

Onderhandelingsakkoord nieuwe CAO Horeca - nu wel met de FNV

05-12-2019 14:31



Koninklijke Horeca Nederland (KHN), CNV Vakmensen en FNV Horeca hebben een onderhandelaarsresultaat bereikt voor een nieuwe horeca-cao. De nieuwe cao gaat per 1 januari 2020 in en heeft een looptijd van een jaar.

Bij de vorige CAO, die in 2017, na een langdurige en lastige onderhandeling tot stand kwam, deed FNV Horeca uiteindelijk niet mee. Deze CAO werd destijds alleen ondertekend door [KHN en CNV Vakmensen](#).

In het resultaat zijn de mogelijkheden van de Wet arbeidsmarkt in balans opgenomen zodat via de cao de wet beter toepasbaar wordt. Bijvoorbeeld bepalingen rond oproepovereenkomsten en seizoencontracten. De prestatieverhoging is afgeschaft en alle vakkrachten met een loon tussen het basis- en eindloon van de loontabel krijgen per 1 januari 2020 3% verhoging.

Robèr Willemsen: "Het is voor werkgevers en medewerkers belangrijk dat er nu duidelijkheid is over een nieuwe cao en wat daarin staat over de toepassing van de Wet arbeidsmarkt in balans."

Op dit moment geldt er nog een onderhandelaarsresultaat, dat betekent dat iedere partij het resultaat voor

goedkeuring voorlegt aan de eigen achterban (bij KHN is dat het Landelijk Bestuur). De formele uitkomst van die procedures wordt uiterlijk 16 december 2019 verwacht.

Wat houdt het onderhandelaarsakkoord in:

3% loonsverhoging per 1-1-2020 voor alle medewerkers die op 31-12-2019 een loon hebben tussen basis en eindloon van de huidige cao-loontabel. Daar staat tegenover dat de jaarlijkse prestatieverhoging die afhankelijk is van beoordelen, per direct wordt afgeschaft. Een al toegezegde verhoging op basis van beoordelen wordt met de 3% verrekend. Daarna wordt het nieuwe loon getoetst aan het minimum van de nieuwe loontabel. De medewerker met een loon boven het eindloon ontvangt per 1-7-2020 een eenmalige uitkering van €100 als hij of zij 3 jaren (2017, 2018 en 2019) geen bruto loonsverbetering buiten de cao om is toegekend. De medewerker wordt eerder vakkracht doordat een vakdiploma en/of ervaring bij een andere werkgever meetelt. De sociale agenda wordt verplicht en voortvarend door sociale partners opgepakt. Dat moet leiden tot nieuwe inzichten en regelingen rond het beschrijven van functies en de uitwerking ervan in (loon)waardering en vooruitzichten binnen het bedrijf (of erbuiten) De nieuwe cao heeft een looptijd van een jaar. De invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans wordt voor de praktijk iets meer werkbaar gemaakt door: De oproeptermijn bij een oproepovereenkomst te verkorten van 4 dagen naar 24 uren tevoren. Voor seizoenen de tussenpoos in de keten van bepaalde tijd contracten van maximaal 6 maanden te verkorten tot maximaal 3 maanden. Het is seizoenwerk als het werk voor die ene seizoenkracht minder dan 9 maanden in een jaar beschikbaar is en kan worden gedaan. Hierdoor ontstaat geen contract voor onbepaalde tijd. Bij omstandigheden van seizoen en afhankelijkheid van *klimaat en natuur* (zoals strandhoreca, seizoenhotels en seizoenterrassen) zijn voor die *nieuwe* 'seizoenkracht klimaat en natuur' de nieuwe verplichtingen uit de Wab de oproeptermijn, het doen van extra uitbetalen als een oproep last minute wijzigt of een verplicht aanbod van arbeidsomvang na 12 maanden niet van toepassing. Uitsluitend voor de *nieuwe* invalkracht nul-uren kan nog het principe 'geen werk, geen loon' toegepast worden. Voor deze invalkracht geldt dat hij zelf een opzegtermijn van een dag heeft. Maar ook voor die invalkracht geldt dat na elke 12 maanden een verplicht Wab-aanbod moet worden gedaan voor een vaste arbeidsomvang met loonbetaling.

Bron: Persbericht [Koninklijke Horeca Nederland](#)

Redactie