



ABVV *Coördinatie Interim*
Samen sterk

Agenda van de
uitzendkracht
2010
-
2011



INLEIDING

Met deze agenda beschik je over een bijzonder praktisch hulpmiddel om te weten of je al dan niet recht hebt op een eindejaarspremie en om je rechten als uitzendkracht beter te kennen.

Om recht te hebben op een eindejaarspremie in december 2011, moet je minstens 65 dagen gewerkt hebben tussen 1 juli 2010 en 30 juni 2011. In deze agenda kan je dagelijks je prestaties noteren.

In het tweede deel van de agenda vind je een overzicht van je rechten en arbeidsvoorwaarden als uitzendkracht.

Indien je twijfelt of vragen hebt, aarzel niet en contacteer je afgevaardigde of gewestelijke afdeling van het ABVV.

Jacques Michiels
Algemeen Secretaris
Verantwoordelijke Coördinatie Interim

juli 2010

	5	12	19	26
	6	13	20	27
	7	14	21	28
1	8	15	22	29
2	9	16	23	30
3	10	17	24	31
4	11	18	25	

augustus 2010

	2	9	16	$\frac{23}{30}$
	3	10	17	$\frac{24}{31}$
	4	11	18	25
	5	12	19	26
	6	13	20	27
	7	14	21	28
1	8	15	22	29

september 2010

	6	13	20	27	ma
	7	14	21	28	di
1	8	15	22	29	wo
2	9	16	23	30	do
3	10	17	24		vr
4	11	18	25		za
5	12	19	26		zo

oktober 2010

	4	11	18	25
	5	12	19	26
	6	13	20	27
	7	14	21	28
1	8	15	22	29
2	9	16	23	30
3	10	17	24	31

november 2010

1	8	15	22	29
2	9	16	23	30
3	10	17	24	
4	11	18	25	
5	12	19	26	
6	13	20	27	
7	14	21	28	

december 2010

	6	13	20	27	ma
	7	14	21	28	di
1	8	15	22	29	wo
2	9	16	23	30	do
3	10	17	24	31	vr
4	11	18	25		za
5	12	19	26		zo

januari 2011

	3	10	17	$\frac{24}{31}$
	4	11	18	25
	5	12	19	26
	6	13	20	27
	7	14	21	28
1	8	15	22	29
2	9	16	23	30

februari 2011

	7	14	21	28
1	8	15	22	
2	9	16	23	
3	10	17	24	
4	11	18	25	
5	12	19	26	
6	13	20	27	

maart 2011

	7	14	21	28	ma
1	8	15	22	29	di
2	9	16	23	30	wo
3	10	17	24	31	do
4	11	18	25		vr
5	12	19	26		za
6	13	20	27		zo

april 2011

	4	11	18	25
	5	12	19	26
	6	13	20	27
	7	14	21	28
1	8	15	22	29
2	9	16	23	30
3	10	17	24	

mei 2011

	2	9	16	$\frac{23}{30}$
	3	10	17	$\frac{24}{31}$
	4	11	18	25
	5	12	19	26
	6	13	20	27
	7	14	21	28
1	8	15	22	29

juni 2011

	6	13	20	27	ma
	7	14	21	28	di
1	8	15	22	29	wo
2	9	16	23	30	do
3	10	17	24		vr
4	11	18	25		za
5	12	19	26		zo

Heb je genoeg dagen voor een premie in 2011?

Noteer hier het aantal gepresteerde dagen

Juli 2010
Augustus 2010
September 2010
Oktober 2010
November 2010
December 2010

TOTAAL

Januari 2011
Februari 2011
Maart 2011
April 2011
Mei 2011
Juni 2011

TOTAAL

+ = dagen

65 dagen of meer? BINGO,
je hebt recht op een EIP(*)

(*) EIP = eindejaarspremie

JULI 2010

1	do		
2	vr		
3	za		
4	zo		
5	ma		
6	di		
7	wo		
8	do		
9	vr		
10	za		
11	zo		
12	ma		
13	di		
14	wo		
15	do		

Aantal gepresteerde dagen



16	vr		
17	za		
18	zo		
19	ma		
20	di		
21	wo	Nationale feestdag	
22	do		
23	vr		
24	za		
25	zo		
26	ma		
27	di		
28	wo		
29	do		
30	vr		
31	za		
TOTAAL			

Aantal gepresteerde dagen

“

Inschrijving bij een
uitzendkantoor is gratis.

”

meer info blz. 31

AUGUSTUS 2010

1	zo		
2	ma		
3	di		
4	wo		
5	do		
6	vr		
7	za		
8	zo		
9	ma		
10	di		
11	wo		
12	do		
13	vr		
14	za		
15	zo	O.L.V. Hemelvaart	

Aantal gepresteerde dagen



16	ma		
17	di		
18	wo		
19	do		
20	vr		
21	za		
22	zo		
23	ma		
24	di		
25	wo		
26	do		
27	vr		
28	za		
29	zo		
30	ma		
31	di		
TOTAAL			

Aantal gepresteerde dagen



Maximum 1 proefbeding
per opdracht.



meer info blz. 32

SEPTEMBER 2010

1	wo		
2	do		
3	vr		
4	za		
5	zo		
6	ma		
7	di		
8	wo		
9	do		
10	vr		
11	za		
12	zo		
13	ma		
14	di		
15	wo		

Aantal gepresteerde dagen



16	do		
17	vr		
18	za		
19	zo		
20	ma		
21	di		
22	wo		
23	do		
24	vr		
25	za		
26	zo		
27	ma		
28	di		
29	wo		
30	do		
TOTAAL			

Aantal gepresteerde dagen



De loonvoorwaarden van
het bedrijf waar je werkt,
gelden ook voor jou.



meer info blz. 33

OKTOBER 2010

1	vr		
2	za		
3	zo		
4	ma		
5	di		
6	wo		
7	do		
8	vr		
9	za		
10	zo		
11	ma		
12	di		
13	wo		
14	do		
15	vr		

Aantal gepresteerde dagen



16	za		
17	zo		
18	ma		
19	di		
20	wo		
21	do		
22	vr		
23	za		
24	zo		
25	ma		
26	di		
27	wo		
28	do		
29	vr		
30	za		
31	zo		
TOTAAL			

Aantal gepresteerde dagen

“ In sommige sectoren bestaat een pensioenpremie voor de uitzendkrachten. ”

meer info blz. 33

NOVEMBER 2010

1	ma	Allerheiligen	
2	di		
3	wo		
4	do		
5	vr		
6	za		
7	zo		
8	ma		
9	di		
10	wo		
11	do	Wapenstilstand	
12	vr		
13	za		
14	zo		
15	ma		

Aantal gepresteerde dagen



16	di		
17	wo		
18	do		
19	vr		
20	za		
21	zo		
22	ma		
23	di		
24	wo		
25	do		
26	vr		
27	za		
28	zo		
29	ma		
30	di		
TOTAAL			

Aantal gepresteerde dagen

“ Als je recht hebt op een eindejaarspremie, heb je ook recht op een syndicale premie. ”

meer info blz. 35

DECEMBER 2010

1	wo		
2	do		
3	vr		
4	za		
5	zo		
6	ma		
7	di		
8	wo		
9	do		
10	vr		
11	za		
12	zo		
13	ma		
14	di		
15	wo		

Aantal gepresteerde dagen



16	do		
17	vr		
18	za		
19	zo		
20	ma		
21	di		
22	wo		
23	do		
24	vr		
25	za	Kerstmis	
26	zo		
27	ma		
28	di		
29	wo		
30	do		
31	vr		
TOTAAL			

Aantal gepresteerde dagen

“

Je hebt recht op een
eindejaarspremie onder
bepaalde voorwaarden.

”

meer info blz. 34

JANUARI 2011

1	za	Nieuwjaar	
2	zo		
3	ma		
4	di		
5	wo		
6	do		
7	vr		
8	za		
9	zo		
10	ma		
11	di		
12	wo		
13	do		
14	vr		
15	za		
16	zo		

Aantal gepresteerde dagen



17	ma		
18	di		
19	wo		
20	do		
21	vr		
22	za		
23	zo		
24	ma		
25	di		
26	wo		
27	do		
28	vr		
29	za		
30	zo		
31	ma		
TOTAAL			

Aantal gepresteerde dagen

“

Ziek?
Verwittig het bedrijf en
het uitzendkantoor.

”

meer info blz. 39

FEBRUARI 2011

1	di		
2	wo		
3	do		
4	vr		
5	za		
6	zo		
7	ma		
8	di		
9	wo		
10	do		
11	vr		
12	za		
13	zo		
14	ma		
15	di		

Aantal gepresteerde dagen



16	wo		
17	do		
18	vr		
19	za		
20	zo		
21	ma		
22	di		
23	wo		
24	do		
25	vr		
26	za		
27	zo		
28	ma		
TOTAAL			

Aantal gepresteerde dagen

“

Werkkledij en
beschermingsmiddelen
moet je gratis krijgen.

”

meer info blz. 37

MAART 2011

1	di		
2	wo		
3	do		
4	vr		
5	za		
6	zo		
7	ma		
8	di		
9	wo		
10	do		
11	vr		
12	za		
13	zo		
14	ma		
15	di		

Aantal gepresteerde dagen



16	wo		
17	do		
18	vr		
19	za		
20	zo		
21	ma		
22	di		
23	wo		
24	do		
25	vr		
26	za		
27	zo		
28	ma		
29	di		
30	wo		
31	do		
TOTAAL			

Aantal gepresteerde dagen

“ In geval van verplicht medisch onderzoek, heb je recht op loon en op verplaatsingskosten.”

meer info blz. 38

APRIL 2011

1	vr		
2	za		
3	zo		
4	ma		
5	di		
6	wo		
7	do		
8	vr		
9	za		
10	zo		
11	ma		
12	di		
13	wo		
14	do		
15	vr		

Aantal gepresteerde dagen



16	za		
17	zo		
18	ma		
19	di		
20	wo		
21	do		
22	vr		
23	za		
24	zo		
25	ma	Paasmaandag	
26	di		
27	wo		
28	do		
29	vr		
30	za		
TOTAAL			

Aantal gepresteerde dagen

“

De arbeidsduur van de
vaste werknemers
geldt ook voor jou.

”

meer info blz. 36

MEI 2011

1	zo	Feest van de Arbeid	
2	ma		
3	di		
4	wo		
5	do		
6	vr		
7	za		
8	zo		
9	ma		
10	di		
11	wo		
12	do		
13	vr		
14	za		
15	zo		

Aantal gepresteerde dagen



16	ma		
17	di		
18	wo		
19	do		
20	vr		
21	za		
22	zo		
23	ma		
24	di		
25	wo		
26	do		
27	vr		
28	za		
29	zo		
30	ma		
31	di		
TOTAAL			

Aantal gepresteerde dagen

“

Je hebt ook recht op
betaalde feestdagen.

”

meer info blz. 41

JUNI 2011

1	wo		
2	do	O.L.H. Hemelvaart	
3	vr		
4	za		
5	zo		
6	ma		
7	di		
8	wo		
9	do		
10	vr		
11	za		
12	zo		
13	ma	Pinkstermaandag	
14	di		
15	wo		

Aantal gepresteerde dagen



16	do		
17	vr		
18	za		
19	zo		
20	ma		
21	di		
22	wo		
23	do		
24	vr		
25	za		
26	zo		
27	ma		
28	di		
29	wo		
30	do		
TOTAAL			

Aantal gepresteerde dagen

“

Ook jij hebt recht op
vakantiegeld.

”

meer info blz. 41

juli 2011

	4	11	18	25
	5	12	19	26
	6	13	20	27
	7	14	21	28
1	8	15	22	29
2	9	16	23	30
	3	10	17	24
	31			

augustus 2011

1	8	15	22	29
2	9	16	23	30
3	10	17	24	31
4	11	18	25	
5	12	19	26	
6	13	20	27	
	7	14	21	28

september 2011

	5	12	19	26	ma
	6	13	20	27	di
	7	14	21	28	wo
1	8	15	22	29	do
2	9	16	23	30	vr
3	10	17	24		za
	4	11	18	25	zo

oktober 2011

	3	10	17	24 / 31
	4	11	18	25
	5	12	19	26
	6	13	20	27
	7	14	21	28
1	8	15	22	29
	2	9	16	23
	30			

november 2011

	7	14	21	28
1	8	15	22	29
2	9	16	23	30
3	10	17	24	
4	11	18	25	
5	12	19	26	
	6	13	20	27

december 2011

	5	12	19	26	ma
	6	13	20	27	di
	7	14	21	28	wo
1	8	15	22	29	do
2	9	16	23	30	vr
3	10	17	24	31	za
	4	11	18	25	zo

januari 2012

	2	9	16	23 / 30
	3	10	17	24 / 31
	4	11	18	25
	5	12	19	26
	6	13	20	27
	7	14	21	28
1	8	15	22	29

februari 2012

	6	13	20	27
	7	14	21	28
1	8	15	22	29
2	9	16	23	
3	10	17	24	
4	11	18	25	
	5	12	19	26

maart 2012

	5	12	19	26	ma
	6	13	20	27	di
	7	14	21	28	wo
1	8	15	22	29	do
2	9	16	23	30	vr
3	10	17	24	31	za
	4	11	18	25	zo

april 2012

	2	9	16	23 / 30
	3	10	17	24
	4	11	18	25
	5	12	19	26
	6	13	20	27
	7	14	21	28
1	8	15	22	29

mei 2012

	7	14	21	28
1	8	15	22	29
2	9	16	23	30
3	10	17	24	31
4	11	18	25	
5	12	19	26	
	6	13	20	27

juni 2012

	4	11	18	25	ma
	5	12	19	26	di
	6	13	20	27	wo
	7	14	21	28	do
1	8	15	22	29	vr
2	9	16	23	30	za
	3	10	17	24	zo

AAN HET WERK

INSCHRIJVEN BIJ EEN UITZENDKANTOOR

Als je als uitzendkracht wilt werken, kan je je inschrijven bij verscheidene uitzendkantoren. De inschrijving is gratis. Het uitzendkantoor mag je hiervoor niets vragen. De inschrijving houdt in dat het uitzendkantoor voor jou een passende job wil zoeken.

Het uitzendkantoor kan je niet verplichten een opdracht te aanvaarden. Maar, opgepast! Als je een opdracht weigert kan je recht op werkloosheidsuitkeringen in gevaar komen.

Informeer je bij het ABVV.

TESTEN

Soms wil men je testen om je vaardigheden na te gaan. Hiervoor word je doorgaans niet betaald. Daarom moeten de testen beperkt zijn in de tijd en mogen zij geen productief karakter hebben. Mocht je toch duidelijk “werken” – langer dan noodzakelijk om je vaardigheden te testen – dan dien je daarvoor een loon te ontvangen.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST

EEN SCHRIFTELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor elke opdracht moet er tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau een schriftelijke arbeidsovereenkomst worden gesloten, binnen de 2 werkdagen na indiensttreding. Meestal worden weekcontracten gesloten die telkens hernieuwbaar zijn. Maar spijtig genoeg worden ook dikwijls opeenvolgende dagcontracten gesloten.

Je officiële werkgever is het uitzendkantoor, het bedrijf waar je werkt is de gebruiker. De gebruiker is de feitelijke werkgever die bevelen en instructies geeft.

In de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moeten een aantal verplichte vermeldingen staan. Vakbonden en werkgevers hebben een modelovereenkomst voor uitzendarbeid opgemaakt die aan alle vereisten beantwoordt.

PROEFTIJD

De eerste drie werkdagen worden beschouwd als proefperiode. Tijdens de proeftijd kunnen beide partijen de overeenkomst beëindigen en dit zonder opzegging en zonder opzegvergoeding. Een dergelijk proefbeding kan maar één enkele keer per opdracht.

LOON EN ANDERE VOORDELEN

HOEVEEL MOET JE VERDIENEN?

Als uitzendkracht heb je recht op het hetzelfde loon als de vaste werknemers die hetzelfde werk doen als jij. Dit geldt ook voor alle andere voordelen en vergoedingen (maaltijdcheques, verplaatsingskosten, ploegenpremies, ecocheques, ...) die bij de gebruiker bestaan.

Dikwijls is het loon van het bedrijf hoger dan het minimumloon van de sector. Let erop dat je dat hogere loon ook krijgt. Informeer ernaar bij je vakbond.

Je loon wordt betaald door het uitzendkantoor. Het uitzendkantoor houdt 13,07% sociale zekerheidsbijdrage af van je brutoloon en een beperkte bedrijfsvoorheffing van 11,11%. Staar je niet blind op dit loon, achteraf zul je waarschijnlijk nog een stuk belastingen moeten bijbetalen bij je definitieve belastingaanslag. Om onaangename verrassingen te vermijden kan je natuurlijk altijd vragen om meer bedrijfsvoorheffing te laten afhouden.

PENSIOENPREMIE

Werk je in een sector waar een tweede pensioenpijler bestaat, dan heb je als uitzendkracht recht op een toeslag op je loon, de zgn. "pensioenpremie". Informeer je bij het plaatselijke ABVV.

EINDEJAARSPREMIE

EINDEJAARSPREMIE

Om in **december 2011** recht te hebben op een eindejaarspremie moet je minstens 65 dagen (in de vijfdagenweek) gewerkt hebben tussen **1 juli 2010 en 30 juni 2011** (dit is de referteperiode) voor 1 of meer uitzendkantoren.

Sommige afwezigheidsdagen tellen mee voor de berekening van de 65 dagen. Het gaat bijvoorbeeld over de ziekte dagen waarvoor een gewaarborgd loon verschuldigd is, de betaalde feestdagen, dagen tijdelijke werkloosheid,... Heb je twijfels? Contacteer je afdeling of neem contact op met je ABVV-delegee.

Heb je voldoende dagen gewerkt dan ontvang je in de loop van de maand december **automatisch** een formulier van het sociaal fonds voor de uitzendkrachten, waarmee je naar je vakbond gaat die instaat voor de betaling van je eindejaarspremie.

De **bruto eindejaarspremie** is gelijk aan 8,22 % van het brutoloon dat je als uitzendkracht hebt verdiend tijdens de referteperiode. Hiervan worden sociale zekerheidsbijdragen (13,07%) en bedrijfsvoorheffing (23,22%) afgehouden. De netto eindejaarspremie bedraagt ongeveer 63% van de bruto premie.

SYNDICALE PREMIE

SYNDICALE PREMIE

Als je aangesloten bent bij het ABVV en recht hebt op een eindejaarspremie, heb je ook recht op een syndicale premie van 90,00 EURO. Je syndicale premie wordt tegelijk met je eindejaarspremie betaald, aan de hand van het formulier dat je van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten ontvangt in december.

ARBEIDSDUUR

ARBEIDSDUUR

Je arbeidsovereenkomst moet de arbeidsduur vermelden. Het kan gaan om voltijdse of deeltijdse arbeid.

De arbeidsduur van de vaste werknemers geldt ook voor jou. Dit is ook zo voor de regeling van de overuren.

Arbeidsduurvermindering voor vaste werknemers, is ook van toepassing voor jou. Ofwel heb je recht op inhaalrust, ofwel worden je uren betaald tegen een verhoogd uurloon. De regeling verschilt van bedrijf tot bedrijf. Hiervoor raadpleeg je best je ABVV-delegee in het bedrijf of de ABVV-secretaris die verantwoordelijk is voor het bedrijf waar je werkt.

VEILIGHEID EN GEZONDHEID

VEILIGHEID EN GEZONDHEID

De bepalingen inzake veiligheid en gezondheid in de onderneming zijn eveneens van toepassing op de uitzendkrachten.

Voor elke nieuwe opdracht moet het uitzendkantoor je een werkpostfiche geven. Deze fiche vermeldt nuttige informatie in verband met de specifieke kenmerken van de arbeidspost, de veiligheids- en gezondheidsrisico's en de voorzorgsmaatregelen. Daar staat ook op welke persoonlijke beschermingsmiddelen je moet gebruiken, en of je een medisch onderzoek moet ondergaan.

Zowel bij het uitzendkantoor als in het bedrijf waar je aan de slag gaat, moet je een onthaal krijgen. Bij het onthaal in het uitzendkantoor moet je uitleg krijgen over de werkpostfiche en de administratieve afspraken en regels. Het onthaal in de onderneming dient om je te informeren over de gebruiken en gewoontes in de onderneming, de sociale voorzieningen, het arbeidsreglement en dergelijke meer. Je moet daar ook een peter of meter krijgen die jou kan bijstaan.

WERKKLEDIJ EN BESCHERMINGSKLEDIJ

Als uitzendkracht moet je dezelfde werkkledij en beschermingsmiddelen krijgen als de andere werknemers die te maken hebben met dezelfde hinder of risico's.

VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Het bedrijf waar je werkt moet de werkkledij en de beschermingsmiddelen ter beschikking stellen en onderhouden.

Over het onderhoud kunnen in sommige sectoren andere afspraken bestaan. Die gelden dan ook voor de uitzendkrachten.

Geregeld vragen uitzendkantoren een waarborg voor werkkledij of beschermingsmiddelen. In sommige gevallen wordt die zelfs afgehouden van het loon. Dit is onwettelijk! Dergelijke praktijken moet je zo snel mogelijk melden bij je ABVV-delegee of je ABVV-kantoor.

GENEESKUNDIG ONDERZOEK

Als je als uitzendkracht een risicofunctie vervult, moet je een geneeskundig onderzoek ondergaan bij de arbeidsgeneesheer. Je krijgt dan een getuigschrift en dat blijft een heel jaar geldig, voor dezelfde risico's. Zo'n onderzoek is zeer belangrijk omdat de dokter controleert of je functie geen risico's inhoudt voor je gezondheid.

Als je een verplicht medisch onderzoek moet ondergaan, heb je recht op loon voor de duur van dit onderzoek en op de verplaatsingsvergoeding.

WAT MOET JE DOEN ALS JE ZIEK WORDT?

Ben je ziek, verwittig dan onmiddellijk het bedrijf waar je werkt en ook het uitzendkantoor. Binnen de 2 werkdagen moet je een medisch attest aan het uitzendkantoor overmaken. Veiligheidshalve vraag je je geneesheer ook een “getuigschrift van arbeidsongeschiktheid” dat je naar je ziekenfonds stuurt. Het document is te verkrijgen bij je ziekenfonds.

JE WORDT ZIEK TERWIJL JE EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID HEBT

- Als je minder dan één maand voor het uitzendkantoor werkt, word je betaald door het ziekenfonds.
- Als je reeds één maand of langer voor hetzelfde uitzendkantoor werkt, zelfs bij verschillende bedrijven, dan word je betaald door het uitzendkantoor tot het einde van je arbeidsovereenkomst (100% gewaarborgd weekloon). Daarna betaalt het ziekenfonds.
- Carenzdag: ben je minder dan 14 dagen ziek dan wordt de eerste dag ziekte niet betaald. Indien bij de gebruiker de carenzdag werd afgeschaft, dan is er ook geen carenzdag van toepassing op de uitzendkracht.
- Bedienden die langer dan 3 maanden voor hetzelfde uitzendkantoor werken hebben recht op gewaarborgd maandloon, beperkt tot de lopende arbeidsovereenkomst.

ZIEKTE

JE ZIEKTE LOOPT DOOR NA HET EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST: RECHT OP EEN AANVULLENDE VERGOEDING

Na het gewaarborgd week- of maandloon val je terug op een uitkering van het ziekenfonds. Je hebt recht op een aanvullende vergoeding van het uitzendkantoor, tot de 30^e dag ziekte. Voor arbeiders is dat 25,88% van het loon, voor bedienden 26,93%.

Voorwaarden:

- Je moet zelf het bewijs leveren dat je ziekte blijft voortduren na het einde van de arbeidsovereenkomst
- Je hebt minstens 1 maand anciënniteit bij dezelfde gebruiker en hetzelfde uitzendkantoor

JE WORDT ZIEK NA HET EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Wanneer je ziek wordt, uiterlijk op de eerste werkdag na het einde van je contract, word je betaald door je ziekenfonds krijg je van het uitzendkantoor een bijkomende vergoeding, gedurende 5 dagen. Ook hier krijgen arbeiders 25,88% van het loon en bedienden 26,93%.

Voorwaarden:

- 65 dagen gewerkt hebben bij hetzelfde uitzendbureau en bij dezelfde gebruiker
- Uiterlijk de tweede werkdag na het einde van je contract, het bewijs leveren van je arbeidsongeschiktheid.

BETAALDE AFWEZIGHEDEN

JAARLIJKSE VAKANTIE

Net zoals iedereen heb je recht op jaarlijkse vakantie volgens het aantal dagen dat je het jaar voordien gewerkt hebt. De arbeiders krijgen jaarlijks, gewoonlijk in de maand mei, een “vakantiecheque” van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie. Bedienden krijgen bij elke betaling van hun loon een vertrekvakantiegeld.

FEESTDAGEN

Als uitzendkracht heb je recht op de feestdagen en de vervangingsdagen voor feestdagen die vallen tijdens je contract. In sommige gevallen moet het uitzendkantoor ook de feestdagen betalen na het einde van je contract, voor zover je niet opnieuw aan het werk bent. Raadpleeg hiervoor je ABVV-centrale.

KLEIN VERLET

Ook uitzendkrachten hebben recht op verlof naar aanleiding van bepaalde familiale gebeurtenissen (huwelijk, geboorte, overlijden van een familielid,...) of om bepaalde burgerplichten te vervullen. Je loon wordt betaald door het uitzendkantoor.

VOORDELEN SOCIAAL FONDS

Het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten wordt beheerd door de vakbonden samen met de werkgevers. Het betaalt niet alleen de eindejaarspremie en de syndicale premie. Het staat ook in voor een aantal andere bijkomende vergoedingen en voordelen. Aanvraagformulieren kun je bekomen bij je ABVV-centrale.

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Als je werkloos wordt wegens overmacht, technische of economische werkloosheid in het bedrijf waar je werkt, heb je bovenop je dopgeld recht op een bijkomende vergoeding van 3,72 EURO per werkdag. Deze vergoeding wordt ook toegekend aan bedienden van wie de arbeidsovereenkomst tijdelijk wordt geschorst (crisiswerkloosheid). De vergoeding is verschuldigd tot het einde van je contract, met een maximum van 111,55 EURO per kalenderjaar.

Voorwaarden:

- Op het ogenblik dat je werkloos wordt gesteld, gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid;
- Werkloosheidsuitkeringen ontvangen;
- 65 werkdagen als uitzendkracht bewijzen in het jaar vóór de aanvang van de werkloosheid.

VOORDELEN SOCIAAL FONDS

LANGDURIGE ZIEKTE

Bij langdurige ziekte heb je recht op een bijkomende vergoeding van 40 % van de bruto-uitkering van het ziekenfonds. Je krijgt die bijkomende vergoeding vanaf de tweede maand ziekte, voor een periode van maximum drie maanden.

Voorwaarden:

- Op het ogenblik van de aanvang van de ziekte, minstens 2 maanden anciënniteit hebben in de uitzendsector, over een periode van 4 maanden
- Verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid op het ogenblik van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid en gewaarborgd loon hebben ontvangen
- Bewijs leveren van de volledige periode van arbeidsongeschiktheid.

GOED OM WETEN

SOCIALE ZEKERHEID

Ook als uitzendkracht geniet je van de voordelen van de sociale zekerheid. Je bouwt dus ook rechten op voor werkloosheidsuitkeringen, pensioen, ziekteverzekering, beroepsziekten, kindergeld.

WERKLOOSHEID

Als je werkloos wordt, krijg je van het uitzendkantoor een werkloosheidsformulier C4. Daarmee ga je naar het plaatselijk VDAB-kantoor om je in te schrijven als werkzoekende en vervolgens naar de ABVV-werklozendienst van je woonplaats.

Ben je reeds ingeschreven als werkzoekende en heb je niet langer dan 28 kalenderdagen gewerkt, dan kan je rechtstreeks naar de ABVV-werklozendienst gaan.

Zij staan in voor de betaling van je werkloosheidsvergoeding.

INTERIM IN DE BOUWSECTOR

In de bouw zijn er veel aparte regels voor de uitzendarbeid. Informeer je daarover bij je beroepscentrale.

Je kunt altijd terecht in het plaatselijke kantoor van je beroepscentrale of van het ABVV.

WAAR KAN JE TERECHT?

Het ABVV is je beste waarborg voor je tewerkstelling en het verdedigen van je rechten. Naast een vlotte dienstverlening biedt het ABVV ook bijkomende voordelen.

Meer info bij je plaatselijk kantoor van het ABVV of van je beroepscentrale.

Informatie vind je ook op de website www.abvv.be/interim

AANSLUITINGSFORMULIER

Naam :

Voornaam :

Straat en nr. :

Gemeente :

Geboortedatum :

wenst lid te worden van het ABVV.

Werkgever :

Bezorg dit formulier aan de vakbondsafgevaardigde of je plaatselijk ABVV-kantoor.



ABVV *Coördinatie Interim*

Voor meer info:

ABVV Coördinatie Interim
Hoogstraat 26-28 | 1000 Brussel
www.abvv.be/interim

Volledige of gedeeltelijke overname of
reproductie van de tekst of illustratie uit
deze brochure mag alleen met duidelijke
bronvermelding.

© Juni 2010

Verantwoordelijke uitgever: Jacques Michiels

Cover design by www.ramdam.be