

---

## Branchewijzer inspectierisico's in de horeca

**De omzet per fte is in 2016 de meest kritische prestatie-indicator (kpi) voor horecaondernemers, zo blijkt uit de Mkb-branchescan van SRA-BiZ. In deze branchewijzer krijgt u een overzicht met de belangrijkste aandachtspunten en risico's. Zodat u bij een mogelijke controle van de inspectie SZW niet onaangenaam verrast wordt.**

Onderbetaling, 'naming & shaming, naleving van afspraken over overwerk en voorkomen van werkstress zijn de belangrijkste aandachtspunten bij een controle van de Inspectie SZW, als u zich – ook onbedoeld - niet aan de regels heeft gehouden. Zorg dat u op de hoogte bent en voorkom hoge boetes, loonvorderingen of negatieve publiciteit.

### 1. Risico's van onderbetaling

U bent verplicht uw werknemers sowieso het minimumloon te betalen. Doet u dat niet en de Inspectie SZW komt er bij controle achter dan riskeert u een maximale boete van € 12.000 waarvan € 10.000 in het kader van het minimumloon en € 2.000 voor de minimumvakantiebijslag.

#### Let op!

Als de inspecteur van de Inspectie SZW vaststelt dat een werknemer is onderbetaald, dan krijgt de werkgever vier weken de tijd het achterstallige loon alsnog aan de werknemer(s) te betalen. Doet hij dat niet dan kan hij een dwangsom krijgen van maximaal € 500 per werknemer voor elke dag dat het achterstallige loon en de vakantiebijslag niet is betaald. Het maximale bedrag dat een werkgever per werknemer aan dwangsom kan worden opgelegd, bedraagt € 40.000. Dit bedrag komt dus bovenop de boete.

De werknemer kan anoniem bij de Inspectie SZW melden dat hij te weinig ontvangt. Dit kan hij doen met het formulier Melding Wet minimumloon/Onderbetaling.

### 2. Risico van 'naming and shaming'

Horecaondernemers zullen op steeds meer terreinen te maken gaan krijgen met naming & shaming. De Inspectie SZW publiceert sinds 1 januari 2016 haar inspectieresultaten met betrekking tot de naleving van de Wet minimumloon, de Wet arbeid vreemdelingen en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, op haar website. Het is van belang dit in de gaten te houden omdat er anders mogelijk ongewenst negatieve publiciteit naar buiten kan komen.

### 3. Risico bij overwerk

Het is algemeen bekend dat er in de horeca regelmatig lang wordt gewerkt; soms langer dan de reguliere geldende arbeidsduur per week. In dat geval is er sprake van overwerk. Soms beschouwen werkgevers het als inherent aan de gemaakte keuze voor de horeca dat er wordt overgewerkt. Zij zien dit niet als reden om daarvoor een extra vergoeding te geven.

In veel schriftelijke arbeidsovereenkomsten staat nog een verwijzing naar de destijds geldende horeca cao van KHN. Er is dan een zogenoemd incorporatiebeding overeengekomen met als gevolg dat de horeca cao onderdeel gaat uitmaken van de arbeidsovereenkomst. De laatste horeca-cao van KHN liep van 1 augustus 2012 tot en met 31 december 2013. Hierin is bepaald dat de reguliere arbeidstijd 38 uur per week bedraagt en dat overwerk wordt vergoed in vrije tijd dan wel indien dit niet mogelijk is, in geld.

Werkt een werknemer op wie de vroegere horeca-cao als gevolg van een incorporatiebeding op de arbeidsovereenkomst van toepassing is, structureel meer dan genoemde 38 uur zonder dat er een compensatie voor overwerk is verleend in tijd dan wel in geld, dan behoudt de werknemer het recht op compensatie. De werknemer kan dus een loonvordering indienen die zo blijkt uit gepubliceerde uitspraken aardig in de papieren kan lopen. Veelal zal daarnaast door de werknemer nog de wettelijke verhoging (maximaal 50%) worden gevorderd.



#### Tip

Als een werknemer meer verdient dan drie keer het wettelijk minimumloon (> ruim € 4.600) dan wordt het overwerk veelal geacht te zijn inbegrepen in het salaris. Dit omdat voor deze categorie werknemers (met uitzondering van werknemers die werken in de nacht) de regelgeving op het gebied van de Arbeidstijdenwet niet van toepassing is.

#### 4. Risico's van werkstress

Ongewenst gedrag op het werk is in combinatie met een hoge werkdruk een belangrijke factor voor werkstress, beroepsziekte nummer één in Nederland. Volgens de Arbowet bent u verplicht om werkstress te voorkomen. De Inspectie SZW controleert uw organisatie hierop. Wilt u weten of u – door de bril van de inspectie – voldoende doet om uw werknemers te beschermen, kijk dan eens naar de SZW-zelfinspectietool Werkdruk en Ongewenst gedrag.

De tool gaat in op de factoren die kunnen leiden tot werkstress: werkdruk, agressie en geweld, pesten op het werk, (seksuele) intimidatie en discriminatie op de werkvloer. Na gebruik van de tool ontvangt u een lijst met actiepunten en achtergrondinformatie. De tool is te gebruiken op computer, tablet en smartphone. Voor meer informatie, zie: [www.werkdrukenongewenstgedrag.zelfinspectie.nl](http://www.werkdrukenongewenstgedrag.zelfinspectie.nl).

#### Tot slot

In deze branchewijzer hebben we enkele belangrijke aandachtspunten voor u als horeca-ondernemer 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 situaties en het maken van de beste keuzes.