

Concept nota van wijziging per 1-1-2020 op cao horeca 1-1-2018 t/m 31-12-2019

Partijen bij het overleg over (wijziging van) de cao horeca 1-1-2018 t/m 31-12-2019 per 1-1-2020

CNV Vakmensen, Jacqueline Twerda

FNV Horeca, Edwin Vlek

KHN, Dirk Beljaarts

Overwegende

- Dat de cao enerzijds verbetering voor werknemer kan bieden en anderzijds beperkte verlichting kan bieden aan werkgevers bij de uitvoering van de Wet arbeidsmarkt in balans, en aldus
 - de borging van koopkracht van vakkrachten tussen basis en eindloon kan worden versterkt;
 - de omschrijving vakkracht kan worden verbeterd;
 - de appreciatie van meerjarig boven eindloon kan worden verbeterd;
 - de cao-faciliteiten rond de Wab worden ingericht;
 - de borging van de sociale agenda en de voortgang ervan moet worden vastgelegd

komen de volgende aanpassingen van de cao 201-2019 overeen (artikelen worden geheel of deels vervangen of vervallen als aangegeven:

N.B.: over een bepaling die de 3% per 1-1-2020 na avv compenseert voor niet gebonden werkgevers wordt nader bezien op juridische houdbaarheid. Intentie is dat in de loop van 2020 dit gelijk wordt getrokken. Dit staat verdere implementatie niet in de weg. Eventueel kan een noodzakelijke bepaling als wijziging worden gerealiseerd.

Wijzigingen

1.6 vakkracht

De vakkracht is de vakervaren werknemer die 18 jaar of ouder is en beschikt over een erkend vakdiploma voor de functie .

De vakkracht is ook vakervaren als die aantoonbaar voldoende ervaringsuren in de desbetreffende functie heeft opgedaan. Dat is in ieder geval zo als hij feitelijk 1.976 ervaringsuren heeft opgebouwd op of na zijn 18e verjaardag, ongeacht voltijd of deeltijd.

Als de werknemer van 18 jaar of ouder bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst op basis van ervaringsuren nog geen vakkracht is, wordt in de arbeidsovereenkomst bepaald hoeveel ervaringsuren tot maximaal 1.976 hij nog moet verwerven.

Werknemers van 18 jaar en ouder die op grond van het Handboek Referentiefuncties Horeca worden ingedeeld in de functiegroepen V of hoger zijn altijd vakkracht.”

1.9 Oproepovereenkomst

Je arbeidsovereenkomst is een oproepovereenkomst volgens artikel 7:628a lid 9 van het Burgerlijk Wetboek als

- a. de omvang van je arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:
 - 1^e ten hoogste een maand; of
 - 2^e ten hoogste een jaar en het recht op je loon gelijkmatig is verspreid over die tijdseenheid; of
- b. je op grond van het artikel **4.18** van deze cao geen recht hebt op het (uur)loon als je de arbeid niet hebt verricht. In deze cao geldt dat alleen voor de invalkracht nuluren.

1.9a Invalkracht-nuluren

Als invalkracht-nuluren verricht je werkzaamheden van een bedrijfsfunctie, die van incidentele aard zijn en geen vaste omvang hebben.

Dit kan onder door van buiten komende omstandigheden die buiten de macht van de werkgever liggen, zoals bijvoorbeeld vervanging wegens ziekte of verhindering van andere werknemers, onverwachte toeloop van klanten bijvoorbeeld wegens weersomstandigheden of bij andere werkzaamheden die om andere redenen niet van structurele aard zijn. Dit is in het horecabedrijf onderdeel van de bedrijfsvoering.

In de oproepovereenkomst van de oproepkracht-nuluren is geen arbeidsomvang afgesproken.

Voor de invalkracht nuluren gelden de bijzondere bepalingen in artikel **4.18** van deze cao.

1.10 seizoenkracht

Als seizoenkracht verricht je werkzaamheden van een bedrijfsfunctie die volgens het artikel 7:668a lid 13 van het Burgerlijk wetboek gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar

kunnen worden uitgeoefend, en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. Dit is in het horecabedrijf (herhaald) onderdeel van de bedrijfsvoering.

Voor deze werknemer is er de afwijking van de ketenbepaling van artikel 7:668a, lid 13 van het Burgerlijk wetboek.

1.10a seizoenkracht
Klimaat of natuur

als de functie seizoenkracht alleen door klimatologische of natuurlijke omstandigheden ten hoogste negen maanden en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend is de werknemer seizoenkracht klimaat of natuur. Dan zijn bijzondere bepalingen rond de oproepovereenkomst voor de bedrijfsvoering noodzakelijk.

Voor deze werknemer is er naast de afwijking van de ketenbepaling van artikel 7:668a, lid 13 van het Burgerlijk wetboek van toepassing ook de afwijking van de bepalingen van de oproepovereenkomst volgens van artikel 7:628a, lid 11 van het Burgerlijk wetboek van toepassing volgens de uitzonderingen in artikel **3.5a en 3.5b** van deze cao.

1.17 Bedrijfsfunctie

De taken en verantwoordelijkheden die binnen een bedrijf en een functie zijn opgenomen en zoals die door de werkgever zijn vastgesteld.

Bedrijfsfuncties zijn te onderscheiden in:

functies die gedurende het hele jaar kunnen worden uitgeoefend;

functies die door een seizoenkracht worden uitgeoefend.

De functies die door een seizoenkracht en/of seizoenkracht klimaat en natuur worden uitgeoefend zijn functies die gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. Dit kan ook het geval zijn bij functies voor dezelfde werkzaamheden. Als de bedrijfsfunctie een functie voor een seizoenkracht betreft, moet dit steeds in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen.

functies die volgens de oproepovereenkomst kunnen worden uitgeoefend;

functies die door een invalkracht nuluren volgens de oproepovereenkomst kunnen worden uitgeoefend.

Een seizoenkracht of seizoenkracht klimaat en natuur kan tegelijk volgens de oproepovereenkomst zijn functie uitoefen of als invalkracht nuluren. Dit moet uit in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen.

1.27 vervalt	(rechten en plichten uit eerdere avr en cao's)
1.29 Duur en looptijd cao	De cao heeft een looptijd van 12 maanden, 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.
2.9 seizoenkracht en tussenpoos 3 maanden	De tussenpoos van ten hoogste 6 maanden van artikel 7:668a van het Burgerlijk wetboek is voor alle seizoenkrachten zoals omschreven in artikel 1.10 van deze cao een tussenpoos van ten hoogste 3 maanden.
3.5a oproepovereenkomst oproep en loon	<p>Als je werkzaam bent volgens de oproepovereenkomst van artikel 1.9 van deze cao dan geldt een oproeptermijn van tenminste 24 uren van tevoren. Wordt de oproep later dan 24 uren tevoren gedaan dan hoef je de oproep niet op te volgen.</p> <p>Deze termijn van 24 tevoren geldt ook voor het verschuldigd zijn van loon bij intrekken of wijzigen van de oproep. Wordt de oproep binnen de termijn van 24 uren ingetrokken of gewijzigd dan is je werkgever voor die ingetrokken of gewijzigde oproep het loon verschuldigd.</p> <p>Deze regeling is voor horecawerkzaamheden onder de oproepovereenkomst een werkbare termijn. Daarom is bij deze cao afgeweken van de termijnen volgens artikel 7: 628a, lid 4 van het Burgerlijk wetboek.</p> <p>Als je werkzaam bent volgens de oproepovereenkomst en je niet aan een oproep kunt voldoen, omdat je al een andere werkafpraak hebt gemaakt of les, tentamen of examen moet vervullen, dan mag je die oproep afwijzen. Je moet je werkgever dan direct bij de oproep of tenminste 24 uur van tevoren schriftelijk of elektronisch informeren.</p>
Uitzondering seizoenkracht klimaat en natuur	Als je seizoenkracht klimaat en natuur bent zoals beschreven in artikel 1.10a van deze cao geldt niet het ten minste 24 uren van tevoren oproepen door je werkgever en de verplichting voor je werkgever om loon te betalen als de oproep wordt afgezegd of gewijzigd. Dat is mogelijk volgens artikel 7:628a lid 11 van het Burgerlijk wetboek.
3.5b oproepovereenkomst aanbod arbeidsuren na telkens 12 maanden	Uitzondering. Als je werkzaam bent volgens de oproepovereenkomst van artikel 1.9 van deze cao dan is je werkgever verplicht je telkens na 12 maanden binnen een maand een aanbod voor een vaste arbeidsomvang te doen. Het aanbod omvat ten minste het gemiddelde van de laatste 12 maanden. Je hebt dan een maand om dat aanbod te aanvaarden of af te wijzen. Bij dit aanbod kan niet worden afgeweken van de loondoorbetalingsverplichting. Het aanbod geldt nog steeds als binnen 6 maanden opnieuw een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan. Naast dit verplichte aanbod mag je werkgever je ook nog een ander aanbod doen.

De keuze voor aanvaarden van het verplichte aanbod of afwijzen of afwijzen en een ander aanbod aanvaarden is aan jou. Als je het verplichte aanbod accepteert, dan is er niet langer sprake van een oproepovereenkomst en vervallen de bepalingen bij die oproepovereenkomst.

Uitzondering
seizoenkracht
klimaat en natuur

Uitzondering. Het verplichte aanbod geldt niet als je een seizoenkracht klimaat en natuur bent zoals beschreven in artikel 1.10a van deze cao. Dat is mogelijk volgens artikel 7:628a lid 11 van het Burgerlijk wetboek.

3.23 Buitengewoon verlof
met loon

onderdeel 6 vervalt.

Toelichting:

Bijzonder verlof en WIEG

Wetgeving rond arbeid en zorg regelt 5 dagen doorbetaald geboorteverlof voor de partner wiens partner bevalt. Per 1 juli 2020 wordt dat uitgebreid met 5 weken ouderschapsverlof betaald via het UWV (Wieg). Regeling in de cao is dan niet meer nodig. Wel wordt een informatief kader in de publieke versie opgenomen.

4.4 Functioneren
en beoordelen

1. Jouw functioneren is belangrijk voor het bedrijf en voor jezelf. Daarom geldt er een terugkoppeling over je functioneren.

2. Bij indiensttreding maak je met je leidinggevende of je werkgever werkafspraken en spreek je over je persoonlijke ontwikkeling.

3. Jullie houden minimaal een keer per jaar een voortgangsgesprek waarin jullie de samenwerking en de voortgang van de (werk)afspraken uit het jaarlijkse beoordelingsgesprek evalueren en eventueel bijstellen.

4. Jullie bespreken minimaal een keer per jaar jouw functioneren en de resultaten van de afgelopen periode.

5. Jullie kunnen afspraken maken over het volgen van scholing, het erkennen van verworven competenties (EVC), training, workshops etc. Of over het inwinnen van een scholingsadvies en ook over hiervoor op te nemen verlof.

4.5 Beoordelen prestaties

1. De werkgever hanteert een uniform beoordelingssysteem en maakt dat systeem voorafgaand aan de beoordeling binnen de onderneming bekend.

2 De werkgever informeert je vooraf over de wijze van beoordelen en de daaraan verbonden beloning als die van toepassing is.

3 Je werkgever legt de uitkomst van de beoordeling, de prestatiedoelen en de hoofdlijnen van het eventuele actieplan schriftelijk vast.

4. Als je matig of onvoldoende functioneert, stelt je werkgever een actieplan op. Dat actieplan richt zich op verbeteringen waardoor een volgende beoordeling naar verwachting voldoende kan zijn.

4.7 loon vakkracht en Vakvolwassen

1. Als je vakkracht en ook vakvolwassen van 21 jaar of ouder bent, ontvang je ten minste het basisloon van de loonschaal die hoort bij de functiegroep waarin je bedrijfsfunctie is ingedeeld.

Je ontvangt bij indiensttreding als regel het basisloon van je loonsalarisschaal.

2. De lonen van vakkrachten met een feitelijk loon per 31 december 2019 tussen het basis en eindloon van de loontabel per 1 juli 2019 worden per 1 januari 2020 verhoogd met 3%.

3. De werknemer met op 31 december 2019 een feitelijk loon boven het eindloon van de loontabel per 31 december 2019 ontvangt per 1 juli 2020 een eenmalige uitkering van €100 (deeltijd naar rato) als:

- a. op 1 januari 2020 3 jaren in dienst is
- b. in die drie jaren geen andere dan uit de cao of ander wettelijk voorschrift een loonaanpassing werd toegekend
- c. en in die jaren geen evident slechte schriftelijke beoordeling kreeg

3. De functiegroepen en daarbij behorende loonschalen zijn opgenomen in de loontabel die als bijlage II deel uitmaken van deze cao. De tabel wordt ook gepubliceerd op www.khn.nl/cao.

4. Wanneer je werkgever op grond van artikel 4.5 onder 2 aan het beoordelen een beloning koppelt, mag die beloning worden verrekend met de verhoging van 3%

4.11 prestatieverhoging

vervalt.

4.17 loonstrook

Je krijgt van je werkgever op elke loonstrook (of bijgevoegde specificatie) een overzicht waarop het totaal aantal gewerkte uren in die loonbetaling periode staat vermeld inclusief de niet gewerkte uren waarover loon is betaald (zoals bij ziekte, vakantie of tijd voor tijd). Ook vermeldt de loonstrook de overeengekomen arbeidsduur, of er sprake is van onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan en of er sprake is van een oproepovereenkomst volgens het Burgerlijk wetboek en beschreven in artikel 1.9 van deze cao. Verder zijn ook de overige verplichten voor de loonstrook van artikel 7:626 van het Burgerlijk wetboek van toepassing
Op jouw verzoek moet de werkgever een specificatie overleggen.

4.18 loon over niet

Als je invalkracht nuluren bent volgens artikel 1.19a van deze cao

gewerkte uren
invalkracht nuluren

dan geldt er geen verplichting loon te betalen als er geen werk beschikbaar is, de eerste 26 weken en daarna, ook bij opvolgende arbeidsovereenkomsten. Deze uitzondering is mogelijk door artikel 7:628 lid 7. Voor de praktische bedrijfsvoering in de horeca is deze uitzondering noodzakelijk.

Een seizoenkracht of seizoenkracht klimaat en natuur kan tegelijk invalkracht nuluren zijn. Dit blijkt uit de arbeidsovereenkomst.

5.0 Sociale agenda

Horeca is mensenwerk. Om als bedrijfstak duurzaam succesvol te kunnen zijn is het essentieel dat de horeca kwantitatief en kwalitatief over voldoende mensen kan beschikken. In een arbeidsmarkt die onder druk staat, is dat een uitdaging!

Sociale partners zullen vanaf januari 2020 starten met de uitwerking van maatwerk bij het beschrijven van rolprofielen in functies voor de functiewaardering, beloningsstructuur en carrière paden. Dit is voor het aflopen van deze cao in september 2020 afgerond met het oog op nieuwe onderhandelingen. Alle cao-partijen hebben hier een inspanningsverplichting.

Aldus overeengekomen op XX-XX2019

Te XXXXXXXXX

Partijen

CNV

FNV

KHN