



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en
Ministerie voor Rechtsbescherming
Tav de heren W. Koolmees en S. Dekker

Woerden, 2 mei 2018

Onderwerp : input KHN ten behoeve van de internetconsultatie van het wetsvoorstel voor de
Wet arbeidsmarkt in balans
Contact : 0348 489 425 / p.schoormans@khn.nl

Geachte heren Koolmees en Dekker,

Graag maakt Koninklijke Horeca Nederland (KHN), met ruim 20.000 aangesloten horecaondernemers de grootste belangenbehartiger voor de horeca in Nederland, gebruik van de mogelijkheid om te reageren op het voor internetconsultatie opengestelde wetsvoorstel voor de *Wet arbeidsmarkt in balans*.

Algemeen ten aanzien van het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans

KHN ziet in een Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) vooral veel maatregelen. Zonder verdere binding anders dan het politieke wensdenken van vast en zeker. Voor een bedrijfsvoering moet dit zijn toegerust op de wensen van gasten in pieken, dalen en verschillende seizoenen. In veel kleinere horeca ondernemingen (35.000 werkgevers en ruim 400.000 werknemers) slaat de balans van het wetsvoorstel vooral door naar ingewikkeld, administratief belastend, duurder en risicovol. Er is geen toets op realiteit en marktreacties.

De focus op eenduidig vastleggen van omvang in uren -samen met gelijke beloning/behandeling per uur- staat discussie over diversiteit in arbeidsvoorwaardenvorming in de weg. Gelijke startposities moeten verschillende uitkomsten kunnen geven. Uiteraard met het wettelijke minimum uurloon als ondergrens. Dat uurloon is nu overigens verre van eenduidig, helaas!

KHN verwijst in de eerste plaats naar de **bijlage 1** bij deze brief, de eerste reactie op de consultatieversie zoals die op de website van KHN is geplaatst kort na de publicatie van het wetsvoorstel.

De horeca bestaat voor 90% uit mkb-ondernemers met een werknemerspopulatie die voor meer dan 50% jonger is dan 25 jaar. 70% van die werknemers valt niet onder de definitie van onbepaalde tijd en tegelijk een eenduidig vastgelegde omvang.

Vaste dienst iets goedkoper maken betekent niet dat vaste dienst geen geld kost en geen financiële risico's kent. Naast de opbouw transitievergoeding ook loon doorbetalen als er minder

www.khn.nl

Koninklijke Horeca Nederland
Postbus 566
3440 AN Woerden
Pelmolenlaan 10
3447 GW Woerden

T 0348 489 489
F 0348 489 400
info@khn.nl

werk is en max 2 jaar loon bij ziekte. Ontslag wordt richting werkgever misschien op het oog iets minder onredelijk maar nog steeds met strikte bewijslast en vereiste inzet. Dat een deel van de risico's bij niet-vast worden doorbelast is misschien niet onlogisch, maar het maakt de risico-afweging tussen vast en flex niet wezenlijk anders.

Bij de behandeling van de Wet werk en zekerheid heeft KHN aangegeven dat het stelsel niet leidt tot meer vaste voltijdbanen. De recente factsheet van het UWV '*Factsheet horeca, catering en verblijfsrecreatie*'¹ en publicaties van het CBS laten dat ook zien. Dat heeft alles te maken met de kenmerken van de populatie en het aanbod van gasten, vertaald naar werkaanbod. Als het dan vast wordt dan zijn de werkgeversrisico's beter te beheersen met kleinere banen. Dat gaat met deze maatregelen Wab zeker niet anders worden. Voor horeca nemen gedoe, risico's en kosten toe zonder onderbouwing dat het beschreven doel wordt bereikt gegeven onze marktpositie en populatie werkenden.

Voor KHN zijn er een aantal punten van groot belang die verbetering behoeven:

- Voor de reeks overeenkomsten pleit KHN een generieke tussenpoos van 3 maanden. Dan is er voor horeca geen reden meer voor ingewikkelde uitzonderingen via een cao of ministeriële regeling om van de nu en straks 6 maanden tussenpoos te kunnen afwijken. Dit past bij een transitievergoeding vanaf dag 1 en het beoogde tegemoetkomen aan terugkerende niet-beschikbaarheid van werk en de beoogde gedifferentieerde premie ww.
- Voor de beoogde afwijking van de 6 maanden tussenpoos pleit KHN voor het weglaten van de tussenkomst van een cao en dit beding over te laten aan de onderneming. Dat is de plek waarop de precieze afweging kan worden gemaakt en op die plek is er ook de meest krachtige handhaving. Criteria staan in de wet. De rechter bepaalt uitiem of terecht of niet het beding is toegepast. Niet goed toegepast betekent immers dat de uitkomst vaste dienst kan zijn.
- De regeling rond niet of niet eenduidig vastgelegde omvang (oproepovereenkomsten) is wat KHN betreft in deze vorm voor een werkgever niet uit te voeren.
- Dat aan een oproep geen gevolg hoeft te worden gegeven als die niet 4 dagen tot 1 dag tevoren is vastgelegd is te billijken. Ook hier geldt dat de uitzondering bij cao een overbodige tussenlaag is. KHN pleit ervoor dit aan de onderneming te laten en te laten vastleggen in de individuele overeenkomst. Niet vastleggen is bij afzeggen toch uitbetalen als binnen de 4 dagen wordt afgezegd.
- Het na telkens 12 maanden een aanbod voor vast te moeten doen op straffe van een loonvordering is een monstrum. Het strijdt met de kern van oproepen voor pieken en dalen. Bovendien leidt het tot een aanbod ook wanneer er geen werk voorhanden is. Dat

¹ Gepubliceerd op 26 april 2018; te vinden en downloaden via www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/arbeidsmarktinformatie/factsheet-horeca--catering-en-verblijfsrecreatie.aspx

is a-typisch. Het is ook niet voorzien wat voorrang heeft: dit aanbod of minder omvang voor een andere werkende en dat ook kunnen uitvoeren. KHN pleit er voor dit onderdeel van een verplicht aanbod te schrappen.

- Het geheel geeft aanleiding voor het organiseren via derden zoals zzp of platforms. Over zzp is er nog geen duidelijkheid, aldus de toelichting die al wel een vervolg aankondigt.
- De gedifferentieerde premie. KHN ziet in de toelichting dat de flexlasten ongeveer tweemaal die van vast zijn. Het premieverschil kan naar de opvatting van KHN dan niet groter zijn. Zoals aangegeven voorzien wij niet meer vast, maar vooral meer kosten en kleine banen die bij elkaar de loonruimte beperken. Dan gaat flex vast subsidiëren. Dat kan ook niet de bedoeling zijn.
- KHN kan de maatregelen rond payroll en uitzenden, zoals in de consultatieversie geformuleerd, billijken.
Eigenlijk ziet KHN er meer in om het uitzendbeding om te vormen tot een flexbeding om de onderneming weer zijn allocatiefunctie op de arbeidsmarkt terug te geven. Het is nu teveel een uitzendmonopolie geworden.
- Ontslag. De extra verzamelgrond is een verbetering, maar laat onverlet dat de op zichzelf staande gronden te rigide blijven. De rechter zal in alle gevallen een in de afzonderlijke grondbepalingen vastgelegde redelijkheid mogen toetsen. KHN pleit er voor dit in die bepalingen op te nemen.
Eigenlijk heeft het verlaten van de preventieve toets veruit onze voorkeur.

Tot slot

KHN ziet nog geen maatregelen om kosten van opleiden, trainen en ontwikkelen eenvoudig maar wel transparant te verrekenen met de transitievergoeding. Ook ziet KHN nog geen oplossing voor de vele kostbare verplichtingen voor de werkgever rond ziek en arbeidsongeschikt. De werkgever is nog teveel verantwoordelijk voor alle deskundigen en oordelen die hij verplicht en met veel kosten moet inschakelen en opvolgen op straffe van veel maatregelen en boetes. Ook is er nog geen helderheid over de maatregelen rond zzp. KHN zal dan ook na publicatie van het formele wetsvoorstel en andere uitwerkingen een nadere afweging maken.

Vanzelfsprekend is KHN desgewenst te allen tijde bereid een nadere toelichting te geven om de hierboven weergegeven standpunten toe te lichten.

Hoogachtend,

P.A. Schoormans
beleidsadviseur
Koninklijke Horeca Nederland

BIJLAGE 1: eerste reactie op de website van KHN op de consultatieversie Wet arbeidsmarkt in balans

KHN over nieuwe Wet arbeidsmarkt: werkgeversrisico's horeca uit balans

10-04-2018



KHN is kritisch over de plannen van minister Koolmees van Sociale Zaken om de arbeidsmarkt te hervormen. Met de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) wil hij werkenden meer zekerheid bieden. De aangekondigde maatregelen hebben een grote impact op de horeca.

De plannen van Koolmees werden op 10 april 2018 openbaar gemaakt voor een internetconsultatie. De komende tijd kan iedereen er commentaar op leveren. De nieuwe wet zou per 1-1-2020 ingaan.

Meer loonkosten voor werkgever

De plannen leiden tot meer zekerheid voor werknemers en meer loonkosten en premies voor horecaondernemers. Horecaondernemers moeten loon betalen als er geen werk is en de omvang van het contract elke 12 maanden vastzetten, ook al is er dan geen werk meer. KHN: Het werkgeversrisico voor horeca en vrije tijd wordt met deze wet weer groter. De loonkosten stijgen en er is minder regelruimte bij pieken en dalen.

De belangrijkste wijzigingen van de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans:

- **‘Flex werken’ hoger belast**

Waar in Nederland gemiddeld de verhouding vast-flex zo’n 70-30 is, is dat in de horeca 30-70. ‘Flex werken’ (alles wat niet elk loontijdvak voor onbepaalde tijd vast is en dus niet of niet eenduidig vastgelegd) is een gegeven. Dat komt door de momenten waarop de gast er wel of niet kan zijn en zijn beleving wil. In de plannen wordt ‘flex werken’ belast met een zeer hoge ww-premie. ‘Vast werken’ wordt met een lage ww-premie belast. KHN vindt dit verschil niet in balans. Het verschil wordt niet door uitkeringslasten bepaald, maar door de stemmingmakerij tegen ‘flex werken’. Met deze plannen moeten horecaondernemers meer premies betalen, daar worden horecawerkgevers slechter van en er komt geen cent van bij de betreffende werknemers.

- **Wisselende en onzekere uren**

Wanneer de arbeidsomvang niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer elke 12 maanden recht op het vastzetten van het 12-maandsgemiddelde. Dat moet ook worden uitbetaald, ook al is het werk niet meer voorhanden. Bovendien moet uiterlijk 4 dagen tevoren het rooster vaststaan. Als dat door omstandigheden binnen die 4 dagen komt te vervallen, moeten de uren worden uitbetaald. Uiteraard belast tegen de hoge ww-premie.

- **Bepaalde tijd en onbepaalde tijd**

In de nieuwe wet mag je als horecaondernemer 3 bepaalde tijd contracten in 3 jaar met een medewerker afsluiten (dat was voorheen 3 contracten in 2 jaar). Bij onbepaalde tijd wordt een proeftijd van 5 maanden mogelijk. Het verbod op proeftijd bij contracten van 6 maanden of korter blijft. Daar staat tegenover dat de transitievergoeding altijd vanaf de eerste dag van in dienstreden wordt berekend. Dat is nu nog als de diensttijd 24 maanden of meer is.

- **Ontslag bij onbepaalde tijd mag ook bij combinatie van ontslaggronden**

Keerzijde is dat de rechter beslist en in die gevallen de vaste transitievergoeding met maximaal 50% mag verhogen.

- **Transitievergoedingen (soms via het UWV vergoed)**

De transitievergoedingen bij ontslag na twee jaren ziek wordt via het UWV vergoed en betaald uit een opslag op de werkgeverspremie. Voor kleine werkgevers wordt een transitievergoeding ook vergoed als door arbeidsongeschiktheid of pensioneren van de ondernemer ontslag door bedrijfsbeëindiging. Ook dit wordt betaald uit een opslag op werkgeverspremies. De transitievergoeding is ongeacht de duur van de

dienstbetrekking een derde maandsalaris per dienstjaar. Van het makkelijk verrekenen van scholingskosten is niets te lezen.

- **Loondoorbetalen bij ziekte**

KHN ziet nog geen plannen om de werkgever te ontzorgen bij de verplichtingen rond de loondoorbetaling bij ziekte.

En nu?

De tekst van de conceptwet volgt uit het regeerakkoord. KHN gaat zich inzetten om haar standpunten kenbaar te maken en het wetsvoorstel dat nu ter consultatie voorligt aan te laten passen.