEMER

Artikel 15 - GEDRAGSREGELS

1. Werknemer dient zich te gedragen zoals dat een goed werknemer betaamt.
2. Werknemer dient de huisregels en werkinstructies van werkgever in acht te nemen.
3. Werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig alsmede overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en daarvoor zorgdragen als een goed werknemer. Indien werknemer aan de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen schade veroorzaakt door roekeloosheid of schuld, heeft werkgever de mogelijkheid deze schade op werknemer te verhalen.
4. Werknemer is verplicht om bij beëindiging van het dienstverband alle in zijn bezit zijnde, aan werkgever toebehorende bescheiden terstond aan werkgever af te geven. Indien werknemer niet aan deze verplichting voldoet, is werkgever gerechtigd de kosten van de gemiste bescheiden te verhalen op werknemer.
5. Werknemer is zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan verplicht tot absolute geheimhouding met betrekking tot alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming die door bekendmaking het bedrijfsbelang kunnen schaden. Werkgever kan bij overtreding van deze verplichting schadevergoeding eisen.

Artikel 16 - ARBEID VOOR DERDEN

Werknemer mag uitsluitend arbeid voor derden of voor een eigen onderneming verrichten met voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever.

ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 17 - ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd. Een model arbeidsovereenkomst is voor werkgever opvraagbaar bij het secretariaat van het NHG.
2. In de arbeidsovereenkomst wordt deze CAO van toepassing verklaard. Werknemer retourneert een kopie van de arbeidsovereenkomst die voor akkoord getekend is vóór de aanvang van het dienstverband.

Artikel 18 - PROEFTIJD

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

Artikel 19 - VERLENGING

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan maximaal 4 maal (stilzwijgend) verlengd worden. Indien elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in totaal langer dan 60 maanden hebben geduurd, eventuele tussenperiodes van korter dan 3 maanden inbegrepen, wordt de arbeidsovereenkomst beschouwd als zijnde voor onbepaalde tijd.

Artikel 20 - LOONBETALINGSPLICHT

1. Met betrekking tot de loonbetalingsplicht in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt dat de beperking in duur als

bedoeld in artikel 7:628 lid 5 BW niet van toepassing is.

2. Ingeval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt dat gedurende de gehele looptijd van de arbeidsovereenkomst en gedurende de verlengingen ervan de loonbetalingsplicht zoals bedoeld in artikel 7:628 lid 1 BW niet van toepassing is.

Artikel 21 - BEËINDIGING DIENSTVERBAND

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:

- conform de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek;
- door het bereiken van de 65-jarige leeftijd, op de eerste dag van de maand waarin zulks van toepassing is of zoveel eerder als een prepensioen- of VUT-regeling voor werknemer van toepassing is, zonder dat daartoe schriftelijke opzegging vereist is.

2. Indien de directeur van het CWI 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.

3. Opzegging van een arbeidsovereenkomst kan uitsluitend geschieden per eerste dag van de nieuwe maand met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

LONEN

Artikel 22 - LONEN

1. Werknemer kan bij werkgever maximaal drie jaar aaneengesloten in dienst zijn voor het wettelijk minimumloon. Daarna heeft werknemer recht op drie procent loonsverhoging per jaar, inclusief eventuele door partijen overeengekomen loonrondes of prijscompensaties. Deze verhogingen gelden voor maximaal tien jaar.

2. 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.

Artikel 23 - VAKANTIETOESLAG

De vakantietoeslag bedraagt acht procent van het brutoloon. Voor de berekening van de vakantietoeslag loopt het jaar van 1 mei tot en met 30 april van het volgende jaar. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt jaarlijks plaats in mei.

Artikel 24 - FEESTDAGENTOESLAG

1. Werknemer heeft recht op een toeslag van 50 procent in tijd of geld indien hij/zij werkt op Eerste Kerstdag, Tweede Kerstdag en/of nieuwjaarsdag.

2. De keuze voor deze toeslag in tijd of geld wordt gemaakt in overleg met werknemer.

Artikel 25 - JUBILEUMUITKERING

Werkgever zal aan werknemer bij een 25- en een 40-jarig dienstverband een jubileumuitkering verstrekken.

De uitkering bedraagt:

- Bij een 25-jarig dienstverband: één bruto maandsalaris;
- Bij een 40-jarig dienstverband: twee bruto maandsalarissen.

Artikel 26 - PENSIOEN

Voor wat betreft de pensioenvorming kent deze CAO een pensioenregeling.

Artikel 27 - LOONAANPASSING

CAO-partners voeren jaarlijks een loonronde en kunnen een loonaanpassing overeenkomen. De werkgever is verplicht die loonaanpassing per 1 januari daaropvolgend door te voeren. Als peilloon voor een loonronde zal 1 november worden gehanteerd, voorafgaand aan het jaar van invoering van de loonaanpassing.

Artikel 28 - OVERLIJDENSUITKERING

Bij overlijden van de werknemer, die ten tijde van het overlijden werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt door de werkgever aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering verstrekt van twee bruto maandsalarissen. Indien de werknemer ten tijde van het overlijden werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, wordt door de werkgever aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering verstrekt van één bruto maandsalaris.

ARBEIDSTIJDEN

Artikel 29 - ARBEIDSTIJDEN

1. De voltijd werkweek duurt 38 uur.

2. Werknemer mag structureel maximaal werken:

- 9 uur per dag
- 45 uur per week gemiddeld per vier weken

- 40 uur per week gemiddeld per dertien weken
- 520 uur per dertien weken.

3. Werkgever mag werknemer incidenteel overwerk laten verrichten tot een maximum van:

- 11 uur per dag
- 54 uur per week
- 45 uur per week gemiddeld per dertien weken
- 585 uur per dertien weken.

4. Voor medewerkers in de nachtdienst gelden de volgende maximum arbeidstijden:

Structureel:

- 9 uur per dag
- 40 uur per week gedurende maximaal dertien weken

Incidenteel:

- 10 uur per dag

5. Werkgever zal het dienstrooster uiterlijk twee weken van tevoren aan werknemer bekend maken.

6. Werknemer is verplicht werk op zondag te aanvaarden.

7. Werknemer heeft recht op ten minste vier vrije zondagen per dertien weken

Artikel 30 - OVERUREN

1. Overuren zijn uren die - op last van werkgever - gewerkt zijn boven de 988 uren per 26 weken.
2. Voor elk gewerkt overuur geldt een toeslag van 50 procent in vrije tijd of geld.
3. Werkgever bespreekt met werknemer of het overwerk vergoed wordt in vrije tijd of geld.
4. Verrekening van de gewerkte overuren vindt plaats per periode van 26 weken.
5. Zwangere medewerkers en medewerkers van 55 jaar of ouder kunnen niet verplicht worden tot overwerk.

SCHOLING

Artikel 31 - SCHOLING

1. Verplichte scholing: wanneer er sprake is van een opleiding die in het bedrijfsbelang door de werkgever verplicht is gesteld, dient werkgever de opleidingskosten, reiskosten en noodzakelijk loonverzuim volledig voor zijn rekening te nemen.
2. Scholing op verzoek: wanneer er sprake is van een opleiding die in het bedrijfsbelang op verzoek van werkgever of werknemer gevolgd wordt, komt werknemer in aanmerking voor gedeeltelijke dan wel volledige vergoeding van de opleidingskosten, reiskosten en noodzakelijk loonverzuim.
3. Werkgever kan aan een vergoeding de voorwaarde stellen dat er door werknemer een bijbehorend certificaat of examen wordt behaald.
4. Bij het toekennen van een vergoeding geldt als voorwaarde dat de werknemer drie jaar in het bedrijf in dienst blijft. Indien werknemer binnen deze termijn de dienstbetrekking beëindigt, dient hij de opleidingskosten als volgt terug te betalen: bij vertrek binnen een jaar na aanvang van de opleiding 75 procent, bij vertrek binnen twee jaar 50 procent, bij vertrek binnen drie jaar 25 procent.
5. Indien werknemer het dienstverband verbreekt tijdens de duur van de opleiding, is hij verplicht tot terugbetaling van de reeds door werkgever vergoede en nog te vergoeden kosten.

Artikel 32 - STAGES

Partijen zullen zich gezamenlijk inspannen om een actief beleid te ontwikkelen voor het creëren van stageplaatsen en het onderhouden van contacten met de diverse opleidingsinstituten. De stagevergoeding zal conform de richtlijnen zijn van de opleidingsinstituten.

Artikel 33 - LEERLINGENSTATUUT

Voor leerlingen, die een leerwerkovereenkomst hebben, gelden de volgende aanvullende bepalingen:

1. De werkgever is verplicht de arbeidsovereenkomst met een leerling schriftelijk vast te leggen.
2. Leerbedrijf en leerling komen gezamenlijk de duur van de arbeidsovereenkomst overeen met een minimum duur van zes maanden en een maximum duur van twaalf maanden, met eventuele verlengingen.
3. Bij de leerovereenkomst is inbegrepen dat de leerling per week een dag van zes uren de school bezoekt. Op deze jaarlijks vooraf vastgestelde dag kan het leerbedrijf de werknemer niet verplichten tot werk.
4. Tijdens de schoolvakanties wordt het loon van de gewerkte uren van de leerling doorbetaald.
5. Voor werknemers jonger dan 18 jaar gelden de volgende arbeidstijden:
 - Maximaal 8 uur op een dag
 - Maximaal 40 uur per week
 - Werktijden tot uiterlijk 23.00 uur
 - Maximaal op 7 dagen aaneengesloten arbeid verrichten
- In het weekend geldt dat de leerling nimmer aaneengesloten op zaterdag en zondag werkt.
6. Voor werknemers ouder dan 18 jaar en jonger dan 21 jaar gelden de volgende bepalingen:
 - Maximaal 10 uur per dag
 - Maximaal 45 uur per week
 - Maximaal op 8 aaneengesloten dagen arbeid verrichten

ZIEKTE

Artikel 34 - VERPLICHTINGEN WERKGEVER

1. Partijen stellen aan werkgever een universeel verzuimreglement ter beschikking.
2. Werkgever maakt gebruik van een door NHG ter beschikking gestelde Risico Inventarisatie en Evaluatie Scan of een vergelijkbaar model goedgekeurd door de arbodienst.
3. Indien een werknemer na langdurig ziekteverzuim weer aan het arbeidsproces kan deel nemen, dient de werkgever hiertoe een reïntegratieplan op te stellen.

Artikel 35 - VERPLICHTINGEN WERKNEMER

1. Werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de bedrijfsinstructie met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het milieu op te volgen en de aan werknemer verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.
2. Werknemer die door ziekte of ongeval niet in staat is arbeid te verrichten, dient zich voor wat betreft de melding aan werkgever, alsmede voor wat betreft controle- en reïntegratievoorschriften te houden aan de binnen de onderneming geldende regels en het ziekteverzuimreglement. Indien werkgever aangesloten is bij een Arbo-dienst dient werknemer zich tevens te houden aan de voorschriften van deze Arbo-dienst.

Artikel 36 - DOORBETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft werknemer, behoudens maximaal twee wachtdagen per ziektegeval tot een maximum van drie maal per jaar, gedurende de eerste zes maanden of indien de arbeidsovereenkomst eerder eindigt tot het einde van de arbeidsovereenkomst, recht op doorbetaling van honderd procent van het loon.
2. Indien de arbeidsongeschiktheid buiten de schuld van werknemer veroorzaakt wordt door een ongeval in het bedrijf zijn er geen wachtdagen.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 21 aaneengesloten dagen zijn er geen wachtdagen.

VAKANTIE

Artikel 37 - VAKANTIEDAGEN

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is, bouwt 25 vakantiedagen op over een volledig kalenderjaar.
2. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het vakantiejaar of bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 38 uur per week, heeft werknemer recht op een evenredig deel van deze 25 vakantiedagen.
3. Vakantiedagen mogen maximaal drie weken aaneengesloten worden opgenomen en moeten minimaal twee weken aaneengesloten worden opgenomen.
4. Vakantiedagen die aan het einde van het vakantiejaar nog niet zijn opgenomen, worden meegenomen naar het volgend vakantiejaar. Deze vakantiedagen moeten uiterlijk binnen het halfjaar daarna opgenomen zijn, tenzij werknemer deze dagen in het kader van een verlofspaarregeling wil opnemen.
5. Werkgever kan jaarlijks twee dagen aanwijzen als verplichte vrije dagen.
6. Vakantie kan uitsluitend worden opgenomen met instemming van werkgever. Werkgever beslist binnen veertien dagen op het verzoek van werknemer. Bij afwijzing zal werkgever aangeven welke gewichtige redenen zich tegen het verzoek verzetten.
7. Werkgever heeft de plicht werknemer in de gelegenheid te stellen de vakantiedagen op te nemen.
8. Indien werknemer te veel vakantiedagen heeft opgenomen heeft werkgever het recht deze vakantiedagen te verrekenen.

Artikel 38 - EXTRA VAKANTIEDAGEN

Met ingang van de maand volgend op die waarin een van onderstaande leeftijden en/of een van onderstaande dienstjubilea wordt bereikt, heeft werknemer recht op extra vakantiedagen:

- bij een leeftijd van 45 jaar: 25 + 2 dagen
- 50 jaar: 25 + 3 dagen
- 55 jaar: 25 + 4 dagen
- bij een dienstverband van 10 jaar: 25 + 1 dag
- 20 jaar: 25 + 2 dagen
- 30 jaar: 25 + 3 dagen

Bij samenloop van leeftijd en dienstverband worden de extra vakantiedagen bij elkaar opgeteld.

VERLOF

Artikel 39 - VERLOFSPAARREGELING

1. De bovenwettelijk geregelde vakantiedagen (vijf per jaar) plus extra betaalde verlofdagen plus opgespaarde overuren mogen, in afwijking van artikel 37 lid 4, door werknemer opgespaard worden in het kader van een verlofspaarregeling.
2. Deze verlofspaarregeling wordt door de werknemer schriftelijk aangevraagd. In de aanvraag verlofspaarregeling dient door de werknemer het doel van de aanvraag duidelijk benoemd te worden. De werkgever kan de aanvraag uitsluitend op goede gronden weigeren, indien het bedrijfsbelang daarmee aantoonbaar wordt geschaad. Toekenning of afwijzing geschied schriftelijk.
3. De verlofspaarregeling gaat in op het moment van schriftelijke bevestiging. Het moment van opnemen van dit verlof geschiedt in onderling overleg.
4. Er mogen maximaal 75 dagen gespaard worden in het kader van deze regeling.

5. Er mag maximaal 5 jaar gespaard worden in het kader van deze regeling.

Artikel 40 - BIJZONDER VERLOF

Bijzonder verlof met behoud van loon

1. Met de in dit artikel genoemde echtgenoot (echtgenote) wordt gelijkgesteld de levenspartner alsmede de relatiepartner.
2. In de volgende gevallen wordt verlof met behoud van loon verleend:
 - één dag:
 - Bij het overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van een van de grootouders, kleinkinderen, schoonouders of stiefouders.
 - twee dagen:
 - Bij het overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van een van de broers, zusters of ouders.
 - Bij het huwelijk van de werknemer;
 - Bij de bevalling van de echtgenote en bij adoptie
 - vier dagen:
 - Voor de werknemer die als executeur testamentair betrokken is bij het overlijden van een familielid in eerste graad.
 - vijf dagen:
 - Bij het overlijden van de echtgenoot (echtgenote) of een kind.

Bijzonder onbetaald verlof

3. In de volgende gevallen wordt één dag onbetaald verlof verleend, mits de werknemer dit verlof minimaal één maand tevoren heeft aangevraagd:

- Bij ondertrouw van werknemer;
- Bij het huwelijk van een van de kinderen, broers of zussen van werknemer;
- Bij het 25- of 40-jarig huwelijk van werknemer;
- Bij verhuizing van werknemer (maximaal één maal per jaar).

4. Onbetaald verlof wordt voor één dag verleend, mits één dag tevoren aangevraagd, bij overlijden of voor het bijwonen van een begrafenis of crematie van een zwager, schoonzuster, schoonzoon, of schoondochter.

5. Indien werknemer een verzoek doet voor onbetaald verlof dat niet valt onder hiervoor genoemde redenen, geldt het volgende:

- Werkgever heeft te allen tijde, rekening houdend met wederzijdse belangen, het recht de aanvraag van het onbetaald verlof te weigeren dan wel te honoreren;
- Tijdens het onbetaald verlof worden geen vakantierechten opgebouwd;
- Gedurende het onbetaald verlof mag werknemer geen betaalde arbeid elders verrichten.

6. Voor iedere vorm van onbetaald verlof geldt dat voorzover het verlof financiële dan wel verzekeringstechnische gevolgen heeft, deze voor rekening zijn van werknemer.

Artikel 41 - ORGANISATIEVERLOF

Een werknemer die door de ABGP als kaderlid bij de werkgever is aangemeld, heeft recht op drie betaalde verlofdagen per jaar, mits deze aantoonbaar gebruikt worden voor het bijwonen van vakbondsoverleg.

Artikel 42 - OUDERSCHAPSVERLOF

1. 1. Werknemer heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof voor de verzorging van een eigen, pleeg- of stiefkind, mits de arbeidsovereenkomst tenminste een jaar heeft geduurd en mits dit kind niet ouder is dan zeven jaar.
2. Voor elke werknemer die recht heeft op ouderschapsverlof geldt dat het onbetaald verlof een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden bedraagt over de helft van de arbeidsduur per week, dan wel drie maanden over de volledige arbeidsduur.
3. Werknemer dient minimaal drie maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij werkgever aan te vragen.
4. Tijdens het ouderschapsverlof bouwt werknemer uitsluitend vakantierechten op over de uren die daadwerkelijk worden gewerkt.
5. Overigens is op het ouderschapsverlof artikel 7:644 BW van toepassing.

Artikel 43 - ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt zestien weken.

Dit verlof kan flexibel opgenomen worden: op zijn vroegst zes weken en op zijn laatst vier weken voor de verwachte bevallingsdatum. Uiterlijk twee maanden voordat de werknemster dit verlof wenst op te nemen dient zij dit schriftelijk aan werkgever kenbaar te maken.

Aldus overeengekomen en in tweevoud getekend op 12 november 2003 te Den Haag.

Namens het NHG:

M. Boerdam (voorzitter)
J. Bronkhorst (secretaris)

Namens de ABGP:

H. Donker (voorzitter)
F.R. Vos (secretaris)