

HORECA

HORECA | EEN MAGAZINE VOOR MENSEN DIE WERKEN IN DE HORECA | JAARGANG 3, NR.2 | 2008

Duivelse
dilemma's
van Carla
Scholte
Ottenhof



De nieuwe
cao horeca



Loontabellen



Poeh,
pensioen...



Als de tabaksrook
op je werkplek is
verdwenen...



Personeels-
tekort in
de horeca:
last van
het imago?



Hoe
zit
het
met...?




FNV HORECA

INHOUDSOPGAVE

De nieuwe cao horeca	p. 3 t/m 5
Loontabellen	p. 6 & 7
Vierkantetafel gesprek	
'Als de tabaksrook op je werkplek is verdwenen...'	p. 8 t/m 11
Poeh, pensioen..	p. 12 & 13
Duivelse dilemma's - Carla Scholte Ottenhof	p. 14 & 15
Personeelstekort in de horeca; last van het imago?	P. 16 & 17
En hoe zit het ook al weer met...	p. 18 & 19



Colofon

Deze special is bestemd voor de werknemers in de horeca. Het blad is geproduceerd door  en mede tot stand gekomen door een bijdrage van het Sociaal Fonds voor het Horecabedrijf (SFH). * Adres FNV Horeca: Louis Almasingweg 100, Postbus 1435, 1300 BK Almere, telefoon voor leden 0900-202 23 23 (€ 0,20/min.) en niet-leden 0900 239 10 00 (€ 0,50/min), fax (036) 536 33 97, e-mail redactie@fnvhorecabond.nl * Oplage 30.000 * Redactie: Camilla Hut, Ben Francooy, Erwin Koevoets, Clarinda Sinnige, Eiko de Vries * Eindredactie: Camilla Hut, Clarinda Sinnige * Hoofdredactie: Ben Francooy * Correctie: Evelyn Jongman * Vormgeving ping pong Design * Prepress en druk: Van der Wey B.V. Grafische Bedrijven, Hilversum. www.indehoreca.nl

DE NIEUWE CAO HORECA

Per 1 april 2008 is de nieuwe cao horeca in werking getreden. Deze cao - die loopt van 1 april 2008 tot 1 april 2010 - geldt voor ruim 320.000 horecamedewerkers. De vorige cao is tot stand gekomen zonder FNV Horeca en CNV Bedrijvenbond. Zij deden niet mee aan de vorige cao, omdat deze in hun ogen in veel opzichten een verslechtering was in plaats van een verbetering. De nieuwe cao - met betere en socialere arbeidsvoorwaarden - is door zowel FNV Horeca, CNV Bedrijvenbond, De Unie als Koninklijk Horeca Nederland ondertekend. Wat zijn de belangrijkste nieuwe punten van deze tweejarige collectieve arbeidsovereenkomst?



Op 1 juli 2008 (3,25%) en op 1 juli 2009 (1,5%) zullen loonsverhogingen doorgevoerd worden. Het gaat dan overigens om de feitelijke lonen en niet om de wachtperiodes. In de loontabellen op pagina 6 en 7 vind je jouw loon per 1 juli 2008! Het is van belang te weten of je wel in de juiste functie bent ingedeeld wanneer je controleert of je loon klopt.

Je werkzaamheden bepalen je functie, die vervolgens valt in een functiegroep. Je functiegroep bepaalt hierna je loon. Het is ook van belang hoeveel jaar je in deze functie bij deze werkgever gewerkt hebt. Om dit alles te checken kun je het 'Handboek Referentiefuncties Horeca' raadplegen. Dit boek kun je o.a. telefonisch bestellen via het Voorlichting- en Informatiecentrum van FNV Horeca: 0900-202 23 23 (€ 0,20 p/min) voor leden of 0900-239 10 00 (€ 0,50 p/min) voor niet-leden. Voor leden van FNV Horeca is dit boek gratis, niet-leden betalen € 11,50.

Naast de loonsverhogingen komt er een structurele eindejaarsuitkering van 1,25% op 31 december 2009 voor alle horecamedewerkers die op dat moment een jaar in dienst zijn bij hun werkgever.

Een normale werkweek in de horeca is gemiddeld 38 uur per week, verdeeld over maximaal 5 werkdagen. Dit betekent ook dat je, als je méér dan deze 38 uur per week werkt, recht op compensatie hebt. Je bent dan immers aan het overwerken. Deze compensatie krijg je in principe in vrije tijd: voor één uur overwerken, krijg je één uur vrij. Als dit niet binnen een bepaalde periode gebeurt, heb je recht op compensatie in geld. Overigens moet je overwerk ook goed geregistreerd worden door je werkgever.

Misschien wel het meest nieuw van alle punten: er gaat een zogenaamde 'Horecatop' komen. De sociale partners, dat zijn de werkgevers- en werknemersorganisaties, gaan tijdens deze horecatop concrete afspraken maken over de knelpunten op de arbeidsmarkt. Hoe is de instroom van nieuwe medewerkers in de sector bijvoorbeeld te bevorderen? En op welke wijze is het mogelijk werknemers meer en betere opleidings- en doorgroeimogelijkheden te bieden in de sector? De sociale partners willen bovendien het HRM-beleid (strategisch personeelsmanagement) professionaliseren. Tijdens de horecatop zullen dergelijke onderwerpen aan de orde komen.

Tekst: Camilla Hut. Beeld: Anne Hamers

“NAAST DE
LOONSVERHOOGINGEN
ZAL ER EEN ZOGENAAMDE
'HORECATOP' KOMEN.”



LOONTABEL CAO HORECA per 1 april 2008

Bruto lonen en schaaalsalarissen per maand
op basis van 38-urige werkweek (bedragen in euro's)

VAKVOLWASSEN LONEN											
Functiegroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Wachtperiodieken	4 jaar	4 jaar	4 jaar								
Basisloon	1.338,92	1.386,37	1.436,84	1.488,51	1.626,43	1.812,91	2.005,28	2.195,70	2.393,73	2.609,17	2.844,01
Jaartijks periodiek	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Eindloon	1.558,53	1.614,63	1.706,88	1.803,64	1.970,74	2.196,71	2.478,37	2.713,71	3.017,66	3.289,26	3.583,88

JEUGDLONEN												
Leeftijd		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
22 jaar en ouder	100%	1338,92	1386,37	1436,84	1488,51	1626,43	1812,91	2005,28	2195,70	2393,73	2609,17	2844,01
21 jaar	90%	1205,03	1247,73	1293,16	1339,66	1463,79	1631,62	1804,75	1976,13	2154,36	2348,25	2559,61
20 jaar	75%	1004,19	1039,78	1077,63	1116,38	1219,82	1359,68	1503,96	1646,78	1795,30	1965,88	2133,01
19 jaar	65%	870,30	901,14	933,95	967,53	1057,18	1178,39	1303,43	1427,21	1555,92	1695,96	1848,61
18 jaar	55%	736,41	762,50	790,26	818,68	894,54	997,10	1102,90	1207,64	1316,55	1435,04	1564,21
17 jaar	45%	602,51	623,78	646,58	669,83	731,89	815,81	902,38	988,07	1077,18	1174,13	1279,80
16 jaar	35%	468,62	458,23	502,89	520,98	569,25	634,52	701,85	768,50	837,81	913,21	995,40
15 jaar	30%	401,68	415,91	431,05	446,55	487,93	543,87	601,58	658,71	718,12	782,75	853,20

FUNCTIEGROEP I, LEERLINGEN KWALIFICATIENIVEAU 1					
Leeftijd	%	geen schooldag		1 schooldag	
		week	maand	week	maand
22 jaar en ouder	100%	308,98	1.338,92	260,19	1.127,51
21 jaar	90%	278,08	1.205,03	234,18	1.014,76
20 jaar	75%	231,74	1.004,19	195,15	845,63
19 jaar	65%	200,84	870,30	169,13	732,88
18 jaar	55%	169,94	736,41	143,11	620,13
17 jaar	45%	139,04	602,51	117,09	507,38
16 jaar	35%	108,14	468,62	91,07	394,63
15 jaar	30%	92,70	401,68	78,06	338,26

FUNCTIEGROEP II, LEERLINGEN KWALIFICATIENIVEAU 2 OF 3					
Leeftijd	%	geen schooldag		1 schooldag	
		week	maand	week	maand
22 jaar en ouder	100%	319,93	1.386,37	269,42	1.167,47
21 jaar	90%	287,94	1.247,73	242,47	1.050,72
20 jaar	75%	239,95	1.039,78	202,06	875,60
19 jaar	65%	207,96	901,14	175,12	758,85
18 jaar	55%	175,96	762,50	148,18	642,11
17 jaar	45%	143,95	623,78	121,22	525,29
16 jaar	35%	105,75	458,23	89,05	385,88
15 jaar	30%	95,98	415,91	80,82	350,24

FUNCTIEGROEP III, LEERLINGEN KWALIFICATIENIVEAU 4					
Leeftijd	%	geen schooldag		1 schooldag	
		week	maand	week	maand
22 jaar en ouder	100%	331,58	1.436,84	279,22	1.209,97
21 jaar	90%	298,42	1.293,16	251,30	1.088,98
20 jaar	75%	248,68	1.077,63	209,42	907,48
19 jaar	65%	215,53	933,95	181,50	786,48
18 jaar	55%	182,37	790,26	153,57	665,48
17 jaar	45%	149,21	646,58	125,65	544,49
16 jaar	35%	116,05	502,89	97,73	423,49
15 jaar	30%	99,47	431,05	83,77	362,99

BRUTO MINIMUMLOON PER 1 JANUARI 2008				
Leeftijd	%	maand	week	dag
23 jaar	100%	1335,00	308,08	61,62
22 jaar	85,0%	1134,75	261,87	52,37
21 jaar	72,5%	967,88	223,36	44,67
20 jaar	61,5%	821,03	189,47	37,89
19 jaar	52,5%	700,88	161,74	32,35
18 jaar	45,5%	607,43	140,18	28,04
17 jaar	39,5%	527,33	121,69	24,34
16 jaar	34,5%	460,58	106,29	21,26
15 jaar	30,0%	400,50	92,42	18,48

Funciejaarverhogingen jaarlijks per 1 januari

Indien de werkgever een beoordelingssysteem toepast, dan kan de werkgever, afhankelijk van deze beoordeling, per individuele werknemer een variabele periodieke verhoging van het loon vaststellen. Deze kan variëren van nul tot meer procent. Als je werkgever geen beoordelingssysteem hanteert, is de jaarlijkse vaste periodieke verhoging van het loon is - mits de werknemer een heel kalenderjaar in dienst is bij dezelfde werkgever - vastgesteld op 2%.

Incidentele loonsverhogingen

Per 1 juli 2008 wordt het feitelijk betaalde loon van de werknemer verhoogd met 3,25 %, onder verrekening met de (vanaf 1 januari 2008) reeds betaalde individuele verhogingen die niet voortvloeien uit de voorgaande cao. Deze loonsverhoging is niet van toepassing op de werknemer die op 1 juli 2008 in de wachtperiodieken is ingeschaald. Per 1 juli 2009 wordt het feitelijk betaalde loon van de werknemer verhoogd met 1,5%.

LOONTABEL CAO HORECA per 1 juli 2008

Bruto lonen en schaaalsalarissen per maand
op basis van 38-urige werkweek (bedragen in euro's)

VAKVOLWASSEN LONEN											
Functiegroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Wachtperiodieken	4 jaar	4 jaar	4 jaar								
Basisloon	1382,43	1431,43	1483,54	1536,89	1679,29	1871,83	2070,45	2267,06	2471,53	2693,97	2936,44
Jaartijks periodiek	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Eindloon	1633,34	1692,13	1788,81	1890,21	2065,34	2302,15	2597,33	2843,97	3162,51	3447,14	3755,91

JEUGDLONEN												
Leeftijd	%	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
22 jaar en ouder	100	1382,43	1431,43	1483,54	1536,89	1679,29	1871,83	2070,45	2267,06	2471,53	2693,97	2936,44
21 jaar	90%	1244,19	1288,28	1335,18	1383,20	1511,36	1684,65	1863,41	2040,35	2224,37	2424,57	2642,80
20 jaar	75%	1036,83	1073,57	1112,65	1152,66	1259,47	1403,87	1552,84	1700,30	1853,64	2020,48	2202,33
19 jaar	65%	898,58	930,43	964,30	998,98	1091,54	1216,69	1345,79	1473,59	1606,49	1751,08	1908,69
18 jaar	55%	760,34	787,28	815,95	845,29	923,61	1029,51	1138,75	1246,88	1359,34	1481,68	1615,04
17 jaar	45%	622,10	644,14	667,59	691,60	755,68	842,32	931,70	1020,18	1112,19	1212,29	1321,40
16 jaar	35%	483,85	501,00	519,24	537,91	587,75	655,14	724,66	793,47	865,03	942,89	1027,75
15 jaar	30%	414,73	429,43	445,06	461,07	503,79	561,55	621,14	680,12	741,46	808,19	880,93

FUNCTIEGROEP I, LEERLINGEN KWALIFICATIENIVEAU 1					
Leeftijd	%	geen schooldag		1 schooldag	
		week	maand	week	maand
22 jaar en ouder	100%	319,02	1382,43	268,65	1.164,16
21 jaar	90%	287,12	1244,19	241,79	1.047,74
20 jaar	75%	239,27	1036,83	201,49	873,12
19 jaar	65%	207,37	898,58	174,62	756,70
18 jaar	55%	175,46	760,34	147,76	640,29
17 jaar	45%	143,56	622,10	120,89	523,87
16 jaar	35%	111,66	483,85	94,03	407,45
15 jaar	30%	95,71	414,73	80,60	349,25

FUNCTIEGROEP II, LEERLINGEN KWALIFICATIENIVEAU 2 OF 3					
Leeftijd	%	geen schooldag		1 schooldag	
		week	maand	week	maand
22 jaar en ouder	100%	330,33	1431,43	278,17	1.205,41
21 jaar	90%	297,30	1288,28	250,35	1.084,87
20 jaar	75%	247,75	1073,57	208,63	904,06
19 jaar	65%	214,71	930,43	180,81	783,52
18 jaar	55%	181,68	787,28	152,99	662,98
17 jaar	45%	148,65	644,14	125,18	542,44
16 jaar	35%	115,62	501,00	97,36	421,89
15 jaar	30%	99,10	429,43	83,45	361,62

FUNCTIEGROEP III, LEERLINGEN KWALIFICATIENIVEAU 4					
Leeftijd	%	geen schooldag		1 schooldag	
		week	maand	week	maand
22 jaar en ouder	100%	342,35	1483,54	288,30	1.249,29
21 jaar	90%	308,12	1335,18	259,47	1.124,37
20 jaar	75%	256,77	1112,65	216,22	936,97
19 jaar	65%	222,53	964,30	187,39	812,04
18 jaar	55%	188,30	815,95	158,56	687,11
17 jaar	45%	154,06	667,59	129,73	562,18
16 jaar	35%	119,82	519,24	100,90	437,25
15 jaar	30%	102,71	445,06	86,49	374,79

BRUTO MINIMUMLOON PER 1 JULI 2008				
Leeftijd	%	maand	week	dag
23 jaar	100%	1356,63	313,07	62,61
22 jaar	85,0%	1153,13	266,11	53,22
21 jaar	72,5%	983,55	226,97	45,39
20 jaar	61,5%	834,33	192,54	38,51
19 jaar	52,5%	712,23	164,36	32,87
18 jaar	45,5%	617,27	142,45	28,49
17 jaar	39,5%	535,87	123,66	24,73
16 jaar	34,5%	468,04	108,01	21,60
15 jaar	30,0%	406,99	93,92	18,78

Deze loonsverhoging is niet van toepassing op de werknemer die op 1 juli 2009 in de wachtperiodieken is ingeschaald. Na deze loonronde zullen het basisloon en eindloon worden verhoogd zodat werknemers met het eindloon bij een volgende loonronde mogelijk wel een verhoging zullen ontvangen.

Wettelijk minimumloon 2008

De bovenstaande loonsverhogingen zijn zoals gezegd niet van toepassing voor werknemers die in de wachtperiodieken zijn ingeschaald. Voor hen geldt het wettelijk minimum[jeugd]loon. Het wettelijk minimum[jeugd]loon gaat per 1 juli 2008 omhoog met 1,62% in vergelijking met 1 januari 2008.

De bovenstaande lonen gelden per 1 april 2008 en 1 juli 2008. Deze tabellen zijn met de uiterste zorgvuldigheid opgesteld. Desondanks kunnen er onverhoopt fouten in zijn geslopen en kunnen er geen rechten aan ontleend worden.



Ester Feller, barmedewerkster in de Hotspot, bruin café, homogeno-oriënteerd in Amsterdam

William Appelman, eigenaar van de rookvrije discotheek Swingsteesjun, op het station van Haarlem



Wouter Raijmakers, exploiteert als ondernemer de horeca bij omni-sportvereniging Kampong (5000 leden) in Utrecht



Mark Veltkamp, bedrijfsleider in de internationale club Jimmy Woo in Amsterdam

Als de tabaksrook op je werkplek is verdwenen...

Een rookvrije werkplek voor alle werknemers. Dat is het uitgangspunt van het rookverbod dat per 1 juli 2008 geldt in de horeca. Wat betekent dit rookverbod voor werknemers en hoe zijn ze erop voorbereid? Op uitnodiging van FNV Horeca buigen zich vier medewerkers en twee ondernemers over deze vraag, tijdens een gesprek aan een vierkante tafel in café-restaurant-cocktailbar Aperitivo in Utrecht.

Wat betekent het rookverbod voor jou persoonlijk?

Ester: "Ik rook gemiddeld een pakje per dag, dus het zal even wennen zijn als ik tijdens mijn werk in bruin café de Hotspot geen sigaret meer kan opsteken. Roken doe ik vooral als het niet druk is, om de tijd te doden. Het is mijn ding, dus ik zal er zelf mijn weg in moeten vinden. Ik heb ook op kantoor gewerkt en daar moest ik rookpauzes houden, want achter m'n bureau mocht ik niet roken. Je went eraan."

Mark: "Als niet-roker ben ik toch geen voorstander van het rookverbod. De overheid zegt het te doen voor de werknemers, maar een groot deel daarvan kiest er helemaal niet voor, het wordt gewoon opgelegd. Toen ik voor de horeca koos, wist ik dat ik in een rookomgeving terecht zou komen. Bij Jimmy Woo zie je behoorlijk wat rokers, dus mijn voordeel zal straks zijn dat mijn kleren en mijn haar niet meer naar rook stinken."

David: "Ik rook ook niet, maar stoort me niet aan rokers. De Plashoeve bestaat al twintig jaar en sommige stamgasten komen al vanaf de opening elke dag met een sigaar in de mond binnenstappen. Zij zien het café als hun huiskamer en vinden dat ze daar moeten kunnen roken. Na invoering van het rookverbod kan ik misschien een overhemd twee dagen achter elkaar aan."

Amilcar: "Als zware roker (twee pakjes per dag) ben ik er absoluut niet blij mee. Maar ik heb geen keuze, ik zal me er doorheen moeten bijten. Gelukkig bevindt zich bij Aperitivo twee stappen achter de bar een binnenplaats in de buitenlucht. Vooral als het minder druk is, zal het lastig kunnen zijn."

Wouter: "Bij ons in het clubhuis van Kampong (hockey, voetbal, cricket, tennis, squash en jeu de boules) geldt al een gedeeltelijk rookverbod. Doordeweeks mag er tot 19.00 uur en op zaterdag tot 16.00 uur niet gerookt worden. Ik weet dus wat het is, boven-

dien rook ik niet. Op zich vind ik het rookverbod voor clubhuizen een prima idee. Het is niet goed als je na het sporten omgeven wordt door blauwe rook, een clubhuis is toch anders dan een kroeg."

William: "Voor mij is het echt koffiedik kijken: gaan mijn fervente niet-rokers nu ook ergens anders kijken en/of komen rokers niet meer bij mij omdat het toch overal rookvrij is? We zijn 3,5 jaar geleden begonnen met de rookvrije discotheek Swingsteesjun en hebben echt een naam opgebouwd. Overigens merk ik dat het publiek steeds meer komt voor de dj's, de muziek en de ontmoeting en het rookvrije wat op de achtergrond raakt. Zelf rook ik niet, maar ik heb wel rokers in dienst en die zijn er helemaal aan gewend dat ze niet mogen roken tijdens het werk."



David Diephuis, barmedewerker
café-restaurant-motel
De Plashoeve in Vinkeveen



Amilcar Goncalves, bartender
in café-restaurant-cocktailbar
Aperitivo in Utrecht

Leeft het rookverbod in het bedrijf waar je werkt en onder je collega's?

Wouter: "We hebben vrij veel rokers op de loonlijst, dus zullen we goede afspraken moeten maken over rookpauzes. Het mag niet zo zijn dat de niet-rokers zich gaan ergeren aan collega's die ieder uur vijf minuten naar het terras verkassen om te roken. Dat geeft scheve blikken. De rokers een half uur minder betalen per dag? Lijkt me ook geen oplossing, want dan geef ik ze het recht om tijdens het werken te roken en dat wil ik ook niet."

Amilcar: "Wij maken wat flauwe geintjes, maar verder spreken we er weinig over. Het ontbreekt ook aan informatie. Mag je eigenlijk na werktijd, als de gasten weg zijn, wel een sigaretje opsteken? Nee? Dus als je een hele winteravond keihard geknald hebt, moet je in de vrieskou een peuk roken? Lekker is dat."

David: "Als niet-roker wil ik dat uurtje na werktijd ook wel rookvrij zitten - als er toch een rookverbod geldt - en niet alsnog in de stank hoeven te hangen. Twee collega's van me beginnen zelf een zaakje, zonder personeel. In de hoop dat daar het rookverbod niet van kracht is."

Wouter: "Ook als je geen personeel hebt, moet je je aan het rookverbod houden. Al is er nu wel een groep van kleine cafés die een rechtszaak begint tegen de overheid om dat te voorkomen."

Ester: "Zeker de helft van de medewerkers bij ons rookt, dus het is best vervelend. We zullen daar inderdaad afspraken over moeten maken, want nu kunnen we nog gewoon achter de bar roken."

Mark: "Voor de heavy users onder de rokers kan het lastig worden. Bij Jimmy Woo loop je niet zomaar naar buiten als medewerker. Dat gaat ook niet, want je bent blij dat je binnen bent, maar voor gasten maken we een aparte rookkamer. Voor de werknemers moeten we een oplossing zoeken; tot 1 juli kunnen ze nog aan de zijkant van de bar of in het kantoorje roken, dat is straks afgelopen."

William: "Bij ons weet iedereen al 3,5 jaar wat de afspraken zijn. Roken doe je buiten op het perron, want onze discotheek bevindt zich op het station van Haarlem. Dat is overigens een mondelinge afspraak, die ik al maak tijdens het sollicitatiegesprek. Ik selecteer mensen op hun horecawaliteiten, niet op hun rookgedrag, want ik wil gewoon de beste medewerkers."

Hoe gaan jullie straks om met gasten die binnen toch vuur in een sigaret steken?

Ester: "De regels zijn helder: als je binnen wilt roken, ben je na 1 juli niet meer welkom. Het hoort bij de cursus sociale hygiëne om te leren hoe je daarmee omgaat. Dat geldt ook voor gasten die met glaswerk naar buiten lopen, dat mag bij ons niet. Je moet mensen erop aanspreken. Of ze nou agressief worden of een potje gaan janken, je moet gewoon duidelijk zijn. Ik besef ook dat sommige collega's dat moeilijk vinden, maar zij kunnen bij ons een beroep doen op de leidinggevende van dienst."

David: "Ik verwacht wel heftige discussies met gasten, die zullen zeggen: ik kom hier al twintig jaar en nu mag ik plotseling niet meer roken, wat is dat? Anderen roepen waarschijnlijk: ik betaal de boete wel voor jullie,

maar laat mij rustig genieten van mijn sigaar of sigaret. Wij hebben er bij de Plashoeve binnen het team nog niet over gesproken hoe we daarmee omgaan, maar het lijkt mij belangrijk dat wel te doen voor 1 juli."

Amilcar: "Ik ga geen discussie aan. Regels zijn regels. Met een brandende sigaret ben je na 1 juli niet welkom, zo simpel is dat."

Wouter: "Het ergste vind ik nog dat de ondernemer een boete krijgt als controleurs van de Voedsel en Waren Autoriteit toch een roker aantreffen in je zaak. Waarom krijgt de roker geen bekeuring? Dat zou toch logisch zijn!"

William: "Uit ervaring weten wij dat gasten soms stiekem roken op het toilet. Zeker in grote bedrijven, waar je niet altijd het overzicht hebt, kun je tegen dat probleem aanlopen. Wij hebben een bordje bij de entree, maar sommigen zien dat niet of lachen je drie keer uit. Onze tactiek is om mensen er direct op aan te spreken en ze vriendelijk te verzoeken buiten te roken. Gasten blijken daar zeker gevoelig voor. Je moet er wel bovenop zitten en niets gedogen."

Wouter: "De mazzel is dat het rookverbod op 1 juli wordt ingevoerd, midden in de zomer. Met een beetje geluk is het dan mooi weer en kun je zonder problemen buiten roken, zo hebben we een oefenperiode van een paar maanden."

Mark: "Bij ons lopen continu beveiligingsmensen rond, die zullen controleren of mensen toch niet heimelijk een sigaret opsteken. De barmedewerkers hoeven zich daar dus minder zorgen over te maken."

Wat gaat het rookverbod betekenen voor het bedrijf waar je werkt?

Amilcar: "Wij halen de asbakken weg en gaan kijken of we iets meer beschutting voor rokers kunnen bieden op het terras, maar de mogelijkheden zijn beperkt. Aperitivo zit midden in de stad en hier gelden strenge regels voor terrasschermen, parasols en afdakjes. Overigens verwacht ik geen grote problemen. Op onze bovenetage begonnen we een tijdje geleden met een aantal rookvrije tafels. De vraag bleek zo groot dat de verdieping tijdens lunch en diner al snel geheel rookvrij was."

David: "We hebben een vrij groot terras, dat biedt een oplossing voor rokende gasten. Met goede voorzieningen laat je zien dat je sympathie wilt houden voor de vele rokers onder de bezoekers."

Mark: "Onze rookkamer moet uitkomst bieden. Die wordt niet zo groot, maar we hoeven gasten in ieder geval niet naar buiten te sturen om te roken."

Ester: "Daar hebben we in de Hotspot geen ruimte voor, het is een klein café met alleen een luifeltje tegen de gevel waar mensen bij regen toch droog kunnen staan. Wij moeten gewoon afwachten hoe rokende gasten reageren en hopen dat ze niet wegblijven."

William: "Houd er wel rekening mee dat je andere geurtjes in je zaak krijgt. Zweetlucht bijvoorbeeld, zeker als er veel gedanst wordt, zoals bij ons."

Mark: "Wij branden geurkaarsen en hopen met onze afzuiginstallatie kwalijke luchtjes te voorkomen."

Wouter: "Ik denk dat de gasten vrij snel gewend zullen zijn aan het rookverbod. Sommigen zullen best stoer willen doen en je uitdagen. Het is nog niet zo lang geleden dat leraren met een sigaret voor de klas stonden, dat kun je je toch ook niet meer voorstellen?"

Rookverbod, de regels

Veel werknemers en ondernemers weten niet precies wat het rookverbod inhoudt dat op 1 juli 2008 van kracht wordt.

11 belangrijke aspecten:

1. Het rookverbod geldt binnen in horecabedrijven, dus niet op het terras of in een niet-overdekte binnentuin.
2. Bedrijven moeten met stickers of bordjes duidelijk aangeven dat binnen een rookverbod van kracht is.
3. Ook ná sluitingstijd mogen medewerkers niet roken in het bedrijf.
4. Rookkamers mogen, als er maar niet bediend wordt. Schoonmaken mag pas na sluitingstijd.
5. Personeel mag wel in de rookkamer komen om bijvoorbeeld problemen in de kiem te smoren.
6. Rookkamers moeten voldoen aan de eisen van de Drank- en Horecawet en brandveilig zijn (inclusief vluchtroute).
7. Ook in tenten bij festivals en andere evenementen geldt het rookverbod, tenzij de tent aan minstens één kant open is.
8. Tabaksverkoop blijft wel toegestaan in de horeca.
9. Op terrassen in overdekte winkelcentra mag niet gerookt worden.
10. De Voedsel en Waren Autoriteit controleert op naleving van het rookverbod.
11. Waarschijnlijk volgt bij een eerste overtreding een waarschuwing. Alleen de ondernemer krijgt een boete, niet de gast. Boetes lopen op van € 300 tot (bij veelvuldige herhaling) € 2400.

8 tips voor werknemers

1. Dring er bij je werkgever op aan om voor 1 juli afspraken te maken over een rookplek voor medewerkers.
2. Vraag ook om heldere afspraken over rookpauzes, dat kan veel ergernis voorkomen.
3. Houd als roker rekening met niet-rokende collega's: neem geen rookpauze bij topdrukke en beperk het aantal rookpauzes per dag.
4. Zorg ervoor dat je werkgever ook nieuwe collega's op de hoogte brengt van het rookbeleid in jullie bedrijf.
5. Hoe informeer je je gasten over het rookverbod? En hoe ga je er vervolgens mee om als er wél een sigaret opgestoken wordt? Maak hierover afspraken met je werkgever.
6. Vertel de gasten al in de week voor 1 juli dat er een rookverbod gaat gelden. Als je ze voorbereidt, zullen de reacties minder heftig zijn.
7. Maak de gasten de eerste periode na de invoering van het rookverbod duidelijk waar ze wel mogen roken.
8. Laat je niet gek maken door gasten die toch binnen roken. Blijf vriendelijk en haal er, indien nodig, je leidinggevende of werkgever bij.

Informatie over het rookverbod is te vinden op www.horeca.org/rookvrij en www.fnvhorecabond.nl.

POEH, PENSIOEN...

Voor veel mensen is 'pensioen' zo'n woord dat in hetzelfde rijtje hoort als 'later als ik oud ben' en 'ver-van-mijn-bedshow'. Veel mensen weten niet wat voor inkomen ze later - na hun 65e - zullen hebben en hoe dit inkomen opgebouwd is. Pensioenen worden vaak als lastig en ingewikkeld gezien en dat is jammer, want het gaat wél om je maandelijkse inkomen als je straks niet meer werkt!

Pensioen, basispensioenregeling, nabestaandenpensioen, bijspaarregeling; de meest gestelde vragen over deze onderwerpen overzichtelijk op een rij.

Wat wordt er verstaan onder een basispensioenregeling?

De pensioenvoorziening voor de horeca is een zogenaamde basispensioenregeling. Dit betekent dat werknemers nog een aantal 'extra' keuzes kunnen maken. Bij alle horecawerknemers wordt sowieso vanaf 21 jaar verplicht premie voor het ouderdompensioen ingehouden. Je kunt er dan bijvoorbeeld ook voor kiezen om een nabestaandenpensioen af te sluiten. Hiervoor moet je je aanmelden. Kies je hiervoor, dan betaal je natuurlijk ook meer premie. Je kunt ook, tegen betaling van extra premie, een aanvullend ouderdompensioen afsluiten (bijspaarregeling).

Hoe zit dat met het nabestaandenpensioen?

Nabestaandenpensioen is een vorm van pensioen bedoeld als uitkering voor de nabestaanden in het geval van overlijden. Het nabestaandenpensioen zit niet in de basispensioenregeling. Als je een nabestaandenpensioen wilt opbouwen, moet je dat zelf (individueel) afsluiten. Je werkgever kan ook een collectieve regeling voor al het personeel afsluiten bij het Pensioenfonds Horeca & Catering, informeer hiernaar bij je werkgever.

Er zijn twee regelingen: één voor de periode tot je met pensioen gaat en één voor het moment vanaf je pensioering. Je kunt deze regelingen als een soort verzekering zien: geen 'schade', geen uitkering. De eerste regeling (de periode tot je pensioen) is een verzekering die bij overlijden 10, 20 of 30 procent van je jaarsalaris, per jaar aan de nabestaanden uitkeert.

Bij de tweede regeling (vanaf het moment van pensioen) ruil je op het moment dat je met pensioen gaat een deel van je pensioen in voor een nabestaandenpensioen c.q. verzekering. Je krijgt dan wel een lagere pensioenuitkering per maand, maar als je eerder overlijdt dan je partner ontvangt deze maandelijks het pensioenbedrag. Hierover hoef je dus pas een beslissing te nemen op het moment dat je met pensioen gaat.

Wanneer kies je voor het verzekeren van het nabestaandenpensioen?

Het is natuurlijk helemaal je eigen keuze of je al dan niet kiest voor een nabestaandenpensioenverzekering. Voor je keuze is belangrijk hoe je privésituatie eruitziet en of je bereid bent meer premie voor je pensioen te betalen. Het kan verstandig zijn als je bijvoorbeeld een partner hebt met geen of een laag inkomen.

Maar wat zijn keuzemomenten in je leven waarop het mogelijk is om een nabestaandenpensioen op te gaan bouwen?

- Als je gaat werken in de horeca of catering;
- Als je 21 wordt;
- Als je gaat trouwen;
- Als je geregistreerd partnerschap aangaat;
- Als je gaat samenwonen en je een samenlevingscontract laat opstellen door de notaris;
- Als je een kind krijgt of een kind adopteert.

Als je wilt stoppen met deze individuele verzekering kan dat bij:

- Echtscheiding;
- Ontbinding geregistreerd partnerschap;
- Beëindiging van het samenwonen;
- Het overlijden van de partner of het kind.

En de bijspaarregeling?

Last but not least is er ook nog een bijspaarregeling. Het Pensioenfonds Horeca & Catering noemt deze regeling in de Horeca 'opbouw extra ouderdompensioen'.

Ook deze regeling is een vrijwillige regeling, net als de verzekering van het nabestaandenpensioen. Er zijn twee varianten. Je kunt ervoor kiezen om het opbouwpercentage van 1,5% uit de basispensioenregeling te verhogen. Dit betekent concreet dat je maximaal 2,05% i.p.v. de 'standaard' 1,5% van de pensioengrondslag kunt opbouwen. Hoeveel je per maand kwijt bent, hangt af van het gekozen percentage en je leeftijd.

Met de andere variant bouw je pensioen op boven de maximum salarisgrens. In de basispensioenregeling bouw je pensioen op over het zogenaamde 'pensioengevend jaarsalaris' tot een maximum van € 31.231. Als je kiest voor deze tweede variant, bouw je óók pensioen op boven op dit bedrag. Over het bedrag geldt een ander premiepercentage dat afhangt van je opbouwpercentage en je leeftijd.

Overigens kan je werkgever ervoor kiezen om óók mee te betalen aan jouw aanvullend ouderdompensioen. Dit is niet verplicht. In een aantal bedrijven bestaan echter aanvullende afspraken over een bijdrage van de werkgever voor aanvullend pensioen, die bijvoorbeeld zijn gemaakt door de ondernemingsraad. Informeer hiernaar bij je werkgever.

Tekst: Camilla Hut. Beeld: Anne Hamers.



ELF DUIVELSE DILEMMA'S

Haar huidige baan vindt ze zo afwisselend, dat ze geen andere zou willen. Carla Scholte Ottenhof, eerste medewerker F&B bij NH Hotel Museumquarter Amsterdam: "We hebben veel Spaanse gasten en dus volg ik nu via mijn werk aan de NH University een cursus Spaans."

Carla Scholte Ottenhof (51) heeft helemaal haar draai gevonden. "Ik heb mavo gedaan. Maar als ik destijds had geweten van het bestaan van een hotelschool, had ik daarvoor zeker gekozen!"

Carla heeft een brede ervaring in de horeca, van bar tot restaurant, van discotheek tot hotel. NH Hotels is helemaal háár stek. "Het werken in een hotel is leuk en afwisselend", zegt ze. "Je hebt in een hotel zoveel afdelingen waarmee je samenwerkt, van frontoffice tot housekeeping. Geen dag is hetzelfde doordat je steeds weer andere gasten hebt."

Het werken voor een grote keten ervaart ze als prettig. "Als je ambitie hebt, kun je binnen onze hotelgroep altijd verder komen." Bovendien, stelt Carla, zul je de gunstige aanvullende arbeidsvoorwaarden van een keten als NH niet snel tegenkomen bij een kleiner hotelbedrijf.

Carla Scholte Ottenhof is actief voor de ondernemingsraad. "Ik ben iedere maand wel een of meer dagen bezig met de OR en zit ook in de cao-commissie van FNV Horeca. Ook dát houdt het werk extra afwisselend."

1. Rosé of Ice Tea?

"Ik ben nooit zo'n theeleut geweest. Geef mij maar een lekker roseetje, zeker met mooi weer."

2. Werken op feestdagen of gezelligheid thuis?

"Als het kan, dan beide. Werken met de feestdagen en het een beetje gezellig maken met collega's is leuk. Maar daarna 's avonds lekker thuis eten is ook leuk."

3. Frans Bauer of Marco Borsato?

"Ik vind Frans Bauer wel heel sympathiek, omdat hij zo gewoon is gebleven. Hij heeft altijd tijd en aandacht voor iedereen. Maar gaat het om de muziek, dan kies ik voor Marco Borsato."

4. Nachtdienst of weekenddienst?

"Ik draai geen nachtdiensten en heb dat ook nooit gedaan. Weekenddienst vind ik prettig, omdat je dan doorde-weeks vrij bent als iedereen aan het werk is. Af en toe een weekendje vrij is echter wel heel prettig, zeker voor je privéleven."

5. Eénkamerhotel in Eenrum of MGM Grand (5000 kamers) in Las Vegas?

"MGM Las Vegas lijkt me een hele belevenis. Ik denk dat ik mijn man daar een heel groot plezier mee zou doen."

6. Krokot of Whopper?

"Ik ben niet zo'n snacker of een vette-hap-mens. Maar als het moet, dan toch maar een kalfskrokot."

7. Salarisverhoging of vermindering werkdruk?

"Vermindering van de werkdruk heeft dan toch wel mijn voorkeur. Iets meer geld is natuurlijk leuk, maar een niet te hoge werkdruk is nog veel prettiger."

8. Bruidssuite of het eigen bed thuis?

"Hangt ervan af met wie, ha ha ha. Maar dan toch maar lekker mijn eigen bed thuis."

9. Aaneengesloten werkweek of onregelmatig rooster?

"Als je jong bent, is een onregelmatig rooster leuk. Je bent dan immers ook op wisselende tijden vrij en kunt bijvoorbeeld 's avonds werken en overdag naar het strand of zoiets. Als je wat ouder wordt, is een beetje regelmaat wel prettig. Maar tja, het blijft horeca en daar kies je dan ook voor."

10. Thee of koffie?

"Zoals ik al eerder zei: ik ben geen theeleut. Dus koffie, maar twee of drie kopjes per dag is voor mij écht genoeg."

11. Fooi of complimentje van de gast?

"Complimentje van de gast! Een tevreden gast – die later misschien ook weer terugkomt of zijn ervaring doorvertelt – is wat mij betreft véél belangrijker en geeft ook een véél beter gevoel!"





Personeelstekort in de horeca: last van het imago?

Het personeelstekort in de horeca - vooral in de bedienende functies - wordt almaar groter. Het blijkt steeds moeilijker te zijn om nieuwe mensen aan te trekken én om ze te behouden. Dit betekent onder meer een grotere werkdruk voor het bestaande personeel. Stichting Onderzoek Horeca, Recreatie en Catering (SOHRC) heeft onderzoek gedaan onder horecawerknemers om uit te zoeken wat zij nu zien als oorzaken van dit probleem en wat ze als mogelijke oplossingen zien.

Steeds minder jongeren kiezen voor een carrière in de bediening. Dat is bijvoorbeeld te zien aan de verminderde instroom in de BOL (Beroepsopleidende Leerweg) en de BBL (Beroepsbegeleidende Leerweg) voor deze functies. Ook kiezen scholieren en studenten steeds vaker voor een bijbaan in een andere sector en is de uitstroom bovendien hoog. Hoe komt dat? En hoe kunnen we dit probleem oplossen? Het leidt namelijk niet alleen tot een grotere werkdruk voor de mensen die wél voor een carrière in de horeca kiezen, op de langere termijn zou het niveau van de gastvrijheid in de sector ook in de knel kunnen komen.

Werknemers uit de horeca beantwoordden een uitgebreide digitale vragenlijst over dit onderwerp, opgesteld door SOHRC. Uit het onderzoek blijkt dat de uitstroom niet door één factor

bepaald wordt: zaken als salaris, arbeidstijden, plezier in je werk, een fijne sfeer met collega's en waardering door de leiding werden allemaal als zogenaamde dealmakers dan wel dealbreakers gezien. Minder belangrijk zijn factoren als opleidings-, promotie- en doorgroei mogelijkheden en de psychische belasting van het horecawerk.

En hoe zit het met de instroom? Welke zaken moeten écht in orde zijn bij een bedrijf willen er nieuwe mensen gaan werken? Volgens de respondenten die zelf al wel werkzaam zijn in de sector zijn 'inhoud van het werk' en 'werkplezier' succesfactoren. Arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden zijn nu juist twee terreinen waarop nog veel winst geboekt kan worden.



Respondenten kregen verder vragen over hun eigen toekomstverwachtingen: zijn zij van plan werkzaam te blijven bij hun huidige werkgever? Of zijn zij in ieder geval van plan te blijven werken in de horecasector? Opmerkelijk is dat meer dan 50% op beide vragen het antwoord niet weet. 'Slechts' 30% denkt werkzaam te blijven in de sector, met andere woorden, de overige 70% twijfelt of weet inmiddels al zeker binnen vijf jaar niet meer werkzaam in de horeca te zullen zijn. Een verontrustend beeld, zeker met het oog op het aantal nieuwe vacatures dat gevuld moet worden (zie kader).

Met deze onderzoeksresultaten in het achterhoofd, kan de vraag gesteld worden of het imago van de sector een rol speelt. De 'buitenwereld' onderschat het werken in de horeca vaak en ziet horecawerk regelmatig als tijdelijk. Dat is overigens een van de redenen waarom de sector juist wél interessant is voor vakantiewerkers (jongeren willen het liefst een vakantiebaan in de horeca, blijkt uit het jaarlijkse Vakantiebanen Onderzoek van Randstad).

De onregelmatige tijden en een (te) laag salaris dragen ook bij aan het mindere imago. De horecasector zelf kan dit imago wellicht verbeteren door tijd en energie te investeren in samenwerking met scholen. Dit creëert betrokkenheid bij ondernemers, leerlingen en docenten. Aan de andere kant zouden scholen op hun beurt weer meer moeten inspringen op huidige trends. Het huidige onderwijs wordt door bedrijven als (te) klassiek gezien, terwijl er zoveel eigentijdse formules ontstaan. Formules waarmee jongeren vaak heel graag werken. Uit een recent rondetafelgesprek met verschillende horecatoppers bleek al dat het beter trainen, motiveren en begeleiden van instromers een manier lijkt te zijn om ervoor te zorgen dat instromers niet binnen no time uitstromers worden (zie de Horeca Special, januari 2008 op www.indehoreca.nl voor het complete gesprek over het imago van werken in de horeca).

Verbeterpunten en succesfactoren

Wat zou er verbeterd kunnen worden in het bedrijf waar jij werkt om horecapersoneel te behouden? Wat zijn succesfactoren of, met andere woorden, wat werkt er goed in jouw bedrijf? Hoe komt het dat er in jouw bedrijf juist minder mensen vertrekken? Is er een geheim van de smid? De respondenten konden kiezen uit een lijst met 17 factoren en kozen daar hun Top 5 uit. Deze Top 5 van succesfactoren ziet er zo uit:

1. Plezier in het werk
2. Sfeer personeel onderling
3. Salaris/beloning
4. Waardering door leidinggevende
5. Arbeidstijden

Rapportcijfer voor je bedrijf

'Geef het bedrijf waar je werkt een rapportcijfer op een vijftal gebieden' was één van de kwesties die de horecamedewerkers voorgelegd kregen. Het volgende kwam eruit:

Inhoud werk en werkplezier	7,4
Arbeidsomstandigheden	6,3
Wijze van leidinggeven en organisatie van het werk	6,0
Arbeidsvoorwaarden	5,9
Toekomstmogelijkheden	5,5

Uitstroom en instroom

Het zijn schokkende cijfers: per jaar moeten tussen de 140.000 en 165.000 vacatures gevuld worden in de horeca, aldus het Bedrijfschap Horeca en Catering (cijfers vierde kwartaal 2007). Tussen 60.000 en 75.000 mensen wisselen jaarlijks van baan binnen de horecasector, de overige vacatures - 80.000 tot 90.000 - worden ingevuld door instromers. De meesten van hen nemen het werk van een uitstroomer over. Belangrijkste redenen om de horecasector te verlaten, zijn volgens deze uitstroomers de inhoud van het werk, onregelmatige tijden, te laag salaris en onvoldoende carrièrekansen.



En hoe zit het ook alweer met...

De belangrijkste punten op een rijtje...

TE WERKEN UREN

Zoals al eerder in deze Horeca Special vermeld staat, gaat de cao bij een fulltime dienstverband uit van een gemiddelde werkweek van 38 uren per week. Dat is dus 38 uur x 52 weken = 1976 arbeidsuren per jaar. Hierin zijn ook de (doorbetaalde) vakantiedagen en eventuele ziekte-dagen opgenomen. Je werkgever heeft de mogelijkheid om de 1976 uren over een heel kalenderjaar (d.w.z. van 1 januari tot en met 31 december) te spreiden zolang hij binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet (zie artikel 7 cao) blijft. Hij hoeft je niet een minimum aantal arbeidsuren per week in te roosteren. Let op: als aan het eind van een kalenderjaar blijkt dat je in totaal minder dan deze 1976 uren hebt gewerkt, mag de werkgever deze zogenaamde 'min-uren' niet meer verrekenen met bijvoorbeeld een tegoed aan vakantie-uren of door extra inroostering. Je werkgever is en blijft namelijk verantwoordelijk voor een goede inroostering en moet daarbij rekening houden met het aantal uren waarvoor je aangenomen bent. Als werknemer heb je uiteraard zelf óók een verantwoordelijkheid om te melden dat je te weinig werkt. Meld dit dus aan je werkgever! Hij kan je dan meer inroosteren. Doet hij niets met jouw melding, dan is dat zoals aangegeven zijn eigen verantwoordelijkheid.

PERSONEELSDOSSIER

Je kunt het idee hebben dat je werkgever een zogenaamd 'personeelsdossier' van je aan het bijhouden is. Je krijgt bijvoorbeeld opvallend veel schriftelijke waarschuwingen. Of je wordt – zonder dat jouw functioneren daar aanleiding toe geeft – opgeroepen om op gesprek te komen. Je werkgever slaat dergelijke gegevens op in een personeelsdossier. Dit dossier kan hij in het meest negatieve geval gebruiken om je in de toekomst makkelijker te ontslaan. Wat kun je in dit geval doen wanneer je het gevoel hebt dat je werkgever dergelijke gegevens opslaat? Allereerst is het verstandig altijd schriftelijk te reageren op de waarschuwingen die jij krijgt! In je reactie moet duidelijk zijn waarom jij van mening bent dat de schriftelijke waarschuwingen onterecht zijn of dat er geen reden was om jou voor een gesprek op te roepen. Jouw schriftelijke bezwaar wordt vaak bij jouw personeelsdossier gevoegd, waardoor de kwestie van beide kanten belicht is. Tip: als je er echt zeker van wilt zijn dat ook jouw kant van het verhaal in het dossier wordt opgenomen, kies er dan voor om het bezwaarschrift aangetekend te versturen. En maak altijd kopieën van wat je aan je werkgever stuurt!

TUSSENTIJDSE OPZEGGING CONTRACT BEPAALDE TIJD

Tijdens je proeftijd kun je een contract voor bepaalde tijd altijd opzeggen. Buiten de proeftijd om kun je alleen tussentijds opzeggen met wederzijds goedvinden of wanneer deze mogelijkheid in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. In alle andere gevallen moet je de overeengekomen tijd volmaken. Doe je dat niet, dan loop je het risico dat je werkgever een schadevergoeding vordert. Natuurlijk geldt dit ook omgekeerd: als je baas zich niet aan de afspraken houdt, kun je een eis tot schadevergoeding indienen.


VAKANTIEDAGEN

Per gewerkt uur bouw je 0,096 vakantie-uur op. Ook over je opgenomen vakantiedagen bouw je ditzelfde percentage vakantie-uren op. Dit houdt concreet in dat een fulltimemedewerker die geen overuren maakt 190 vakantie-uren opbouwt (1976 x 0,096). Als je daarnaast overuren maakt, bouw je over de eerste 208 overuren ook vakantie-uren op. Maximaal kun je 20 vakantie-uren opbouwen. In totaal kun je dus 190 plus 20 = maximaal 210 vakantie-uren per vakantiejaar opbouwen. Naast vakantie-uren heb je ook recht op 8 procent vakantietoeslag over je bruto-jaarloon. Deze vakantietoeslag wordt in principe in mei – uiterlijk juni – van elk jaar uitgekeerd.

OVERGANG VAN BEDRIJF

Als de onderneming waar je werkzaam bent wordt verkocht, is de nieuwe werkgever verplicht jouw bestaande arbeidsovereenkomst – onder dezelfde voorwaarden – over te nemen. Dit is bij wet geregeld! Er hoeft dus geen nieuwe arbeidsovereenkomst opgemaakt te worden. Als je tóch een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden bij een overname, hoef je deze niet te tekenen, tenzij je er natuurlijk op vooruitgaat. Voorwaarde is wel dat de 'identiteit' van de onderneming behouden blijft. Dit betekent concreet dat je nieuwe werkgever de pizzeria waarin je werkt niet voort mag zetten als een Japans restaurant. In dat geval zou je eigenlijk in dienst moeten blijven bij je voormalige werkgever. Dat gaat echter niet omdat hij de onderneming verkoopt. Je werkgever dient dan een ontslagprocedure te starten.

Tekst: Erwin Koevoets, Antoinette Liefink en Camilla Hut. Beeld: Anne Hamers



“Tsja, het is mijn droom om ooit mijn eigen zaak te hebben... Ik voel me helemaal thuis in de horeca! Mijn stageperiode zal me helpen uiteindelijk die Grote Keus te maken; wat vind ik nou écht het allerleukst? Ik ben van plan om vijf maanden stage in Nederland te lopen en vijf maanden in het buitenland. Wie weet wel in mijn geboorteland Spanje!”

Victor Ortells (29 jaar) werkt als barmedewerker bij Hotel des Indes in Den Haag. Hij volgt de opleiding International Hotel Management in Den Haag.