ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO RECREATIE

De cao-onderhandelingsdelegaties van HISWA-RECRON en De Horecabond en CNV hebben op 23 november 2026 het volgende onderhandelingsresultaat bereikt.

Looptijd
De looptijd is een jaar, te weten van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2027.

Loonontwikkeling
De loonschalen worden als volgt verhoogd.
Per 1 januari 2027 € 75,-
Per 1 juli 2027 € 50,-
Per 1 oktober 2027 € 25,-

Ontvangt de werknemer een hoger salaris dan het salaris dat volgens zijn salarisschaal en periodiek geldt? Dan wordt zijn feitelijke salaris ook met deze bedragen verhoogd. De verhoging komt volledig bovenop het feitelijke salaris dat de werknemer direct voor deze datum ontvangt. Het verschil tussen en feitelijke salaris en het salaris volgens de loonschaal wordt door deze verhoging niet verminderd.

Een toelichting op de loonontwikkeling is als bijlage onder dit onderhandelingsresultaat opgenomen.

Aanpassen loongebouw
Per 1 januari 2027 worden de volgende schalen niet toegepast:
In schaal 1 periodiek 0 en 1.
In schaal 2 periodiek 0 en 1.
In schaal 3 periodiek 0.

Een toelichting op het loongebouw is als bijlage onder dit onderhandelingsresultaat opgenomen.

Reiskostenvergoeding
De reiskostenvergoeding zoals opgenomen in artikel 21 lid 7 van de cao Recreatie wordt per 1 januari 2027 als volgt verhoogd:
- De vergoeding wordt verhoogd van € 0,12 naar € 0,16 netto per kilometer.
- Het maximum aantal te vergoeden kilometers wordt verhoogd van 40 naar 50 kilometer per dag.

De werknemer heeft vanaf 1 januari 2027 recht op een reiskostenvergoeding van € 0,25 netto bij zakelijke kilometers. Deze vergoeding geldt als een werknemer met het eigen vervoermiddel op verzoek van de werkgever reist.

Consignatievergoeding
Vanaf 1 januari 2027 heeft de werknemer die buiten werktijd bereikbaar moet zijn (consignatie) recht op een vergoeding. De vergoeding is minimaal € 20,- bruto per consignatiedienst. De consignatiedienst duurt maximaal 24 uur.
Duurt de consignatiedienst langer dan 24 uur? Dan krijgt de werknemer voor het resterende deel minimaal € 20,- bruto.

De vergoeding wordt ieder jaar per 1 januari geïndexeerd, voor het eerst per 1 januari 2028. Dat gebeurt op basis van de jaarmutatie van de Consumenten Prijs Index (CPI). De referteperiode voor de CPI is 1 oktober tot en met 30 september van het voorafgaande jaar.

Stagevergoeding
De stagiair heeft vanaf 1 januari 2027 recht op een stagevergoeding als een stage wordt uitgevoerd in het kader van een mbo-opleiding, hbo-opleiding of wo-opleiding. De stagevergoeding bedraagt minimaal € 400,- bruto per maand bij een voltijdstage van tenminste 38 uur per week. Krijgt de stagiair huisvesting aangeboden door de werkgever? Dan bedraagt de stagevergoeding minimaal € 375,- per maand.
Loop de stagiair minder uren stage? Dan geldt de vergoeding naar rato van de stage-uren.

Invoering nieuw functiehuis
Cao-partijen hebben een nieuw functiehuis ontwikkeld. De implementatie van het nieuwe functiehuis vindt plaats gedurende de looptijd van de cao. Uiterlijk 31 december 2027 zijn alle werknemers ingeschaald op basis van het nieuwe functiehuis. Het is toegestaan het functiehuis eerder te implementeren.

Bij implementatie gelden de volgende regels:

De functie wordt hoger ingeschaald
a. Het salaris gaat horizontaal over naar de hogere schaal.
b. Per 1 januari 2028 wordt het salaris in twee stappen verhoogd:
   Stap 1: verhoging naar de eerst hoger geleden periodiek van de nieuwe schaal
   Stap 2: verhoging met één periodiek van de nieuwe schaal. Heeft de werknemer op 1 januari 2028 recht op een verhoging van de periodiek? Dan vindt deze plaats op basis van de inschaling in het nieuwe functiehuis.

De functie wordt lager ingeschaald
a. Het salaris gaat horizontaal over naar de lagere schaal.
b. Is het huidige salaris hoger dan het maximum in de lagere schaal (bovenschaligheid)? Dan wordt het verschil als persoonlijke toeslag toegekend.
c. De persoonlijke toeslag wordt geïndexeerd met de afgesproken cao-loonsverhogingen.
d. Het perspectief vervalt op het bereiken van het maximumbedrag van de oude salarisschaal.

Werken op zondag
Een werknemer heeft op grond van de cao recht op minimaal 17 vrije zondagen per jaar. Op schriftelijk verzoek van de werknemer kan hiervan worden afgeweken. De werknemer kan de werkgever vragen om vaker op zondag te worden ingeroosterd en daardoor minder dan 17 vrije zondagen per jaar te hebben. Het verzoek is vrijwillig. De werknemer kan het verzoek op ieder moment schriftelijk intrekken. Bij het inroosteren op zondag blijven de regels van de Arbeidstijdenwet van toepassing.

Duurzame inzetbaarheid
Cao-partijen hebben afgesproken dat er per 1 januari 2028 een generatiepactregeling wordt ingevoerd. Hiervoor wordt een paritaire werkgroep samengesteld die de regeling gaat uitwerken. Deze uitwerking dient voor 1 juli 2027 afgerond te zijn. Cao-partijen hebben hiervoor de volgende uitgangspunten geschetst:

- Een 80-90-100-regeling of een soortgelijke regeling (bijvoorbeeld 80-92,5-92,5).
- Ingangsdatum is vijf jaar voor de AOW-leeftijd van de werknemer.
- Een werknemer moet voor ingangsmoment van de regeling minimaal vijf jaar in de sector gewerkt hebben.
- Bij gebruikmaking van de regeling vervalt de regeling arbeidsduurverkorting zoals opgenomen in artikel 27 lid 2 van de cao recreatie.

Werk-privé balans
Cao-partijen vinden het belangrijk dat werknemers hun werk en privéleven goed kunnen plannen. Tegelijkertijd is het belangrijk dat werkgevers voldoende ruimte houden om flexibel in te spelen op veranderingen in de bedrijfsvoering. Daarom onderzoeken cao-partijen tijdens de looptijd van de cao of roosters eerder bekend kunnen worden gemaakt. Bij dit onderzoek kijken cao-partijen naar de belangen van de werknemers en de werkgever. Op basis van de uitkomsten beoordelen cao-partijen of hierover in een volgende cao nadere afspraken kunnen worden gemaakt.

Onderzoek contractvormen
Cao-partijen willen dat de contractvormen in de sector passen bij de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en bij nieuwe wet- en regelgeving. Daarom onderzoeken zij gedurende de looptijd van de cao alle contractvormen die in de cao zijn opgenomen. Zij betrekken daarbij in ieder geval de gevolgen van de wet meer zekerheid flexwerkers.

Het doel is te komen tot contractvormen die werknemers voldoende zekerheid bieden over werk, inkomen en werktijden en werkgevers voldoende ruimte geven om hun bedrijfsvoering flexibel te organiseren. Cao-partijen bespreken de uitkomsten van het onderzoek en maken waar nodig afspraken over aanpassing van de cao.

Vitaliteitsbudget
Cao-partijen vinden het belangrijk dat werknemers gezond en vitaal aan het werk kunnen blijven. Daarom vragen cao-partijen het bestuur van het Sociaal Fonds Recreatie om gedurende de looptijd van deze cao een bedrag van € 500.000,- te reserveren voor activiteiten die bijdragen aan de vitaliteit van werknemers. Daarnaast zal het bestuur verzocht worden te onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om voor vitaliteit structureel een bedrag in de begroting op te nemen.

Het bestuur van het Sociaal Fonds bepaalt voor welke activiteiten het budget kan worden gebruikt en stelt hiervoor de voorwaarden en spelregels vast. Daarbij bepaalt het bestuur ook op welke wijze werkgevers en/of werknemers een beroep kunnen doen op het beschikbare budget. De regeling moet voor 1 juli 2027 uitgewerkt zijn.

Fonds-cao Recreatie
De looptijd van de fonds-cao wordt met een jaar verlengd van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2027.

Bijdrage Sociaal Fonds Recreatie
Cao-partijen hebben afgesproken de bijdrage die aan het Sociaal Fonds Recreatie betaald moet worden voor de looptijd van de cao te verlagen naar 0,4%. De verdeling van de bijdrage tussen werkgevers en werknemers blijft ongewijzigd (50%-50%).

Nieuw reglement Commissie Werkingssfeer
Cao-partijen Recreatie en Horeca hebben een nieuw reglement voor de Commissie Werkingssfeer afgesproken. In dit reglement staan de taken, bevoegdheden en werkwijze van de commissie. Het nieuwe reglement wordt opgenomen in de fonds-cao Recreatie.

Aldus overeengekomen op 23 november 2026

Werkgeversorganisatie	**Werknemersorganisaties**
HISWA-RECRON	De Horecabond
	CNV

Bijlage Toelichting nieuw loongebouw en loonsverhoging

Vanaf 1 januari 2027 worden de salarissen verhoogd. Ook verandert het loongebouw. Hieronder wordt uitgelegd wat er verandert en wat dit voor het salaris betekent.

Hoe werkt het loongebouw?
In de cao staat een loongebouw met salarisschalen en periodieken. Het loongebouw wordt steeds aangepast met de loonsverhogingen die cao-partijen afspreken.

De afgelopen jaren is het wettelijk minimumloon (WML) flink gestegen. Hierdoor ontstond een bijzondere situatie. Een aantal salarissen onderaan het loongebouw kwam door de stijging van het WML onder het wettelijk minimumloon te liggen. Dit gebeurde vanaf 1 januari 2024.

Per 1 juli 2026 ging het inmiddels om de volgende schalen:
Schaal 1 periodiek 0 en 1
Schaal 2 periodiek 0 tot en met 3
Schaal 3 periodiek 0 en 1
Schaal 4 periodiek 0.

Het salaris mag nooit minder zijn dan het geldende WML. Als het cao-salaris, na een afgesproken loonsverhoging, lager was dan het WML, kreeg de werknemer niet het lagere bedrag uit het loongebouw. Het salaris in het loongebouw werd verhoogd tot het WML. Dat gebeurde steeds op 1 januari of 1 juli van een jaar.

Werknemers in de schalen 1 en 2 hebben hierdoor vanaf 1 januari 2024 verhogingen gekregen door de stijging van het WML. Werknemers in de schalen 3 en 4 hebben hierdoor een verhoging gekregen op 1 januari 2026 en 1 juli 2026.
Werknemers die al een salaris boven het WML verdienden, kregen deze verhogingen door de stijging van het WML niet. Zij ontvingen alleen de loonsverhogingen die in de cao werden afgesproken.

Hierdoor is de afstand tussen verschillende periodieken onderaan het loongebouw kleiner geworden of helemaal verdwenen.

Wat gebeurt er per 1 januari 2027?
Cao-partijen hebben afgesproken dat de lonen per 1 januari 2027 worden verhoogd met een vast bedrag van € 75,- per maand. Per 1 juli 2027 worden de lonen verhoogd met € 50,- en per 1 oktober 2027 met € 25,-. Deze bedragen wordt verwerkt in het loongebouw.

Er geldt daarnaast vanaf 1 januari 2027 een nieuw WML. Ook na de verhoging met € 75,- mag een salaris in het loongebouw niet lager zijn dan het nieuwe WML. Dit kan gevolgen hebben voor wat de werknemer van de afgesproken loonsverhoging terugziet.

Wat de afgesproken loonsverhoging precies voor een werknemer betekent, hangt af van de schaal, de periodiek en het salaris. Als het salaris nu op het WML-niveau ligt, kan het zijn dat de werknemer per 1 januari 2027 niet € 75,- extra boven op het nieuwe WML krijgt.

Dit werkt als volgt.
Eerst wordt het bedrag in de schaal en periodiek verhoogd met de afgesproken € 75,-.
Daarna wordt beoordeeld of dit nieuwe bedrag ten minste gelijk is aan het WML dat vanaf 1 januari 2027 geldt.

Is het bedrag na de verhoging van € 75,- nog steeds lager dan het nieuwe WML? Dan krijgt de werknemer het nieuwe WML betaald. Het salaris stijgt dan dus wel, maar die stijging komt geheel of gedeeltelijk door de verhoging van het WML. De werknemer ziet de afgesproken € 75,- daardoor niet altijd volledig als een extra verhoging boven op het nieuwe WML.

Verdient een werknemer meer dan het WML? Dan wordt het salaris volgens de cao-afspraak verhoogd met het vaste bedrag dat hoort bij de algemene loonstijging. Die werknemers zien de verhoging van € 75,- wel terug in het bedrag van hun schaal en periodiek.

Voorbeeld 1
Werknemer is op 1 juli 2026 ingeschaald in schaal 2 met 2 periodieken.
Zijn salaris zou op grond van het loongebouw € 2360,97 zijn. Omdat dit onder het WML ligt, krijgt de werknemer € 2468,35.

Vanaf 1 januari 2027 wordt het salaris verhoogd met € 75,-.
Het salaris zou dan € 2435,97 bedragen. Het WML is per 1 januari 2027 € 2517,75.
Het nieuwe salaris komt dus nog onder het nieuwe WML uit. De werknemer krijgt dan het nieuwe WML. Zijn salaris stijgt in dit voorbeeld met € 49,40 per maand.

Voorbeeld 2
Werknemer is op 1 juli 2026 ingeschaald in schaal 3 met 2 periodieken.
Zijn salaris zou op grond van het loongebouw € 2460,81 zijn. Omdat dit onder het WML ligt, krijgt de werknemer € 2468,35.

Vanaf 1 januari 2027 wordt het salaris verhoogd met € 75,-.
Het salaris zou dan € 2535,81 bedragen. Het WML is per 1 januari 2027 € 2517,75.
Het nieuwe salaris komt dus boven het nieuwe WML uit. De werknemer krijgt dan het salaris uit het loongebouw. Zijn salaris stijgt in dit voorbeeld met € 67,46 per maand.

Voorbeeld 3
Werknemer is op 1 juli 2026 ingeschaald in schaal 4 met 1 periodiek.
Zijn salaris zou op grond van het loongebouw € 2448,30 zijn. Omdat dit onder het WML ligt, krijgt de werknemer € 2468,35.

Vanaf 1 januari 2027 wordt het salaris verhoogd met € 75,-.
Het salaris zou dan € 2523,30 bedragen. Het WML is per 1 januari 2027 € 2517,75.
Het nieuwe salaris komt dus boven het nieuwe WML uit. De werknemer krijgt dan het salaris uit het loongebouw. Zijn salaris stijgt in dit voorbeeld met € 54,95 per maand.

Waarom passen cao-partijen het loongebouw aan?
Cao-partijen vinden het niet wenselijk dat werknemers lange tijd op het WML-niveau blijven doordat verschillende periodieken hetzelfde salarisbedrag hebben.
Daarom wordt het loongebouw vanaf 1 januari 2027 aangepast.

- in schaal 1 vervallen periodiek 0 en 1;
- in schaal 2 vervallen periodiek 0 en 1;
- in schaal 3 vervalt periodiek 0.

Door deze periodieken te laten vervallen, worden de stappen onderaan het loongebouw aangepast. Een werknemer hoeft daardoor minder stappen te doorlopen voordat hij of zij verder kan groeien binnen de schaal.
Het doel hiervan is dat werknemers sneller kunnen doorgroeien naar een salaris dat boven het WML ligt.

Vanaf 1 januari 2027 zijn de salarissen in schaal 2 periodiek 2 en 3 en in schaal 3 periodiek 1 nog wel gelijk aan het WML.

Wat betekent het nieuwe loongebouw voor nieuwe werknemers?
Komt een werknemer op of na 1 januari 2027 in dienst? Dan kan een werknemer niet meer in schaal 1 worden ingeschaald.

Wordt een werknemer ingeschaald in schaal 2? Dan wordt de werknemer direct ingeschaald in periodiek 2. Het salaris dat bij periodiek 2 hoort, is daarmee het startsalaris in schaal 2.

Wordt een werknemer ingeschaald in schaal 3? Dan wordt de werknemer direct ingeschaald in periodiek 1. Het salaris dat bij periodiek 1 hoort, is daarmee het startsalaris in schaal 3.

Het loongebouw per 1 januari 2027, inclusief de verhoging van € 75,-

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	X	X	X	2523,30	2714,69	2918,46	3309,83	3696,44	4080,16
1	X	X	2517,75*	2579,18	2772,27	2985,41	3380,71	3764,51	4156,12
2		2517,75*	2535,81	2635,03	2829,83	3052,33	3451,56	3832,60	4231,98
3		2517,75*	2593,95	2690,93	2887,40	3119,28	3522,40	3900,66	4307,91
4		2552,39	2652,09	2746,84	2944,97	3186,21	3593,28	3968,76	4383,83
5		2610,65	2710,25	2802,71	3002,54	3253,13	3664,15	4036,85	4459,77
6		2668,86	2768,39	2858,54	3060,06	3320,04	3735,03	4104,89	4535,67
7		2727,09	2826,53	2914,43	3117,63	3386,97	3805,90	4172,95	4611,59
8			2884,67	2970,30	3175,23	3453,88	3876,75	4241,04	4687,54
9				3026,17	3232,80	3520,84	3947,63	4309,17	4763,43
10					3290,32	3587,78	4018,45	4377,19	4839,34
11						3654,71	4089,32	4445,27	4915,29

* Wettelijk minimumloon per 1 januari 2027