



20 vragen 20 antwoorden

De gids voor uitzendkrachten 2018 • www.acv-interim.be



INHOUD

1.	Hoe zoek ik werk als uitzendkracht?	3
2.	Mag ik als student werken met een uitzendcontract?	3
3.	Moet ik een contract tekenen?	4
4.	Hoe lang duurt mijn contract?	5
5.	Wanneer en hoe lang mag een onderneming een beroep doen op uitzendwerk?	7
6.	Hoeveel uren per week moet ik werken?	8
7.	Heb ik recht op jaarlijkse vakantie en vakantiegeld?	9
8.	Hoe zit het met betaalde feestdagen?	9
9.	Heb ik recht op ‘klein verlet’?	10
10.	Ik ben ziek of heb een arbeidsongeval. Wat nu?	11
11.	Wat verdien ik?	13
12.	Heb ik recht op verplaatsingskosten?	14
13.	Krijg ik premies bovenop mijn normale loon?	15
14.	Wat met mijn veiligheid en mijn gezondheid op het werk?	17
15.	Hoe kan ik een arbeidsongeval vermijden?	20
16.	Heb ik recht op bijkomende vergoedingen of diensten?	22
17.	Helpt het Sociaal Fonds mij om een lening te krijgen?	22
18.	Kan ik vorming volgen?	23
19.	Wat als ik werkloos word na een periode van uitzendwerk?	23
20.	Ik heb een probleem. Wat moet ik nu doen?	24

1. HOE ZOEK IK WERK ALS UITZENDKRACHT?

Je schrijft je in bij een uitzendkantoor. Dat is gratis. Je kan je trouwens op hetzelfde moment bij verschillende uitzendkantoren inschrijven. Het uitzendkantoor zal vanaf dan een passende job voor je zoeken.

Het uitzendkantoor kan de uitzendkracht voorstellen om een **'intentieverklaring om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid af te sluiten'** te tekenen. Hiermee geef je aan dat je in de toekomst als uitzendkracht bij dit uitzendkantoor wil werken. Dit is niet bindend; je mag deze verklaring in meerdere uitzendkantoren tekenen.



Je mag een **jobaanbod** van het uitzendkantoor altijd **weigeren**, maar dat kan in een aantal gevallen gevolgen hebben voor je recht op werkloosheidsuitkeringen. Voor meer informatie kan je terecht in je ACV-dienstencentrum in de buurt.



Zie www.acv-online.be > Contact.

2. MAG IK ALS STUDENT WERKEN MET EEN UITZENDCONTRACT?

Ja, als jobstudent kan je werken met een uitzendcontract. Jobstudenten hebben, anders dan 'gewone' uitzendkrachten, recht op een verminderde RSZ-bijdrage (zowel voor de werkgever als voor de uitzendkracht). Zo hebben ze een **hoger nettoloon** dan vaste werknemers met hetzelfde brutoloon. De duur van deze tewerkstelling met verminderde RSZ-bijdrage is beperkt tot **maximaal 50 dagen of 475 uren**. Die kan je spreiden over het hele jaar (Zie Student@Work via



Voor meer informatie over **studentenarbeid** kan je terecht op onze website www.acv-enter.be.

www.mysocialsecurity.be/student/nl). Langer dan 50 dagen (of 475 uren) werken is mogelijk, maar in dat geval moeten de student en de werkgever de gewone RSZ-bijdrage betalen. Het verschil tussen bruto- en nettoloon wordt dan groter. Daardoor geniet je echter wél van dezelfde sociale voordelen als gewone uitzendkrachten (betaald verlof enz.). Jobstudenten kunnen uiteraard ook werken met een gewoon contract voor studentenarbeid.

3. MOET IK EEN CONTRACT TEKENEN?

Voor elke uitzendperiode (opdracht) moet het uitzendkantoor een **schriftelijk of elektronisch contract** met de uitzendkracht afsluiten.

Het uitzendkantoor moet het modelcontract gebruiken dat vakbonden en werkgevers opstelden. Je vindt het terug op www.acv-interim.be > Contract en loon.

Voor elke tewerkstellingsperiode (elke opdracht) moet het uitzendkantoor een schriftelijk contract met je afsluiten. Vanaf 1 oktober 2016 kunnen uitzendkrachten dat contract elektronisch ondertekenen. Dit kan je doen via je pc, je tablet of smartphone. Dit is ook op juridisch gebied een verbetering, want nu heb je als uitzendkracht je contract ondertekend vooraleer je aan de slag gaat. Vroeger moest dit pas binnen de 48 uur na aanvang van het werk.

Je kan je contract op drie verschillende manieren ondertekenen:

- Je kan een papieren contract ondertekenen (zoals voordien). Dit is wel verplicht voor je begint te werken.
- Je kan een elektronisch contract ondertekenen met je identiteitskaart, kaartlezer en persoonlijke pincode.
- Je kan een elektronisch contract ondertekenen met een persoonlijke code die je vooraf hebt gekozen.

Let er dus goed op dat je als uitzendkracht je contract ontvangt én ondertekent vooraleer je begint te werken.

De uitzendkracht ontvangt ook twee arbeidsreglementen: één van het uitzendkantoor en één van de onderneming waar hij/zij effectief werkt (de gebruiker). In het arbeidsreglement van de gebruiker staan de regels rond veiligheid, gezondheid en organisatie van het werk.

Ook al werkt de uitzendkracht bij de gebruiker (= de onderneming waar de uitzendkracht effectief werkt), het uitzendkantoor blijft de officiële werkgever.



4. HOE LANG DUURT MIJN CONTRACT?

De duur van een uitzendopdracht kan variëren van één dag tot meerdere maanden. Meestal worden uitzendcontracten voor een week afgesloten.

De eerste drie dagen van het eerste contract voor eenzelfde opdracht, is de proefperiode. Dit is ook zo bij opeenvolgende dagcontracten (zie verder). Tijdens deze proefperiode kan het contract zowel door de werkgever als door de uitzendkracht worden beëindigd zonder opzeg.

JE KRIJGT EEN VASTE JOB

De anciënniteit als uitzendkracht telt ook mee voor de berekening van de opzegvergoeding (als je zou ontslagen worden met een vast contract). De maximale anciënniteit die je kan meenemen als uitzendkracht is één jaar.

OPEENVOLGENDE DAGCONTRACTEN

Vanaf 1 september 2013 mogen uitzendkrachten niet meer werken met opeenvolgende dagcontracten. Dit mag alleen als de gebruiker de nood aan flexibiliteit kan bewijzen.

Een motivatie kan zijn dat de activiteit van een onderneming grotendeels onderhevig is aan externe factoren of omdat er soms veel of soms weinig werk is. Zo zijn er bijvoorbeeld ondernemingen die afhankelijk zijn van de weersomstandigheden (ijsjes verkopen tijdens een onweer heeft weinig zin), ondernemingen die afhankelijk zijn van leveringen van goederen door externe leveranciers (zoals bijvoorbeeld in de logistieke sector of bij ondernemingen die auto's monteren) of ondernemingen die sterk afhankelijk zijn van klanten (bijvoorbeeld een reclamebedrijf dat plots meerdere aanvragen krijgt tot het maken van een reclamespot).

Deze aanvragen voor het inzetten van uitzendkrachten met opeenvolgende dagcontracten onder het mom van 'nood aan flexibiliteit', moet het bedrijf geval per geval bespreken met de vakbondsafgevaardigden. Als de nood aan flexibiliteit niet kan worden aangetoond en als de onderneming toch nog steeds uitzendkrachten met opeenvolgende dagcontracten inzet, moet het uitzendkantoor een vergoeding betalen aan de uitzendkracht(en) in kwestie. Die bedraagt twee weken loon.



Let op! Dit zal in de praktijk niet makkelijk te bewijzen zijn. Bovendien is een 'lastige' uitzendkracht met dagcontracten zeer kwetsbaar. Het volstaat om van de ene dag op de andere het contract niet te verlengen. Als je denkt dat er in jouw geval zonder wettelijke reden wordt gewerkt met opeenvolgende dagcontracten

ten, neem je best contact op met het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt. Zij kunnen in overleg met jou nagaan wat er best kan gebeuren.

5. WANNEER EN HOE LANG MAG EEN ONDERNEMING EEN BEROEP DOEN OP UITZENDWERK?

Uitzendwerk is alleen toegelaten om:

- een vaste werknemer te vervangen;
- een tijdelijke vermeerdering van werk op te vangen;
- uitzonderlijk werk te verrichten;
- personeel te rekruteren via het motief 'instroom' (met de bedoeling een vaste job te geven).

Bij **vervanging** is de duur van de arbeidsovereenkomst afhankelijk van de terugkeer van de afwezige werknemer.

Bij een **tijdelijke vermeerdering van werk** wordt de duur van de uitzendperiode afgesproken met de vakbondsafvaardiging (als die er is).

Bij het motief **uitzonderlijk werk** is er een maximale gebruiksduur van uitzendarbeid, die ligt tussen 7 dagen en 6 maanden (met mogelijke verlenging van maximaal 12 maanden). In de meeste gevallen moet vooraf de toestemming van de vakbonden worden gevraagd.

Als uitzendkrachten worden ingezet onder het motief **instroom**:

- moeten ze werken met een overeenkomst van minimaal een week en maximaal 6 maanden.
- moeten ze, als ze voldoen voor de functie, een overeenkomst van onbepaalde duur krijgen na afloop van de uitzendperiode. De uitzendperiode moet bovendien worden meegeteld voor het berekenen van de anciënniteit in het bedrijf.

- mogen ze, als ze niet voldoen voor de functie, vragen mondeling of schriftelijk op de hoogte te worden gebracht van de reden waarom ze niet werden aangeworven. Het uitzendbedrijf zal hem die uitleg dan bezorgen.



Wil je weten of je uitzendopdracht strookt met **de wet**? Check dan de vakbondsafvaardiging van het bedrijf waar je werkt of vraag informatie via het contactformulier op **www.acv-interim.be**.

Het is bovendien **verboden** om uitzendkrachten te laten werken **in bedrijven waar gestaakt wordt**.

Daarnaast verplicht de wet over uitzendarbeid gebruikers om uitzendkrachten in te lichten over vacatures in het bedrijf. Zo kan je je als uitzendkracht gemakkelijker kandidaat stellen voor deze functies en heb je meer kans om ervoor aangeworven te worden.

6. HOEVEEL UREN PER WEEK MOET IK WERKEN?

De arbeidsduur bedraagt over het algemeen 38 uur per week. Overuren en een langere werkweek moeten worden gecompenseerd en/of betaald. Het uurrooster en de arbeidsduur per week en/of per dag (minimaal 3 uur per dag) moet in je uitzendcontract vermeld staan. Het kan gaan om een voltijdse of deeltijdse tewerkstelling. De arbeidsuren, gemiddeld gepresteerd, moeten dezelfde zijn als voor de vaste werknemers van de onderneming waar je werkt. Dat geldt ook voor de overurenregeling. Als de vaste werknemers in een systeem met arbeidsduurvermindering werken, heb je daar als uitzendkracht ook recht op. Ofwel krijg je die arbeidsduurvermindering in de vorm van inhaalrust ofwel wordt dit verrekend in je uurloon.

7. HEB IK RECHT OP JAARLIJKSE VAKANTIE EN VAKANTIEGELD?

Net zoals elke werknemer heb je als uitzendkracht recht op **jaarlijkse vakantie** volgens het aantal gewerkte dagen tijdens het jaar voordien.

Het opnemen van vakantiedagen tijdens periodes waarin je werkt als uitzendkracht moet worden besproken met het uitzendkantoor en de onderneming waar je werkt.

Arbeiders krijgen het vakantiegeld uitbetaald door de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie. Ze worden betaald door een storting (meestal in mei van het jaar na de verrichting van de prestaties).

Bedienden krijgen hun vakantiegeld van het uitzendkantoor, gelijktijdig met en bovenop hun loon uitbetaald bij het einde van ieder contract.



Voor schoolverlaters bestaat ook het recht op 'jeugdvakantie' en 'bijkomende Europese vakantie'. Voor meer info kan je terecht bij de ACV-dienstencentra of op de website www.acv-online.be > Ik zoek info over > Jaarlijkse vakantie.

8. HOE ZIT HET MET BETAALDE FEESTDAGEN?

Als uitzendkracht heb je sowieso **recht op betaalde feestdagen die tijdens je uitzendcontract vallen**. Die dagen worden vergoed door het uitzendkantoor. Daarnaast heb je ook officieel recht op



het loon voor een feestdag die valt tussen twee arbeidscontracten in. Als je bijvoorbeeld op dinsdag en donderdag een uitzendcontract had, maar geen contract kreeg voor woensdag (waarop toevallig een feestdag valt), moet je vanaf nu ook loon krijgen voor die feestdag. Als een feestdag op een zondag of een inactiviteitdag van de onderneming valt, moet de onderneming hiervoor een vervangingsdag vastleggen. Ook op die vervangingsdagen heb je recht (als ze tijdens je uitzendcontract vallen).

Soms heb je ook **recht op de betaling van feestdagen en vervangingsdagen die vallen na het einde van je uitzendcontract:**

- **uitzendopdracht van minder dan 15 dagen:** geen recht op loon voor feestdagen die vallen na het einde van de uitzendopdracht.
- **uitzendopdracht van 15 dagen tot één maand:** recht op loon voor één feestdag die valt binnen de 14 dagen na het einde van de uitzendopdracht.
- **uitzendopdracht langer dan één maand:** recht op loon voor alle feestdagen die vallen binnen de 30 dagen na het einde van de uitzendopdracht.

Om dat recht vast te stellen gaat het niet enkel om uitzendopdrachten met contracten van 15 kalenderdagen of langer: ook opeenvolgende korte contracten in een periode van 15 dagen tellen mee.

9. HEB IK RECHT OP VERLOF OMWILLE VAN 'KLEIN VERLET'?

Als uitzendkracht heb je recht op verlof naar aanleiding van bepaalde familiale gebeurtenissen (huwelijk, overlijden van familielid...) of om bepaalde burgerplichten te vervullen. Dit verlof wordt 'klein verlet' genoemd.



De gebeurtenissen die recht geven op verlof vind je op www.acv-interim.be > Ik zoek info over > Verlof

10. IK BEN ZIEK OF HEB EEN ARBEIDSONGEVAL. WAT NU?

1. **Als je ziek wordt tijdens een uitzendopdracht**, moet je onmiddellijk het ziekenfonds en het uitzendkantoor verwittigen. Je bezorgt een medisch getuigschrift en je verwittigt ook best de onderneming waar je effectief werkt (de 'gebruiker').

Afhankelijk van

- je anciënniteit bij het uitzendkantoor,
- de overblijvende duur van de overeenkomst,
- je statuut (arbeider, bediende of jobstudent),
- de duur van de ziekte en
- het moment van de eerste ziektedag, heb je al dan niet recht op gewaarborgd loon dat betaald wordt door het uitzendkantoor.

Daarnaast heb je ook recht op een uitkering van het ziekenfonds of een aanvullende vergoeding ten laste van het uitzendkantoor boven op de uitkering van het ziekenfonds.



Meer informatie vind je in de tabel van de website www.acv-interim.be > Contract en loon > Ziekte en arbeidsongeval.

Jobstudenten die als uitzendkracht werken (volgens het stelsel van verlaagde RSZ-bijdrage) hebben geen recht op een uitkering van het ziekenfonds.

Als je uitzendcontract net afgelopen is en je hebt als uitzendkracht een anciënniteit van 65 werkdagen of meer en je wordt ziek de eerste werkdag na het einde van dit uitzendcontract, heb je gedurende één week recht op een aanvullende toeslag bovenop de uitkering van je ziekenfonds, betaald door het uitzendkantoor. Je moet wel onmiddellijk het uitzendkantoor verwittigen en hen een medisch getuigschrift bezorgen. Voorwaarde voor deze toeslag bovenop de ziekte-uitkering, is een anciënniteit van 65 dagen als uitzendkracht bij hetzelfde uitzendkantoor en dezelfde gebruiker, en dit voor het beginnen van je ziekteperiode.

2. Als je een **arbeidsongeval** hebt **tijdens een uitzendopdracht**, heb je recht op vergoeding van de medische kosten. Een arbeidsongeval betreft elk ongeval dat je overkomt tijdens je werk, of tijdens je verplaatsing van en naar het werk. Tot aan het eind van het contract heb je in dat geval een gewaarborgd loon dat betaald wordt door

het uitzendkantoor. De verzekeraar van het uitzendkantoor zal het loonverlies dekken tot aan het eind van de arbeidsongeschiktheid. Je moet onmiddellijk het uitzendkantoor verwittigen en hen het formulier voor de aangifte van een arbeidsongeval laten invullen. Verstuur onmiddellijk de medische attesten en andere formulieren naar het verzekeringsagentschap van het uitzendkantoor.



Meer info over deze regels vind je op onze website www.acv-interim.be > Ziekte en arbeidsongeval.

11. WAT VERDIEN IK?

Als uitzendkracht heb je **recht op hetzelfde loon** als de (beginnende) vaste werknemers van de onderneming waar je werkt. De lonen variëren naargelang het soort werk dat je verricht en de sector waarin je werkt.

Als de vaste werknemers **andere loonvoordelen** (maaltijdcheques, eco-cheques, verplaatsingskosten, ploegenpremies, enz.) ontvangen, heb je daar als uitzendkracht ook recht op. Dit loon en eventuele andere voordelen worden betaald door het uitzendkantoor.

In bepaalde sectoren hebben uitzendkrachten recht op een **'premie voor aanvullend pensioen'** bovenop hun brutoloon. Naargelang de sector waar je werkt, varieert het bedrag van die premie.

Meer informatie: www.acv-interim.be > Loon en premies.



Opgelet: *De wet legt de ingehouden belasting op het loon (bedrijfsvoorheffing) voor uitzendkrachten vast op het wettelijk minimum (18% met mogelijkheid tot vermindering naar 11,11 % in enkele specifieke gevallen). Uitzendkrachten houden hierdoor dus bij eenzelfde brutoloon een hoger nettoloon over dan vaste werknemers. Daardoor zal je echter later wellicht nog belastingen moeten bijbetalen.*

Om die pijnlijke verrassing te voorkomen stellen sommige uitzendkantoren de uitzendkracht voor om meteen een aangepaste bedrijfsvoorheffing af te houden van het loon. Hoe dan ook, op het einde van de rit betaal je even veel belasting als een vaste werknemer.

Voor meer info over je loon(briefje) kan je terecht op www.allesovermijnloon.be, bij je ACV-dienstencentrum (zie Contact op www.acv-online.be) of bij de betrokken ACV-beroepscentrale.

12. HEB IK RECHT OP VERPLAATSINGSKOSTEN?

Je hebt recht op een vergoeding voor de verplaatsingen tussen je woon- en werkplaats, op basis van de tarieven van het openbaar vervoer. Als de onderneming waar je werkt geen specifieke regels heeft vastgelegd, dan wordt een tussenkomst in de verplaatsingskosten geregeld vanaf een minimumafstand van twee kilometer.

Heeft je sector betere voorwaarden, heb je daar als uitzendkracht ook recht op.

Dit geldt ook voor bijvoorbeeld een fietsvergoeding, voor zover je als uitzendkracht aan dezelfde voorwaarden voldoet als het vast personeel.

Om deze terugbetalingen te krijgen, geef je aan het uitzendkantoor steeds duidelijk het aantal kilometers tussen je woon- en werkplaats door.

Sinds 2014 heb je als uitzendkracht ook recht op een terugbetaling van minimum 80% van de verplaatsingskosten als je gebruik maakt van het openbaar vervoer. Let wel: dit recht is enkel van toepassing voor uitzendkrachten die tewerkgesteld zijn in een onderneming waar de derdebetalersregeling voor openbaar vervoer ook reeds voor vaste werknemers van toepassing is.



Voor meer informatie: www.acv-interim.be > Loon en premies > Verplaatsingskosten of neem contact op met een ACV-diensten-centrum in jouw buurt (<http://adressen.acv-online.be>).

13. KRIJG IK BEPAALDE PREMIES BOVENOP MIJN NORMALE LOON?

Ja! Je hebt recht op twee premies, een eindejaarspremie én een vakbondspremie (als je aan een aantal voorwaarden voldoet).

WANNEER HEB IK RECHT OP DEZE TWEE PREMIES?

Om recht te hebben op de eindejaars- en vakbondspremie volstaat een tewerkstelling als uitzendkracht gedurende 494 uren (equivalent van 65 dagen van 7,6 uur) tijdens de periode van 1 juli 2016 tot en met 30 juni 2017.

Voor het bepalen van deze 65 arbeidsdagen tellen ook mee:

- ziekte-dagen gedekt door gewaarborgd loon;
- betaalde recuperatiedagen of dagen van inhaalrust wegens arbeidsduurvermindering of overuren tijdens de overeenkomst;
- de eerste 30 afwezigheidsdagen wegens een arbeidsongeval.
- maximum 5 dagen van economische of technische werkloosheid

De 65 arbeidsdagen (of 494 uren) mogen bij meerdere uitzendkantoren en gebruikers gepresteerd zijn. Ook uitzendkrachten die, onmiddellijk aansluitend op hun uitzendcontract, door de gebruiker in dienst werden genomen, krijgen deze eindejaarspremie als ze 60 dagen of 456 uren als uitzendkracht kunnen bewijzen in de referentieperiode.

Voor **jobstudenten** tellen de eerste 50 werkdagen (of 475 uren) met verminderde RSZ-bijdragen niet mee om aan de 65 arbeidsdagen te geraken. De andere werkdagen als interimjobstudent, bovenop die 50 werkdagen waarvoor normale RSZ-bijdrage wordt betaald, tellen wel mee.

HOEVEEL BEDRAAGT DE EINDEJAARSPREMIE?

De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van de lonen die je als uitzendkracht verdiend hebt tussen 1 juli 2016 en 30 juni 2017.

Dit brutobedrag van de premie wordt verminderd met RSZ-bijdrage van werknemers (13,07%) en met bedrijfsvoorheffing (23,22%).

Wie bijvoorbeeld 12 maand lang 1.500 euro bruto per maand verdiende als uitzendkracht, krijgt netto 1.001 euro als eindejaarspremie.

WAT MOET IK DOEN OM DE EINDEJAARSPREMIE TE KRIJGEN?

Als je het vereiste aantal dagen gewerkt hebt als uitzendkracht, ontvang je in de loop van december 2017 **automatisch** een formulier van het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten. Hiermee kan je dan je eindejaarspremie aanvragen.

Deel B van dit ontvangen document bezorg je zo snel mogelijk aan het ACV. Je kan hiervoor terecht bij de ACV-centrale die de sector van de onderneming waar je werkt, opvolgt (zie p. 23), of bij een ACV-vakbondsafgevaardigde in de onderneming waar je werkt of bij een ACV-dienstencentrum in je buurt (<http://adressen.acv-online.be>).

Denk je dat je aan de voorwaarden voldoet en kreeg je toch geen formulier? Neem dan contact op met het ACV. Wij kijken dan na hoe het komt dat je geen formulier kreeg.

HOEVEEL BEDRAAGT DE VAKBONDSPREMIE EN WAT MOET IK DOEN OM DEZE PREMIE TE KRIJGEN?

In 2017 bedraagt de vakbondspremie voor uitzendkrachten 104 euro.

Deze premie wordt enkel uitbetaald aan leden van de vakbond die voldoen aan de bovenstaande voorwaarden. Het is een gedeeltelijke terugbetaling van de kosten van je lidgeld. De vakbondspremie wordt

tegelijktijd uitbetaald met de eindejaarspremie. Hiervoor moet dus niets extra ingevuld worden.



Opgelet: Enkel de vakbonden betalen die vakbondspremie van 104 euro bovenop de eindejaarspremie. Bezorg daarom onmiddellijk je document voor de eindejaarspremie aan het ACV, dan krijg je beide premies. Als je het formulier enkel aan het Sociaal Fonds bezorgt, zal je je vakbondspremie NIET ontvangen.

14. WAT MET MIJN VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP MIJN WERK?

Als uitzendkracht heb je recht op dezelfde bescherming rond veiligheid en gezondheid als de vaste werknemers in het bedrijf.

WELKE VERPLICHTINGEN HEEFT HET UITZENDKANTOOR?

Het uitzendkantoor moet je een werkpostfiche bezorgen voor je begint te werken. Dit moet als je:

- een **veiligheidsfunctie** bekleedt (het besturen van voertuigen, hijskranen of rolbruggen die een gevaar voor andere werknemers kunnen inhouden),
- of een **functie met verhoogde waakzaamheid** (toezicht op of de controle van installaties die een gevaar voor andere werknemers kunnen inhouden),
- of een **functie met 'een welbe-**



paald risico' (functie met een fysiek risico (geluid, trillingen), biologisch, chemisch of psychosociaal risico; of die bestaat in zware, monotoon of repetitieve arbeid).

Op de werkpostfiche staat minstens vermeld:

- **waar je zal werken** (definitie van de werkpost en kenmerken),
- **voorafgaande en/of verplichte vormingen** voor je je activiteit op de werkpost start,
- of je een **medisch onderzoek** moet ondergaan. In dit geval vermeldt de werkpostfiche de specifieke risico's verbonden aan de werkpost, en die het gezondheidstoezicht rechtvaardigen,
- of je **persoonlijke beschermingsmiddelen** moet dragen (helm, veiligheidsschoenen, handschoenen, veiligheidsbril, enz.) als je in de onderneming werkt,
- maatregelen die bij de moederschapsbescherming onmiddellijk genomen moeten worden. De werkpostfiche kan ook (en dit is wenselijk) de maatregelen opnemen die moeten genomen worden om arbeidsongevallen te voorkomen en om je gezondheid te beschermen.

Je mag NIET ingezet worden op een andere werkpost dan die beschreven in de werkpostfiche.

Als je een risicofunctie uitoefent, is een medisch onderzoek, uitgevoerd door een arbeidsgeneesheer verplicht. Als je nog een geldig attest hebt van een vorig onderzoek voor dezelfde risico's (maximaal een jaar geldig!) hoeft dit onderzoek echter niet opnieuw plaats te vinden.

Als je een verplicht medisch onderzoek moet ondergaan, heb je recht op loon voor de duur van dit onderzoek én op een vergoeding voor je verplaatsingskosten. In de praktijk wordt deze regelgeving echter weinig toegepast door de uitzendkantoren. Zo besparen ze op kosten.

Om je rechten te doen naleven kan je informeren bij het ACV diensten-centrum of bij de ACV-afgevaardigde in de onderneming waar je werkt.

WELKE VERPLICHTINGEN HEEFT DE ONDERNEMING WAAR JE WERKT?

De onderneming waar je werkt, is verplicht om bij je aankomst **een onthaal** te organiseren:

- je krijgt **informatie** over de risico's van je werkpost, de gevarenzones in de onderneming, de eerste hulp, de vluchtwegen in geval van brand, de toegang tot de sociale voorzieningen (refter, sanitaire voorzieningen), de bedrijfsverantwoordelijken, de mogelijkheid om een spontane consultatie bij de arbeidsgeneesheer te vragen,...
- je moet **de nodige opleiding** krijgen voor je het werk start (opleiding over de risico's van de werkpost en van de onderneming in het algemeen);
- er moet **een peterschap** zijn. Het bedrijf moet een ervaren werknemer aanduiden die je zal helpen bij het werk en die je wijst op de risico's van je werkpost in de onderneming).

Men moet in de onderneming waar je werkt ook **op voorhand nagaan** of:

- je de **beroepskwalificaties** hebt voor je werkpost;
- je **onderworpen bent aan het gezondheidstoezicht** op het werk en/ of je medisch geschikt bevonden bent voor de job.

ONTHAAL DOOR DE VAKBONDSAFVAARDIGING

In de ondernemingen met een ACV-vakbondsafvaardiging kan er een ontmoeting plaatsvinden. Daarbij legt de afvaardiging uit wat zijn rol is en wat de ACV-afgevaardigden in de overlegorganen doen. Als je uitgenodigd wordt tot zo'n ontmoeting is het zeker aangeraden hierop in te gaan. Bewaar dan ook de contactgegevens van de ACV-afgevaardigden; zij kunnen tussenkomen bij problemen.



Opgelet: Vaak leven werkgevers deze regelgeving niet na in de praktijk. Kom op voor je rechten en vraag advies aan de ACV-afgevaardigden op je werkplek, of neem contact op met een van de ACV-dienstencentra. Je vindt de adressen op <http://adressen.acv-online.be> door je postcode in te vullen bij ACV in je buurt. Of mail naar: interim@acv-csc.be.

15. HOE KAN IK EEN ARBEIDSONGEVAL VERMIJDEN?

Volg steeds de veiligheidsinstructies die je krijgt van de werkgever en de dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Tijdens de informatie-, vormings- en onthaalsessies, georganiseerd door de werkgever-gebruiker, moet een ondernemingsverantwoordelijke je uitleggen wat de risico's van je werkpost zijn, welke veiligheidsinstructies je moet volgen en met welke beschermings- en preventiemiddelen je arbeidsongevallen kan voorkomen.

Deze verschillende beschermingsmaatregelen worden genomen na een risicostudie en een analyse van de arbeidsongevallen die gebeurd zijn in de onderneming. De werkgever moet deze maatregelen aannemen na advies van de afgevaardigden van het Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).



Opgelet: Een gedeelte van de arbeidsongevallen is te wijten aan het ontbreken van de nodige veiligheidsopleidingen en beschermingsmaatregelen op het werk. Als je zelf gevaarlijke situaties opmerkt, meld die dan onmiddellijk en op gepaste wijze aan de directe verantwoordelijke in de onderneming waar je werkt. Als de situatie aanhoudt, neem dan contact op met de ACV-afgevaardigden van de onderneming waar je werkt. Of met het ACV dienstencentrum in je buurt.

BESCHERM JEZELF TEGEN ARBEIDSONGEVALLEN

Om jezelf zo veel mogelijk te beschermen tegen arbeidsongevallen, is het **belangrijk om beschermingsmiddelen te krijgen en ze te dragen.**

Als het verplicht is volgens de wetgeving of volgens het arbeidsreglement is moet de onderneming je kosteloos voorzien van:

- **je persoonlijke werkkledij:**
- **je persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)**



Deze werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen moet je krijgen vóór je begint te werken. De onderneming moet zelf instaan voor levering en het onderhoud van werkkledij en/ of persoonlijke beschermingsmiddelen (helm, bril, veiligheidsschoenen). Je moet hiervoor niets betalen (ook geen waarborg). Je kan na het ondertekenen van een ontvangstbewijs wél verplicht worden om de werkkledij en/of persoonlijke beschermingsmiddelen terug te betalen als je ze niet teruggeeft op het einde van je uitzendopdracht.

De PBM moeten dezelfde zijn als die van de vaste medewerkers van de onderneming waar je werkt. De lijst van PBM die je tijdens je werk moet dragen, staat op de werkpostfiche.

16. HEB IK RECHT OP BIJKOMENDE VERGOEDINGEN OF DIENSTEN?

Het **Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten** betaalt bijkomende vergoedingen:

- als je economisch of technisch werkloos wordt of in geval van overmacht of crisis. Je krijgt dan 3,87 euro toeslag per niet gepresteerde werkdag bovenop je werkloosheidsvergoeding (als je hier recht op hebt). Voorwaarde is dat je een uitzendcontract hebt.
- als je twee maanden gewerkt hebt als uitzendkracht en langdurig ziek wordt. De vergoeding bedraagt 40% van de brutouitkering van het ziekenfonds. Deze vergoeding krijg je vanaf de tweede maand ziekte, voor een periode van maximum drie maanden.

De wet op uitzendarbeid bepaalt ook dat uitzendkrachten onder dezelfde voorwaarden als de vaste werknemers van de gebruiker toegang moeten krijgen tot de kantines, kinderopvang en vervoerdiensten georganiseerd door de werkgever. De toegang kan echter worden ingeperkt.



Opgelet: De vergoedingen in geval van langdurige ziekte krijg je niet zomaar uitbetaald. Je moet dit aanvragen bij het ACV. Dit kan via het contactformulier op www.acv-interim.be

17. HELPT HET SOCIAAL FONDS MIJ OM EEN LENING TE KRIJGEN?



Ook hierbij kan het ACV je ondersteunen en je met de nodige informatie en documentatie op weg helpen om dit voordeel te verkrijgen.

Ja. Als je als uitzendkracht werkt, heb je geen vast werk is het vaak moeilijk om een lening te krijgen bij de bank. Je kan voor het afsluiten van een lening bij een bank aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten vragen om een attest van je prestaties als uitzendkracht

af te leveren. Dat kan wat helpen om als uitzendkracht toch een lening te krijgen, omdat je op die manier toch bewijst van op regelmatige basis te werken en inkomsten te hebben.

18. KAN IK VORMING VOLGEN?

Het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten ondersteunt uitzendkrachten die algemene opleidingen of opleidingen over veiligheid op het werk willen volgen. Deze vorming vindt plaats tijdens de werkuren. Het uitzendkantoor betaalt je loon gedurende de opleidingsuren.

Voor meer info hierover neem je **contact** op met het ACV via het contactformulier op de website **www.acv-interim.be**



19. WAT ALS IK WERKLOOS WORD NA EEN PERIODE VAN UITZENDWERK?

Na uitzendwerk heb je recht op tijdelijke (bijvoorbeeld economische werkloosheid) of voltijdse werkloosheidsvergoedingen.

Als je als uitzendkracht werkt tussen twee periodes van werkloosheid in, heb je best altijd je controlekaart op zak. Voor de dagen waarvoor je werkt als uitzendkracht, **maak je de vakjes zwart op je controlekaart**, en je vermeldt ook de gegevens van je werkgever(s) en de vermelding 'INT' in de zone juist onder de ACV-kleefzegel.

Als je periodes van werk combineert met periodes van werkloosheid, vraag dan aan je uitzendkantoor om de formulieren 'C4 Uitzendarbeid' te voorzien. Deze formulieren bezorg je zo snel mogelijk aan je ACV-dienstencentrum om je werkloosheidsdossier te vervolledigen. Om **bij deeltijds werk** na te gaan of je recht hebt op een inkomensgarantie-



Om je **werkloosheidsdossier** te openen en te beheren, neem je contact op met je dichtstbijzijnde ACV-dienstencentrum.

uitkering (IGU), kan je best **onmiddellijk** contact opnemen met het ACV-dienstencentrum.

Om na een beroepsactiviteit van meer dan 4 opeenvolgende weken opnieuw een werkloosheidsvergoeding te ontvangen,

moet je je binnen de 8 dagen na de laatste beroepsperiode terug inschrijven bij de VDAB (ACTIRIS in Brussel of FOREM in Wallonië). Je moet je ook aanmelden bij je ACV-dienstencentrum om je werkloosheidsdossier te vervolledigen.

20. IK HEB EEN PROBLEEM. WAT DOE IK NU?

Heb je problemen met je uitzendopdracht of krijg je niet waar je recht op hebt, neem dan contact op met het ACV.

Hoe dan?

- **Als er een ACV-vakbondsafvaardiging is in de onderneming waar je werkt**, kunnen zij je helpen om het loon, de voordelen... waar je recht op hebt, te verkrijgen. Ze kunnen je ook informeren over de bestaande voordelen in je onderneming. Als je moeilijkheden hebt, verwijzen ze je eventueel door naar de vakbondssecretaris die je onderneming opvolgt of naar de rechtskundige diensten van het ACV. Als je de contactgegevens van de afgevaardigden niet hebt, neem dan contact op met de beroepscentrale die de onderneming waar je werkt syndicaal opvolgt (surf naar www.acv-interim.be > ACV op je werk).
- **Als er geen ACV-vakbondsafvaardiging is in de onderneming waar je werkt, neem je best zo snel mogelijk contact op** met het ACV-dienstencentrum in je buurt of stuur een mail naar interim@acvcsc.be. Een van onze medewerkers helpt je dan verder.

ACV-VERBONDEN

ACV ANTWERPEN

Nationalestraat 111
2000 Antwerpen
078/15 20 58

www.acv-antwerpen.be

ACV LIMBURG

Mgr. Broekxplein 6
3500 Hasselt
011/30 60 00

www.acv-limburg.be

ACV OOST-VLAANDEREN

Poel 7
9000 Gent
09/244 21 11

www.acv-oostvlaanderen.be

ACV WEST-VLAANDEREN

Henri Horriestraat 31
8800 Roeselare
051/23 58 00

www.acv-westvlaanderen.be

ACV LEUVEN

Martelarenlaan 8
3010 Kessel-Lo
078/15 15 99

www.acv-leuven.be

ACV BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE

Pletinckxstraat 19
1000 Brussel
02/557 88 88

www.acv-brussel.be

BEROEPSCENTRALES

ACV VOEDING EN DIENSTEN

Kartuizerstraat 70
1000 Brussel
02 500 28 11

www.acv-voeding-diensten.be

ACV BOUW - INDUSTRIE & ENERGIE

Trierstraat 31-33
1040 Brussel
02 285 02 11

www.acv-bouw-industrie-energie.be

ACV-CSC METEA

Pagodenlaan 1-3
1020 Brussel
02 244 99 11

www.acv-metea.be

ACV-TRANSCOM

Grasmarkt 105 bus 40
1000 Brussel
02 549 07 62

www.acv-transcom.be

LBC-NVK

Sudermanstraat 5
2000 Antwerpen
03 220 87 11

www.lbc-nvk.be

ACV OPENBARE DIENSTEN

Helihavenlaan 21
1000 Brussel
02 208 23 11

www.acv-openbare diensten.be

COC

Trierstraat 31-33
1040 Brussel
02 285 04 40

www.coc.be

COV

Britsierslaan 5
1030 Brussel
02/244 37 00

www.cov.be

65 dagen gewerkt als uitzendkracht?

Dan heb je recht op een eindejaars- én syndicale premie!



Bezoek je formulier eindejaarspremie aan je ACV-afgevaardigde of aan je ACV-dienstencentrum en ontvang 104 euro syndicale premie.
NOG VRAGEN OVER UITZENDWERK? www.acv-interim.be