

Cao-loze periode in de horeca; wat nu?

Sinds 1 april 2014 bevindt de horecasector zich in een cao-loze periode; er is geen cao horeca. Dit kan veranderingen in jouw arbeidssituatie met zich meebrengen. Hoewel er op dit moment geen cao van toepassing is, kan het goed zijn dat de cao horeca toch gedeeltelijk op jouw contract van toepassing blijft. Dit geldt met name voor medewerkers die voor 1 april 2014 een contract hebben getekend, **of** als er een nieuw contract getekend wordt met een verwijzing naar de cao horeca. Op pagina 8 en 9 wordt uitgelegd of de cao wel of niet op jouw contract van toepassing is.

In dit document worden een aantal termen en begrippen vaak gebruikt. Daarom vind je hieronder een korte uitleg over de betekenis hiervan:

- *Incorporatiebeding*: er is sprake van incorporatiebeding wanneer in jouw contract is opgenomen dat de cao horeca van toepassing is.
- *Nawerking*: bepaalde cao bepalingen blijven ook na de afloop van de cao horeca op jou van toepassing.
- *Driekwart dwingend recht*: wettelijke bepalingen waarvan alleen bij cao mag worden afgeweken. Dus niet in een contract, bedrijfsreglement of een ander arbeidsreglement (avr).
- *Sociaal Akkoord*: het kabinet heeft samen met een aantal politieke partijen en de sociale partners een akkoord gesloten. In het Sociaal Akkoord staan ook afspraken op het gebied van werk en inkomen. Deze hebben in de nabije toekomst ook invloed op de arbeidssituatie. Waar relevant leggen wij uit wat dit voor jou kan betekenen.
- Een uitgebreidere uitleg van deze termen vind je achterin dit document.

Let op en kijk uit!

- *Pas op voor het Arbeidsvoorwaarden reglement van Koninklijke Horeca Nederland (KHN)*: werkgeversvereniging KHN heeft een eigen arbeidsvoorwaardenreglement (avr) opgesteld voor werkgevers aangesloten bij KHN. Werkgevers kunnen bij de ondernemingsraad of het personeel een verzoek indienen om dit reglement te gebruiken. Ook kan jij als individu met deze ongunstige regeling geconfronteerd worden. Indien jij of de ondernemingsraad in jouw bedrijf met dit reglement geconfronteerd wordt, raden wij je sterk af hiermee akkoord te gaan. In dit reglement zijn zeer nadelige regelingen voor werknemers opgenomen die de arbeidsvoorwaarden in de horeca nog verder verslechteren. Bovendien werkt dit reglement een tweedeling tussen werknemers in de hand. Zo staat hierin dat werknemers zonder een vast uren contract geen recht hebben op bovenwettelijke vakantie dagen en extra opbouw salaris bij ziekte. In dit reglement is niets geregeld over periodieke loonsverhogingen. Daarom willen wij je er nogmaals op wijzen dat zonder instemming van de ondernemingsraad, personeelsleden en bij gebrek aan een ondernemingsraad het individu, dit reglement niet geïmplementeerd kan worden.

Wij zijn ons ervan bewust dat het een ingewikkelde situatie is. Enerzijds hebben we sinds 1 april 2014 met een cao-loze periode te maken en anderzijds is de wetgeving per 1 januari 2015 op bepaalde punten gewijzigd. Daarom hebben we voor alle werknemers in de horeca

een zo volledig mogelijk overzicht gemaakt over de gevolgen van de cao-loze periode en de mogelijke wetswijzigingen per 1 januari 2015 op de bestaande arbeidsrelaties.

Aan de hand van een aantal vragen en bijbehorende antwoorden willen we de zaken verduidelijken. Daarnaast vind je tips die jou kunnen helpen een goed contract af te sluiten.

Let op: 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 per minuut voor niet-leden)

@ info@fnvhoreca.nl

Inhoudopgave

Contract	Pagina 3
Proeftijd	Pagina 3
Opzegtermijn	Pagina 4
Opzeggingsverplichting	Pagina 4
Pensioen	Pagina 4
Arbeidstijden	Pagina 4
Reiskosten	Pagina 5
Toeslagen	Pagina 5
Loonsverhoging	Pagina 5
Scholing	Pagina 6
Beoordeling	Pagina 6
Minuren	Pagina 6
Overuren	Pagina 7
Vakantiedagen	Pagina 7
Nevenarbeid	Pagina 8
Concurrentiebeding	Pagina 8
Ziekte	Pagina 8
Rooster	Pagina 9
Vakbondsverlof	Pagina 9
Vakbondscontributie	Pagina 9
Tips	Pagina 10
Juridische onderbouwing	Pagina 11

Vraag en antwoord

De cao-loze periode brengt onduidelijkheden met zich mee. Daarom verduidelijken we hieronder in de vorm van vraag en antwoord de meest voorkomende situaties.

1. Als ik na 1 april 2014 een contract heb getekend, kan hierin dan nog wel opgenomen zijn dat de cao horeca van toepassing is?

- Dat is goed mogelijk. Dit wordt ook wel incorporatiebeding genoemd. Op dit moment is er alleen geen cao, waardoor niet alle cao bepalingen meer van kracht zijn. In de wet zijn bepalingen opgenomen waar alleen in de cao van mag worden afgeweken. In de cao-loze periode mag dit niet meer. *Kijk op pagina 9: driekwart dwingend recht.* Als er in de toekomst wel weer een cao wordt afgesloten, dan is deze daarmee direct op jou van toepassing.

2. Mijn contract verliep vorige jaar in de maand april 2014, dit was mijn derde contract. Heb ik bij verlenging recht op een contract voor onbepaalde tijd?

- Ja, sinds 1 januari 2014 geldt in de horeca de wettelijke regeling van maximaal drie contracten voor bepaalde tijd. De oude cao bepaling van maximaal zes contracten voor bepaalde tijd geldt per 1 januari 2014 niet meer. Dit betekent dat jouw werkgever je maximaal drie contracten voor bepaalde tijd mag geven, het vierde contract is dan een contract voor onbepaalde tijd.

3. Mijn contract liep af ergens in 2014, dit is mijn vierde contract. Heb ik bij verlenging recht op een contract voor onbepaalde tijd?

- Ja, jouw contract wordt voor de vierde keer verlengd, dus heb je recht op een contract voor onbepaalde tijd. Je hebt bij verlenging ook recht op een contract voor onbepaalde tijd, als in jouw vierde contract een einddatum is opgenomen.

4. Hoe lang duurt mijn proeftijd?

- Heb je na 1 april 2014 een contract afgesloten, dan geldt de wettelijke regeling. Volgens de wet mag een proeftijd maximaal 1 maand duren bij een tijdelijk contract korter dan 2 jaar. Een proeftijd mag maximaal 2 maanden duren bij een vast dienstverband of bij een tijdelijk contract van 2 jaar of langer.
Let op: Per 1 januari 2015 is de proeftijd bij een tijdelijke contract van ten hoogste zes maanden verboden. Een proeftijd mag alleen bij contracten die langer dan zes maanden duren worden overeengekomen.
- De proeftijd moet altijd schriftelijk in het contract worden vastgelegd.

5. Hoe lang is mijn opzegtermijn?

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

Voorbeeld: als je op een willekeurige datum in juni je contract 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 contract 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 dat ook kan bewijzen (schriftelijk of per email).

6. Heeft mijn werkgever een opzeggingsverplichting?

- Ja, per 1 januari 2015 zijn werkgevers verplicht minimaal een maand voordat een contract voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt de werknemer schriftelijk over het al dan niet verlenging daarvan op de hoogte te stellen. Deze zogenoemde *aanzegverplichting* geldt voor tijdelijke contracten 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 dat het tijdelijke contract wordt verlengd. Het contract loopt wel af, maar dit kost de werkgever een maandsalaris. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, dan is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd. Bijvoorbeeld, als de werkgever een week te laat is, dan kost het de werkgever een weksalaris.

7. Bouw ik automatisch pensioen op?

- Werknemers van 21 tot 67 jaar bouwen automatisch pensioen op, als hun werkgever deelneemt aan het Pensioenfonds Horeca en Catering. Een werkgever is hiertoe verplicht als hij een horecaonderneming exploiteert waarbij hij meer dan 50% van zijn totale verzamelloonsom uit de horeca genereert. Dus ook nu, tijdens de cao-loze periode, bouw je wel pensioen op.

8. Hoeveel uur mag ik maximaal per dienst werken?

- Bij het aantal uur dat je maximaal mag werken per dienst, wordt de arbeidstijdenwet gehanteerd:
 - 16 of 17 jaar: 9 uren per dienst.
 - 18 jaar en ouder: 12 uren per dienst.

9. Heb ik recht op reiskostenvergoeding?

- Reiskostenvergoeding is zowel in de wet als in de cao niet geregeld. Dit betekent dat je alleen recht hebt op reiskostenvergoeding als dat in je contract is opgenomen. Het kan wel zijn dat in het bedrijf waar je werkt een personeelsreglement geldt waarin staat dat voor jouw functie recht op reiskostenvergoeding bestaat. Ook in dat geval heb je recht op reiskostenvergoeding.

10. Heb ik recht op toeslagen (onregelmatigheid, weekend, nacht)?

- Toeslagen voor onregelmatige werktijden of werken in het weekend zijn niet in de wet of in de cao horeca geregeld. Het kan wel in jouw personeel - of bedrijfsreglement voorkomen. Alleen als dit afgesproken is heb je hier recht op. Voor werknemers in de functie van front-office, bij logiesverstrekkende bedrijven, geldt een nachttoeslag voor de gewerkte uren tussen 00:00 en 06:00 uur ,met een toeslag van minimaal 10%.

Let op: is jouw contract na 1 april 2014 of later ingegaan, dan heb je alleen recht op deze nachttoeslag als de cao horeca in jouw contract geïncorporeerd is (verwijzing naar cao horeca).

Sinds 1 april 2014 is de cao horeca geëindigd. Om zo volledig mogelijk antwoord te kunnen geven op de meest gestelde vragen hebben we hieronder de antwoorden tweeledig geformuleerd, aangezien het antwoord afhankelijk is van of de cao op jouw situatie van toepassing is of niet. Of de cao op jou van toepassing is of niet, kun je lezen vanaf pagina 8, in de juridische onderbouwing.

11. Wanneer heb ik recht op een loonsverhoging als ik een contract na 1 april 2014 heb afgesloten?

- Ik val onder de cao: er is geen sprake meer van cao-verhogingen aangezien de looptijd van de cao verstreken is. Wel heb je recht op de jaarlijkse functiejaarverhoging van 2% per 1 januari als je nog niet aan het einde van je functie schaal zit en de werkgever geen beoordelingssysteem heeft. Tip: onderhandel altijd over je eigen loonsverhoging! Is er een ondernemingsraad? Zorg er dan voor dat de OR dit regelt met de werkgever.
- Ik val niet onder de cao: als je het wettelijk minimum(jeugd)loon ontvangt, kan je loon wel per 1 juli en per 1 januari van elk jaar verhoogd worden. Dit stelt de overheid vast. Jouw loon dient door je werkgever altijd gelijk te worden gesteld met het wettelijk minimum(jeugd)loon. Iedereen heeft hier tenslotte recht op. Hoeveel het wettelijk minimum loon voor jou bedraagt kun je op de website van de Belastingdienst controleren. Verdien je meer dan het minimumloon, dan heb je niet automatisch recht op loonsverhoging. Ook hier geldt dat je elk jaar je werkgever om loonsverhoging kan vragen. Wij raden je aan dat ook te doen.

12. Heb ik recht op scholing?

- Ik val onder de cao: in de cao is vastgelegd dat ten minste 2% van de cumulatieve loonsom van de onderneming als scholingsbudget beschikbaar moet worden gesteld. Je kunt bij je werkgever een verzoek indienen voor een cursus of scholing. Als de werkgever jouw verzoek niet wil honoreren, dan moet hij dat schriftelijk gemotiveerd afwijzen. Op basis van zijn reactie kun je controleren of jouw verzoek terecht of onterecht is afgewezen.
- Ik val niet onder de cao: scholing is niet in de wet geregeld. Hier heb je dus ook niet automatisch recht op. Hierover kan wel iets in het personeelsreglement zijn opgenomen.

13. Wanneer en hoe vaak word ik beoordeeld?

- Ik val onder de cao: in de cao is vastgelegd dat je werkgever minimaal 1 keer per jaar zowel een beoordelings- als functioneringsgesprek met jou moet voeren. Kaart dit wel aan bij jouw werkgever! Tijdens deze gesprekken wordt je functioneren beoordeeld, geëvalueerd en eventueel bijgesteld. Bij een goede beoordeling kun je aanspraak maken op een loonsverhoging. Het is dus verstandig om zelf een beoordelings- en functioneringsgesprek aan te vragen. Doe dit altijd voor 1 april van enig jaar.
- Ik val niet onder de cao: het beoordelen van het functioneren is niet in de wet geregeld, maar kan wel in het personeelsreglement of in jouw contract zijn opgenomen. Mochten hierover geen afspraken zijn gemaakt, dan moet je zelf bij je werkgever om een beoordelings- en functioneringsgesprek vragen.

14. Hoe lang kunnen minuren blijven staan en hoe worden deze gecompenseerd?

- Ik val onder de cao: minuren vervallen aan het einde van het kalenderjaar.
Let op: als je zelf opzegt, terwijl je minuren hebt staan, dan mag je werkgever deze uren verrekenen met je vakantierechten en zelfs met je loon. Dit is wel mogelijk, als je onder de cao horeca valt en midden in het jaar opzegt.
- Ik val niet onder de cao: als in je contract een vast aantal uren per kalenderjaar is overeengekomen, vervallen minuren uiterlijk aan het einde van het kalenderjaar. Ze vervallen eerder als je tijdelijke contract eindigt. Als hierover niets is overeengekomen in je contract, dan is de opbouw van minuren niet toegestaan.
- Per 1 april 2014 is de horeca cao geëindigd. De wettelijke bepaling op basis waarvan de verrekening van minuren in de cao horeca overeengekomen is, is drie kwart dwingend recht. Dit betekent dat je van deze wettelijke bepaling alleen bij cao mag afwijken. Aangezien de cao per 1 april 2014 is beëindigd kan een werkgever op basis van de cao geen minuren meer verrekenen. De verrekening van minuren is sinds 1 april 2014 alleen bij een eerste contract tussen werkgever werknemer mogelijk voor een periode van maximaal zes maanden.

- Ook in een personeels, bedrijfs of arbeidsvoorwaardenreglement (avr) van het bedrijf of een ander arbeidsvoorwaardenreglement (KHN) kan geen sprake zijn van verrekening van minuren. De werkgever heeft een heel jaar de tijd om jou het juiste aantal uren in te roosteren. Aan het eind van het kalenderjaar vervallen de minuren. Verrekening met tijd voor tijd, variërend van een maand tot maar liefst een half jaar na het verlopen van het einde van het kalenderjaar is niet mogelijk en in strijd met de wet.

15. Hoe lang kunnen overuren blijven staan en hoe worden deze gecompenseerd?

- Ik val onder de cao: overuren worden aan het einde van het kalenderjaar vastgesteld. Deze overuren dienen uiterlijk in de daarop volgende periode van 13 aaneengesloten weken door de werkgever in het werkrooster te worden gecompenseerd in vrije tijd. Je werkgever moet je wel tenminste 4 uur aaneengesloten vrije tijd bieden. Als het niet mogelijk is om alle overuren binnen de periode van 13 weken te compenseren in vrije tijd, moeten de nog resterende overuren binnen 4 weken na deze 13 weken worden uitbetaald;
 - i. de overuren tot en met het in een kalenderjaar gewerkte totaal aantal uren van 2.184 tegen 100% van het uurloon;
 - ii. de overige overuren tegen 150% van het uurloon.
- Ik val niet onder de cao: als in je contract een vast aantal uren per kalenderjaar is overeengekomen, worden overuren aan het einde van het kalenderjaar direct berekend (langere periode is niet meer mogelijk). Als hierover niets is opgenomen in je contract, dan worden overuren per week berekend. Deze overuren krijg je de eerstvolgende betalingstermijn uitbetaald. In beide gevallen vindt er een vergoeding plaats tegen 100% van het uurloon in tijd of geld. Compensatie in vrije tijd is niet geregeld volgens de wet, dit wordt altijd uitbetaald in geld. Je kunt samen met je werkgever overleggen hoe deze compensatie plaatsvindt.

16. Op hoeveel vakantiedagen heb ik recht?

- Ik val onder de cao: je bouwt per gewerkt uur (waarover je recht op loon hebt) 0,096 aan vakantie-uren op. De opbouw vindt niet alleen plaats over normale gewerkte uren, maar ook tijdens de opname van een vakantie, tijdens ziekte of tijdens een vrije dag wegens compensatie van overuren of feestdagen. Bij een fulltime baan komt dit neer op 190 vakantie-uren.

Let op: als fulltime horecawerknemer werk je 38 uur per week. Dit komt neer op 7,6 uur per dag. Let er dus op dat je werkgever per vakantiedag geen 8 uur inhoudt, maar 7,6 uur.
- Ik val niet onder de cao: de wettelijke opbouw van vakantie-uren bedraagt 0,0768 per uur. Dit bouw je op over de uren die je werkt, maar ook tijdens de opname van vakantie of tijdens een vrije dag wegens compensatie van overuren of feestdagen. Bij een fulltime baan komt dit neer op 152 vakantie-uren.

Let op: als fulltime horecawerknemer werk je 38 uur per week. Dit komt neer op 7,6 uur per dag. Let er dus op dat je werkgever per vakantiedag geen 8 uur inhoudt, maar 7,6 uur.

17. Mag ik voor meerdere werkgevers werken?

- Ik val onder de cao: ja, dat mag. Wel moet je jouw werkgever schriftelijk te laten weten dat jij van plan bent ergens anders nevenarbeid te verrichten of dat je een eigen onderneming start. Dit kan alleen als je bij het verrichten van jouw nevenwerkzaamheden ervoor zorg kan dragen dat de arbeidstijdenwet correct wordt nageleefd.
- Ik val niet onder de cao: dit is afhankelijk van wat hierover in je contract is opgenomen. Staat in je contract hierover niets opgenomen, dan moet je je werkgever (schriftelijk) in kennis stellen dat je nevenarbeid wil verrichten. Of nevenarbeid verricht in een eigen onderneming of in loondienst is ondergeschikt van belang aan de correcte naleving van de arbeidstijdenwet.

18. Mag er een concurrentiebeding in mijn contract staan?

- Een concurrentiebeding is slechts nog in uitzonderlijke situaties toegestaan. Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd geldt per 1 juli 2014, in de meeste gevallen, geen concurrentiebeding. Het doel van deze wetwijziging is om kans op een nieuwe baan voor werknemers met een tijdelijke contract te vergroten.

Een concurrentiebeding mag alleen bij contracten voor onbepaalde tijd worden overeengekomen. De werknemer moet wel 18 jaar of ouder zijn. Een concurrentiebeding is alleen in uitzonderlijke gevallen mogelijk als de werkgever schriftelijk kan motiveren dat het beding vanwege zwaarwegende bedrijfsbelang noodzakelijk is.

19. Is er een wachtdag bij ziekte?

- Ik val onder de cao: er geldt één wachtdag.
- Ik val niet onder de cao: tijdens ziekte mogen er maximaal 2 wachtdagen worden ingehouden als dit in jouw contract of in het bedrijfsreglement uitdrukkelijk staat vermeld. Staat hier niets over in jouw contract of in het bedrijfsreglement, dan mag de werkgever geen wachtdag(en) inhouden.

20. Heb ik recht op loondoorbetaling als ik ziek ben?

- Ik val onder de cao: na inhouding van één wachtdag heb je gedurende het eerste ziektejaar recht op 95% van je brutoloon. Voor het tweede ziektejaar ontvang je 75% van je brutoloon.
- Ik val niet onder de cao: als er geen cao op jou van toepassing is, dan val je terug op de wettelijke regeling voor loon tijdens ziekte. Volgens de wet heb je recht op 70% van je bruto maandloon tijdens het eerste en tweede ziektejaar.

21. Hoe ver van tevoren moet een dienstrooster bekend zijn?

- Ik val onder de cao: twee weken van tevoren.
- Ik val niet onder de cao: vier weken van tevoren.

22. Heb ik recht op vakbondsverlof?

- Ik val onder de cao: dan heb je recht op vakbondsverlof. Let er wel op dat dit niet wordt doorbetaald.
- Ik val niet onder de cao: vakbondsverlof is niet in de wet geregeld. Hier heb je dan ook niet automatisch recht op. Wel kan het in jouw personeelsreglement zijn opgenomen.

23. Heb ik recht op verrekening van mijn vakbondscontributie?

- Ik val onder de cao: dan heb je op basis van de cao recht op aftrek van je contributie op je loon. Aan het einde van het jaar moet je hiervoor een contributie- jaaropgaaf inleveren bij je werkgever. De jaaropgaaf kun je downloaden via je eigen accountpagina op de website van FNV Horeca. Je werkgever verrekent je contributie eenmalig met je brutoloon. Op deze manier kun je tot 40% van je betaalde contributie terugkrijgen.
- Ik val niet onder de cao: omdat je niet onder de cao valt heb je geen recht op aftrek van je contributie op je loon. Dat wil zeggen dat jij de werkgever niet kan verplichten om het contributiegeld te verrekenen. Verrekening van contributiegeld is een fiscale regeling die door de werkgever vrijwillig, dus ook zonder cao, kan worden toegepast. Daarom kun je je werkgever altijd vragen om je betaalde contributie aan het eind van het kalenderjaar met je loon te verrekenen. Voor de werkgever zijn hier geen nadelige gevolgen aan verbonden.

Tips

1. Goed onderhandelen

Er is nu geen cao. Je bent dus vrij om te onderhandelen over je loon en arbeidsvoorwaarden. Hoewel er nadelen zijn aan het ontbreken van een cao, kan de werkgever ook niet meer terugvallen op de loontabellen in de cao want sinds 1 april 2014 geldt er geen cao meer. Het is belangrijk altijd goed te onderhandelen over je arbeidsvoorwaarden. Niet alleen als je een nieuwe uitdaging aan gaat, maar ook als je ergens al in dienst bent. Een goede voorbereiding is hierbij essentieel. Bekijk wat er mogelijk is binnen de functie ten aanzien van jouw wensen. Check van te voren wat een passend salaris is bij de functie waar je op solliciteert. Wees duidelijk en zorg ervoor dat jij je wensen goed kunt beargumenteren. Een website die je hulp kan bieden bij het inschatten van jouw positie is www.referentiefunctiehoreca.nl.

2. Taken versus functieomschrijving

Houd in de gaten of de taken die je uitvoert passen binnen je functieomschrijving. Als je meer taken uitvoert dan die bij je functieomschrijving horen, heb je een sterke onderhandelingspositie voor een loonsverhoging. Op www.referentiefunctiehoreca.nl staan functies duidelijk uitgelegd met bijbehorende taakomschrijvingen.

3. Beoordelingsgesprek en loonsverhoging

Tijdens het beoordelingsgesprek wordt er vaak gekeken of je recht hebt op een loonsverhoging. Gedurende de cao-loze periode zijn loonsverhogingen niet vanzelfsprekend. Vraag dus zelf om een beoordelingsgesprek en een loonsverhoging. Brutalen hebben de halve wereld en zonder cao moet het initiatief meer dan ooit van de werknemer zelf komen. Zet altijd in op een verhoging die minimaal inflatiedekkend is en dus koopkrachtbehoud garandeert. [Horecawerknemers hebben de afgelopen 10 jaar al genoeg ingeleverd.](#)

4. Minuren en overuren

Houd zelf goed bij hoeveel uur je hebt gewerkt. Dit kan eenvoudig via de FNV Horeca app. Check of overuren worden uitbetaald (met of zonder toeslag) of worden gecompenseerd in tijd en binnen welke termijn. Houd ook in de gaten wat er is geregeld omtrent minuren. Heb jij wel de mogelijkheid gekregen om deze in te halen, wanneer komen ze te vervallen, mogen ze van je opgebouwde vakantie-uren afgetrokken worden enz.

5. Cao

Als in jouw contract is opgenomen dat de oude cao geldt, dan is je werkgever verplicht jou de cao te verstrekken. In de cao staan afspraken waar zowel de werknemer als de werkgever zich aan moet houden. Mocht je werkgever dit niet doen, neem dan contact op met FNV Horeca.

6. Een eigen (bedrijfs) cao?

Geen cao geeft veel onduidelijkheid, zowel voor de werknemer als de werkgever. Bovendien krijg je zelden een loonsverhoging. Wanneer er een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging in jouw bedrijf is kan deze met hulp van FNV Horeca een eigen bedrijfscao afsluiten. Voor meer informatie hierover kun je een e-mail sturen naar horeca@fnvhoreca.nl.

Juridische onderbouwing

Afhankelijk van wat er in je contract staat heeft de cao-loze periode in meer of mindere mate effect op jouw arbeidssituatie. De volgende definities zijn belangrijk om toe te lichten, omdat deze bepalen in welke mate de cao op jouw contract van toepassing is.

Incorporatiebeding

In de praktijk komt het steeds vaker voor dat in individuele contracten de cao van toepassing wordt verklaard, oftewel er is een verwijzing in jouw contract naar de cao horeca. Als dat het geval is, heeft de beëindiging van de cao geen grote gevolgen voor contracten die vóór 1 april 2014 zijn afgesloten. De cao is dan namelijk onderdeel van je individuele contract, oftewel geïncorporeerd in je contract. Dat wordt incorporatiebeding genoemd.

Zolang er geen nieuwe cao wordt afgesloten blijft de oude cao horeca voor een deel op jouw contract van toepassing. Als de werkgever en de werknemer nieuwe afspraken maken over de arbeidsvoorwaarden gaan deze nieuwe afspraken gelden. Deze afspraken kunnen dus afwijken van de per 1 april 2014 verstreken cao. Hiervoor moeten werkgever en werknemer onderling overeenstemming bereiken. Dit geldt voor alle werknemers, wel of geen lid van een vakbond. De cao is namelijk nu onderdeel van de individuele arbeidsovereenkomst. Deze 'nawerking' van de cao is niet in tijd gelimiteerd. Zolang er geen nieuwe cao bepalingen worden afgesproken blijven de oude bepalingen dus van kracht. Slechts als de individuele werkgever en werknemer nieuwe afspraken maken over de arbeidsvoorwaarden gaan deze gelden. Hiervoor moeten de werkgever en werknemer overeenstemming bereiken.

Dit geldt niet voor contracten die na 1 april 2014 worden aangegaan of worden verlengd. Er ontstaat dan een nieuwe situatie. Hierdoor hebben cao-artikelen geen werking meer tenzij er sprake is van incorporatiebeding. Is er niet in je contract opgenomen dat de cao van toepassing is, dan blijven de afspraken zoals die in jouw contract zijn vastgelegd wel gewoon van toepassing.

Nawerking van de cao

Als er geen sprake is van een incorporatiebeding blijven na afloop van de cao sommige arbeidsvoorwaardelijke bepalingen toch van kracht. Dit geldt alleen als de werknemer tijdens de cao periode in dienst is getreden bij een bedrijf waar de cao horeca van toepassing was. De arbeidsvoorwaarden uit de cao zijn immers deel gaan uitmaken van het individuele contract dat is overeengekomen. Dit wordt ook wel de nawerking van de cao genoemd.

Voor de niet aan de cao gebonden werknemer heeft de cao-loze periode geen directe gevolgen, omdat de arbeidsvoorwaarden ook deel uit gaan maken van het contract. Echter, er is wel weer sprake van contractsvrijheid. Hierdoor kunnen werkgever en werknemer onderhandelen over de wijziging van arbeidsvoorwaarden. Ga niet akkoord als jouw werkgever met nadelige regelingen komt, zoals het voorbeeld arbeidsvoorwaarden reglement (avr) van werkgeversvereniging KHN.

Er kan gesteld worden dat voor werknemers die in de periode vóór 1 april 2014 een contract zijn aangegaan met een werkgever in de horeca weinig tot niets verandert. Op basis van de 'nawerking' zijn de cao-bepalingen namelijk onderdeel geworden van het individuele contract. Daarom blijven de arbeidsvoorwaarden na afloop van de cao ongewijzigd, zolang

werkgever en werknemer geen nieuw contract of arbeidsvoorwaarde(n) zijn overeengekomen.

Driekwart dwingend recht

In de wet zijn regels vastgelegd waar iedereen zich aan moet houden. Sommige regels bepalen dat alleen in een cao afgeweken mag worden ten nadele van de werknemer. Dit wordt driekwart dwingend recht genoemd. Dit moet dan wel vastgelegd zijn in de cao. Voorbeelden van driekwart dwingend recht uit de cao horeca zijn bijvoorbeeld proeftijd, minuren, en keten van aantal tijdelijke contracten.

Meer weten?

Heb je vragen over eventuele veranderingen in jouw arbeidssituatie? Bel of mail het Voorlichtings- en informatiecentrum van FNV Horeca:

T 036 – 535 85 95 (voor leden)

T 0900 - 239 10 00 (€ 0,50 per minuut voor niet-leden)

@ info@fnvhoreca.nl