



DE GIDS VOOR UITZENDKRACHTEN 2014  
20 VRAGEN 20 ANTWOORDEN  
[www.acv-interim.be](http://www.acv-interim.be)





## INHOUD

1. Hoe zoek ik werk als uitzendkracht?
2. Mag ik als student werken met een uitzendcontract?
3. Moet ik een contract tekenen?
4. Wat is de duur van mijn contract?
5. Wanneer en hoe lang mag een onderneming een beroep doen op uitzendwerk?
6. Hoeveel uren per week moet ik werken?
7. Heb ik recht op jaarlijkse vakantie en vakantiegeld?
8. Heb ik recht op betaalde feestdagen?
9. Heb ik recht op 'klein verlet'?
10. Wat gebeurt er als ik ziek ben of een arbeidsongeval heb?
11. Op welk loon heb ik recht?
12. Heb ik recht op verplaatsingskosten?
13. Heb ik recht op een eindejaarspremie en een vakbondspremie?
14. Wat met mijn veiligheid en mijn gezondheid op mijn werkpost?
15. Hoe kan ik een arbeidsongeval vermijden?
16. Heb ik recht op bijkomende vergoedingen of diensten?
17. Heb ik recht op hulp van het Sociaal Fonds tot het bekomen van een banklening?
18. Kan ik een vorming volgen via het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten?
19. Wat als ik werkloos word na een periode van uitzendwerk?
20. Wat doe ik in geval van problemen?

3

3

4

4

5

6

7

7

8

9

10

11

11

13

16

17

17

18

19

19



1

### HOE ZOEK IK WERK ALS UITZENDKRACHT?

Je schrijft je in bij een uitzendkantoor. Dat is kosteloos.

Je kan je gelijktijdig bij verschillende uitzendkantoren inschrijven. Het uitzendkantoor zal vanaf dan een passende baan 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 echter niet bindend; je mag deze verklaring in meerdere uitzendkantoren tekenen.

#### INFO

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 het ACV-dienstencentrum in je buurt. zie Contact op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be).



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 die kunnen worden gespreid over het hele jaar. (Zie Student@Work via [www.mysocialsecurity.be/student/nl/](http://www.mysocialsecurity.be/student/nl/))

Langer dan 50 dagen 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.

#### INFO

Voor meer informatie over studentenarbeid kan je terecht op onze website [www.lonendstudentenwerk.be](http://www.lonendstudentenwerk.be).





3

### MOET IK EEN CONTRACT TEKENEN?

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

Het uitzendkantoor is verplicht het modelcontract te gebruiken dat door vakbonden en werkgevers werd opgesteld. Je vindt het terug op [www.acv-interim.be](http://www.acv-interim.be) / pagina [contract en loon](#).

De uitzendkracht moet zijn contract binnen de twee werkdagen na de start van de uitzendopdracht krijgen. De uitzendkracht ontvangt eveneens 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 betreffende 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.

De gebruiker geeft wel de bevelen en de werkinstructies en oefent concreet het gezag van werkgever uit (directie en toezicht) ten aanzien van de uitzendkracht.

### WAT IS NIEUW?

Een sociaal akkoord van juli 2012 voorziet vanaf 2014 een andere reglementering inzake de 48-urenregeling van het tekenen van de arbeidsovereenkomst. De bepaling dat de overeenkomst maar binnen de 48 uur moet getekend worden, zal vervangen worden door een maatregel via elektronische controle van de aangifte van de tewerkstelling door het uitzendkantoor (de DIMONA-aangifte). Dit elektronische systeem zou uitzendkrachten de kans geven om na te gaan of een overeenkomst wel werd geregistreerd in het informaticasysteem van de RSZ. De invoering van dit akkoord vergt technische besprekingen met de RSZ, die volop aan de gang zijn op het moment dat deze brochure verschijnt.

Het systeem zal in werking zijn op het einde van 2014 onder de naam 'interim@work'. Wanneer er meer informatie beschikbaar is in verband met dit onderwerp, wordt dit steeds zo snel mogelijk beschikbaar op [www.acv-interim.be](http://www.acv-interim.be) (Rubriek: Actualiteit).



#### WAT IS DE DUUR VAN 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 een zelfde opdracht, wordt beschouwd als proefperiode. Dit is ook zo bij opeenvolgende dagcontracten (zie verder). Tijdens deze proefperiode kan het contract zowel door de werkgever als door de uitzendkracht beëindigd worden zonder opzeg.

Bij een vaste aanwerving na een periode van uitzendarbeid onder het motief instroom wordt in sommige sectoren de tewerkstellingsperiode als uitzendkracht meegeteld als proefperiode.

De anciënniteit als uitzendkracht telt ook mee voor het berekenen van de opzevergoeding in geval van afdanking na een vast contract bij een werkgever. De maximale anciënniteit die je kan meenemen als uitzendkracht is echter één jaar.

#### WAT IS NIEUW?

Vanaf 1 september 2013 verbiedt de wet op uitzendarbeid het inzetten van uitzendkrachten met opeenvolgende dagcontracten, behalve wanneer nood aan dergelijke flexibiliteit bewezen kan worden door de gebruikersfirma.

Deze flexibiliteit kan gemotiveerd worden doordat ofwel de activiteit van een onderneming grotendeels onderhevig is aan externe factoren ofwel omdat het werkvolume sterk fluctueert.

Zo zijn er bijvoorbeeld ondernemingen die activiteiten uitvoeren die onderhevig zijn aan 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 bijvoorbeeld 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', moeten geval per geval door het bedrijf in kwestie besproken worden met de vakbondsafgevaardigden.

Wanneer de nood aan flexibiliteit niet kan worden aangetoond en wanneer de onderneming toch nog steeds uitzendkrachten met opeenvolgende dagcontracten inzet, moet een vergoeding gelijk aan twee weken loon betaald worden door het uitzendkantoor aan de uitzendkracht(en) in kwestie.

#### INFO

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 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 BEROEP DOEN OP UITZENDWERK?

Uitzendwerk is enkel 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» (sinds 1 september 2013) met de bedoeling om vast in dienst genomen te worden door de gebruiker, na afloop van de uitzendperiode.

Als men in het kader van een **vervanging** wordt aangeworven, is de duur van de arbeidsovereenkomst afhankelijk van de terugkeer van de afwezige werknemer.

Bij **een tijdelijke vermeerdering van werk** en indien er een vakbondsafvaardiging aanwezig is in de onderneming, wordt de duur van de uitzendperiode afgesproken met de vakbondsafvaardiging.

**Als uitzendkrachten worden ingezet onder het motief uitzonderlijk werk** voorziet de wetgeving in een maximale gebruiksduur van uitzendarbeid, tussen 7 dagen en 6 maanden (met mogelijke verlenging van maximaal 12 maanden).

In de meeste gevallen moet vooraf de toestemming van de vakbonden gevraagd worden.

Als een uitzendkracht wordt ingezet onder **het motief instroom**:

- moet hij werken met een overeenkomst van minimaal een week en maximaal 6 maanden
- moet hij, als hij voldoet voor de functie, een overeenkomst van onbepaalde duur krijgen na afloop van de uitzendperiode. De uitzendperiode moet bovendien worden meegeteld voor het berekenen van zijn anciënniteit in het bedrijf.
- mag hij, als hij niet voldoet voor de functie, vragen mondeling of schriftelijk op de hoogte te worden gebracht van de reden waarom hij niet werd aangeworven. Het uitzendbedrijf zal hem die uitleg dan bezorgen.

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

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

#### INFO

Wil je weten of je uitzendopdracht strookt met de wet? Steek dan je licht op bij de vakbondsafvaardiging van het bedrijf waar je werkt of vraag informatie via het contactformulier op [www.acv-interim.be](http://www.acv-interim.be).







6

### HOEVEEL UREN PER WEEK MOET IK WERKEN?

De arbeidsduur bedraagt over het algemeen 38 uur per week. Gepresteerde overuren en een langere werkweek moeten gecompenseerd en/of betaald worden.

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 arbeidsduur moet 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.

### WAT IS NIEUW?

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](http://www.acv-online.be), onder de rubriek "Ik zoek info over – Jaarlijkse vakantie".





8

#### HEB IK RECHT OP BETAALDE FEESTDAGEN?

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

Wanneer een feestdag op een zondag of een inactiviteitsdag van de onderneming valt, moet de onderneming hiervoor een vervangingsdag vastleggen. Ook op de vervangingsdagen heb je recht wanneer deze tijdens je uitzendcontract vallen.

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

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

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.

#### INFO

De gebeurtenissen die recht geven op verlof vind je terug op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be), pagina "Ik zoek info over – Verlof"







### WAT GEBEURT ER ALS IK ZIEK BEN OF EEN ARBEIDSONGEVAL HEB?

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

Afhankelijk van je anciënniteit bij het uitzendkantoor, de resterende 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](http://www.acv-interim.be). /rubriek 'Contract en loon' - 'Ziekte en Arbeidsongevallen'.

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 een anciënniteit van 65 werkdagen of meer als uitzendkracht

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. Om dit recht te kunnen genieten, moet je 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 aanvang van je ziekteperiode.

2. Als je een arbeidsongeval hebt tijdens een uitzendopdracht, heb je recht op vergoeding van de medische kosten. 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 verzekeringsagent-



schap van het uitzendkantoor. Ter herinnering: een arbeidsongeval betreft elk ongeval dat je overkomt tijdens je werk, of tijdens je verplaatsing van en naar het werk.

#### INFO

Meer info over deze ingewikkelde regels vind je op onze website [www.acv-interim.be](http://www.acv-interim.be) / pagina 'Ziekte en arbeidsongeval'.

#### OP WELK LOON HEB IK RECHT?

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

Als de vaste werknemers **andere loonvoordelen** (maaltijdcheques, ecocheques, 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](http://www.acv-interim.be) pagina «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 een zelfde 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 evenveel belasting als een vaste werknemer.

Voor meer info over je loon(briefje) kan je terecht op [www.allesovermijnloon.be](http://www.allesovermijnloon.be), bij je het ACV-dienstencentrum in je buurt. (zie Contact op [www.acv-online.be](http://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.

Als de sector waarin je werkt voorziet in gunstigere voorwaarden, heb je daar als uitzendkracht ook recht op.

Hetzelfde geldt als de onderneming waarvoor je werkt een 'fietsvergoeding' toekent aan zijn personeel, voor zover je als uitzendkracht aan dezelfde voorwaarden voldoet als het vast personeel.

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

### WAT IS NIEUW?

Sinds 1 april 2014 hebben uitzendkrachten het recht op een terugbetaling van minimum 80% van de verplaatsingskosten indien ze gebruik maken 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](http://www.acv-interim.be) (Rubriek "Loon en premies" – "Verplaatsingskosten") of neem contact op met een ACV-dienstencentrum in jouw buurt.



### HEB IK RECHT OP EEN EINDEJAARSPREMIE EN EEN VAKBONDSPREMIE?

In 2014, heb je als uitzendkracht recht op een eindejaarspremie als je minstens 65 dagen (of 480 uren) gewerkt hebt als uitzendkracht tijdens de periode van 1 juli 2013 tot en met 30 juni 2014.

Het bedrag van de eindejaarspremie bedraagt 8,27% van het ontvangen brutoloon in bovenvermelde periode.

Als je lid bent van het ACV en het formulier van de eindejaarspremie binnenbrengt bij het ACV, krijg je daar in 2014 nog een vakbondspremie van 100 euro bovenop!

#### Wanneer heb je recht op deze twee premies?

Om recht te hebben op de eindejaars- en vakbondspremie volstaat een tewerkstelling als uitzendkracht gedurende 65 werkdagen tijdens de periode van 1 juli 2013 tot en met 30 juni 2014.

Voor het bepalen van deze 65 werkdagen 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 werkdagen of 520 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 65 dagen of 480 uren als uitzendkracht kunnen bewijzen in de referentieperiode.

**Voor jobstudenten** tellen de eerste 50 werkdagen met verminderde RSZ-bijdragen niet mee om aan de 65 werkdagen te geraken. De andere werkdagen als interim-jobstudent, bovenop die 50 werkdagen waarvoor normale RSZ-bijdrage wordt betaald, tellen wel mee.

#### Hoeveel bedraagt de eindejaarspremie?

De eindejaarspremie bedraagt 8,27 % van de lonen die je als uitzendkracht verdiend hebt tussen 01/07/2013 en 30/06/2014.





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 987,50 euro als eindejaarspremie.

**Wat moet je doen om de eindejaarspremie te krijgen?**

De uitzendkrachten die het vereiste aantal dagen of uren gewerkt hebben, ontvangen in december 2014 automatisch een formulier van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten waarmee ze de eindejaarspremie kunnen aanvragen.

**Deel B van dit document bezorg je zo snel mogelijk aan het ACV.**

Je kan hiervoor terecht bij een ACV-vakbondsafgevaardigde in de onderneming waar je werkt of bij de ACV-centrale die de sector van de onderneming waar je werkt, opvolgt (bv. Metaal, voeding, enz) of bij een ACV-dienstencentrum in de buurt.

Als je denkt aan de voorwaarden te voldoen en je kreeg 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 je doen om deze premie te krijgen?**

**In 2014 bedraagt de vakbondspremie voor uitzendkrachten 100 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.

**OPGELET:** Enkel de vakbonden betalen die vakbondspremie van 100 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.



#### WAT MET MIJN VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP MIJN WERKPOST?

Als uitzendkracht heb je recht op dezelfde bescherming inzake veiligheid en gezondheid als de vaste werknemers bij de gebruiker.

Welke verplichtingen heeft het uitzendkantoor?

Als je

- een veiligheidsfunctie bekleedt (zoals het besturen van voertuigen, hijskranen of rolbruggen die een gevaar voor andere werknemers kunnen inhouden),
- of een functie met verhoogde waakzaamheid (zoals het toezicht op of de controle van installaties die een gevaar voor andere werknemers kunnen inhouden),
- of een functie met “een welbepaald risico” (functie met een fysiek risico (geluid trillingen), biologisch, chemisch of psychosociaal risico; of die bestaat in zware, monotoon of repetitieve arbeid, ),
- of een activiteit in verband met levensmiddelen (rechtstreeks in contact met voedingswaar bestemd voor consumptie ter plaatse of voor de verkoop),

dan moet het uitzendkantoor je - voor de aanvang van de opdracht - een **werkpostfiche** bezorgen.

Op de werkpostfiche staat tenminste vermeld :

- waar je zal werken (definitie van de werkpost en kenmerken),
- voorafgaande en/of verplichte vormen voor je je activiteit op de werkpost aanvat,
- of je krachtens de regelgeving inzake de bescherming van het welzijn op het werk onderworpen bent aan het gezondheidstoezicht (medisch onderzoek): 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,
- in geval van toepassing ook de maatregelen die in het kader van de moederschapsbescherming onmiddellijk moeten genomen worden.

De werkpostfiche kan ook reeds (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. Indien 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 dienstencentrum of bij de ACV-delegee in de onderneming waar je werkt.

### Welke verplichtingen heeft de onderneming waar je het werk uitvoert?

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

- om je de informatie te geven 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, ...;
- om je **de nodige opleiding** te verschaffen alvorens je het werk aanvat (opleiding over de risico's van de werkpost en van de onderneming in het algemeen);
- en in **een peterschap** te voorzien (bij het vast personeel 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 het werk zal uitvoeren 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.

**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 het ACV-dienstencentrum in je buurt (Contact op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be)). Je kan ook terecht op de website [www.acv-interim.be](http://www.acv-interim.be).

#### Onthaal door de vakbondsafvaardiging

In de ondernemingen met een ACV-vakbondsafvaardiging kan er een ontmoeting georganiseerd worden waarbij de afvaardiging uitlegt wat haar rol is en wat de ACV-afgevaardigden in de overlegorganen doen (ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming van het werk). Wanneer 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.

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 dient deze maatregelen aan te nemen na advies van de afgevaardigden van het Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

#### 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 men in de onderneming verplicht om je kosteloos te voorzien van:

- ☐ je persoonlijke werkkledij;
- ☐ je persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)



Deze werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen moet je verkrijgen vooraleer je begint te werken. De levering en het onderhoud van werkkledij en/of persoonlijke beschermingsmiddelen (zoals helm, bril, veiligheidsschoenen, ...) zijn ten laste van de onderneming waar je tewerkgesteld wordt. Men kan je hiervoor ook geen financiële waarborg vragen. 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 die jou bezorgd werd.

**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.

## HEB IK RECHT OP BIJKOMENDE VERGOEDINGEN OF DIENSTEN?

**Het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten** betaalt bijkomende vergoedingen in volgende gevallen:

- als je economisch of technisch werkloos wordt of in geval van overmacht of crisis. Je krijgt 3.76 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 bruto-uitkering 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 moeten toegang krijgen tot de kantines, kinderopvang en vervoerdiensten georganiseerd door de werkgever. De toegang kan echter worden ingeperkt. In de wet staat namelijk dat "objectieve redenen een verschil in behandeling kunnen rechtvaardigen".

**OPGELET:** De vergoedingen in geval van langdurige ziekte krijg je niet zomaar uitbetaald. Je dient hiervoor aanvraag te doen bij het ACV. Dit kan via het contactformulier op [www.acv-interim.be](http://www.acv-interim.be)



17

#### HEB IK RECHT OP HULP VAN HET SOCIAAL FONDS TOT HET BEKOMEN VAN EEN BANKLENING?

Als je als uitzendkracht werkt, heb je geen vast werk en dit is vaak een belemmering om een banklening te krijgen. 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 bij een bank te krijgen.

#### INFO

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



18

#### KAN IK EEN VORMING VOLGEN VIA HET VORMINGSFONDS VOOR UITZENDKRACHTEN?

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.

#### INFO

Voor meer info hierover neem je contact op het met ACV via het contactformulier op de website [www.acv-interim.be](http://www.acv-interim.be).



### WAT ALS IK WERKLOOS WORD NA EEN PERIODE VAN UITZENDWERK?

Na uitzendwerk heb je recht op tijdelijke (vb. 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-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.

#### INFO

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



### WAT DOE IK BEST IN GEVAL VAN PROBLEMEN?

Heb je problemen met je uitzendopdracht of krijg je niet waar je recht op hebt, neem dan contact op met het ACV. Contactgegevens: zie pagina 22 van deze brochure.

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 eveneens informatie verschaffen 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 (zie contactgegevens pagina 23).
- **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.** Een van onze medewerkers helpt je dan verder.



Raadpleeg [www.acv-interim.be](http://www.acv-interim.be).

Via het contactformulier kan je al je vragen stellen of ons onmiddellijk op de hoogte brengen van een probleem op je werkplek.

**Bezorg deze inschrijfstrook aan de ACV-vakbondsafgevaardigde** in de onderneming waar je als uitzendkracht werkt of **aan je ACV-dienstencentrum** via Contact op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be)



**Ik ben al lid van het ACV, maar mijn gegevens moeten worden aangepast:**

ACV- Lidnummer:

**Ik wil lid worden van het ACV:**

Voornaam + Naam:

Adres:

Telefoon of GSM:

E-mailadres:

Ik werk voor uitzendkantoor:  sinds:

voor (naam en adres van de onderneming)

In de sector:  ☐ Als bediende ☐ Als arbeider

Handtekening:





## ACV-VERBONDEN

### ACV-AALST-oudenaarde

Hopmarkt 45 - 9300 Aalst  
053 77 92 92  
[www.acv-aalst-oudenaarde.be](http://www.acv-aalst-oudenaarde.be)

### ACV-ANTWERPEN

Nationalestraat 111 - 2000 Antwerpen  
078 15 20 58  
[www.acv-antwerpen.be](http://www.acv-antwerpen.be)

### ACV-BRUGGE-OOSTENDE-WESTHOEK

Oude burg 17 - 8000 Brugge  
050 44 41 11  
Kan. Dr.L. Colensstraat 7, 8400 Oostende  
059 55 25 11  
St. Jacobsstraat 34, 8900 Ieper  
059 34 26 11  
[www.acv-brugge-oostende-westhoek.be](http://www.acv-brugge-oostende-westhoek.be)

### ACV-BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE

Pletinckxstraat 19 - 1000 Brussel  
02 557 88 88  
[www.acv-brussel.be](http://www.acv-brussel.be)

### ACV-GENT-EEKLO

Poel 7 - 9000 Gent  
09 265 44 50  
[www.acv-gent-eeeklo.be](http://www.acv-gent-eeeklo.be)

### ACV-LEUVEN

Martelarenlaan 8 - 3010 Kessel-Lo  
078 15 15 99  
[www.acv-leuven.be](http://www.acv-leuven.be)

### ACV-LIMBURG

Mgr. Broekxplein 6 - 3500 Hasselt  
011 30 60 00  
[www.acv-limburg.be](http://www.acv-limburg.be)

### ACV-MECHELEN-RUPEL

Onder den Toren 5 - 2800 Mechelen  
015 45 46 47  
[www.acv-mechelen-rupeel.be](http://www.acv-mechelen-rupeel.be)

### ACV-MIDDEN-WEST-VLAANDEREN

Henri Horriestraat 31 - 8800 Roeselare  
051 26 55 55  
[www.acv-midden-west-vlaanderen.be](http://www.acv-midden-west-vlaanderen.be)

### ACV-KEMPEN

Korte Begijnenstraat 20 - 2300 Turnhout  
078 15 16 16  
[www.acvkempen.be](http://www.acvkempen.be)

### ACV-WAAS EN DENDER

H. Heymanplein 7 - 9100 Sint-Niklaas  
03 765 20 00  
[www.acv-waasendender.be](http://www.acv-waasendender.be)

### ACV-ZUID-WEST-VLAANDEREN

President Kennedypark 16D  
8500 Kortrijk  
056 23 55 11  
[www.acv-zuid-west-vlaanderen.be](http://www.acv-zuid-west-vlaanderen.be)



## BEROEPSCENTRALES

### ACV VOEDING EN DIENSTEN

Kartuizerstraat 70  
1000 Brussel  
02 500 28 11  
[www.acv-voeding-diensten.be](http://www.acv-voeding-diensten.be)

### ACV BOUW - INDUSTRIE & ENERGIE

Trierstraat 31-33  
1040 Brussel  
02 285 02 11  
[www.acv-bouw-industrie-energie.be](http://www.acv-bouw-industrie-energie.be)

### ACV-CSC METEA

Pagodenlaan 1-3  
1020 Brussel  
02 244 99 11  
[www.acv-metea.be](http://www.acv-metea.be)

### ACV-TRANSCOM

Grasmarkt 105 bus 40  
1000 Brussel  
02 549 07 62  
[www.acv-transcom.be](http://www.acv-transcom.be)

### LBC-NVK

Sudermanstraat 5  
2000 Antwerpen  
03 220 87 11  
[www.lbc-nvk.be](http://www.lbc-nvk.be)

### ACV OPENBARE DIENSTEN

Helihavenlaan 21  
1000 Brussel  
02 208 23 11  
[www.acv-openbarediensten.be](http://www.acv-openbarediensten.be)

### COC

Trierstraat 31-33  
1040 Brussel  
02 285 04 40  
[www.coc.be](http://www.coc.be)

### COV

Koningsstraat 203  
1210 Brussel  
02 227 41 11  
[www.cov.be](http://www.cov.be)