



BBTK
ABVV

PC 302 Hotelbedrijf

Alles over je eindejaarspremie

De eindejaarspremie maakt deel uit van de verschillende voordelen waar je krachtens een door je vakbondsvertegenwoordigers onderhandelde collectieve arbeidsovereenkomst (cao) recht op hebt. Aangezien ze beschouwd wordt als loon, moeten op deze premie RSZ-bijdragen (door je werkgever en door jezelf) en bedrijfsvoorheffing worden betaald. Omdat een eindejaarspremie niet wettelijk verplicht is, moeten de toekenningsvoorwaarden, de berekeningswijze en de uitbetalingsdatum dus voorzien worden in de cao die voor jouw paritair comité of jouw bedrijf gesloten wordt. Hieronder vind je de regels die voor jou van toepassing zijn.

UITBETALING

De premie wordt aan de werknemer uitbetaald door het Waarborg & Sociaal Fonds Horeca, en dit uiterlijk op 31 januari.

BEDRAG

Er werd een premie voorzien die ongeveer overeenkomt met een maandloon.

De exacte berekeningswijze verschilt naargelang de werknemer :

- tijdelijke werknemer is of niet
- vergoed wordt op basis van een uurloon of een dienstenpercentage
- voltijds of deeltijds werkt: de premie is immers evenredig aan de arbeidsduur

TOEKENNINGSMODALITEITEN

De werkgever moet bijdragen betaald hebben aan het Waarborg en Sociaal Fonds Horeca (strafsancties mogelijk)

De werknemer moet minstens twee maanden ononderbroken door een arbeidsovereenkomst zijn gebonden (voor "extra's" : ten minste 44 dagen arbeidsprestaties) tijdens het kalenderjaar. Deze ononderbroken periode mag twee kalenderjaren van tewerkstelling overlappen, aangezien de rechten bestaan vanaf het tweede kalenderjaar.

Indien werknemer wordt ontslagen (behalve dringende reden) moet de

voorwaarde van hierboven niet vervuld zijn als werknemer 3 jaar ononderbroken anciënniteit heeft

Behoud van recht op eindejaarspremie bij:

- beëindiging van arbeidsovereenkomst door overmacht
- ontslag door werkgever behalve om dringende reden
- zelf vrijwillig ontslag genomen maar:
 - zijn ontslag geeft op 31/12 na zijn dienst overeenkomstig zijn uurrooster
 - waar de effectief gepresteerde of op verzoek van de WG niet gepresteerde opzegtermijn ten vroegste op 31/12 eindigt
- met oog op wettelijk pensioen

GELIJKSTELLINGEN

- arbeidsongeval
- eerste 12 maanden gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (minstens 66%) volgend op een tijdelijke algehele ongeschiktheid
- zwangerschaps- en bevallingsrust
- wederoproeping onder de wapens
- burgerplichten
- uitoefening van een openbaar mandaat en syndicale verplichtingen
- deelneming aan stages/studiedagen (vakbondsvorming, arbeidsopleiding): max. 12 dagen



Bond van bedienden, technici en kaderleden

www.bbtk.org | Verantwoordelijke uitgever: E. De Deyn, Stevnesstraat 7/5, 1000 Brussel | December 2018



BBTK
ABVV

- staking of lock-out
- periode van tijdelijke werkloosheid
- dagen vervat in een ononderbroken ziekteperiode van minstens zes maanden
- zolang de gecumuleerde ziekteperiodes niet méér bedragen dan 7 kalenderdagen in een kalenderjaar. Voor de werknemers met een anciënniteit van 1 jaar in het bedrijf blijft de periode van 7 gelijkstellingsdagen behouden, zelfs wanneer, over de duur van één jaar, de 7 dagen arbeidsongeschiktheid voor meerdere gecumuleerde ziekteperiodes overschreden zijn, en dit tot wanneer een periode van 6 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid wordt bereikt.
- voor de gepensioneerden : de periode na opruststelling en dit tot 31 december van het lopend jaar
- militaire dienst
- periode tussen de datum van overlijden en 31 december van het lopend jaar
- de periode van bruggpensioen tijdens het jaar waarin de werknemer in
- bruggpensioen wordt gesteld (1/12 per gepresteerde maand en 20% van het resterende bedrag van de eindejaarspremie voor de maanden bruggpensioen tot 31 december)
- wettelijke vakantiedagen
- betaalde feestdagen
- inhaalrustdagen (arbeidsduurvermindering)
- educatief verlof;
- kort verzuim
- extralegale vakantiedagen toegekend in uitvoering van een cao
- Het vaderschapsverlof (maximum 10 dagen)

Aarzel niet om je tot je BBTK-afgevaardigde of gewestelijke afdeling te richten om de bijzondere sectorale regels te vragen, of de afspraken die eigen zijn aan je bedrijf. Ze kunnen samen met jou nagaan wat het bedrag van je eindejaarspremie is.