grip
accountants en adviseurs

Advieswijzer: Horeca Top 5 Werken met flexibel personeel

Voor u als horecaondernemer is de omzet per fte de meest kritische succesfactor, zo blijkt uit de mkb-branchescan van SRA-BiZ. Een goede personeelsplanning is dus van groot belang. Daarbij spelen de inzet van flexibel personeel en tijdelijke contracten een belangrijke rol, bijvoorbeeld om seizoensinvloeden op te vangen of piekmomenten gedurende de dag. Dat is niet altijd eenvoudig met de veranderde en aangescherpte regels voor het flexibel inzetten van personeel. Nieuwe regels rond seizoenskrachten, payrolling, de wet DBA (de opvolger van de VAR) en de verschillen in sectorpremies tussen korte en langere dienstverbanden: het zijn allemaal aspecten waar u mogelijk mee te maken heeft of krijgt.

In deze advieswijzer een Top 5 met de belangrijkste aandachtspunten voor het werken met flexibel personeel.

1. Bekorting onderbrekingstermijn ketenbepaling
Vanaf 1 juli 2015 mag u een werknemer maximaal drie contracten in twee jaar tijd aanbieden. Daarna moet u besluiten of u de werknemer een vast contract aanbiedt. Tussenliggende periodes van zes maanden of korter tellen mee in de zogeheten keten van contracten. In de horeca bleek deze bepaling vanwege het seizoenswerk problematisch te zijn. Per 1 juli 2016 is het daarom mogelijk geworden om deze onderbreking van maximaal zes maanden bij cao terug te brengen naar ten hoogste drie maanden als het om echt seizoensgebonden werk gaat. Formeel gaat het om functies waarvoor geldt dat:

- de werkzaamheden als gevolg van klimatologische of natuurlijk omstandigheden seizoensgebonden zijn en;
- de werkzaamheden gedurende ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden verricht.

Voldoet u aan deze voorwaarden, dan kunt u de ketenbepaling van vóór 1 juli 2015 weer toepassen en mag u dus een tussenliggende periode van drie in plaats van zes maanden hanteren.

Let op! Als voorwaarde geldt hierbij dat deze bepaling moet zijn vastgelegd in een cao. Tussen de grootste werkgeversorganisatie Koninklijke Horeca Nederland (KHN) enerzijds en FNV Horeca en CNV Vakmensen anderzijds zijn nog geen cao-onderhandelingen op gang gekomen. Wellicht kan deze bepaling een stimulans zijn voor cao-partijen om weer met elkaar in overleg te gaan.

Tip! Het Nederlands Horeca Gilde (NHG) heeft met de vakorganisatie ABGP een cao afgesloten waarin het mogelijk is om de ketenbepaling te verruimen tot maximaal vijf contracten in vier jaar als dit noodzakelijk is vanwege de aard van de bedrijfsvoering. Ook is in deze cao afgesproken dat gebruik kan worden gemaakt van nulurencontracten voor functies waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn (zoals vermeld in bijlage I bij de cao) en die geen vaste omvang hebben. Wilt u deze regelingen kunnen inzetten, dan is een lidmaatschap van het NHG het overwegen waard.

2. Payrolling
Het fenomeen payrolling is sterk in opkomst in de horecasector. U verzorgt daarbij zelf als ondernemer de werving en selectie van personeel, waarna de betrokken medewerkers niet bij u in dienst komen, maar bij een payrollbedrijf. Dat bedrijf wordt juridisch gezien als de werkgever en neemt daarmee ook alle administratieve en wettelijke verplichtingen van u over.

Het gebruikmaken van een payrollbedrijf biedt de volgende voordelen:
- extra flexibiliteit omdat het mogelijk is te werken met zes contracten in vier jaar;
- het risico van de loondoorbetaling bij ziekte ligt in beginsel bij het payrollbedrijf.

Het is niet toegestaan een zogeheten uitzendbeding in het contract op te nemen. Dit betekent dat bij einde opdracht of in geval van ziekte het contract niet automatisch ten einde komt, maar moet worden uitgediend.

Let op! Het is van belang dat werknemers die via payrolling bij u werken nadrukkelijk op de hoogte zijn van het feit dat ze niet bij uw organisatie in dienst zijn, maar bij een payrollorganisatie. Zo niet, dan loopt u het risico dat de rechter alsnog concludeert dat de payrollwerknemers bij u in dienst zijn.

De Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO) als zelfstandige brancheorganisatie bestaat per 1 januari 2016 niet meer. Vanaf die datum is de VPO verdergegaan onder de vlag van de ABU. Leden van de VPO konden daarbij overstappen naar de ABU. In dat geval is op hen de ABU-cao voor uitzendkrachten van toepassing, met dien verstande dat de betreffende payrollondernemingen geen uitzendbeding mogen hanteren. Is er geen sprake van lidmaatschap van de ABU of van de NBBU, de andere werkgeversorganisatie, dan nog moeten payrollorganisaties de ABU-cao toepassen indien en voor zover de ABU-cao algemeen verbindend is verklaard.

3. Payrolling en ontslag
Vanaf 1 juli 2015 gelden voor payrollwerknemers dezelfde voorwaarden als voor medewerkers die daadwerkelijk bij u in dienst zijn. Zo moet u bij een bedrijfseconomisch ontslag ook voor payrollwerknemers het afspiegelingsbeginsel hanteren, waarbij het personeel in leeftijdsgroepen wordt onderverdeeld en degene met het kortste dienstverband binnen de leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt.

Als u de opdracht wilt beëindigen omdat de payrollwerknemer onvoldoende functioneert, dan is het payrollbedrijf afhankelijk van het dossier dat u heeft gevormd om een redelijke grond voor ontslag te kunnen onderbouwen. Dit betekent dat u in uw personeelsbeleid payrollwerknemers op dezelfde wijze moet behandelen als reguliere werknemers.

Bij de behandeling van de Wet werk en zekerheid is door de Kamer de motie Hamer aangenomen, die ervoor pleit payrollwerknemers in de toekomst dezelfde arbeidsvoorwaarden toe te kennen als de werknemers die bij u in dienst zijn. Payrollwerknemers krijgen daardoor meer zekerheid en er is dan geen sprake meer van oneerlijke concurrentie. De politiek werkt nog aan een wetsvoorstel hierover.

4. Wet DBA
Werken er binnen uw onderneming mensen die niet formeel bij u in dienst zijn en ook niet bij een payrollbedrijf? Dan loopt u het risico dat hun werkzaamheden toch als een dienstbetrekking worden gekwalificeerd. Met alle gevolgen van dien voor de loonheffingen en af te dragen premies werknemersverzekeringen. Tot 1 mei 2016 was dit risico nog gedekt door middel van een VAR-wuo of VAR-dga. Nu de VAR is vervallen, kunt u alleen nog zekerheid krijgen over de loonheffingen als u werkt met en volgens een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst. Maar ook dan bent u – zeker in uw branche – niet gevrijwaard van het risico dat er alsnog sprake is van een fictieve dienstbetrekking. Met recht een addertje onder het gras.

grip
accountants en adviseurs

Een fictieve dienstbetrekking is een arbeidsrelatie die weliswaar geen echte dienstbetrekking vormt, maar waarvan de wet bepaalt dat deze voor de loonheffingen en werknemersverzekeringen toch als dienstbetrekking wordt aangemerkt. Het hanteren van een modelovereenkomst sluit een dergelijk fictieve dienstbetrekking niet meer automatisch uit, zoals dat bij een VAR-verklaring nog wel het geval was.

Stel dat u bijvoorbeeld een chef-kok met een modelovereenkomst voor u zou laten werken, dan zal de Belastingdienst al snel oordelen dat er toch sprake is van een fictieve dienstbetrekking en wordt u alsnog verplicht om loonheffingen af te dragen.

5. Sectorpremie
In de horeca bestaan twee soorten sectorpremies: een premie voor korte en een premie voor lange dienstverbanden. De premie voor lange dienstverbanden bedraagt 1,32% (2016) ten opzichte van een premie van 5,56% (2016) voor de korte dienstverbanden. Een verschil van maar liefst ruim 4%.

Onder een lang dienstverband wordt verstaan:
- elke actuele schriftelijke arbeidsovereenkomst van één jaar of langer waarin een vast aantal uren is vastgelegd;
- elke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- elke arbeidsovereenkomst met een leerling BBL.

Heeft u personeel dat langer dan een jaar in dienst is, controleer dan of u niet ten onrechte te veel sectorpremie betaalt.

Let op! Voor het toepassen van de lage premie dient er altijd een schriftelijke arbeidsovereenkomst te zijn als bewijs van de duur en vastgelegde omvang van de overeengekomen arbeidsrelatie.

Vraag advies
We hebben de belangrijkste zaken voor het flexibel inzetten van personeel op een rij gezet. Ons kantoor is thuis in uw branche en kan u verder helpen met alle personeelsvraagstukken die op uw pad komen. Niet alleen juridisch, maar zeker ook fiscaal. Onze adviseurs helpen u graag verder bij het beoordelen van uw specifieke situatie en het maken van de beste keuzes.

Dus neem gerust contact op met één van onze adviseurs, zij helpen u graag verder.

Telefoonnummer kantoor Duiven: 0316-250333
Telefoonnummer kantoor Doetinchem: 0314-328080
Algemeen e-mailadres: info@gripadviseurs.nl