

Bemiddelingsresultaat nieuwe horeca-cao

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd tot en met 31 december 2013

2. Beloning

1 oktober 2012: 0,75% verhoging van alle persoonlijke salarissen;

1 oktober 2012: 0,75% verhoging van de salarisschalen;

1 januari 2013: 1,25% verhoging van de persoonlijke salarissen als compensatie voor het vervallen van de eindejaarsuitkering van 1,25%.

(Alleen van toepassing voor werknemers die nu ook al in aanmerking komen voor de eindejaarsuitkering);

1 januari 2013: 1% verhoging van de salarisschalen;

1 januari 2013: 2,7% verhoging van basisloon functiegroep II,
3,2% verhoging van basisloon functiegroep III,
3,7% verhoging van basisschaal functiegroep IV;

1 juli 2013: 0,75% verhoging van alle persoonlijke salarissen;

1 juli 2013: 0,75% verhoging van de salarisschalen;

1 juli 2013: 2,7% verhoging van basisloon functiegroep II,
3,2% verhoging van basisloon functiegroep III,
3,7% verhoging van basisschaal functiegroep IV;

► Persoonlijke salarissen: het loon dat iemand feitelijk verdient.

► Verhoging salarisschalen: de loontabel met basis- en eindlonen zoals opgenomen in de cao.

► Wachtperiodieken: de salarisaanpassingen gelden niet voor medewerkers in de wachtperiodieken. Dit zijn aanloopschalen voor medewerkers zonder ervaring of vakdiploma. Voor hen geldt het wettelijke minimumloon dat per 1 januari en 1 juli via de wet minimumloon wordt aangepast.

3. Contracten bepaalde tijd

Per 1 januari 2014 geldt bij het aangaan of verlengen van tijdelijke contracten de wettelijke bepaling van 3 tijdelijke contracten en daarna vast dienstverband. De bestaande keten van contracten gaan vanaf de peildatum 1-1-2014 onder het 3 → 3 regime vallen.

4. Opleidingsbudget

Het persoonlijke opleidingsbudget voor medewerkers wordt verhoogd van 1% naar 2%.

5. Nachtdienst toeslag

Over gewerkte uren in de nachtdienst in hotels wordt een toeslag van 10% vergoed vanaf 1 april 2013 (bestaande betere regelingen prevaleren).

6. Bijzonder verlof is uitgebreid

7. **Minuren** (geen wijziging maar een verduidelijking t.o.v. oude cao)
Minuren komen te vervallen in de maand januari opvolgend het lopende kalender waarin de minuren zijn ontstaan.
8. **Arbeid voor derden**
Arbeid voor derden kan alleen geweigerd worden indien de grens van de arbeidstijdenwet wordt overschreden (oude regime: werkgever kon nevenarbeid verbieden zonder objectieve maatstaf).
9. **Leerlingen**
Door ophoging basislonen zijn de lonen voor leerlingen percentueel substantieel verbeterd. Leerlingen mogen maximaal 38 uur per week werken inclusief hun schooldag.
10. **Vakantie opnemen + vakantie toeslag**
- Werknemer stelt in overleg met de werkgever de vakantieperiode vast. In het oude regime: stelde de werkgever de vakantieperiode vast als men er niet gezamenlijk uitkwam.
 - Vakantie toeslag wordt uiterlijk in de maand juni uitbetaald.
11. **Betere bescherming werknemer bij wachttag bij ziekte**
- Geen wachttag bij hetzelfde ziektegeval binnen 4 weken.
 - Geen wachttag bij ziekte als gevolg bedrijfsongeval en/of agressie/geweld tegen de werknemer.
12. **VUT en AOW**
Oud-werknemers die in het kader van Sohor of Vut vervroegd zijn uitgetreden kunnen door de verhoging van de AOW-leeftijd met een financieel gat komen te zitten. Dit financiële gat zal worden gecompenseerd.
13. **Modernisering en nieuwe lay-out van de cao**
De nieuwe cao-tekst is vernieuwd, herschreven en gemakkelijker te lezen.
14. **Toelichting op enkele punten**
- Mogelijkheid tot functie wijziging als de betreffende werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert. Mogelijkheid is echter beperkt en moet goed schriftelijk en dossiermatig onderbouwd zijn.
 - Jeugdloon percentages blijven tot 31 december 2013. Het ligt in de bedoeling dat in de volgende cao de jeugdlonen vervangen worden door vakvolwassenloon vanaf 18 jaar. Hierbij moet dan een bepaald minimum aan opleiding en ervaring worden afgesproken (Hierover moet opnieuw worden onderhandeld want we zijn daar nu niet uitgekomen).
 - Prestatieverhoging
Als een werkgever geen beoordelingssysteem toepast of geen beoordelingsgesprek heeft gevoerd, heeft een medewerker toch recht op een prestatieverhoging.

Een medewerker moet dat aan de werkgever kenbaar maken. Deze 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 een werkgever daar niet op in gaat heeft een medewerker alsnog recht op 2% prestatietoeslag.