

# Nieuwe Horeca CAO per 2020 – WAB mogelijkheden

dec 11, 2019



Een nieuwe horeca-cao is afgesproken. De invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) wordt voor de praktijk iets meer werkbaar gemaakt.

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. In het resultaat zijn de mogelijkheden van de WAB 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.

Onderdelen uit het onderhandelaarsakkoord:

1: 3% loonsverhoging per 1 januari 2020 voor alle medewerkers die op 31 december 2019 een loon hebben tussen basis en eindloon van de huidige cao-loontabel. De jaarlijkse prestatieverhoging die afhankelijk is van beoordelen wordt per direct 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.

2: De werknemer met een loon boven het eindloon ontvangt per 1 juli 2020 een eenmalige uitkering van €100 als hij of zij drie jaren (2017, 2018 en 2019) geen bruto loonsverbetering buiten de cao om is toegekend.

3: De werknemer wordt eerder vakkracht doordat een vakdiploma en/of ervaring bij een andere werkgever meetelt.

4: De invoering van de WAB wordt werkbaarder gemaakt voor de praktijk door:

– De oproeptermijn bij een oproepovereenkomst te verkorten van 4 dagen naar 24 uren tevoren. Wordt de oproep later dan 24 uren tevoren gedaan dan hoeft de oproepkracht de oproep niet op te volgen. Wordt de oproep binnen de termijn van 24 uren ingetrokken of gewijzigd dan is de werkgever voor die ingetrokken of gewijzigde oproep het loon verschuldigd.

– Voor seizoenen de tussenpoos in de keten van tijdelijke contracten van maximaal 6 maanden te verkorten tot maximaal 3 maanden. Er is sprake van seizoenwerk als het werk voor de seizoenskracht 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 nieuwe verplichtingen uit de WAB als 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. Ook voor die invalkracht geldt dat na elke 12 maanden een verplicht WAB-aanbod moet worden gedaan voor een vaste arbeidsomvang met loonbetaling.

5: 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).