

Toelichting loontabel

In de loontabel is rekening gehouden met de gemiddelde cao-loonsverhogingen in andere vergelijkbare branches over de afgelopen jaren (4,75% van 2013-2016). De tabel kent een basisloon met een mogelijkheid voor een jaarlijkse periodieke verhoging. FNV Horeca wil dat de lonen, evenals in andere sectoren, blijven groeien, daarom pleit FNV Horeca voor nog een extra verhoging van 2,5% voor 2017.

BBL-leerlingen

FNV Horeca vindt dat BBL-leerlingen recht hebben op een eerlijke beloning en heeft daarom vooruitlopend op wetswijzigingen de minimumloonleeftijd in de loontabel reeds verlaagd van 23 naar 21 jaar en de lonen verhoogd.

Per 1 juli 2017 geldt het wettelijk minimumloon voor werknemers vanaf 22 jaar en per 1 juli 2019 wordt de minimumloonleeftijd verder verlaagd naar 21 jaar. Daarnaast worden de lonen van 18, 19 en 20-jarigen verhoogd. BBL-leerlingen van 18, 19 en 20 profiteren helaas niet mee van deze verhoging. De overheid vindt dat hogere loonkosten van invloed kunnen zijn op de werkgelegenheid voor jongeren en dus ook op het aantal leerwerkplekken.

Vragen?

Neem contact op met onze juridische medewerkers van het Voorlichtings- en Informatiecentrum:

Leden: 036 - 535 85 95

Niet-leden: 0900-239 10 00 (€ 0,50 p/min.)

Louis Armstrongweg 100, 1311 RL Almere,
info@fnvhoreca.nl, www.fnvhoreca.nl



Loontabel als handvat 7,25% loonsverhoging

Veel horecamedewerkers hebben door het ontbreken van een cao al ruim drie jaar geen loonsverhoging ontvangen, waardoor ze ruim € 4.000 (bruto) zijn misgelopen. FNV Horeca vindt dat horecamedewerkers recht hebben op een salaris dat ligt op het niveau van 2017. Daarom heeft FNV Horeca een loontabel ontwikkeld die horecamedewerkers kunnen inzetten bij het maken van loonafspraken. Ook roept FNV Horeca werkgevers op deze tabel toe te passen om zo de branche aantrekkelijker te maken.

Geen cao zorgt voor een ingewikkelde situatie voor horecamedewerkers. Met de loontabel biedt FNV Horeca werknemers een handvat en kunnen werkgevers de sector aantrekkelijker maken.



Loontabel FNV Horeca 2017 in € per maand (bruto)

Voor werknemers (21 jaar en ouder) op basis van een gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week (1.976 uur per jaar)

Functiegroep Referentie-handboek Horeca	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Basisloon	WML	€ 1.623,96	€ 1.698,26	€ 1.777,82	€ 1.836,51	€ 2.047,08	€ 2.264,29	€ 2.479,30	€ 2.702,91	€ 2.946,17	€ 3.211,33

Jaarlijkse variabele periodieke verhoging van 0 of meer % op basis beoordelen*

Cao verhoging 2013-2016 = 4,75%

Deze loontabel is gebaseerd op de gemiddelde cao-verhoging particuliere bedrijven 2013-2016.

20 jaar en jonger

<p>Let op: als je jonger bent dan 21 jaar, dan geldt voor jou een percentage van het basisloon van de functiegroep waarin je bedrijfsfunctie is ingedeeld.</p>	20	90%
	19	80%
	18	70%
	17	60%
	16	50%
	15	50%

BBL-leerlingen

Leeftijd	Percentage WML	Loon 38 uur p/w	Loon 32 uur p/w
21 en ouder	100%	€ 1.565,40	€ 1.318,23
20	90%	€ 1.408,86	€ 1.186,41
19	80%	€ 1.252,32	€ 1.054,59
18	70%	€ 1.095,78	€ 922,76
17	60%	€ 939,24	€ 790,94
16	50%	€ 782,70	€ 659,12
15	50%	€ 782,70	€ 659,12

Als je werkgever je inschaalt in functiegroep II, of III en je hebt geen relevant branche-erkend vakdiploma of werkervaring, dan kun je gedurende maximaal 6 maanden ingeschaald worden in een aanloopschaal.

*

- De verhoging van het loon is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling die de werkgever heeft gemaakt van de bereikte resultaten in relatie tot de werkafspraken en de afspraken die over de persoonlijke ontwikkeling in het begin van het jaar zijn gemaakt.
- Voorwaarde: de werknemer is op 1 januari ten minste een vol kalenderjaar in dienst geweest in dezelfde bedrijfsfunctie, bij dezelfde werkgever.
- Deze verhoging wordt berekend over het loon per 31 december van enig jaar.
- Als de werkgever geen beoordelingssysteem toepast of geen beoordelingsgesprek heeft gevoerd, heeft de werknemer toch recht op een prestatieverhoging. De werknemer zal dat voor 1 april na het beoordelingsjaar bij de werkgever moeten melden. De 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 de werkgever daar niet op in gaat, heeft de werknemer alsnog recht op 2% prestatietoeslag.



Download op www.fnvhoreca.nl een voorbeeldarbeidsovereenkomst met bijbehorende checklist!