

Er moet een schriftelijk of mondeling arbeidscontract afgesloten worden voor elke prestatie. Het zal altijd gaan om een contract van bepaalde duur of voor een bepaald werk.

→ *Zie ook hoofdstukken "Loon" en "Premies en vergoedingen"*

VALKUILEN?

- Het gaat om een systeem van prestaties 'à la demande'. De werknemers hebben geen zekerheid dat ze een minimum aantal uren zullen worden ingezet! Ze moeten afwachten dat de werkgever hen contacteert en werk aanbiedt.
- Deze prestaties tellen niet mee voor het aanvullend pensioen in de horeca.
- Het minimumflexiloon ligt lager dan het minimumloon in de sector.
- De werkgever moet de classificatie niet toepassen: 2 werknemers die dezelfde functie uitoefenen, kunnen voortaan een verschillend loon hebben!
- Dit systeem vormt een bedreiging voor de vaste tewerkstelling in de horeca!

EXTRA'S

Extra's (of gelegenhedswerknemers) komen in de horeca zeer veel voor. Dikwijls is het onderscheid m.b.t. de tewerkstelling van deeltijdse werknemers en extra's heel klein.

Extra's of gelegenhedswerknemers behoren dus niet tot het vaste personeelsbestand.

De tewerkstelling van extra's verschilt van deeltijdse arbeid omdat het afzonderlijke, onregelmatige prestaties betreft.

- Een uitbater van een feestzaal contacteert een kelner en komt met hem overeen dat hij enkel op 23 november komt werken. Deze kelner is een extra.
- Een café-uitbater contacteert een kelner en komt met hem overeen dat hij elke zaterdag en zondag komt werken. Deze kelner is een deeltijdse werknemer.

Indien een extra gedurende maximum 2 opeenvolgende dagen voltijds werkt, is er geen geschreven arbeidsovereenkomst nodig.

Werkt de extra daarentegen niet voltijds gedurende deze 2 opeenvolgende dagen, dan moet er een deeltijdse arbeidsovereenkomst van bepaalde duur opgemaakt worden.

→ *zie ook S van Schriftelijk arbeidscontract*

→ *zie ook "Arbeidsovereenkomst" en "Premies en vergoedingen"*



Een systeem dat vooral voordelig is voor de werkgevers

Het statuut van de extra werknemer geeft recht op een zeer voordelig forfait voor de sociale bijdragen per uur of per dag voor de werkgever. Hij heeft het recht om dit systeem te gebruiken gedurende 200 dagen per jaar.

Voor de werknemers is dit statuut dan weer beperkt tot 50 dagen per jaar. Eens dit aantal is bereikt, kunnen de werkgevers nog steeds extra's aannemen, maar zullen zij de sociale bijdragen van een 'normale' werknemer moeten betalen.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen de aantallen 'student' en 'extra' gecumuleerd worden!