

# Gedaan met jarenlang wachten op een eindejaarspremie in de Horeca!

ABVV HORVAL heeft altijd het idee verdedigd dat elke werknemer zijn eindejaarspremie tijdig zou moeten krijgen. Dit is trouwens de reden waarom het Sociaal Fonds belast is met de uitbetaling van de eindejaarspremie. Vroeger, toen de werkgever de premie rechtstreeks uitbetaalde aan de werknemer kregen ongeveer 40% van de werknemers helemaal geen eindejaarspremie.

De uitbetaling via het Fonds was een eerste stap in de goede richting, maar het probleem, dat sommige werknemers heel lang moesten wachten (in sommige gevallen meerdere jaren) alvorens ze hun eindejaarspremie ontvingen, bleef bestaan. Volgens de werkgeversvertegenwoordigers was het Sociaal Fonds slechts een tussenpersoon, een soort "postbus". Vooreerst een werknemer zijn premie betaald kreeg, moest zijn werkgever eerst alle verschuldigde bedragen aan het Sociaal Fonds hebben gestort.

ABVV HORVAL was altijd al van mening dat het Sociaal Fonds de werknemer onmiddellijk moest uitbetalen en **nadien** de verschuldigde bedragen recupereren bij de werkgever (men noemt dit de voorfinanciering). De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft ons trouwens gelijk gegeven. Hierdoor werd de solidariserings opgenomen in het eisenbundel en werd onder sociale partners tijdens de laatste sectoronderhandelingen 2009-2010 de wil om tot de solidariserings te komen van de ein-

dejaarspremie ingeschreven. Een noodzakelijke voorwaarde was wel dat deze solidariserings geen extra kosten voor de sector zouden betekenen (kostenneutraal op sectorvlak).

De consensus die was ingeschreven in het sectorakkoord omzetten in de praktijk was evenwel geen sinecure. Na lange onderhandelingen werd er dankzij **ABVV HORVAL** een akkoord gesloten van "voorfinanciering" dat in voege zal treden vanaf de betaling van de eindejaarspremie 2011.

## Voorfinanciering door het Sociaal Fonds vanaf 2011

Het Sociaal Fonds zal eindelijk de betaling van de eindejaarspremie 'voorfinancieren' als de werkgever niet tijdig betaalt, door gebruik te maken van de bestaande reserves binnen het Fonds.

**Concreet gezien betekent dit vanaf de eindejaarspremie 2011 iedere werknemer zijn eindejaarspremie binnen een normale termijn zal ontvangen.**

Van zodra het recht op en het bedrag van de eindejaarspremie van een individuele werknemer op een **onbetwistbare manier** vastgelegd is, betaalt het Fonds de verschuldigde individuele premie uit aan de werknemer.

## En in de praktijk?

Wanneer de werkgever **geen aangifte** voor de eindejaarspremie

heeft gedaan, maar je kan je recht op eindejaarspremie bewijzen aan de hand van bewijsstukken (C4, loonfiche, ...), dan zal het Fonds overgaan tot voorfinanciering, en dit ten vroegste vanaf 1 februari.

Heeft je werkgever **wel een aangifte** gedaan maar geen betalingen gestort, zal het dossier via de arbeidsrechtbank verlopen.

**Voor ontslagen werknemers** tijdens het kalenderjaar, dient de werkgever in principe uiterlijk op het einde van de maand volgend op het ontslag het bedrag van de eindejaarspremie waarop de betrokken werknemers recht hebben aan te geven, met behulp van een formulier dat door het Fonds geleverd wordt. Aan de ontslagen werknemers die het bedrag van hun eindejaarspremie kunnen bewijzen, en die de aangifte doen bij het Fonds, wordt de premie betaald op de eerste dag van de tweede maand die volgt op het ontslag door de werkgever.

**ABVV HORVAL staat uiteraard ter beschikking om je te helpen bij de eventueel te volgen procedures.**

## Toekenningsmodaliteiten

De voorwaarden tot het verkrijgen van de eindejaarspremie en het bedrag blijven grotendeels onveranderd, behoudens 2 verbeteringen die werden toegevoegd.

Ter herinnering:

- De voltijdse werknemers dienen in de loop van het kalenderjaar



minstens 2 maanden ononderbroken door een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn binnen een zelfde onderneming.

- De tijdelijke werknemers, ook "extra's" genoemd, die in een ononderbroken periode bij dezelfde werkgever ten minste 44 werkdagen zijn tewerkgesteld gedurende het kalenderjaar en dit ongeacht van de duur van de dagprestaties.

Opgelet: de werknemer die vrijwillig de onderneming verlaat, verliest zijn recht op de eindejaarspremie (behalve onder bepaalde voorwaarden).

Het maximumbedrag komt overeen met één maand loon.

Het maximumbedrag wordt toegekend in geval van volledige effectieve prestaties tijdens de referentieperiode. Bij afwezigheden wordt een prorata berekend in functie van de effectieve prestaties.

Er bestaat een lange reeks 'gelijkgestelde dagen' voor de dagen van aanwezigheid.

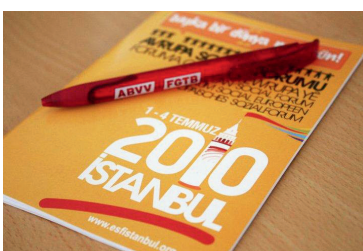
Goed nieuws: de dagen die vallen in een ononderbroken ziekteperiode van maximum een week (zeven kalenderdagen) in de loop van het jaar, gerechtvaardigd door een medisch certificaat, worden nu dus ook gelijkgesteld.

Opgelet: deze gelijkstelling duurt voor zover de gecumuleerde ziekteperiodes tijdens het kalenderjaar geen week overschrijden (7 kalenderdagen).

Nog een verbetering: de werknemer die de onderneming vrijwillig verlaat om zijn pensioen op te nemen, behoudt zijn recht op de eindejaarspremie.

**Heb je nog vragen, neem dan contact op met je plaatselijke afdeling (adressen en info vind je op [www.horval.be](http://www.horval.be))**

## "Europees Sociaal Forum 2010 Istanbul, een reflectie"



**Van 1 tot 4 juli 2010 vond in Istanbul het Europees Sociaal Forum plaats. De vele workshops en seminars oplijsten is niet evident, een tendens kenbaar maken is dat wel!**

Onze ervaring: Algemeen zie je dat vele overheden de crisis misbruiken om hervormingen met acceleratie door te voeren. De crisis als excuus met vele gevolgen voor de gewone werkmens en de zwaksten onder ons. Het neo-liberalisme, op termijn een 'survival of the fittest'? Bijvoorbeeld Italië: een grote autobouwer wou 5000 werknemers ontslaan OF onder absurde arbeidsomstandigheden doen arbeiden. Een hallucinant voorstel en eigenlijk een onmogelijke keuze. Onder meer een hogere werkdruk door langere werktijden en minder vakantie kenmerkten de laatste optie. Een referendum werd georganiseerd

en gewonnen door het bedrijf. Of hoe mensen in tijden van crisis ook wel bereid zijn stappen terug te zetten. Hun huis, het welzijn van hun gezin,... komt in gevaar! En als het vangnet, wanneer men zonder job zit, te zwak is dan verenigt men zich blijkbaar moeilijker en geeft men sneller individueel toe. En de vakbond dan? Die is in Italië semi-illegaal! Dat betekent dat ze enkel mogen bestaan als vrijwilligers die zich verenigen en waarbij onderhandelen met overheid onmogelijk is. Is dit negatieve voorbeeldmodel en deze achteruitgang gekenmerkt door sociale toegevingen,... het toekomstmodel voor Europa? Deze tendens is ook merkbaar in Frankrijk, Turkije, Duitsland, Spanje,...

Het werd mij alleszins duidelijk dat ons sociaal model, zoals wij dat in België kennen, een voorbeeldfunctie heeft. Dit is een reden te meer om aan kennisoverdracht te werken én vooral om bedreigingen op ons systeem tijdig te detecteren en hierop efficiënt te reageren. Dit zal misschien wel dé belangrijkste uitdaging voor onze vakbond worden, indien dit al niet het geval zou zijn natuurlijk! Want of het nu om een bedrijf in de voedingsnij-

verheid, in de bouw of elders gaat, het gevaar is dat deze negatieve spiraal zich in vele landen genadeloos kan doorzetten, temeer doordat ook de mogelijkheid tot het mobiliseren van mensen steeds lastiger wordt. Dit ten gevolge van de vele preciaire contracten, een stijgende werkloosheidsgraad, de publieke opinie die bij momenten afgevlakt geraakt door de toenemende individualisering en de rol van de media met de negatieve beeldvorming van de vakbonden als resultaat.

Dat syndicalisme binnen Europa onder druk staat zorgt ervoor dat we des te meer weerstand over de grenzen heen moeten bieden. Solidariteit, één van de basispijlers van het ABVV, bewijst dat het niet zomaar een woord is! De crisis als excuus ziet men ook terug in de toenemende privatiseringsgraad van het onderwijs in een land zoals Spanje. Scholen krijgen er een rangschikking, publieke scholen en scholen met kansengroepen moeten het stellen met minder middelen. Een deregularisatie van de arbeidsvoorwaarden voor de leer-

krachten werd er doorgevoerd. Was dit ook geen thema tijdens onze recente verkiezing? Of tot slot, hoe 'gelijkheid' en 'eerlijkheid' ook hier kernbegrippen zijn die meer dan ooit een actuele inhoud krijgen. Privatisering trekt zich binnen Europa ook door in hospitalisatie en pensioen. Dus wie de pech heeft in het verkeerde nest te zijn geboren, kan dankzij de crisis beginnen aan diens survival! Wij zullen alleszins niet opgeven!

**Filip Feusels,**  
Adjunct-Secretaris

## VACATURE

Regio Turnhout/Hasselt

De ABVV Centrale HORVAL van het gewest Turnhout/Hasselt zoekt

## EEN PROPAGANDIST m/v

VOOR DE AFDELING KEMPEN MET BURELEN GELEGEN IN TURNHOUT.

**Voor deze vacature dien je te beschikken over:**

- een minimum opleiding bachelors of A1 niveau in een sociaal / economische richting hetzij gelijkwaardig door ervaring
- een groot syndicaal engagement en lidmaatschap van het ABVV
- bereid tot avond- en weekend-

vergaderingen

- kennis van Frans en Engels
- kennis van het Office pakket
- rijbewijs voor personenwagen

**Wij bieden:**

- een goed salaris en goede secundaire arbeidsvoorwaarden
- de kans om door te groeien

Je kan je kandidatuur tot uiterlijk 15 september 2010 sturen naar ABVV Centrale Horval, Nicole Houbrechts, gewestelijk secretaris, Kuringersteenweg 292, 3500 Hasselt.

Gelieve met je kandidatuurstelling je curriculum vitae en een kopie van je hoogste diploma mee te zenden.