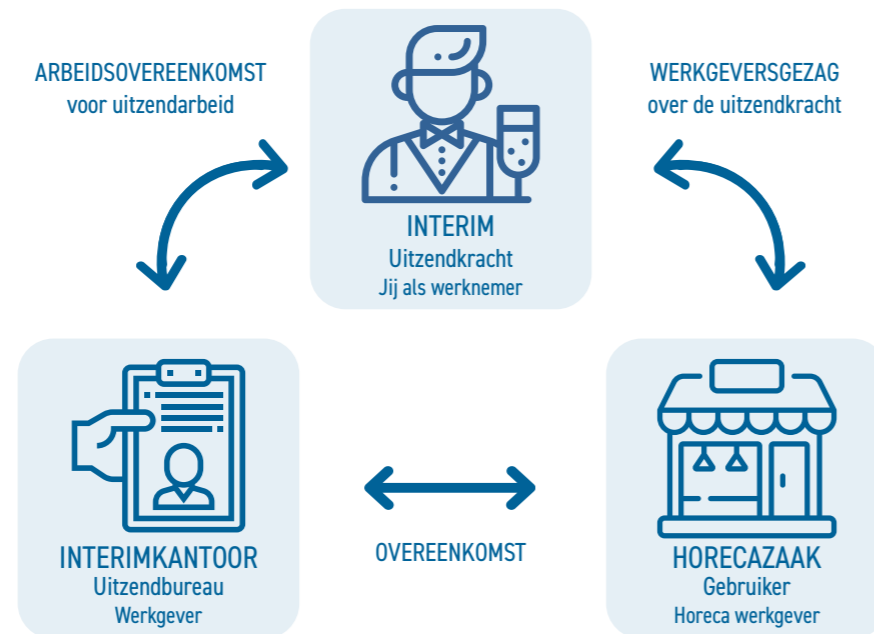


Uitzendarbeid



Wie is er betrokken bij uitzendarbeid?

Bij uitzendarbeid zijn er 3 partijen:

- Het uitzendbureau: dit is de onderneming met wie de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst sluit.
- De uitzendkracht: dit is de werknemer die een arbeidsovereenkomst sluit waarin hij zich verbindt om, tegen loon, arbeid te verrichten bij 1 of meerdere gebruikers.
- De gebruiker: dit is de horecaondernemer die beroep doet op een uitzendbureau om tijdelijk een uitzendkracht te gebruiken.

Wie sluit de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid af?

Het uitzendkantoor doet dit. In de arbeidsovereenkomst verbind je je om tegen loon arbeid te verrichten bij een gebruiker.

Wie is de werkgever bij uitzendarbeid?

Bij uitzendarbeid draagt de werkgever (uitzendbureau/ interimkantoor) het gezag over zijn personeel (uitzendkrachten/ interims) over aan de gebruiker. Het uitzendkantoor is de werkgever, maar het werkgeversgezag ligt bij de ondernemer.



Hoe zit het met mijn overeenkomst met het uitzendbureau en met de gebruiker?

Je moet twee schriftelijke overeenkomsten hebben.

Je moet een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid hebben met het uitzendbureau wanneer je de eerste maal in dienst treedt van het bureau. Dit moet in orde zijn binnen de zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop het werk start.

In deze overeenkomst moeten de volgende dingen staan:

- de naam van de gebruiker;
- het motief voor de uitzendarbeid en, afhankelijk van het gekozen motief, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging;
- jouw beroepskwalificatie;
- de plaats van de tewerkstelling;
- de arbeidstijdregeling;
- het loon;
- de vergoedingen waar je recht op hebt.



Daarnaast moet het uitzendbureau een commerciële overeenkomst afsluiten met de gebruiker wanneer je start. Je moet ten laatste binnen twee werkdagen na je start een geschreven mededeling ontvangen met de vermeldingen van deze overeenkomst. Je sluit geen contract met de gebruiker.

Flexi
Extra
Jobstudent
Uitzendarbeid
AO bepaalde duur
Goedkope overuren
Klassieke overuren
Bijkomende uren deeltijdse



Opeenvolgende dagcontracten zijn toegestaan op voorwaarde dat er een nood aan flexibiliteit bij jouw werkgever is.



Opgelet! Werk je met opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor dezelfde uitzendarbeid, functie, arbeidspost... dan zijn opeenvolgende proefperiodes verboden.



Ja, de eerste 3 werkdagen zijn je proeftijd. Tot dan mag iedere partij een einde brengen aan de overeenkomst zonder opzegging en zonder vergoeding.

Wat is mijn loon?

Je loon moet even hoog zijn als het loon dat je zou verdienen wanneer je als vaste werknemer in dienst bent.

Heb je recht op een eindejaarspremie?



Ja, op voorwaarde dat je 65 dagen of 494 uren werkte tijdens de referentieperiode (van 1 juli YY-1 tot 30 juni YY). Hier kunnen maximaal 5 dagen economische werkloosheid bij zitten. Dit gebeurt automatisch. Gelijkgestelde dagen wegens een arbeidsongeval tellen ook mee op voorwaarde dat je een attest bezorgt van de verzekeringsmaatschappij die je vergoedde.

Kan ik vast in dienst treden na het einde van de overeenkomst?



Ja. Stel dat je contract met het uitzendkantoor iets anders zegt, dan mag je dit gewoon negeren. Het is verboden om een vaste indiensttreding te verbieden.

Kan ik opeenvolgende dagcontracten hebben?

Opeenvolgende dagcontracten zijn verschillende arbeidsovereenkomsten, van maximaal 24 uur, die elkaar onmiddellijk opvolgen, tenzij er een feestdag of gewone inactiviteitsdag van de onderneming tussen zit.

Opeenvolgende dagcontracten zijn toegestaan op voorwaarde dat er een nood aan flexibiliteit bij jouw werkgever is. Nood aan flexibiliteit doet zich voor wanneer de hoeveelheid werk afhankelijk is van externe factoren of wanneer de hoeveelheid sterk wisselt of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.

Heb ik een proefperiode?

Ja, de eerste 3 werkdagen zijn je proeftijd. Tot dan mag iedere partij een einde brengen aan de overeenkomst zonder opzegging en zonder vergoeding.

Wat is mijn loon?

Je loon moet even hoog zijn als het loon dat je zou verdienen wanneer je als vaste werknemer in dienst bent.

Heb je recht op een eindejaarspremie?



Ja, op voorwaarde dat je 65 dagen of 494 uren werkte tijdens de referentieperiode (van 1 juli YY-1 tot 30 juni YY). Hier kunnen maximaal 5 dagen economische werkloosheid bij zitten. Dit gebeurt automatisch. Gelijkgestelde dagen wegens een arbeidsongeval tellen ook mee op voorwaarde dat je een attest bezorgt van de verzekeringsmaatschappij die je vergoedde.

Kan ik vast in dienst treden na het einde van de overeenkomst?



Ja. Stel dat je contract met het uitzendkantoor iets anders zegt, dan mag je dit gewoon negeren. Het is verboden om een vaste indiensttreding te verbieden.

