

Onderhandelingsresultaat Horeca-cao 2024

1. Inleiding

De coronapandemie ligt achter ons, maar heeft grote sporen achtergelaten binnen de sector. Dit in combinatie met een onzekere economische en politieke toekomst maakt het ondernemersklimaat op dit moment grillig. Desondanks is het belangrijk om vooruit te blijven kijken en te investeren in onze huidige en toekomstige werknemers. Zij zijn immers het belangrijkste kapitaal in een horecaonderneming. Het is dan ook van groot belang om aantrekkelijk te zijn en blijven op de arbeidsmarkt, zeker in tijden dat personeel schaars is.

Tegen deze achtergrond hebben sociale partners, Koninklijke Horeca Nederland, FNV Horeca en CNV Vakmensen, de volgende afspraken gemaakt over een nieuwe Horeca-cao.

2. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2024 t/m 31 december 2024.

3. Loonontwikkeling

Vanuit de overheid is bepaald dat het wettelijk minimumloon (WML) in 2024 opnieuw fors stijgt. Per 1 januari 2024 is er sprake van een stijging van bijna 9,5%. Deze stijging heeft, net als voorgaande en toekomstige, gevolgen voor het bestaande loongebouw in de Horeca-cao. Groepen werknemers gaan door deze overheidsmaatregel er automatisch in loon op vooruit, terwijl dit de lonen van andere werknemers onder druk zet. Het loongebouw raakt hierdoor uit balans. Deze ontwikkeling was voor sociale partners bij het sluiten van de vorige cao in 2022 niet te voorzien. Ook waren andere diverse ontwikkelingen in de samenleving (o.a. energiecrisis, oorlog in Oekraïne) niet te voorzien, maar hebben wel geleid tot een hoge inflatie die niet werd gedekt door een loonstijging vanuit de cao. Een aantal werkgevers heeft hierop geanticipeerd door – buiten de cao om – hun werknemers een extra loonstijging toe te kennen. Sociale partners zien en waarderen deze inzet en hebben hier rekening mee gehouden in onderstaande afspraken.

Om te komen tot een bestendig loongebouw voor het jaar 2024 zijn de volgende afspraken gemaakt.

Nieuw loongebouw voor 2024

Om te komen tot een gebalanceerd loongebouw is het noodzakelijk dat deze gedifferentieerd wordt aangepast. Dit betekent per 1 januari 2024 het volgende.

- Het basis- en eindloon van functiegroep I worden gesteld op het bedrag van het WML en volgen die ontwikkeling.
- Het basisloon van functiegroep II wordt eveneens gesteld op het bedrag van het WML en volgt die ontwikkeling.
- Aan de functiegroepen II en hoger wordt een stijgingspercentage gekoppeld, waarmee de basislonen en tussenliggende periodieken worden opgehoogd. De eindlonen van de deze functiegroepen worden gesteld op het bedrag dat 2% boven de laatste periodiek ligt.
- De aan de functiegroepen gekoppelde stijgingspercentages zijn:

Functiegroep	Stijgingspercentage
II	9,5%
III	10,5%
IV	12%
V	12%
VI	9%
VII - XI	8%

De loontabel voor vakkrachten wordt met bovenstaande stijgingspercentage per 1 januari 2024 aangepast. Om te voorkomen dat deze loontabel per 1 juli 2024, het moment waarop het WML opnieuw stijgt, niet opnieuw uit balans raakt is afgesproken dat de periodiekbedragen die onder het WML komen worden opgehoogd naar het dan geldende WML-bedrag. De overige periodiekbedragen veranderen niet.

Daarnaast wordt de loontabel voor niet-vakkrachten en leerlingen BBL aangepast. De jeugdloonstaffel wordt met 5% naar beneden bijgesteld. De staffel komt er als volgt uit te zien:

Leeftijd	% basisloon functiegroep I
21 jaar	100%
20 jaar	85%
19 jaar	75%
18 jaar	65%
17 jaar	55%
16 jaar	45%
15 jaar	35%

Individuele loonsverhoging

Per 1 januari 2024 hebben werknemers recht op een loonsverhoging. De omvang van deze verhoging hangt af van het feitelijke salaris van een werknemer op 31 december 2023. Dit met het stijgingspercentage verhoogde salaris wordt ingedeeld in de nieuwe loontabel zoals deze per 1 januari 2024 geldt. Een werkgever die in de periode 1 juli 2022 t/m 31 december 2023 aan een werknemer een extra structurele loonsverhoging buiten de cao om heeft toegekend kan dit met de loonsverhoging verrekenen (maar dit kan niet leiden tot een negatieve verrekening). Het eindloon in de nieuwe loontabel is het maximum dat door toepassing van deze individuele loonverhoging kan worden bereikt.

Bij werknemers die op of na 1 januari 2023 in dienst zijn getreden bij een nieuwe werkgever geldt een afwijkende toepassing. Voor hen wordt het feitelijke salaris op 31 december 2023 getoetst aan het basisloon in het nieuwe loongebouw. Mocht het feitelijke salaris op 31 december 2023 lager zijn dan het basisloon in het nieuwe loongebouw dan heeft de werknemer per 1 januari 2024 recht op dat nieuwe basisloon.

Werknemers die op 31 december 2023 een loon ontvangen dat boven het op 1 januari 2024 geldende eindloon ligt hebben geen recht op een loonsverhoging.

De wijze waarop het nieuwe salaris moet worden bepaald en welke factoren hierbij relevant zijn wordt in de bijlage I toegelicht. Het concept-loongebouw per 1 januari 2024 is als bijlage II bijgevoegd.

Werkgevers met een eigen loongebouw

Voor werkgevers die een van de cao afwijkende loontabel toepassen geldt dat zij het feitelijk salaris van een werknemer op 31 december 2023 verhogen met het percentage dat aan de functiegroep is gekoppeld. Ook hierbij kan er verrekening plaatsvinden met een in de periode 1 juli 2022 t/m 31 december 2023 buiten de cao om gegeven structurele loonsverhoging.

4. Hervorming loon- en functiegebouw

Sociale partners hebben in de voorgaande cao's afspraken gemaakt om het functie- en bijbehorende loongebouw te evalueren, updaten, vereenvoudigen en van een passend loongebouw te voorzien. Dit proces is lopende, maar nog niet afgerond doordat sociale partners prioriteit hebben moeten geven aan een correctie op het loongebouw door de stijging van het WML. Het lopende proces wordt in 2024 voortgezet. Het nieuwe functie- en loongebouw wordt gelijktijdig geïmplementeerd per 1 januari 2025.

5. Stagevergoeding

Het opleiden van toekomstig personeel is van grote waarde voor de sector. Hierbij past ook een stagevergoeding. In de cao wordt een afspraak opgenomen dat BOL- en HBO-stagiaires recht hebben op een minimale stagevergoeding van 350 euro bruto bij een volledige werkweek.

6. Werk-privé balans

Het werken in de horeca kan zwaar zijn. Er wordt soms veel van werknemers verwacht, zeker in tijden van een krappe arbeidsmarkt. Sociale partners vinden het daarom belangrijk dat er voldoende aandacht en waarborg in de cao is voor de werk- privébalans van een werknemer. Zo blijft de sector aantrekkelijk om in te komen werken en in te blijven werken. Om de werk-privébalans van werknemers in evenwicht te houden zijn de volgende afspraken gemaakt.

In de cao wordt een grens gesteld aan het overwerk waartoe een werknemer kan worden verplicht. Vanaf 2174 uur (10% boven de fulltime jaaruren-norm van 1976 uur) kan een werknemer overwerk weigeren.

De cao regelt dat overwerkuren binnen 3 maanden na afloop van het refertejaar gecompenseerd dienen te worden in vrije tijd. Lukt dat niet of slechts gedeeltelijk, dan dienen de (resterende) tijd voor tijd uren direct na afloop van de derde maand uitbetaald te worden (in plaats van uitbetaling binnen 3 maanden). De directe uitbetaling na 3 maanden geldt ook voor overuren voor parttimers (meeruren zoals bedoeld in artikel 2.12 lid 6).

Op basis van de arbeidstijdenwetgeving is het belangrijk dat de werkgever de werk- en rusttijden goed registreert. In de cao wordt opgenomen dat de werknemer de werkgever kan verzoeken om een afschrift te verstrekken van de gewerkte uren en pauzes.

7. Ontwikkeling

De horecasector is gebaat bij goede arbeidsverhoudingen, werkgelegenheid, scholing, vakopleidingen, instroombevordering en arbeidsomstandigheden in de sector. Om dit te bevorderen hebben sociale partners afgesproken samen een platform op te richten. Dit ontwikkelplatform voor de horecasector wordt op zo kort mogelijke termijn opgericht, maar niet eerder dan 1 juli 2024. In het eerste kwartaal van 2024 starten sociale partners de gesprekken

over de op- en inrichting, doelstellingen en financiering van het fonds. Hiervoor wordt een afzonderlijke cao gesloten. De maximale premie zal niet meer bedragen dan 0,2% van de loonsom, waarbij de premieverdeling tussen werkgever en werknemer 50%/50% zal bedragen.

Met deze afspraak vervalt de in de huidige cao opgenomen afspraak over de individuele leerrekening.

8. Goede arbeidsvoorwaarden voor de horecasector

Met deze cao willen sociale partners komen tot betere arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de gehele sector. Dit draagt bij aan een gezonde arbeidsmarkt. Hierbij is een gelijk speelveld binnen de sector van groot belang. Om hierin te voorzien wordt een aanpassing aan de werkingssfeerbepaling van de cao doorgevoerd en een dispensatie-artikel opgenomen. Daarnaast wordt een verzoek ingediend bij de Minister van SZW om de cao algemeen verbindend te verklaren.

9. Technische wijzigingen en model-arbeidsovereenkomsten

Een cao moet juridisch kloppen en daarnaast begrijpelijk zijn. Omdat de arbeidswetgeving steeds verandert wordt de cao – indien nodig – aangepast op reeds gewijzigde arbeidswetgeving. Om de cao begrijpelijker te maken worden er ook enkele verduidelijkingen in de cao-tekst verwerkt, en worden er model-arbeidsovereenkomsten als bijlage bij de cao gevoegd. Werkgevers en werknemers kunnen deze model-arbeidsovereenkomsten gebruiken bij het aangaan van een dienstverband.

30 november 2023

Koninklijke Horeca Nederland

FNV Horeca

CNV Vakmensen

Bijlage I – stappenplan en voorbeelden individuele loonsverhoging

Bij het vaststellen wat het nieuwe salaris voor een individuele werknemer (vakvolwassen vakkracht) is zijn er twee situaties mogelijk. Deze situaties worden hieronder uitgewerkt.

Functiegroep	Percentage
II	9,5%
III	10,5%
IV	12%
V	12%
VI	9%
VII - XI	8%

Benodigde percentages

De werknemer is in dienst gekomen voor 1 januari 2023

1. Bepaal wat het feitelijke brutosalaris van de werknemer op 31 december 2023 is (op fulltime basis).
2. Kijk of dit salaris in de loontabel per 1 januari 2024 boven het eindloon ligt van de functiegroep dat hoort bij de functie van de werknemer. Als dit het geval is dan geeft de cao geen recht op een loonsverhoging. Is dit niet het geval, ga naar stap 3.
3. Kijk in het overzicht met welk percentage de functiegroep die hoort bij de functie van de werknemer per 1 januari 2024 stijgt.
4. Vertaal eventueel in de periode 1 juli 2022 t/m 31 december 2023 structureel gegeven verhoging(en) - buiten de cao om¹ - in een percentage.
5. Trek het percentage uit stap 4 af van het percentage uit stap 3.
6. Verhoog het feitelijke salaris van 31 december 2023 met de uitkomst uit stap 5.
7. Plaats de werknemer in de eerstvolgend hoger gelegen periodiek in de nieuwe loontabel per 1 januari 2024, tenzij het salaris boven het eindloon uitkomt. In dat geval wordt de werknemer op het eindloon geplaatst.
8. Indien de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor een jaarlijkse periodiek op basis van art. 4.11 wordt de werknemer in de eerstvolgende periodiek geplaatst.

Voorbeeld 1

Klaas heeft op 31 december 2023 een salaris van 2.300 euro bruto (op fulltime basis). Hij heeft een functie die in functiegroep IV valt. In het overzicht is te zien dat aan deze functiegroep het percentage van 12% is gekoppeld. Op 1 juli 2022 heeft zijn werkgever zijn salaris structureel met 5% verhoogd. Het percentage van 12% wordt verminderd met 5% = 7%. Zijn salaris wordt vermeerderd met dit percentage. Dit leidt tot een uitkomst van 2.461 euro bruto.

In de nieuwe loontabel voor de vakkracht bevat periodiek 5 het eerstvolgend hogere bedrag: 2.467,90 euro bruto. Hij voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een

¹ Een loonstijging door een jaarlijkse periodiek of de cao-verhoging per 1 januari 2023 van 2% vallen hier niet onder.

jaarlijkse periodiek. Hij wordt daarom ingedeeld in periodiek 6 en het bedrag 2.517,26 is het nieuwe salaris van Klaas.

Voorbeeld 2

Claudia heeft op 31 december 2023 een salaris van 3.200 euro bruto (op fulltime basis). Zij heeft een functie die in functiegroep VII valt. In het overzicht is te zien dat aan deze functiegroep het percentage van 8% is gekoppeld. Per 1 november 2022 heeft haar werkgever haar salaris structureel met 3% verhoogd. Het percentage van 8% wordt verminderd met 3% = 5%. Haar salaris wordt vermeerderd met dit percentage. Dit leidt tot een uitkomst van 3.360 euro bruto.

In de nieuwe loontabel voor de vakkracht bevat periodiek 11 het eerstvolgend hogere bedrag: 3.398,64 euro bruto. Zij voldoet niet de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een jaarlijkse periodiek en wordt daarom ingedeeld in periodiek 11. Dit bedrag is het nieuwe salaris van Claudia.

Voorbeeld 3

Sunita heeft op 31 december 2023 een salaris van 2.050 euro bruto (op fulltime basis). Zij heeft een functie die in functiegroep II valt. In het overzicht is te zien dat aan deze functiegroep het percentage van 9,5% is gekoppeld. Haar salaris is in de periode 1 juli 2022 t/m 31 december 2023 niet buiten de cao om verhoogd. Haar salaris wordt vermeerderd met 9,5%. Dit leidt tot een uitkomst van 2.244,75 euro bruto.

In de nieuwe loontabel voor de vakkracht bevat het eindloon het eerstvolgend hogere bedrag: 2.273,41 euro bruto. Zij wordt ingedeeld op het eindloon en dit bedrag is het nieuwe salaris van Sunita.

Voorbeeld 4

Hans heeft op 31 december 2023 een salaris van 2.350 euro bruto (op fulltime basis). Hij heeft een functie die in functiegroep III valt. In het overzicht is te zien dat aan deze functiegroep het percentage van 10,5% is gekoppeld. Per 1 februari 2023 heeft zijn werkgever zijn salaris structureel met 4% verhoogd. Het percentage van 10,5% wordt verminderd met 4% = 6,5%. Zijn salaris wordt vermeerderd met dit percentage. Dit leidt tot een uitkomst van 2.502,75 euro bruto.

In de nieuwe loontabel voor de vakkracht is het eindloon 2.434,85 euro bruto. Hij wordt ingedeeld op het eindloon en dit bedrag is het nieuwe salaris van Hans.

Voorbeeld 5

Victor heeft op 31 december 2023 een salaris van 2.900 euro bruto (op fulltime basis). Hij heeft een functie die in functiegroep V valt. In de nieuwe loontabel voor de vakkracht is het eindloon 2.857,22 euro. Zijn salaris ligt dus boven het nieuwe eindloon en daardoor wijzigt het huidige salaris van Victor niet. Hij is bovenschallig.

De werknemer is in dienst gekomen op of na 1 januari 2023

1. Bepaal wat het feitelijke brutosalaris van de werknemer op 31 december 2023 is (op fulltime basis).
2. Bepaal welke functiegroep behoort bij de functie.
3. Kijk of het feitelijke salaris gelijk, hoger of lager is dan het basisloon van de bij de functie behorende functiegroep in de loontabel per 1 januari 2024.
 - a. Salaris is hoger dan basisloon: plaats de werknemer in de eerstvolgend hoger gelegen periodiek;
 - b. Salaris is lager dan basisloon: plaats de werknemer op het basisloon.
4. Indien de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor een jaarlijkse periodiek op basis van art. 4.11 wordt de werknemer in de eerstvolgende periodiek geplaatst.

Voorbeeld 1

Pieter is op 1 april 2023 in dienst getreden en heeft op 31 december 2023 een salaris van 2.100 euro bruto (op fulltime basis). Hij heeft een functie die in functiegroep III valt. Het basisloon van functiegroep III is op 1 januari 2024 2.205,31 euro bruto. Hij wordt ingedeeld op het basisloon en dit bedrag is het nieuwe salaris van Pieter.

Voorbeeld 2

Henriëtte is op 1 oktober 2023 in dienst getreden en heeft op 31 december 2023 een salaris van 2.600 euro bruto (op fulltime basis). Zij heeft een functie die in functiegroep VI valt. Het basisloon van functiegroep VI is op 1 januari 2024 2.493,07 euro bruto. In de nieuwe loontabel voor de vakkracht bevat periodiek 3 het eerstvolgend hogere bedrag: 2.645,67 euro bruto. Zij wordt ingedeeld in deze periodiek en dit bedrag is het nieuwe salaris van Henriëtte.

Voorbeeld 3

Malika is op 1 januari 2023 in dienst getreden en heeft op 31 december 2023 een salaris van 2.250 euro bruto (op fulltime basis). Zij heeft een functie die in functiegroep IV valt. Het basisloon van functiegroep IV is op 1 januari 2024 2.235,25 euro bruto. In de nieuwe loontabel voor de vakkracht bevat periodiek 1 het eerstvolgend hogere bedrag: 2.279,96 euro bruto. Zij voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een jaarlijkse periodiek. Zij wordt daarom ingedeeld in periodiek 2 en het bedrag 2.325,56 is het nieuwe salaris van Malika.

