

FUNCTIECLASSIFICATIE

Wanneer een werknemer in dienst treedt, moet de werkgever hem een referentiefunctie toekennen in zijn arbeidsovereenkomst. Deze functie is ondergebracht in een specifieke looncategorie die zijn minimumloon zal bepalen.

Het loon van een werknemer is dus gebaseerd op de functie die hij uitoefent en op zijn anciënniteit binnen die functie.

Op het einde van de krant vind je de tabel met alle bestaande functies in de horeca met de bijbehorende looncategorieën.

FORFAITAIRE LONEN (DIENSTPERCENTAGE)

Het loon van bepaalde werknemers kan vastgesteld worden op basis van een percentage van de verkoop die gerealiseerd wordt in de horecazaak waar men tewerkgesteld is.

De forfaitaire lonen hebben een dubbel doel:

- enerzijds dienen ze als minimumlonen: dit betekent dat indien het percentage van de verkoop lager is dan het forfaitair dagloon, de werknemer toch recht heeft op het forfaitair dagloon (= minimumloon);
- anderzijds dienen ze als basis voor de sociale zekerheid: zowel de bijdragen (van de werkgever en van de werknemer) als de vergoedingen (ziekte, werkloosheid, vakantiegeld, pensioen, enz.) worden op basis van de forfaitaire bedragen berekend.

De forfaitaire lonen die van toepassing zijn sinds de laatste indexering (1 februari 2023), vind je op het einde van de krant.

TRONC

De fooien of het dienstgeld kunnen in de onderneming in een “pot” samengebracht worden om nadien, volgens welbepaalde regels, te worden verdeeld. Dit noemt men de tronc of tronc-systeem (ook busstelsel genoemd).

Het systeem van de tronc kan niet zomaar ingevoerd worden in de onderneming. Het moet duidelijk ver-

meld staan in het arbeidsreglement (o.a. vermelding van de werknemers die recht hebben op een deel van de fooien), de functies die in aanmerking komen voor de tronc zijn beperkt. De tronc (of de “pot”) wordt verdeeld volgens bepaalde regels (hoe “hoger” de functie, hoe groter het deel van de fooien waar men recht op heeft).

SEIZOENARBEIDER

De anciënniteit van deze werknemers wordt berekend door alle gepresteerde dagen in de loop van het jaar te totaliseren (over de verschillende kalenderjaren), op voorwaarde dat hij een arbeidscontract heeft van minstens 2 maanden tussen 1 mei en 30 september, met een wekelijkse arbeidsduur die ten minste gelijk is aan 3/4 van een voltijdse betrekking, bij dezelfde werkgever in een badplaats, een luchtkuuroord of een toeristisch centrum.

Bij indienstneming ontvangen de seizoenwerknemers het loon van functiejaar 0. Na 130 gewerkte dagen (in de 5 dagenweek) in dezelfde referentiefunctie bij dezelfde werkgever (of na 156 gewerkte dagen in de 6 dagenweek), hebben ze recht op het loon van functiejaar 1. Vervolgens hebben ze na 390 gewerkte dagen (in de 5 dagenweek) recht op het loon van functiejaar 2 (of na 468 dagen in de 6 dagenweek). Telkens ze vervolgens 260 dagen gewerkt hebben (in de 5 dagenweek), hebben ze recht op het loon van 1 hoger functiejaar (of telkens na 312 dagen in de 6 dagenweek).



Contacteer ACV Voeding en Diensten voor bijkomende informatie over het statuut van seizoenarbeiders.

LONEN VAN WERKNEMERS IN FLEXI-JOB

De werknemer kan een nettoloon onderhandelen met de werkgever. Het minimumloon dat de regering heeft opgelegd bedraagt 10,97 euro netto per uur. Daarbo-