

Nieuwe Regeling Aziatische Horeca 1-10-2019



Onderwerpen

- Nieuwe regeling Aziatische Horeca per 1-10-2019
- Verplichte vacaturemelding
- Procedure aanvraag GVVA
- Toetsingskader TWV

Nieuwe regeling per 1-10-2019 (1)

- Structurele regeling
- Geen quotum
- Vergunning voor twee jaar
- Geen onderscheid tussen grote en kleine werkgevers
- Specialiteitenrestaurant met een Aziatische keuken
- Snackbars, cateringbedrijven en bezorgdiensten worden in zijn algemeenheid niet beschouwd als specialiteitenrestaurants

Nieuwe regeling per 1-10-2019 (2)

- NIEUW = eerst melden vacature 3 weken voor indienen aanvraag GVVA bij Servicepunt Aziatische horeca van UWV
- Voorschriften:
 - Betalen juiste loon aan de kok
 - Opleiden niet-vergunningplichtig keukenpersoneel

Verplichte vacaturemelding

- Ingangsdatum 1-10-2019
- Voorwaarden:
 - Verplichte vacaturemelding voorafgaand aan een GVVA aanvraag
 - Vacaturemelding centraal bij Servicepunt Aziatische horeca
 - Vacature meldingsformulier op werk.nl
 - Bevestiging registratie (vacaturenummer en termijn)
 - Contactmoment met werkgever
 - Per GVVA aanvraag één vacaturemelding
 - Vermelden vacaturenummer op aanvraagformulier GVVA
 - Vacaturenummer niet vermeld? Aangenomen wordt dat de vacature niet is gemeld.

Procedure (1)

- Melding vacature bij UWV/SPAH
- Als vacature tenminste 3 weken heeft opengestaan indienen aanvraag GVVA bij de IND
- Ontvangst aanvraag (via IND)
- Toets compleetheid
- Inhoudelijke beoordeling door UWV
 - Is vacaturenummer vermeld op aanvraagformulier GVVA?
 - Is kok gekwalificeerd om functie te vervullen?
 - Is de vacature tijdig gemeld? Nb. geldt niet voor aanvragen die voor 1 november 2019 bij de IND zijn ingediend
 - Toets aan voorwaarden van loon en opleiden personeel

Procedure (2)

- Werkgever dient te verklaren:
 - wat reden vacature is?
 - dat kok nodig is voor goede bedrijfsvoering?

- Indien van toepassing: voorlopig standpunt
- Reactie werkgever verwerken in definitief standpunt
- Advies aan IND
- Besluit IND
- Mogelijkheid bezwaar (UWV partij bij bezwaar behandeling)

Procedure (3)

- Goede formulieren gebruiken die vanaf 1 oktober 2019 op ind.nl staan
- Toets: Valt werkgever onder de regeling
- Toets: Valt functie onder de regeling (Juiste functie benaming)
- Toets: Juiste loon
- Bij nieuw restaurant exacte gegevens volgens KvK (+ KvK uittreksel e.d.)
- Chinese koksboekjes altijd met beëdigde vertaling
- Overige keukens: diploma's en certificaten

Indienen herhaalde aanvragen (toets aan voorwaarden)

- We toetsen aan voorwaarden opgelegd bij de voorgaande vergunning.
- De voorwaarden moeten tijdens de looptijd van de vorige vergunning zijn uitgevoerd.
- Overgangsrecht nieuwe regeling:
 - toetsen aan meest gunstige voorwaarden voor opleiden personeel

Inhoudelijke beoordeling

- Toets aan voorschriften:
 - Betalen juiste cao-loon met (half)jaarlijkse loonsverhogingen
 - Opleidingstraject met een niet vergunningplichtige werknemer van het keukenpersoneel gerealiseerd
 - Een niet vergunningplichtige werknemer van het keukenpersoneel heeft een training on the job gevolgd
 - Een afgeronde stage in het kader van een ROC koksopleiding gerealiseerd
- Toets aan overige voorwaarden Wav

Aantonen gerealiseerde opleiding

- Aantonen met kopie certificaat, behaald na ingang vorige vergunning
- UWV toetst aan overzicht certificaten dat van de sector is ontvangen
- Volledig invullen van de bijlage Leertraject 'training on the job'

Aantonen voltooide stage

- Bewijs is een door het ROC goedgekeurde stageovereenkomst ondertekend door het ROC, de stagebieder (werkgever) en de student
- Stage moet zijn afgerond gedurende looptijd vorige vergunning

Een dienstverband aanbieden: Wat zien we, maar mag niet?

- Betrokken medewerker was al in vaste dienst (na 2 tijdelijke contracten van 1 jaar is er sprake van vaste dienst)
- Na 3 contracten is er ook een vast dienstverband
- Inspanning is al bij andere aanvraag gebruikt
- Functienaam is onduidelijk
- Contract geeft aan dat betrokkene ook elders of op andere functie mag werken
- Aantal uren is niet duidelijk of niet vermeld
- Loon klopt niet van deze medewerker of andere medewerkers

Met een niet-vergunningplichtige medewerker (opgeteld) een fulltime (38 uur) dienstverband aangaan op tenminste niveau 2

- Uitzondering: Bij een kleine werkgever dienstverband van tenminste 16 uur
- Dus dienstverband kan niet starten nadat voorgaande vergunning beëindigd is
- Bij tussentijdse beëindiging moet met een nieuwe medewerkers een dienstverband aangegaan zijn, ook gedurende de looptijd. Wordt getoetst bij volgende vergunning
- Functienaam moet gelijk zijn als vermeld in bijlage covenant
- Loon van medewerker moet kloppen met de functie (zie loontabel)

Een promotie aanbieden: Wat zien we, maar mag niet

- Van bedienende of bezorgende functie naar keukenfunctie
- Promotie voor een deel van de contracturen
- Wel promotie gehad, maar geen loonstijging
- Promotie naar onduidelijke functie
- Geen bewijsstukken (contracten) bijgevoegd
- Promotie van iemand die maar 10 uur werkt
- Promotie is al weer beëindigd
- Promotie is pas na einde vergunning ingegaan

Promotie: Hoe moet het

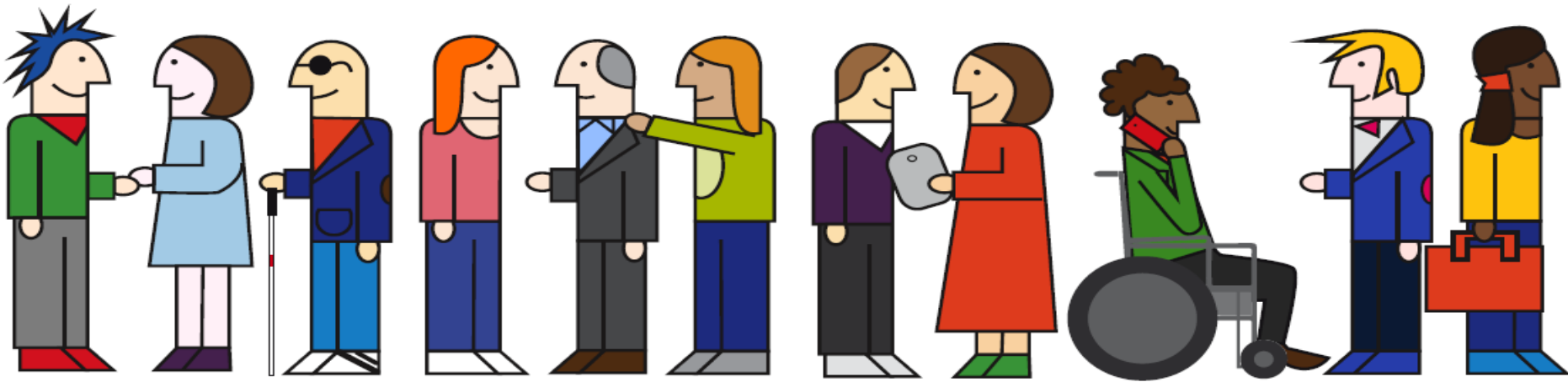
- Nieuw contract of aanvulling op eerder contract (addendum)
- Oude contract ook bijsluiten
- Met vermelding juiste functie en juist bijhorend hoger loon
- Voor alle contracturen
- Zorgen dat juiste hogere loon ook wordt uitbetaald
- Alleen voor keukenpersoneel dat tenminste 16 uur werkt

Opleiding leermeester en Nederlandse taal

- Is voor niet-vergunningplichtigen medewerkers én eigenaar
- Familieleden alleen als zij ook als personeel zijn aangemeld en op loonlijst staan (bekend bij UWV)
- Bewijsstukken zijn de certificaten, deze moeten gedurende vorige vergunning zijn behaald
- Betrokken moet nog in dienst zijn als wij gaan beslissen

Andere opletpunten: Aansluiten vorige vergunning

- Indien de aanvraag voor dezelfde vreemdeling is ingediend voor afloop van de oude vergunning, en de procedure duurt lang dan kan een sticker in het paspoort worden gehaald waarmee gedurende de behandeling van de aanvraag kan worden doorgewerkt
- Voorwaarden: zelfde vreemdeling op dezelfde functie bij zelfde werkgever
- Na negatief besluit moet men stoppen en evt. uitspraak in bezwaar afwachten



Vragen?