



Toelichting op cao horeca 2018 – 2019
inclusief de nieuwe cao



1. Een nieuwe cao horeca; wat nu?

Sinds 1 januari 2018 is er een nieuwe cao horeca van kracht. Wat betekent dit nu voor medewerkers in de horeca? Geldt de nieuwe cao horeca vanaf 1 januari 2018 ook voor mij?

Vanaf 1 januari 2018 is er na vier jaar een nieuwe cao horeca. Deze cao is afgesproken tussen werkgeversvereniging Koninklijke Horeca Nederland en werknemersvereniging CNV Vakmensen.

FNV Horeca is niet betrokken bij het afsluiten van deze cao, omdat zij is uitgesloten van het cao-overleg. FNV Horeca is niet akkoord gegaan met deze cao, vanwege de verslechtingen van diverse cao-afspraken en het achterwege blijven van een reële koopkrachtverbetering voor horecamedewerkers. In dit document wordt een toelichting gegeven op de nieuwe cao horeca. Na pagina 11 vind je de daadwerkelijke cao horeca 2018 – 2019.

Wanneer geldt de nieuwe cao horeca voor mij?

De nieuwe cao horeca heeft rechtstreekse gevolgen voor jou wanneer in je arbeidsovereenkomst het Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR) van Koninklijke Horeca Nederland (KHN) van toepassing is verklaard en/of de cao horeca. De nieuwe cao horeca geldt dan vanaf 1 januari 2018 in principe ook voor jou.¹

Als je een arbeidsovereenkomst hebt dat is afgesloten na 1 januari 2014 en er wordt niet verwezen naar de cao horeca of het AVR van KHN, dan zijn de bepalingen van de nieuwe cao horeca (nog) niet op jouw arbeidsovereenkomst van toepassing. Dat worden ze wel zodra er sprake is van een algemeen verbindend verklaring door de overheid. Op dit moment kun je aan deze nieuwe cao horeca geen rechten ontleen, maar je werkgever kan dat ook niet. Pas op het moment dat je werkgever met jou schriftelijk afspreekt dat de cao horeca van toepassing is, gaan alle bepalingen gelden. Laat je vooral door ons adviseren, als je werkgever met dat voorstel komt. Niet alle bepalingen zijn een vooruitgang!

Met de volgende toelichting proberen wij jou te informeren over de belangrijkste bepalingen uit de nieuwe cao horeca. Tevens geven wij aan waarom FNV Horeca zich op bepaalde punten niet kan vinden in de gemaakte afspraken en waarom FNV Horeca als partij is uitgesloten bij deze cao.

Belangrijkste verschillen

Bij een deel van de horecamedewerkers is in de afgelopen jaren het AVR van KHN van toepassing verklaard in de arbeidsovereenkomst. Wanneer dat het geval is geweest, dan zijn er een aantal verschillen.

Wij gaan in deze vergelijking niet uit van het AVR van KHN, maar van de situatie zoals deze was in de oude cao horeca die tot en met 31 maart 2014 gold. Waarom? Het AVR is eenzijdig door KHN opgesteld. Dit AVR was geen cao en FNV Horeca is niet betrokken bij de totstandkoming ervan. Nu het erop lijkt dat de nieuwe cao horeca voor de gehele sector gaat gelden is het belangrijk je te informeren over de gevolgen ervan.

¹ Dat kan anders zijn. FNV Horeca is geen partij bij deze cao horeca. Wanneer de toepassing van de nieuwe cao horeca vergaande nadelige gevolgen voor jou heeft, neem dan contact met ons op.

Algemene afspraken

- > De cao horeca heeft een minimumkarakter. Dit betekent dat de werkgever minimaal de in de cao opgenomen regels moet toepassen. Afwijkingen ten nadele van de medewerker zijn niet toegestaan.
- > De nieuwe cao horeca heeft een looptijd van 2 jaar: van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.
- > Als je werkgever het AVR of de oude cao horeca volgde en dit in je arbeidsovereenkomst staat vermeld, dan heeft je werkgever tot 1 april 2018 de tijd om de functie-indeling en de loonafspraken uit de nieuwe cao horeca in te regelen. Je werkgever maakt daarbij gebruik van het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca, zie www.referentiefunctieshoreca.nl. Op 1 april 2018 moet je functie zijn ingedeeld in een bijbehorende loongroep en moet je loon volgens de tabellen worden vastgesteld en betaald. Je werkgever deelt je mee in welke functiegroep jouw bedrijfsfunctie valt en met welke referentiefuncties jouw bedrijfsfunctie is vergeleken.
- > In het kort zijn dit de loonafspraken
 - o per 1 juli 2018 worden de lonen van vakkrachten met 1% verhoogd
 - o de bedragen in de loontabel worden met ingang van 1 juli 2019 1% verhoogd
 - o de bedragen in de loontabel worden jaarlijks per 1 januari aangepast met de CBS consumentenprijsindex. Per 1 januari 2018 is in de loontabel 1,3% inflatiecorrectie toegepast.

De enige afspraak die voor alle vakkrachten effect heeft is de algemene loonsverhoging van 1 juli 2018. De overige verhogingen hebben alleen betrekking op het basisloon en het eindloon. Dat is geen algemene loonsverhoging voor iedereen. Indien je het wettelijk minimumloon verdient, dan volgt jouw loon de verhogingen die door de overheid per 1 januari en per 1 juli van ieder jaar worden vastgesteld.

2. Loonsverhogingen

Welke loonsverhoging krijgen vakkrachten?

Vakkrachten ontvangen per 1 juli 2018 een loonsverhoging van 1%.

KHN hanteert loontabellen met per schaal basis- en eindlonen. Aangezien er de afgelopen jaren geen cao was, heeft je werkgever je loon moeten toetsen aan de loontabel van 1 januari 2018. Per januari 2018 zijn de basis- en eindlonen verhoogd met een inflatiecorrectie van 1,3%. Blijkt dat je loon lager is dan het nieuwe basisloon van de betreffende schaal, dan moet jouw salaris verhoogd worden tot aan het nieuwe basisloon uit die tabel. Stel dat je al meer verdient dan het nieuwe basisloon of meer dan het eindloon van de loontabel, dan ontvang je geen loonsverhoging.

Voorbeeld

Antoine is 47 jaar en werkt al 20 jaar bij zijn werkgever als vakkracht. Zijn bruto maandloon ligt al boven het eindloon van zijn functieschaal. Antoine heeft geen recht op de tabelverhoging van 1,3% op de loonschaal, hij heeft alleen recht op de loonsverhoging van 1% per 1 juli 2018.

Aangezien de laatste cao-loonsverhoging dateert van 1 juli 2013 en de koopkracht in de horeca vanaf 2010 met 9% is gedaald, was het voorstel van FNV Horeca om een nieuwe loontabel te laten meestijgen met de gemiddelde loonstijging in Nederland. Van juli 2013 tot eind 2016 was de gemiddelde cao-loonstijging in Nederlandse marktsectoren 4,7%. In 2017 stegen de lonen gemiddeld met 1,5%. Het volgen van deze landelijke gemiddelden zou een nieuw salaristabel tot gevolg gehad hebben met hogere begin- en eindlonen. FNV Horeca heeft voor 2018 ook ingezet op een algehele loonsverhoging van werkelijke lonen voor alle medewerkers van 3,5%, mede om rekening te houden met de gedaalde koopkracht van horecamedewerkers.

Wat ontvangen medewerkers die geen vakkracht zijn?

Wanneer je volgens de cao horeca geen vakkracht bent, je hebt nog geen 1.976 ervaringsuren in dezelfde functie bij dezelfde werkgever opgebouwd, dan heb je in ieder geval recht op het wettelijk minimumloon. Je kunt als niet-vakkracht echter geen aanspraak maken op een prestatieverhoging. Verdien je al meer dan het wettelijk minimumloon, dan heb je geen recht op de inflatiecorrectie per 1 januari 2018.

Voorbeeld

Timothy is 17 jaar en werkt ruim een jaar bij zijn werkgever. Hij is nog geen 18 jaar en doet daarom nog geen ervaringsuren op. Timothy krijgt alleen het wettelijk minimum(jeugd)loon. Het wettelijk minimumloon wordt op iedere 1 januari en 1 juli aangepast door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

FNV Horeca had voorgesteld om eerder vakkracht te kunnen worden (zie verder in dit stuk). Voor jongeren die nog geen vakkracht zijn had FNV Horeca een voorstel gedaan om verhoogde beloningspercentages toe te passen (zie tabel verder in dit stuk).

Loon voor leerlingen

Wanneer je volgens de cao horeca als leerling een beroepsopleiding volgt, dan heb je in ieder geval recht op het wettelijk minimum(jeugd)loon. Je kunt als leerling geen aanspraak maken op een prestatieverhoging.

Om als sector aantrekkelijker te worden voor jonge nieuwe potentiële vakkrachten en om leerlingen te behouden voor de sector, heeft FNV Horeca voorgesteld om te investeren in de beloning van leerlingen. Daarvoor had zij voorgesteld om verhoogde jeugdloonpercentages toe te passen (zie onderstaand tabel). De nieuwe cao horeca belooft echter nog minder dan de oude cao horeca 2012-2013.

Voorbeelden

1. Leerling 17 jaar niveau 2:
Oude cao: loonschaal II, percentage 45% = € 1.604,02 * 45% = € 721,-
Nieuwe cao: 39,5% WML = € 623,30
Voorstel FNV Horeca: 60% WML = € 930,96
2. Leerling 18 jaar niveau 4:
Oude cao: loonschaal III, percentage 55% = € 1.677,41 * 55% = € 922,58
Nieuwe cao: 47,50% WML = € 749,55
Voorstel FNV Horeca: 70% WML = € 1.086,10
3. Leerling 16 jaar niveau 3:
Oude cao: loonschaal II, percentage 35% = € 1.604,02 * 35% = € 561,07
Nieuwe cao: 34,5% WML = € 544,40
Voorstel FNV Horeca: 50% WML = € 775,80
4. Leerling 19 jaar niveau 4:
Oude cao: loonschaal III percentage 65% = € 1.677,41 * 65% = € 1.090,32
Nieuwe cao: 55% WML = € 867,90
Voorstel FNV Horeca: 80% WML = € 1.241,28.

Wat als je werkgever nog geen onderscheid maakt tussen wel of geen vakkracht zijn?

Je werkgever krijgt dan tot 1 april 2018 de tijd om de werkelijke loonbetalingen op de nieuwe cao-bedragen en voorschriften aan te passen. Hij moet per medewerker gaan bepalen of hij/zij al dan niet een vakkracht is. Dat doet hij door de gerealiseerde ervaringsuren in de functie te bepalen, ook die van voor aanvang van de nieuwe cao. Blijk je vakkracht te zijn, dan bepaalt je werkgever in welke functiegroep de referentiefunctie wordt ingeschaald. Uiterlijk in april 2018 past de werkgever het nieuwe loon toe, in overeenstemming met de loontabel.

Is er halverwege het jaar nog een loonsverhoging?

Per 1 juli 2018 geldt een verhoging van 1% op de loontabel (het basis- en eindloon) en een algehele verhoging van 1% op alle lonen voor vakkrachten (geldt niet voor niet-vakkrachten). Dus ook de vakkrachten die al meer verdienen dan het eindloon uit de loontabel, zullen deze verhoging ontvangen.

Voorbeeld

Antoine uit het eerdere voorbeeld heeft dus alleen recht op de loonsverhoging van 1% per 1 juli 2018.

Is er al iets duidelijk over een loonsverhoging in 2019?

Per 1 januari 2019 volgt een inflatiecorrectie op het loontabel. Het CBS-inflatiecijfer hiervoor wordt pas begin november 2018 bekendgemaakt. Per 1 juli 2019 geldt opnieuw een verhoging van 1%, maar ook deze is alleen op de loontabel (het basis- en eindloon).

Door een wetwijziging krijgen 21-jarigen per 1 juli 2019 100% van het wettelijk minimumloon (dat is nu 85%) en dan gaan tegelijkertijd de minimumlonen voor medewerkers van 20 jaar en jonger omhoog, zie de tabel hieronder.

Moeten alle horecawerkgevers de afgesproken loonsverhogingen doorvoeren?

De cao horeca die er nu ligt, geldt op dit moment alleen voor werkgevers die aangesloten zijn bij werkgeversorganisatie KHN. Al kunnen niet-aangesloten werkgevers besluiten om deze cao ook te hanteren. Pak je arbeidsovereenkomst erbij en kijk of daarin staat dat een nieuwe cao op jou van toepassing is zodra er een nieuwe cao horeca is. Staat dat erin, dan is de nieuwe cao ook geldig voor jou en moet je werkgever eventuele loonsverhogingen doorvoeren. Zodra de cao Algemeen Verbindend Verklaard (avv) is, moeten alle horecawerkgevers zich aan de cao houden, of ze aangesloten zijn bij KHN of niet. Op dit moment is de cao nog niet Algemeen Verbindend Verklaard.

Percentages wettelijk minimum (jeugd)loon

Onderstaande percentages wettelijke minimumloon zijn van toepassing op leerlingen en niet-vakkrachten. Het wettelijk minimumloon per 1 januari 2018 bedraagt; € 1.578,- bruto per maand. Het week-, dag- of uurloon is terug te vinden in de nieuwe cao.

Leeftijd	voor 1 juli 2017	1 juli 2017	1 juli 2019	Voorstel FNV Horeca leerlingen en niet-vakkrachten
23 jaar en ouder	100%	100%	100%	100%
22 jaar	85%	100%	100%	100%
21 jaar	72,5%	85%	100%	100%
20 jaar	61,5%	70%	80%	90%
19 jaar	52,5%	55%	60%	80%
18 jaar	45,5%	47,5%	50%	70%
17 jaar	39,5%	39,5%	39,5%	60%

3. Nieuwe begrippen

In de nieuwe cao horeca worden de volgende begrippen geïntroduceerd:

- > vakkracht
- > jeugdige vakkracht
- > jeugdige werknemer
- > invalkracht
- > seizoenkracht

Aan deze begrippen hangen verschillende beloningen, arbeidsvoorwaarden en rechten en plichten.

Vakkracht

Een vakkracht is een medewerker die aantoonbaar voldoende ervaring heeft opgedaan in de functie. Daar is in ieder geval sprake van als de medewerker bij de eigen werkgever 1.976 ervaringsuren in dezelfde functie heeft opgebouwd. Dit aantal uren geldt *ook voor de deeltijder!* Als je een contract hebt voor gemiddeld 19 uren per week, dan duurt het ten opzichte van de voltijder (38 uren per week) dus twee keer zo lang voordat je 1.976 ervaringsuren hebt gemaakt.

Ervaringsuren worden pas opgebouwd vanaf het moment dat je als medewerker 18 jaar oud bent. Als je 18, 19 of 20 jaar bent, en je bent vakkracht, dan ben je een jeugdige vakkracht. Ben je 17 jaar of jonger dan ben je geen vakkracht, je bent dan een jeugdige werknemer.

Loon vakkracht

De vakkracht heeft recht op het basisloon van de loonschaal die hoort bij de functiegroep waarin hij is ingedeeld.

Loon jeugdige vakkracht

Als je als vakkracht nog geen 21 jaar bent, dan ben je volgens de cao horeca nog niet vakvolwassen en heb je recht op een bij de leeftijd horend percentage van dit basisloon. Dat percentage is terug te vinden in de loontabellen bij de cao.

In de nieuwe cao horeca wordt het hebben van een branche-erkend vakdiploma niet beloond. FNV Horeca vindt dat je als je je diploma hebt behaald, je minimaal het basisloon moet ontvangen. Dit betekent dat je ook met een diploma beloond kan worden als je nog geen vakkracht bent. Dit stond wel in de vorige cao horeca, maar is in deze nieuwe cao weggelaten. Daarnaast heeft FNV Horeca voorgesteld dat medewerkers in de loonschalen I, II en III vakkracht moet kunnen worden na een periode van zes maanden. Medewerkers die zijn ingeschaald in loonschaal IV of hoger, zoals zelfstandig werkend kok, zijn in ons voorstel direct vakkracht. Ook moeten opgebouwde ervaringsuren meegenomen kunnen worden naar een andere werkgever, zodat je niet steeds opnieuw hoeft te beginnen met het opbouwen van ervaringsuren.

Geen vakkracht

Op het moment dat je nog niet de vereiste ervaring (1.976 ervaringsuren) hebt opgedaan dan kan je werkgever beslissen dat je geen vakkracht bent. Dan moet je werkgever, als je 18 jaar of ouder bent, in de arbeidsovereenkomst aangeven hoeveel ervaringsuren nog opgebouwd moeten worden voor je wel vakkracht bent. De niet-vakkracht heeft geen recht op een loon op basis van de functieschaal van de loontabel, maar ontvangt minimaal het wettelijk minimum (jeugd)loon. Deze medewerker heeft geen recht op de feestdagencompensatie.

Of je wordt aangemerkt als vakkracht of geen vakkracht, is uitsluitend van belang voor de bepaling van de hoogte van het (minimale) loon dat je werkgever je moet betalen en of je recht hebt op de feestdagenregeling. Het zijn van vakkracht heeft geen invloed op het soort contract dat met je wordt afgesloten.

De inzet van FNV Horeca was dat de feestdagencompensatie voor alle horecamedewerkers moet gelden. Het onderscheid dat gemaakt wordt tussen een vakkracht en geen vakkracht vinden wij niet acceptabel.

Invalkracht

Een invalkracht is een medewerker die een bedrijfsfunctie heeft waarvan de werkzaamheden van incidentele aard zijn en geen vaste omvang hebben. De invalkracht zal per periode van 52 weken voor ten minste 156 uren werk worden aangeboden. Indien een arbeidsovereenkomst voor minder dan 52 weken wordt aangeboden, dan geldt deze garantie naar rato. Deze invalkracht kan wel of geen vakkracht zijn.

De vakantierechten van de invalkracht kunnen door de werkgever tegelijk met het loon worden uitbetaald. Deze vergoedingen moeten dan apart op de loonstrook worden verantwoord. Let er daarbij wel op dat je niet alleen de opgebouwde uren krijgt uitbetaald, maar ook de vakantie-opbouw over deze uren en de vakantiebijslag van 8%. Dit komt neer op een toeslag van 18,64%.

Let op: als je werkgever je een arbeidsovereenkomst aanbiedt met de term invalkracht!

Als na drie maanden sprake blijkt te zijn van een vast aantal uren of een vast patroon, dan kan je verzoeken de arbeidsovereenkomst aan te passen en daarin het vaste aantal uren of het vaste urenpatroon vast te leggen. Op grond van de wet is er dan vermoedelijk geen sprake geweest van incidentele werkzaamheden en/of geen vaste omvang. Ook al staat in je arbeidsovereenkomst dat je invalkracht bent, dat ben je dan feitelijk niet (geweest).

Seizoenkracht

Een seizoenkracht werkt slechts gedurende een bepaalde periode van het jaar en werkt ten hoogste gedurende negen maanden. Het seizoensmatige karakter van de werkzaamheden moet voortvloeien uit klimatologische of natuurlijke omstandigheden waardoor het werk niet meer dan negen maanden in het jaar voor die medewerker beschikbaar is.

In je arbeidsovereenkomst die je afsluit moet duidelijk zijn omschreven in welke periode (het seizoen) je werkt en welke periode niet. Buiten het afgesproken seizoen kan je in dat geval geen aanspraak maken op werk en/of uitbetaling van loon.

Wanneer arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd?

Voor alle arbeidsovereenkomsten, behalve die van seizoenkracht, geldt dat deze overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer:

- > de duur van deze arbeidsovereenkomsten samen meer bedragen dan 24 maanden en niet met meer dan zes maanden onderbroken zijn geweest, of
- > er meer dan drie arbeidsovereenkomsten zijn aangegaan met tussenpozen van zes maanden of minder. In dit laatste geval geldt de vierde arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Dit geldt dus niet voor de seizoenkracht. Voor de seizoenkracht geldt een tussenpoos van ten hoogste drie maanden. Dus als er meer dan drie maanden geen arbeid is verricht, dan gaat voor de seizoenkracht de keten opnieuw lopen.

Voorbeeld

Als jouw arbeidsovereenkomst vanaf 1 maart 2018 tot en met 31 november 2018 loopt en je krijgt daarna wederom een arbeidsovereenkomst vanaf 2 maart 2019 tot en met 31 november 2019, dan geldt deze laatste niet als tweede arbeidsovereenkomst in de keten. De keten is namelijk meer dan 3 maanden onderbroken. De teller begint weer opnieuw.

Let dus goed op! Als je buiten dat seizoen, bijvoorbeeld incidenteel, toch werkzaamheden voor je werkgever verricht dan is er dus wel werk beschikbaar in meer dan negen maanden en is er géén sprake van seizoenswerk! Dan mag de werkgever de onderbreking van drie maanden niet toepassen en begint de telling pas weer opnieuw na een onderbreking van meer dan zes maanden. Je hebt dan mogelijk eerder recht op een contract voor onbepaalde tijd!

FNV Horeca had voorgesteld om deze seizoenmedewerkers na een onderbreking van meer dan drie maanden een terugkeergarantie te geven en voorrang te verlenen bij de invulling van vaste vacatures. Daarnaast was het voorstel om duidelijke criteria af te spreken om een seizoenbedrijf te definiëren, zodat seizoens-contracten alleen kunnen plaatsvinden bij echte seizoens-bedrijven.

4. Wijzigingen in de cao ten gevolge van de Wet Werk en Zekerheid

In 2015 zijn wetswijzigingen doorgevoerd die gevolgen hadden voor je arbeidsvoorwaarden. Deze wetswijzigingen zijn in de nieuwe cao horeca verwerkt. Vaak wordt er in de cao alleen verwezen naar de wettelijke regeling. Aangezien niet voor iedereen gelijk duidelijk is wat daarmee bedoeld wordt, hebben we hieronder aan de hand van enkele vragen de belangrijkste punten toegelicht.

Hoe lang duurt mijn proeftijd (2.6)?

Per 1 januari 2015 is de proeftijd bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van ten hoogste zes maanden verboden. Een proeftijd mag alleen bij arbeidsovereenkomsten die langer dan zes maanden duren worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst korter dan twee jaren mag deze maar één maand duren. Als in je arbeidsovereenkomst dat korter is dan zes maanden toch een proeftijd staat, is deze niet geldig. De proeftijd moet schriftelijk zijn overeengekomen en is voor beide partijen gelijk en kan voor dezelfde functie niet nogmaals worden overeengekomen.

Hoe lang is mijn opzegtermijn (2.7 tot en met 2.9)?

Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan kun je dit alleen opzeggen als er in je arbeidsovereenkomst is opgenomen dat dit mag. Daarnaast is het afhankelijk van wat er in jouw arbeidsovereenkomst over een opzegtermijn is opgenomen.

Voorbeeld

Als je op een willekeurige datum in juni je arbeidsovereenkomst opzegt, dan moet je tot en met 31 juli in dienst bij het bedrijf blijven. De maand juli wordt als opzegtermijn aangemerkt. Volgens de wet moet je minimaal een volledige kalendermaand als opzegtermijn in acht nemen.

Heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan is je opzegtermijn in principe één kalendermaand. Je moet uiterlijk op de laatste dag van de maand hebben opgezegd. Je werkt daarna nog één volle kalendermaand. Let op: Het is zeer belangrijk dat je zeker weet

dat de werkgever jouw opzegging tijdig heeft ontvangen en dat je dit ook kan bewijzen (schriftelijk of per email).

Heeft mijn werkgever een opzeggingsverplichting (2.10)?

Ja, per 1 januari 2015 zijn werkgevers verplicht minimaal één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt de medewerker schriftelijk over het al dan niet verlenging daarvan op de hoogte te stellen. Deze zogenoemde *aanzegverplichting* geldt voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten die voor een periode van langer dan zes maanden zijn aangegaan.

Het is overigens niet zo dat als een werkgever nalaat om schriftelijk op te zeggen de tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt verlengd. De arbeidsovereenkomst loopt wel af, maar dit kost de werkgever een maandsalaris. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, dan is hij aan de medewerker een vergoeding naar rato verschuldigd. Bijvoorbeeld, als de werkgever een week te laat is, dan kost het de werkgever een weksalaris.

Wanneer heb ik recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Hoe werkt de ketenregeling (2.8 onder 2)?

- > Sinds 1 juli 2015 is de ketenbepaling voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten veranderd. Dit betekent dat je tijdelijke arbeidsovereenkomst automatisch vast wordt als meerdere tijdelijke contracten bij je werkgever een periode van twee jaar overschrijden. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen worden een keten genoemd. Dat is het geval als er zes maanden of minder tussen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten zit. Je berekent de periode van tijdelijke contracten als volgt: je telt op hoe lang je op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten hebt gewerkt bij dezelfde werkgever. Als de periodes tussen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten zes maanden of korter duren, tel je deze mee.
- > Na drie opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Je tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt automatisch vast na meer dan drie opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn opvolgend als er zes maanden of minder tussen zit. Een reeks van opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten wordt een keten genoemd.
- > Is er sprake is van opvolgend werkgeverschap? Dan zet de keten van arbeidsovereenkomsten zich voort. Opvolgend werkgeverschap houdt in dat je bij een andere werkgever dezelfde of gelijksoortige werkzaamheden verricht. Of als je werkgever je rechtstreeks in dienst neemt. Bijvoorbeeld als je eerst op basis van een uitzendovereenkomst bij een bedrijf werkt en de werkgever je daarna zelf een arbeidsovereenkomst geeft voor dezelfde werkzaamheden.

5. Loon over niet gewerkte uren?

Op 1 januari 2016 is de wet gewijzigd als het gaat over het recht op loon, ook al is er geen werk. In de wet is namelijk bepaald dat je recht op loon behoudt, als de oorzaak voor het niet verrichten voor rekening van de werkgever behoort te komen. Dat recht kan in principe alleen de eerste zes maanden van je arbeidsovereenkomst worden uitgesloten. Je mag niet afwijken van de bepalingen in de wet.

Heb ik recht op loon in de eerste zes maanden van mijn arbeidsovereenkomst als er geen werk is? (4.18)?

Nee, maar dan moet dat in je arbeidsovereenkomst schriftelijk zijn opgenomen. Als er niets in je arbeidsovereenkomst staat, dan heb je recht op loon, ook al is er geen werk. Als je arbeidsovereenkomst wordt overgenomen door een andere werkgever, dan kan deze in een nieuw arbeidsovereenkomst niet nogmaals de loonbetaling uitsluiten.

Heb ik na zes maanden altijd recht op loon, ook al is er geen werk?

Ja, behalve als je invalkracht bent. Dan heb je nooit recht op loon boven de garantie uren als er geen werk is. Wees er dus snel bij! Als je drie maanden volgens een vast patroon hebt gewerkt en je weet dat deze werkzaamheden niet incidenteel van aard zijn, vraag dan een wijziging van je arbeidsovereenkomst aan. Laat ons je daarbij helpen!

Wanneer heb ik minuren (2.12)?

Na elke periode van twaalf maanden wordt bekeken of je minder uren hebt gewerkt dan de uren die je bent overeengekomen. Als je bijvoorbeeld voltijd werkt, dan heb je minuren opgebouwd als je in een periode van twaalf maanden minder dan 1.976 uren hebt gewerkt (daarbij gelden de opgenomen vakantie uren ook als gewerkte uren) en deze uren wel uitbetaald hebt gekregen. Of als je bij het einde van je arbeidsovereenkomst minder uren hebt gewerkt dan overeengekomen en uitbetaald, dan heb je minuren.

Kunnen deze verrekend worden? Als er minuren staan, moet ik deze dan inhalen?

In de cao horeca is in punt 2.12 onder punt 2 geschreven dat indien aan het einde van elke periode van twaalf maanden minuren zijn, deze uiterlijk de volgende zes maanden kunnen worden ingehaald. Daarna vervallen ze.

In de wet is duidelijk bepaald dat een werkgever alleen de eerste zes maanden van een arbeidsovereenkomst kan uitsluiten dat hij loon moet betalen als er geen werk is, daarna kan dat niet meer. Aangezien je een gemiddeld aantal te werken uren per jaar overeenkomt met je werkgever, mag de werkgever gedurende dat jaar aan je vragen om die uren in te halen. Een verlenging van die periode met zes maanden is naar de mening van FNV Horeca in strijd met de wet. Als je wordt geconfronteerd met een probleem op dit vlak, neem dan contact met ons op voor advies.

En als het dienstverband eindigt? Wat gebeurt er dan met de minuren?

Als de oorzaak van de minuren bij jou ligt (in redelijkheid voor jouw rekening behoort te komen) dan mag de werkgever bij de eindafrekening het teveel uitbetaalde loon inhouden. Je werkgever moet je wel inroosteren en werk aanbieden als het werk er is. Als dat niet lukt dan mag het ingehouden worden bij de eindafrekening. Dit mag slechts als het voor jouw rekening komt dat er minuren zijn gemaakt!

Indien het dienstverband op korte termijn eindigt en je hebt op dat moment minuren staan die voor rekening van de werkgever komen (bijvoorbeeld in verband met te weinig werk) en die minder dan twaalf maanden geleden zijn ontstaan, dan mag je werkgever je vragen deze in te halen. Als je werkgever niet zelf een voorstel doet om de uren in te halen, raden we je aan je werkgever schriftelijk op die mogelijkheid te wijzen. Als het werk er dan nog niet is, dan hoort dat wat FNV Horeca betreft niet verrekend te worden met je loon. Dat risico ligt namelijk bij de werkgever en dat mag niet afgewenteld worden op jou.

Overwerk

In de oude cao horeca had je recht op een toeslag van 50% op het uurloon bij meer dan 2.184 arbeidsuren per jaar. Deze toeslag is er niet meer. De regeling is nu als volgt:

Als je aan het einde van elke periode van twaalf maanden op verzoek van je werkgever meer uren hebt gewerkt dan als gemiddeld overeengekomen dan geldt dat als overwerk.

Compensatie vindt plaats in tijd voor tijd; over elk overwerkuur ontvang je een uur doorbetaalde vrije tijd of je kunt in overleg met werkgever direct uitbetaling ervan vragen ter hoogte van 100% van het uurloon. De tijd voor tijd compensatie vervalt dan. Indien tijd voor

tijd niet binnen zes maanden na vaststelling van overwerk kan plaatsvinden wordt er uitbetaald (3.14).

Om de branche financieel aantrekkelijker te maken voor vakkrachten en nieuwe medewerkers, was het voorstel van FNV Horeca om overuren boven de 1.976 arbeidsuren per jaar te belonen met een toeslag van 50% op het uurloon.

6. Beoordeling en prestatieverhoging

Wanneer en hoe vaak word ik beoordeeld?

In de cao horeca is vastgelegd dat je werkgever een beoordelingssysteem moet hebben en jou daarover moet informeren. Minimaal één keer per jaar moet je werkgever zowel een beoordelings- als voortgangsgesprek met jou voeren. Aan het begin van elk kalenderjaar bespreek je jouw functioneren, de resultaten van het afgelopen jaar en worden er nieuwe werkafspraken gemaakt. Jullie stellen samen de prestatiedoelen vast die maatgevend zijn voor de prestatieverhoging.

Heb ik recht op prestatieverhoging?

Als je op 1 januari ten minste een vol kalenderjaar in dienst bent geweest als vakkracht bij dezelfde werkgever, in dezelfde bedrijfsfunctie, dan kun je recht hebben op een verhoging. Dat is afhankelijk van de voorwaarden die gesteld zijn voor het toekennen van de verhoging. Ook het percentage van de verhoging is afhankelijk van het systeem dat door je werkgever is vastgesteld. Als je het eindloon van de schaal hebt bereikt krijg je geen prestatieverhoging.

Heb ik recht op een prestatieverhoging als er geen beoordelingssysteem is of beoordelingsgesprek is geweest?

Ja! Je moet dan wel vóór 1 april schriftelijk bij je werkgever hiervan melding hebben gemaakt! Bij een niet tijdig schriftelijke melding vervalt dit recht op verhoging. Overigens kan je werkgever dan alsnog een beoordeling uitvoeren en je een beoordeling geven waaraan géén prestatieverhoging is gekoppeld.

In de nieuwe cao horeca is geen percentage opgenomen waarop je recht hebt als er geen beoordeling wordt uitgevoerd. Nu dat niet is opgenomen, is onduidelijk op welk percentage je recht hebt. FNV Horeca had voorgesteld dat de medewerker na ieder vol functiejaar automatisch een prestatieverhoging zou ontvangen van 2%, tenzij de werkgever een uniform beoordelingssysteem hanteert dat is voorgelegd aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of voldoet aan de voorwaarden die cao-partijen daaraan stellen.

7. Feestdagencompensatie

Welke feestdagen zijn er volgens de cao horeca?

Er zijn negen feestdagen: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, Koningsdag en eerste en tweede kerstdag.

Heb ik recht op feestdagencompensatie?

Je hebt recht op feestdagencompensatie wanneer je een vakkracht bent. Als je geen vakkracht bent, heb je geen recht op compensatie.

Deze compensatie bestaat uit:

- > tijd voor tijd: voor elk uur werken op een feestdag één uur vervangende doorbetaalde vrije tijd
- > als het opnemen van tijd-voor-tijd binnen zes maanden na de feestdag niet mogelijk is: 50% toeslag op het uurloon van de gewerkte uren en de tijd-voor-tijd vervalt.

FNV Horeca had 5 mei graag als feestdag behouden gezien. Het onderscheid tussen vakkracht en geen vakkracht vinden we ook niet acceptabel. Als je van deze bepaling nadeel ondervindt, neem dan contact met ons op.

In deze toelichting op de nieuwe cao horeca zijn de belangrijkste punten opgenomen. Dit betekent niet dat er op andere onderdelen geen wijzigingen zijn ten opzichte van de oude situatie. Lees daarom de nieuwe cao horeca goed door. Iedere arbeidssituatie is anders. Wil je een passend advies voor jouw specifieke situatie of is jouw vraag na het lezen van deze tekst nog niet beantwoord? Neem dan contact op met het Voorlichtings- en Informatiecentrum van FNV Horeca:

T 036 - 535 85 95 voor leden

T 0900 - 239 10 00 (€ 0,50/min) voor niet-leden

@ info@fnvhoreca.nl