



Update

- Wetgeving**
- KHN-arbeidsvoorwaardenreglement**

Maandag 20 februari 2014

KHN, Woerden

1. Actueel

Ontwikkelingen politiek en economie



- Sociaal Akkoord en arbeidsrecht
 - Kostenbeheersing via tijdelijke contracten en oproepschil minder mogelijk
 - Ontslagrecht wordt wat overzichtelijker, niet goedkoop of makkelijk
 - UWV voor economische gronden
 - Kantonrechter voor andere gronden
 - Beëindigingsovereenkomst blijft mogelijk
 - Vergoedingen staan vooraf vast
 - Afwijken bij cao in keten contracten bepaalde tijd alleen voor specifieke functies in specifieke omschreven omstandigheden
 - bijna niet collectief te bepalen
 - inrichten arbeidsvoorwaarden blijft relevant voor onderneming
 - Kostenbeheersing door flexibilisering vaste contracten aan de orde
- KHN kiest voor model arbeidsvoorwaardenreglement

2.1 Contract en ontslag

- Proeftijd: vanaf 1 juli 2014
 - Geen proeftijd bij bepaalde tijd van 6 maanden of korter
 - 1 maand bij bepaalde tijd > 6 maanden
 - 2 maanden bij onbepaalde tijd
- Bepaalde tijd: vanaf 1 juli 2015
 - Maximaal 3 contracten in 2 jaren, daarna onbepaalde tijd
 - Bij cao maximaal 6 contracten in 4 jaren
 - Voor specifieke functies in bepaalde omstandigheden
 - Onderbrekingen voordat nieuwe reeks begint: 6 maanden
- Bepaalde tijd tot 1 juli 2015
 - 3 contracten in 3 jaren
 - onderbrekingen in de 3 jaren niet langer dan 3 maanden

2.2 Contract en ontslag



- Eindigen of verlengen bepaalde tijd aanzeggen, anders maandloon betalen
 - bij wel of niet verlengen...
 - schriftelijk ten minste maand voor einde looptijd
 - niet tijdig aanzeggen is maximaal maandloon schadevergoeding
 - bij stilzwijgend verlengen
 - is toch schadevergoeding verschuldigd
 - en gelden dezelfde voorwaarden
 - bij verlengen zijn nieuwe voorwaarden als looptijd en beloning, functie e.d. mogelijk, als dat vooraf is aangezegd
 - werknemer moet er zelf beroep op doen

2.3 Contract en ontslag



- Opzeggen onbepaalde tijd: vanaf 1 juli 2015
 - Opzeggen met preventieve toets UWV economische redenen
 - Opzeggen via rechter bij persoonsredenen of opzegverbod
 - Beëindigingsovereenkomst blijft mogelijk, wel twee weken bedenktijd

2.4 Contract en ontslag



- Ontslagvergoeding vanaf 1 juli 2015
 - Transitievergoeding als dienstbetrekking 2 jaren of langer was, zowel bij vaste dienst als bij opvolgende contracten bepaalde tijd
 - 2x jaarcontract is 2 jaren en dus vergoeding
 - Transitievergoeding maximaal € 75.000 of 1 jaarsalaris als dat hoger is
 - Formule transitievergoeding
 - eerste periode tot twee dienstjaren (on)bepaalde tijd 0
 - langer, dan eerste 10 dienstjaren een zesde maand per half dienstjaar
 - na 10 dienstjaren een kwart maand per half dienstjaar
 - MKB minder dan 25 werknemers
 - dienstjaren voor transitievergoeding tellen vanaf mei 2013
 - De rechter kan bij ernstige verwijtbaarheid van de werknemer geen vergoeding toekennen en bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever een hogere vergoeding.
 - Beëindigingsovereenkomst blijft mogelijk, met twee weken bedenktijd

2.5 Contract en ontslag



- Uitzondering voor jonger dan 18 jaar: vanaf 1 juli 2014
 - Beperken contractenreeks en transitievergoeding geldt niet bij contracten van 12 uur per week of minder
 - Tot 18 jaar
 - Als dienstverband doorloopt geldt voor reeks en vergoeding de diensttijd vanaf 18 jaar
- Oproepcontracten: vanaf 1 juli 2014
 - Onmogelijk in (thuis)zorg, wel elders
 - Altijd mogelijk bij individuele arbeidsovereenkomst voor eerste halfjaar
 - toepassen geen werk geen loon (normaal is dat werkgeversrisico)
 - Bij cao nog beperkt mogelijk voor daarna (met minimum omvang uren)
 - toepassen geen werk geen loon (met een minimum betaling)
 - Rechtsvermoeden vastklikken arbeidsomvang na enige 3 maanden blijft

3. Actueel: Economie en politiek



Komende jaren:

- Volume wordt in NL per saldo niet veel groter
 - Prijzen blijven in NL onder druk
 - Gelijke omzet is minder bedrijfsresultaat door hogere kosten
 - Kosten aan overheidstekorten en bezuinigingen nemen toe
 - Bezuiniging van de overheid is kostenpost voor burger of bedrijf
 - » hogere (werkgevers)lasten en belastingen
 - Hervormen verlegt ook risico, geldstromen en dus kosten
- Drank- en Horecawet:
 - Handhaven decentraal
 - Leeftijd alcohol van 16 naar 18 (gelijk op met roken)
- Collectief: minder collectief en meer naar onderneming zijn draagkracht

4. cao-loze periode 2012 ervaringen



Ervaringen

- Contracten-carrousels regionaal/lokaal
- Kosten inwerken, trainen en begeleiden nemen toe
- Balans insider-outsider (contracten versus vaste dienst)
 - weer meer uit evenwicht
- Economische vooruitzichten
 - geen ruimte voor langlopende verplichtingen
- Begrip bij eigen medewerkers en medezeggenschap (OR'n)
 - voor benutten langere contractenreeks
 - voor prestatie belonen
- Algemeen geen begrip voor politieke afwegingen tegen ondernemen en afwegen hoger loon of vaste dienst ten koste van banen

5. Contract en sectorpremie ww



- Hoge sectorpremie ww (2014) 8% over bruto loon, bij
 - bepaalde tijd tot 1 jaar
 - geen vaste omvang uren (nul-uren, oproep e.d.)
- Lage sectorpremie ww (2014) 2% over bruto loon, bij
 - bepaalde tijd vanaf 1 jaar of langer
 - onbepaalde tijd met vaste omvang uren
 - werken en leren (HBO-stage, MBO-BBL, e.d.)
 - maar....
 - ww-uitkering binnen jaar dan alsnog hoge premie

6.1 Ziek na einde contract: premie naar risioco



- Ziek
 - In dienst dan max twee jaren loon doorbetalen
 - Binnen twee jaren ziek uit dienst dan restperiode uitkering UWV
 - Betaald
 - was uit sectorpremie (voor iedereen gelijk)
 - is gedifferentieerde premie ZW-flex (naar risico vanuit laatste werkgever)
- Arbeidsongeschikt (WGA)
 - Eerste WGA-dag is einde wachttijd twee jaren ziek (wachttijd WGA)
 - Bij ziek uit dienst is eerste WGA-dag nooit in dienst
 - Betaald
 - bij einde wachttijd nog in dienst: gedifferentieerde WGA-premie
 - bij einde wachttijd niet meer in dienst
 - was uit sectorpremie (voor iedereen gelijk)
 - is gedifferentieerde premie WGA-flex (naar risico vanuit laatste werkgever)

6.2 Ziek na einde contract: eigen risico?



- Gedifferentieerde premies zijn altijd met minimum en maximum
 - betaalbaar...
- Eigen risico en verzekeren een optie?
- Keuze kan elk jaar op twee momenten
- Afbetalen gerealiseerd risico uit verleden apart regelen en betalen
- Ziek
 - Gaat om controle, uitkeringen plus re-integratie (controle, begeleiden en tweede spoor)
 - alle kosten rekening eigen risico dragen
 - of wegen kosten premie ZW-flex t.o.v. alle kosten eigen risico dragen
 - Regels blijven dezelfde, bij verzekeren via UWV blijft gedoe voor UWV
- Arbeidsongeschikt (WGA)
 - Hoort met verzekeringscontract
 - Kosten re-integratie etc. apart
 - Regels blijven dezelfde

7. horecapensioen



- Premie blijf 16,80% over loon
 - boven Franchise (plm. € 11.000)
 - en tot maximaal modaal (plm. € 33.000)
 - werkgeversbijdrage blijft 8,4%
- Uitdagingen
 - Jonge generatie subsidieert niet meer oudere generatie
 - Eigen premie naar eigen pensioen
 - Geen gouden bergen beloven, 2 voetjes op de vloer
 - Iedereen moet eigen pensioensparen begrijpen
- Pensioenoverleg loopt nu.

8. Cao Horeca wel of niet



- Wat mag uitsluitend met een cao worden afgesproken:
 - Werken op alle zondagen
 - geen cao: altijd een zondag per 4 weken niet werken/inroosteren
 - Werken op 5 nachten in de week in uitgaansgelegenheid (geen hotel)
 - geen cao: dan in jaar 140 “nachtdiensten” (jaar heeft 260 werkdagen)
 - Werken op meer uren in randen van nacht tot 02-03 uur AM
 - Lichtere toets Arbo-RIE kleine bedrijven
 - Maatwerkregeling verzuimbegeleiding zonder duur arbopakket
 - Proeftijd 2 maanden (uitzondering contract \leq 6 maanden)
 - Collectief ingrijpen op lopende contracten!!!!!!
 - (bijvoorbeeld normale arbeidstijd van 38 uren naar meer of minder)
 - Een cao kan uitsluitend met een vakorganisatie worden afgesloten

9. cao of model reglement



- Opties bij wel cao horeca (maar dan na akkoord vakorganisaties)
 - cao horeca voor alle horeca of groepen en ondernemingen die dat ook echt nog willen, dan kan voor hen:
 - Functiewijziging en loonwijziging faciliteren
 - Loonontwikkeling en voorwaarden daarvoor flexibeler
 - geen vaste index en geen vaste jaarlijkse verhoging
 - geen verhoging op verhoging
 - kan systeem voor 5 jaren vastzetten
 - 6 contracten 4 jaren en optie nul-uren waar nog mogelijk
 - arbeidstijden en inzet op zondag en in de nacht
 - Afdwingbaar, want geldt van rechtswege (via wet op cao)
- Opties bij geen cao
 - personeelsreglement naar model KHN
 - maar kan niet van wet afwijken
 - geen afdwingbaar model, wel makkelijk en snel in te voeren