

Checklist arbeidsovereenkomst

Momenteel is er geen cao horeca. Dit betekent dat jij en je werkgever zelf afspraken kunnen maken over de inhoud van de arbeidsovereenkomst. De werkgever is daarbij wel gebonden aan de bepalingen uit de wet.

De laatste cao horeca kent op bepaalde punten gunstigere arbeidsvoorwaarden dan de wettelijke bepalingen. Het is dus aan te raden om in de arbeidsovereenkomst aansluiting te zoeken bij de bepalingen uit deze cao en op te nemen dat deze van toepassing is. Als er in de toekomst wel weer een nieuwe cao wordt afgesloten, dan is deze daarmee direct op jou van toepassing. Staat er in jouw contract een verwijzing naar de cao horeca, dan zijn overigens niet alle cao-bepalingen meer op jou van toepassing vanwege het ontbreken van een cao. In de wet zijn namelijk een aantal bepalingen opgenomen waar alleen in een geldende cao van mag worden afgeweken.

Aangezien dit best een ingewikkelde situatie betreft heeft FNV Horeca een voorbeeld arbeidsovereenkomst en checklist ontwikkeld die je kunt gebruiken als uitgangspunt voor de onderhandelingen met je werkgever bij het aangaan van je eerste arbeidsovereenkomst of een verlenging daarvan. Waar moet je op letten en wat kun je vragen in deze cao-loze periode?

Schriftelijk

Zorg altijd dat je een schriftelijke arbeidsovereenkomst ontvangt en laat deze nakijken door iemand anders voordat je je handtekening eronder zet. Een schriftelijke arbeidsovereenkomst zorgt voor heldere afspraken tussen jou en je werkgever en voorkomt discussies over bijvoorbeeld de hoogte van jouw loon.

NAW-gegevens

Zorg dat de juiste naam en adresgegevens van je werkgever in het contract vermeld staan. Dit geldt ook voor jouw eigen gegevens.

Bepaalde of onbepaalde tijd

Let op dat je duidelijke afspraken maakt over de datum waarop je in dienst treedt en voor welke duur: bepaalde of onbepaalde tijd? Een tijdelijk contract mag tweemaal worden verlengd, maar de totale duur dat je op tijdelijke basis mag werken bedraagt maximaal 2 jaar. Het laatste tijdelijke contract wordt dus automatisch omgezet in een contract voor onbepaalde tijd indien

- a) dat contract het vierde contract in de keten is, of
- b) de totale duur van de tijdelijke contracten het maximum van twee jaar overschrijdt.

Proeftijd

Een proeftijd is pas geldig als hij schriftelijk is vastgelegd. Staat er geen proeftijd in je contract, dan bestaat deze dus ook niet. Daarnaast is het niet meer toegestaan om een proeftijd op te nemen in contracten van 6 maanden of korter. Staat er toch een proeftijd in je contract, dan is deze niet geldig!

Heb je een contract langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar, dan mag de proeftijd maximaal 1 maand zijn. Heb je een contract voor 2 jaar of langer, dan bedraagt de proeftijd maximaal twee maanden.

Opzegtermijn

Als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt kun je deze niet tussentijds opzeggen, het contract eindigt van rechtswege op de laatste dag van jouw contract.

Het is aan te raden in je contract een tussentijds opzegbeding af te spreken zodat je de mogelijkheid hebt om voortijdig weg te gaan. Als je dit niet doet ben je afhankelijk van de medewerking van jouw werkgever of hij/zij jou eerder zal laten gaan.

De wettelijke opzegtermijn van een werknemer bedraagt één volledige kalendermaand. Houd er rekening mee dat de opzegging tegen het einde van de maand geschiedt en doe dit altijd schriftelijk.

De opzegtermijn van je werkgever is afhankelijk van de duur van je dienstverband:

- Korter dan 5 jaar in dienst: 1 maand;
- 5 tot 10 jaar in dienst: 2 maanden;
- 10 tot 15 jaar in dienst: 3 maanden;
- 15 jaar of langer in dienst: 4 maanden.

Let op: in de arbeidsovereenkomst kunnen langere opzegtermijnen overeengekomen worden.

Arbeidsduur

Spreek af voor hoeveel uur in de week je in dienst treedt. Een gemiddelde fulltime werkweek bedraagt in de horeca 38 uur. Als je voor een vast aantal uren in dienst treedt, is het aan te raden om goede afspraken te maken over de dagen en tijden waarop je werkt en deze schriftelijk vast te leggen.

Standplaats

Spreek een vaste standplaats met je werkgever af als het bedrijf waar jij werkt behoort tot een keten of meerdere vestigingen heeft. Zo voorkom je dat je werkgever jou overal kan inzetten.

Functie

Het Referentiehandboek Horeca biedt een goede houvast om te weten welke verschillende functies en bijpassende salarisschalen er in de horeca zijn. Het Referentiehandboek Horeca is te raadplegen via www.referentiefunctieshoreca.nl. Zorg dat je werkgever in je contract vermeldt welke functie jij hebt en vraag om een functieomschrijving bij ondertekening van jouw contract. Past je werkgever de cao horeca toe, dan dient jouw functie sowieso overeenkomstig het Referentiehandboek Horeca vastgesteld te worden.

Salaris

Omdat er geen cao is, is de werkgever enkel verplicht om jou het wettelijk minimumloon te betalen. De actuele minimumlonen kun je terugvinden op de website van de Rijksoverheid www.rijksoverheid.nl. Omdat het minimumloon vele malen lager ligt dan de lonen uit de laatste cao horeca is het aan te raden om het Referentiehandboek Horeca te raadplegen. Dit handboek geeft je een inschatting van de salarissen in de horeca toen er nog een cao horeca was.

De laatste cao-verhoging dateert echter van 1 juli 2013. FNV Horeca heeft daarom een nieuwe loontabel ontwikkeld waar rekening is gehouden met de gemiddelde cao-loonsverhogingen in andere vergelijkbare branches. Wij adviseren je om gebruik te maken van deze tabel bij je salarisonderhandelingen. De tabel geeft je een reële inschatting van het salaris waar je op dit moment om zou kunnen vragen¹.

De tabel kent een basisloon met een mogelijkheid voor een jaarlijkse periodieke verhoging. Zie voor meer informatie het kopje 'functionerings- en beloningssysteem'.

¹ Deze vind je op de website www.fnvhoreca.nl

Spreek naast de hoogte van het loon, ook af wanneer je je loon krijgt betaald. Ontvang je een maandloon of een loon per 4 weken en is het bedrag vermeld in jouw contract een netto of brutobedrag? Wij raden je aan om een brutoloon af te spreken.

Is de cao horeca van toepassing? Dan heb je recht op minimaal het cao-loon. Maar ook dan geldt, onderhandelen over meer salaris mag altijd!

Vakantiegeld

Naast het salaris heb je ook recht op vakantiegeld. Dit bedraagt in alle gevallen 8% van je bruto maandsalaris en krijg je jaarlijks uitbetaald. Je kunt zelf met je werkgever afspraken wanneer je je vakantiegeld krijgt uitbetaald. De meeste werknemers krijgen dit in mei, uiterlijk in juni betaald.

In de cao horeca is opgenomen dat vakantiegeld uiterlijk in juni uitbetaald dient te worden.

Vakantiedagen

Indien je fulltime werkt bouw je minimaal 20 wettelijke vakantiedagen op per jaar. Dit komt neer op 4 weken vakantie. Werk je parttime, dan wordt dit aantal naar rato berekend.

Past je werkgever de cao horeca toe? Dan heb je in totaal recht op 25 vakantiedagen bij een fulltime dienstverband.

Houd er rekening mee dat de werkgever in de arbeidsovereenkomst mag opnemen dat een deel van de vakantiedagen op een door hem of haar aangewezen moment genoten wordt. Maak hierover duidelijke afspraken, bijvoorbeeld alleen in het geval sprake is van een vaste bedrijfssluiting. Zo voorkom je dat je werkgever zeggenschap krijgt over al jouw vakantiedagen.

Toeslagen

In de wet is niets geregeld over het werken op feestdagen of in de nacht. Bespreek met je werkgever of je in zulke gevallen een toeslag krijgt.

In de cao horeca is hierover het volgende opgenomen.

Voor werken op een feestdag tussen 02:00 uur en 02:00 uur de volgende dag heb je recht op een vergoeding:

- Voor elk gewerkt uur (of een gedeelte daarvan) ontvang je een uur (of een gedeelte daarvan) vervangende vrije tijd;
- Je compenseert vrije tijd in de 26 weken volgend op de feestdag;
- Als compensatie in vrije tijd niet mogelijk is ontvang je een toeslag van 50% van het betreffende uurloon van die uren.

NB: de compensatie is niet van toepassing indien je bent ingeschaald in een wachtperiodiek, zie art. 4.11 van de cao horeca .

Voor nachtdiensten in bedrijfsfuncties voor frontoffice in logiesverstrekkende bedrijven ontvang je een nachttoeslag als de dienst in ieder geval aaneengesloten de uren tussen 0:00 en 06:00 uur omvat. De toeslag is 10% op elk bruto uurloon van de volledige nachtdienst, ook voor de uren voor 00:00 en na 06:00 uur.

Plusuren/overwerk

Spreek samen met je werkgever af hoe en wanneer plusuren worden gecompenseerd. In geld of in vrije tijd. Gebruikelijk is dat plusuren aan het einde van het kalenderjaar berekend worden. Als hierover niets is opgenomen in je contract, dan worden plusuren in principe per week berekend. In beide gevallen vindt er een vergoeding plaats tegen 100% van het

uurloon in tijd of geld, tenzij jij hierover gunstigere afspraken maakt met je werkgever. Compensatie in vrije tijd is niet geregeld volgens de wet, maar is in de horeca wel gebruikelijk. Worden plusuren in geld uitbetaald, dan dienen deze de eerstvolgende betalingstermijn uitbetaald te worden.

Is de cao horeca van toepassing? Dan geldt het volgende:

Van overwerk is sprake als jij in een kalenderjaar de normale arbeidstijd overschrijdt (1976 uur of de arbeidstijd die je met je werkgever overeen bent gekomen). Voor 1 uur overwerk krijg je 1 uur vrije tijd. Aan het einde van het kalenderjaar wordt berekend of je over hebt gewerkt. De uren moeten worden gecompenseerd in de daarop volgende periode van dertien weken (dus in de maanden januari tot en met maart). Als het niet mogelijk is om alle uren binnen de periode van 13 weken te compenseren in vrije tijd, dan moeten de nog resterende uren binnen 4 weken na deze 13 weken worden uitbetaald:

- tot en met 2184 uren tegen 100% van het uurloon; en
- de overige uren tegen 150% .

Ziekte

Als je ziek bent heb je recht op loondoorbetaling. Volgens de wet is dit minimaal 70% van je brutoloon gedurende twee jaar. Verdien je het wettelijk minimumloon, dan heb je het eerste jaar recht op volledige loondoorbetaling.

De cao horeca kent een aanvulling van 25% gedurende de eerste 52 weken, voor de daaropvolgende 52 weken is dat 5%.

Let op: er kan in jouw arbeidsovereenkomst zijn opgenomen dat er wachtdagen gelden tijdens ziekte. Dit mogen er maximaal twee zijn. Staat hier niets over in jouw contract, dan mag de werkgever geen wachtdag(en) inhouden. Tijdens een wachtdag heb je geen recht op loondoorbetaling, deze dag komt voor jouw eigen rekening.

Is de cao horeca van toepassing verklaard op jouw contract? Dan mag de werkgever één wachtdag in rekening brengen.

Pensioen

Vraag of je werkgever deelneemt aan een pensioenregeling. De meeste horecawerkgevers zijn verplicht werknemers vanaf 21 jaar of ouder aan te melden bij het Pensioenfonds Horeca en Catering.

Concurrentiebeding

Het kan zijn dat jouw werkgever een concurrentiebeding heeft opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Een concurrentiebeding verbiedt jou om na afloop van je dienstverband gedurende een bepaalde periode en in een bepaald gebied werkzaam te zijn in een gelijksoortig bedrijf als dat van jouw werkgever.

Het is goed om te weten dat een concurrentiebeding in principe niet meer opgenomen mag worden in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij je werkgever daar een zwaarwegend bedrijfsbelang voor heeft.

Een concurrentiebeding moet bovendien altijd schriftelijk overeengekomen zijn en is alleen maar geldig als het is afgesproken met een werknemer ouder dan 18 jaar. Heb je eenmaal getekend voor het beding, dan ben je hier ook aan gebonden.

Let dus altijd goed op waar je voor tekent en of je dit wil. Vaak zitten er ook nog forse boetes aan gekoppeld bij overtreding van het beding. Wij adviseren je hier goed over te onderhandelen!

Geheimhoudingsverklaring

Het is gebruikelijk om in een arbeidsovereenkomst een geheimhoudingsbeding op te nemen. Wees je ervan bewust dat als je hiervoor tekent, je gehouden bent om alle relevante bedrijfsinformatie vertrouwelijk te behandelen en niet zonder toestemming naar buiten te brengen. Je werkgever kan met jou afspreken dat op overtreding van dit beding een boete staat.

Verbod op nevenwerkzaamheden

In de horeca komt het geregeld voor dat werknemers meerdere banen hebben. Als je een verbod op nevenwerkzaamheden in jouw contract hebt staan is dit in principe niet toegestaan zonder toestemming van je werkgever. Staat er een verbod op nevenwerkzaamheden in je contract en heb je naast deze baan ook een andere baan of ben je van plan er iets bij te zoeken, zorg dan dat je dit met je werkgever bespreekt en zijn of haar toestemming schriftelijk ontvangt. Of nog beter, het verbod van nevenwerkzaamheden wordt geschrapt.

Reiskosten

Reiskosten zijn niet in de wet of cao horeca geregeld. Je bent vrij hierover afspraken te maken met je werkgever, maar het is geen recht. De werkgever kan een maximum van € 0,19 cent per kilometer belastingvrij vergoeden.

Personeelsgids/huisreglement

Naast de afspraken die je maakt in je arbeidsovereenkomst hebben veel bedrijven ook een personeelsgids of huisreglement waarin aanvullende bepalingen staan.

Als er in jouw contract een verwijzing staat naar een personeelsgids of huisreglement zorg dan altijd dat je voor ondertekening een exemplaar ontvangt zodat je weet aan welke aanvullende regels je bent gebonden.

Eenzijdig wijzigingsbeding

Tussentijds mag een werkgever de arbeidsvoorwaarden niet zomaar wijzigen. Als de werkgever in het contract een eenzijdig wijzigingsbeding opneemt, mag deze de arbeidsvoorwaarden tussentijds wel wijzigen mits er sprake is van een 'zwaarwegend bedrijfsbelang'. Het is echter verstandig géén eenzijdig wijzigingsbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Zonder een dergelijk beding is het namelijk lastiger voor de werkgever om arbeidsvoorwaarden te wijzigen.

Functionerings- en beloningsstelsel

Vraag bij je werkgever na of je periodiek met je werkgever overleg hebt over jouw functioneren en jouw persoonlijke ontwikkeling. Je kunt tevens vragen wat het beleid is ten aanzien van periodieke loonsverhogingen. Veel bedrijven kennen bij goed functioneren een jaarlijkse periodieke verhoging toe. Past jouw werkgever de nieuwe loontabel van FNV Horeca 2017 toe, dan heb je mogelijk recht op een jaarlijkse verhoging bij goed functioneren. Deze regeling is gebaseerd op art. 4:15 van de cao, maar beperkt zich niet tot een maximum eindloon.

Staat er in jouw arbeidsovereenkomst een verwijzing naar de cao horeca, dan heb je mogelijk recht op de jaarlijkse prestatietoeslag van 2%. Je moet dan wel voldoen aan de voorwaarden van art. 4.15 van de cao horeca:

1. De verhoging van het loon is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling die je werkgever heeft gemaakt van de bereikte resultaten in relatie tot je werkafspraken en de afspraken die over je persoonlijke ontwikkeling in het begin van het jaar zijn gemaakt.
2. Voorwaarde: je bent op 1 januari ten minste een vol kalenderjaar in dienst geweest in dezelfde bedrijfsfunctie, bij dezelfde werkgever.
3. Deze verhoging bereken je over het loon per 31 december van enig jaar.
4. Als je werkgever geen beoordelingssysteem toepast of geen beoordelingsgesprek heeft gevoerd, heb je toch recht op een prestatieverhoging. Je zult dat voor 1 april na het beoordelingsjaar bij je werkgever moeten melden. Je werkgever heeft dan nog de kans de beoordeling te doen volgens onvoldoende, voldoende of goed presteren en naar prestaties en resultaten een prestatieverhoging toe te kennen. Als je werkgever daar niet op in gaat, heb je alsnog recht op 2% prestatietoeslag.
5. De verhogingen zijn van toepassing totdat het eindloon van je loonschaal is bereikt