



Coop Eindejaarsbeurs

Op woensdag 10 oktober is Marshoek aanwezig geweest op de Coop Eindejaarsbeurs. Het was weer een sfeervolle en drukbezochte beurs.

Op de eindejaarsbeurs hebben we veel Coop-ondernemers mogen ontmoeten. Het mooie van zo'n beurs is dat franchisegever en franchisenemer elkaar in een ontspannen setting ontmoeten, zo onderhouden we niet alleen een goede relatie met de ondernemers, maar ook met Coop als franchisegever. Ook hebben we diverse Emté ondernemers gesproken die voor een overstap naar Coop staan. Om voor meer reuring in de stand te zorgen was er een tafelvoetbaltafel gehuurd om de bezoekers uit te dagen op weg naar hun doel.

Al met al kunnen we terugkijken op een geslaagde Coop Eindejaarsbeurs.

De Dag van de Supermarkt

Op dinsdag 9 oktober was Marshoek aanwezig op alweer de 25ste Dag van de Supermarkt. Ditmaal met als thema 'Verspilling'. Het event vond plaats in de toepasselijke locatie Three-Sixty, het nieuwe innovatiecentrum voor circulaire economie, die zich met name bezighoudt met vraagstukken rond voedselverspilling.

Tijdens deze dag werden er verschillende presentaties, cases en workshops gegeven die in het teken stonden van het tegengaan van derving en voedselverspilling. En omdat wij bij Marshoek

graag kijken naar de opbrengsten, hebben wij op deze dag met twee groepen van 50 ondernemers en bedrijfsleiders een workshop gegeven over het vergroten van de opbrengsten uit Personeel. Dit hebben we heel praktisch gedaan door in gesprek te gaan met twee supermarktmedewerkers, Michael en Amy. Hoe maak je van personeelsleden ambassadeurs? Kun je ze enthousiasmeren voor een carrière in jouw supermarkt en wat doe je eraan?

Tevens hebben we kort stilgestaan bij de facts en figures omtrent de personeelsbestanden. Ja, personeel is schaars, maar de instroom van jonge mensen is bij supermarkten nog steeds het grootst! De ideale opbouw van het personeelsbestand is een gezonde mix tussen jong en ouder personeel. Supermarkten met een hoger KPU hebben een hogere productiviteit, dekkingsbijdrage en lagere derving. Daarnaast zijn het allemaal 'reclame-makers'; het personeel vertegenwoordigt jouw winkel. Hoe haal jij als ondernemer het maximale rendement uit je mensen en voorkom je daarmee talentverspilling.

Een prachtig evenement voor supermarktondernemers, waaraan Marshoek - als partner van deze dag - graag haar medewerking verleende.





Vereenvoudigde fietsregeling

De regels voor een fiets van de zaak worden vereenvoudigd. Er komt een vast bijtellingspercentage van 7 procent.

Momenteel zijn de regels voor privégebruik van een zakelijke fiets te ingewikkeld. Een gebruiker van een leasefiets moet precies het aantal kilometers aangeven dat hij of zij op de fiets gefietst heeft en welk voordeel daarbij ontstaat. Gebruikskosten mogen hier vanaf getrokken worden. Door de complexiteit van de regeling bieden maar weinig werkgevers hun werknemers een zakelijke fietsregeling aan.

In het voorjaar kondigde staatssecretaris van Financiën snel al aan met een vereenvoudigde regeling te komen. Hiermee wil de regering de Nederlander uit de auto en op de fiets krijgen. Net als bij auto's gaat er voor privégebruik van een zakelijke fiets een vast bijtellingspercentage gelden. Dat komt op 7 procent van de waarde van de fiets te liggen.



Koop nog dit jaar een nieuwe Tesla

De bijtelling voor het privégebruik van een elektrische auto van de zaak is 4% van de cataloguswaarde. Die bijtelling gaat per 1 januari 2019 omhoog, naar de standaardbijtelling van 22% voor zover de cataloguswaarde meer dan € 50.000 is. Als u nog dit jaar een elektrische auto koopt met een cataloguswaarde van meer dan € 50.000 – stel met 15 november als datum afgifte kentekenbewijs – dan kunt u de 4% bijtelling nog jarenlang benutten. Tot 1 december 2023.

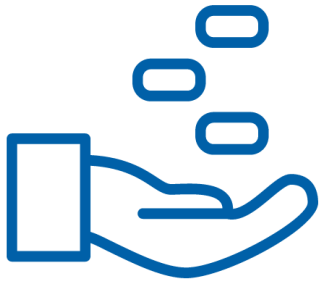
Het percentage van de bijtelling dat geldt bij aankoop van de auto – de datum van eerste toelating – staat voor vijf jaar vast.



DGA: check uw managementovereenkomst

Werkt u, DGA, vanuit uw holding-BV voor een of meer werk-BV's op basis van een managementovereenkomst? Check dan hoe uw managementvergoeding in die overeenkomst is geregeld.

Als de managementvergoeding volledig kan worden toegerekend aan de door u verrichte werkzaamheden, kan de Belastingdienst die vergoeding aanhouden als vertrekpunt voor de vaststelling van het gebruikelijk loon. Dat betekent dat uw gebruikelijk loon al snel op zo'n 75% van de managementfee zal worden vastgesteld. U kunt dat voorkomen door in de overeenkomst vast te leggen dat de managementfee ook een vergoeding omvat voor andere zaken. Denk aan een vergoeding voor het gebruik van uw auto, uw telefoon, laptop en andere benodigdheden, een vergoeding voor een pensioenpremie, een werkruimte thuis etc. U staat sterker als u voor die aparte vergoedingen ook bedragen vastlegt in de overeenkomst.



Compensatie transitievergoeding langdurig arbeidsongeschikten

Sinds 1 juli 2015 heeft een werknemer recht op transitievergoeding als zijn arbeidsovereenkomst minimaal twee jaar heeft geduurd en deze door of vanwege de werkgever wordt beëindigd.

De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel aangenomen waarbij werkgevers worden gecompenseerd voor de uitbetaling van transitievergoeding bij ontslag i.v.m. langdurige arbeidsongeschiktheid. De kosten van de compensatie worden gefinancierd vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). De wet zal naar verwachting 1 april 2020 ingaan. De bijzonderheden van deze wet zijn:

Voorwaarden

- Compensatie kan door werkgever worden aangevraagd als een transitievergoeding is betaald bij langdurig arbeidsongeschikte werknemers ná opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst of het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst of als werkgever een vergoeding heeft betaald op grond van een tussen hem en de werknemer gesloten beëindigingsovereenkomst.
- De compensatie geldt voor uitbetaalde transitievergoedingen vanaf 1 juli 2015.

Hoogte compensatie

- De compensatie bedraagt maximaal de transitievergoeding waar een werknemer recht op zou hebben op het moment dat de doorbetalingsverplichting eindigt. Voor de periode dat het dienstverband daarna slapend is gehouden geldt de compensatie dus niet.
- De compensatie bedraagt niet meer dan het brutoloon dat aan de werknemer tijdens ziekte is betaald.
- Als aan een werkgever een loonsanctie is opgelegd, telt die periode niet mee bij de berekening van de hoogte van de compensatie.
- De compensatie bij beëindiging met wederzijds goedvinden zal niet hoger zijn dan de transitievergoeding die zou gelden als de arbeidsovereenkomst door opzegging of ontbinding zou zijn geëindigd.

Aanvraag

- De aanvraag van de 'oude gevallen' moet uiterlijk 30 september 2020 ontvangen zijn. Dit zijn de langdurige arbeidsongeschikte werknemers die een transitievergoeding hebben ontvangen over de periode 1 juli 2015 tot 1 april 2020.

- De aanvragen voor compensatie van vergoedingen die door de werkgever ná 1 april 2020 zijn verstrekt, moeten binnen 6 maanden na betaling van de volledige transitievergoeding worden aangevraagd.

- De werkgever moet bij de aanvraag in ieder geval de volgende gegevens verstrekken:

*Arbeidsovereenkomst werknemer

*Wanneer de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd: bescheiden waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Dit kan zijn:

a. De beschikking waaruit blijkt dat UWV toestemming heeft verleend voor

opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige ziekte

b. De beschikking van de kantonrechter waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst om die reden is ontbonden; of

c. De beëindigingsovereenkomst die ziet op het met wederzijds goedvinden beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige ziekte.

- Wanneer de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid na toestemming van UWV (slapende dienstverbanden): een verklaring van de werkgever dat de werknemer ziek was op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde, de periode waarin de werknemer ziek is geweest en de naam van de behandelend bedrijfsarts.

- Het door de werkgever tijdens ziekte betaalde loon (aan de hand van loonstroken).

- De gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen.

- Bewijs van betaling van de (transitie)vergoeding. Bij betaling in termijnen zullen betalingsbewijzen moeten worden overlegd waaruit blijkt dat de gehele vergoeding is voldaan.

Voor de oude gevallen zal gelden dat het UWV vaak een beschikking heeft gegeven over de aanvraag WIA – of Ziektewetuitkering. Dat is voldoende om aan te tonen dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Met deze nieuwe wet is het uit kostenoverweging niet meer noodzakelijk om een dienstverband slapend te houden.



Funciewaardering cao Levensmiddelenbedrijf

Vanaf 2013 geldt voor de cao voor het Levensmiddelenbedrijf ook een functiewaarderingssysteem. Er is met dit functiewaarderingssysteem geen automatisme dat werknemers bijvoorbeeld na 1 jaar indiensttreding in een volgende functieschaal worden ingedeeld. De beoordeling van de functie en het functioneren van een medewerker is bepalend voor de functieschaal met het daarbij behorende salaris.

Het Vakcentrum heeft, als partij die de cao namens de branche afsluit, onderstaande uitleg opgesteld voor de functie indeling in schaal A/B. Met betrekking tot bijvoorbeeld de kassagroep kent de supermarkt verschillende functies die ook in verschillende functiegroepen zijn ingedeeld:

- Er zijn kassamedewerkers die onder permanent toezicht werken en niet veel verantwoordelijkheden hebben. Er is altijd een ervaren collega of leidinggevende in de buurt die helpt en verantwoordelijkheid neemt en deze medewerkers hebben geen aanvullende taken. Deze medewerkers worden in principe gewogen als en ingedeeld in functiegroep A.
- Werkt de kassamedewerker – na een inwerkperiode (van een jaar) - geheel zelfstandig en is die zelf verantwoordelijk voor de werkzaamheden en heeft hij/zij bijhorende taken, dan is de functiewaarderingsscore in principe hoger en moet die medewerker worden ingedeeld in functiegroep B.
- Eerste kassamedewerkers en hoofdkassières zijn in de regel leidinggevend en hebben weer meer verantwoordelijkheden. Die moeten in principe worden ingedeeld in functiegroep C of D, afhankelijk van de grootte van de winkel en de kassagroep daarin.

In geval van twijfel moet naar de Orba-systematiek worden gekeken. Daarmee komt het dus aan op de beoordeling van de functie die de werknemer bij aanstelling heeft gekregen en de werkzaamheden die op die basis door de werkgever konden worden verlangd. In voorkomend geval kan de feitelijke invulling in het verleden ook van belang zijn.

Voor werkgevers is het dan ook belangrijk om goed in beeld te brengen en vast te leggen wat de functie en verantwoordelijkheden van de werknemer is én de medewerker daarop te beoordelen.





Minimumloon

Per 1-7-2019 hebben werknemers vanaf 21 jaar (in plaats van 22 jaar), recht op het volledige minimumloon en gaat het minimumjeugdloon voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar verder omhoog.



Subsidie praktijkleren

De regeling voor subsidiepraktijkleren wordt ook voor het schooljaar 2018/2019 voortgezet. Het maximale subsidiebedrag per gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaats gaat in 2019 omlaag van € 2.700 naar € 2.500. In het voorjaar van 2019 wordt besloten hoe de regeling voor de schooljaren 2019-2020 er verder gaat uitzien.



Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG)

WIEG regelt dat het huidige kraamverlof wordt vervangen door het geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof.

Het geboorteverlof duurt maximaal eenmaal de wekelijkse arbeidsduur (5 dagen). Dit doorbetaalde verlof is nu nog 2 dagen. De werkgever moet de werknemer tijdens dit verlof volledig doorbetalen. Het aanvullend geboorteverlof duurt maximaal vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur. UWV betaalt tijdens dat verlof een uitkering aan de werknemer, ter hoogte van 70% van zijn dagloon (tot 70% van het maximumdagloon). Zo wil het kabinet dat jonge ouders meer tijd samen met hun kind hebben. De Tweede Kamer heeft het voorstel goedgekeurd. Het recht op extra geboorteverlof moet ingaan op 1 januari 2019. En het recht op aanvullend verlof op 1 juli 2020.

Disclaimer onder een omzetprognose werkt (niet)!

Om aspirant-franchiseondernemers over de streep te trekken, wordt vaak een omzetprognose door de franchisegever verstrekt. Die omzetprognose moet er dus wel interessant genoeg uit zien, zodat daarbij regelmatig onjuistheden of onzorgvuldigheden in de prognoses sluipen. U weet vast dat in het geval de omzetprognose ondeugdelijk is, de franchiseondernemer zich kan beroepen op dwaling en de franchiseovereenkomst kan vernietigen.

De gevolgen van een vernietiging van de franchiseovereenkomst, kunnen voor een franchisegever flink in de papieren lopen. In veel gevallen vordert de franchiseondernemer immers naast vernietiging ook schadevergoeding. Franchisegevers proberen zich daarom steeds meer te wapenen tegen een beroep van de franchiseondernemer op dwaling.

Vaak wordt dan geprobeerd een dwalingsberoep weg te contracteren. De 'koude' uitsluiting. Anderen proberen het ietwat sympathieker door de verwachtingen van de aspirant-franchiseondernemer te temperen. Er wordt dan gewerkt met disclaimers als: "deze informatie is weliswaar met grote zorgvuldigheid tot stand gekomen, maar ...".

Zo ook in een recente uitspraak van de rechtbank Den Haag. De franchisegever had bij het verstrekken van de exploitatieprognoses vermeld dat daaraan "geen rechten kunnen worden ontleend". Een beroep op dwaling wegens een ondeugdelijke prognose was volgens de franchisegever dus niet meer mogelijk.

De rechtbank maakte met dit standpunt van franchisegever korte metten. De franchisenemer had aan deze disclaimer "de betekenis moeten toekennen dat resultaten mede afhankelijk zijn van de ondernemingskwaliteiten van de franchisenemer en dat zich onvoorziene omstandigheden kunnen voordoen die de resultaten drukken." De franchisenemer hoeft met deze disclaimer er echter geen rekening mee te houden dat de prognoses ondeugdelijk zijn.

In de rechtspraak komen franchisegevers dus niet te gemakkelijk weg met dergelijke disclaimers. Mijns inziens terecht, omdat je niet (omzet)prognoses kan verschaffen in de hoop een aspirant-franchiseondernemer over de streep te trekken en tegelijkertijd aan te geven dat de (omzet)prognoses niet al te serieus moeten worden genomen. Dat is met elkaar tegenstrijdig.

Disclaimers onder omzetprognoses zijn ook wel erg gemakkelijk opgeschreven en toegevoegd, terwijl de aspirant-franchiseondernemer vervolgens moet bepalen of hij/zij extra kosten moet gaan maken om de verstrekte informatie op waarde te laten beoordelen. Franchisegevers, zeker de grotere, moeten in staat worden geacht om realistische schattingen te maken van de uit de marktomstandigheden voortvloeiende omzetkansen. Daar mag een aspirant-franchiseondernemer dan ook op afgaan.

Kortom, disclaimers onder ondeugdelijke (omzet)prognoses maken een beroep op dwaling zeker niet onmogelijk. Vernietiging van de franchiseovereenkomst blijft in dergelijke gevallen mogelijk. Laat u als franchiseondernemer dus niet afschrikken om actie te ondernemen. Recht moet worden gedaan!

Contact

De Molen 65
3995 AW Houten
www.marshoek.nl
030 - 63 59 400

Opties

Aanmelden
Afmelden
Marshoek Portal
Disclaimer