

Het BCN

Werk-ABC

Alles wat je moet weten als je gaat werken via BCN

versie 3- januari 2014

Inhoudsopgave

A	4	Huwelijk.....	7
Aanpassing arbeidsduur.....	4	I	7
ABU.....	4	Identificatieplicht.....	7
Adreswijziging.....	4	Inlener.....	7
Arbeidsomstandigheden (Arbo).....	4	Inschaling lonen.....	7
Arbeidsovereenkomst.....	4	Inschrijving.....	8
Arbeidstijdenwet.....	4	Intercedent.....	8
Arbodienst.....	4	J	8
Arbodocument.....	4	Jaaropgave.....	8
B	4	K	8
Bedrijfskleding.....	4	Kinderbijslag.....	8
Bedrijfsongeval.....	4	Kinderopvang.....	8
Bedrijfssluiting opdrachtgever.....	4	Klachtenregeling.....	8
Belastingaangifte.....	4	Klant.....	8
Beschikbaarheid.....	5	Kledingvoorschriften.....	9
Beter melden.....	5	Kort Verzuim en Buitengewoon Verlof.....	9
Bevestiging van detachering.....	5	L	9
BRI (beloningsregeling inlener).....	5	Legitimatie.....	9
Buitengewoon verlof.....	5	Levensloopregeling.....	9
Burgerservicenummer (BSN).....	5	Loon.....	9
C	5	Loonbelasting.....	9
CAO voor Uitzendkrachten.....	5	Loonheffingskorting.....	10
Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).....	6	Loonspecificatie.....	10
Contactpersoon bij BCN.....	6	M	10
Contract.....	6	Minimumloon.....	10
Cursus.....	6	O	10
D	6	Ongewenst gedrag.....	10
Declaratie.....	6	Onkostenvergoeding.....	10
Detachering.....	6	Onregelmatigheidstoelage.....	10
Doktersbezoek.....	6	Opdracht.....	10
E	6	Opdrachtbevestiging.....	10
Einde opdracht.....	6	Opdrachtgever.....	10
Erkenning van Verworven Competenties (EVC).....	6	Opleiding.....	11
F	7	Opzegtermijn.....	11
Fasesysteem.....	7	Overwerk.....	11
Feestdagen.....	7	P	11
Feitelijk uurloon.....	7	Payrolling.....	11
Flexwerker.....	7	Pensioenregeling.....	11
G	7	Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM).....	11
Gedragsregels.....	7	Pesten.....	11
Gelijke behandeling.....	7	Ploegentoeslag.....	11
H	7	Privacy.....	11
Huisregels bij de opdrachtgever.....	7	R	12
Hygiëne.....	7	Referenties.....	12
		Reiskostenvergoeding.....	12
		Reserveringen.....	12
		S	12

Salaris.....	12	Uitzendfase C.....	18
Schade.....	12	Uitzendkracht of Gedetacheerde.....	18
Sociale Verzekering.....	12	Pensioen.....	19
Sociale Verzekeringsbank (SVB).....	12	Pensioenregelingen volgens CAO.....	19
Sofinummer.....	12	Wie is jouw pensioenverzekeraar.....	19
Stoppen met werken.....	13	Pensioenpremie.....	19
Studiefinanciering.....	13	Salaris.....	19
T.....	13	Minimum(jeugd)loon.....	19
Tandartsbezoek.....	13	Beloningsregeling.....	19
Tijdregistratieprocedure.....	13	Berekening salaris op basis van de CAO voor Uitzendkrachten.....	19
U.....	13	Loonsverhoging.....	20
Uitbetaling.....	13	Salaris en vrije dag.....	20
Uitkering.....	13	Doorbetaling loon tijdens feestdagen.....	20
Uitvoeringsinstituut Werknemers-verzekeringen (UWV Werkbedrijf).....	13	Arbeidsomstandigheden en Veiligheid.....	20
Uitzendbeding.....	13	Arbodocument.....	20
Uitzenden/Uitzendfasen.....	13	Persoonlijke beschermingsmiddelen.....	20
Uitzendbevestiging.....	13	Informatieboekje “Veiligheid & Gezondheid”.....	20
Uitzendkracht.....	14	Top 10-Veiligheid Checklist.....	21
V.....	14	Wat te doen als het tóch mis gaat? (Eerste Hulp Bij Bedrijfsongevallen).....	21
Vakantiebijslag.....	14	Stoppen met werken.....	22
Vakantiedagen.....	14	Opzegtermijn uitzendkrachten.....	22
Vakantiekraft.....	14	Opzegtermijn gedetacheerden.....	22
Vakantiewerk.....	14	Tussentijdse opzegging.....	22
Vangnet.....	14	Uitbetaling reserveringen.....	22
Veiligheid op het werk.....	14	Arbeidstijdenwet.....	23
Veiligheidskleding.....	14	Voor wie geldt de Arbeidstijdenwet?.....	23
Verhuizen.....	14	Normale toegestane arbeidstijden voor een werkdag	23
Verklaring omtrent het Gedrag.....	14	Arbeidstijdenregeling, ook voor de flexwerker!.....	23
Verlof.....	15	Overwerk toegestaan?.....	23
Verschillende opdrachtgevers.....	15	Minimale rusttijd per dag.....	23
Voorwaarden van Inschrijving en Uitzending.....	15	Duur nachtdienst.....	23
W.....	15	Aantal nachtdiensten.....	23
Werkbriefje.....	15	Verplicht op zondag werken.....	23
Werkschoenen.....	15	Jeugdigen en arbeidstijdenwet.....	23
Werkloos.....	15		
WIA.....	15		
Z.....	16		
Ziek melden.....	16		
Ziektewet.....	16		
Zorgverzekering.....	16		
Zwangerschap.....	16		
Zwangerschapsuitkering.....	16		
CAO voor Uitzendkrachten.....	17		
Fasesysteem.....	17		
Uitzendfase A.....	17		
Uitzendfase B.....	18		

A

Aanpassing arbeidsduur

Wie minimaal één jaar bij BCN in dienst is, kan schriftelijk een verzoek indienen tot aanpassing van de overeengekomen arbeidsduur. BCN weegt het verzoek zorgvuldig af aan de hand van wettelijke regels. Je hoort dan zo snel mogelijk of jouw verzoek wordt gehonoreerd.

ABU

= Algemene Bond Uitzendondernemingen. BCN hanteert voor haar uitzendkrachten de CAO voor Uitzendkrachten van de ABU.

Adreswijziging

Ga je verhuizen? Neem dan tijdig contact op met je contactpersoon bij BCN om je adreswijziging door te geven.

Arbidsomstandigheden (Arbo)

= de omstandigheden tijdens het werk wat betreft veiligheid en gezondheid. Voor meer informatie: zie pagina 20.

Arbeidsovereenkomst

= een overeenkomst tussen een werknemer en een werkgever, waarbij de werknemer in dienst is van de werkgever. De werknemer is verplicht om arbeid te verrichten, en de werkgever is verplicht om loon te betalen aan de werknemer.

Als je als flexwerker voor BCN werkt, is BCN jouw werkgever en ben jij onze werknemer.

Arbeidstijdenwet

= wet met regels rondom arbeidstijden en rusttijden, ter bescherming van de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemer. Voor meer informatie: zie pagina 23.

Arbodienst

BCN werkt samen met MKBasics. Deze onafhankelijke instantie voert de richtlijnen uit voor zieke flexwerkers en draagt zorg voor de begeleiding bij de terugkeer naar de werkplek.

Heb je hier vragen over dan kun je zelf contact opnemen met MKBasics: tel.nr. 085-2731000 of per mail info@mkbasics.nl.

Arbodocument

Dit document informeert je over mogelijke risico's van het werk dat je gaat doen zodat je deze, in samenwerking met de opdrachtgever, zoveel mogelijk kunt vermijden. BCN ontvangt de informatie van de opdrachtgever waar je gaat werken en is wettelijk verplicht om deze informatie aan je door te geven. Voor meer informatie: zie pagina 20.

B

Bedrijfskleding

Een aantal bedrijven schrijft het dragen van bepaalde kleding voor: vanwege veiligheid, hygiëne of om er representatief uit te zien. Ga je aan de slag bij een bedrijf waar kledingvoorschriften gelden, dan word je hierover van tevoren geïnformeerd door je contactpersoon bij BCN.

Bedrijfsongeval

Alle flexwerkers moeten hun werkzaamheden kunnen verrichten onder goede arbeidsomstandigheden en op een veilige werkplek. Hiervoor is BCN afhankelijk van haar opdrachtgevers, zij oefenen immers invloed uit op de arbeidsomstandigheden op en rond de werkplek en zijn hiervoor verantwoordelijk. BCN zorgt ervoor dat alle flexwerkers goede voorlichting krijgen over het bedrijf van de opdrachtgever en de werkplek zelf. We doen er samen alles aan om de kans op bedrijfsongevallen te verkleinen. Meer informatie over bedrijfsongevallen en hoe te handelen: zie pagina 21.

Bedrijfssluiting opdrachtgever

Wanneer er bij de opdrachtgever sprake is van een verplichte vakantieperiode of een tijdelijke bedrijfssluiting, dan meldt BCN dit waar mogelijk is. BCN zal in overleg met jou overeenkomen dat je in deze periode vakantie- of vrije dagen opneemt.

Belastingaangifte

Heb je in het afgelopen jaar kort of parttime gewerkt? Dan kun je aan het einde van het jaar via je aangifte-

of Tj-biljet (tot 30 jaar) te veel betaalde belasting bij de Belastingdienst terugvragen. Op je jaaropgave, welke in februari naar je huisadres wordt verstuurd, staan de loongegevens die je nodig hebt om dit biljet in te vullen. Het aangifteformulier of T-biljet kun je aanvragen via de belastingtelefoon (0800-0543) of downloaden via www.belastingdienst.nl.

Beschikbaarheid

Als je aan je contactpersoon bij BCN doorgeeft wanneer je beschikbaar bent om te werken, dan doet BCN haar uiterste best om ervoor te zorgen dat er ook werk voor je is.

Beter melden

Meld je meteen beter; niet pas als je weer gaat werken!

Uitzendkrachten.

- meld je beter bij het UWV Werkbedrijf via de Betermeldlijn (074-7502999). Houd je burgerservicenummer (BSN; voorheen sofinummer) bij de hand. Niet of te laat beter melden bij het UWV Werkbedrijf kan leiden tot een sanctie.
- meld jezelf ook beter bij je contactpersoon bij BCN én
- stel, na overleg met je contactpersoon bij BCN, je opdrachtgever op de hoogte dat je weer komt werken.

Heb je vragen over betalingen van je ziektewet-uitkering, dan kun je contact opnemen met de UWV Werkbedrijf Klantenservice: 0900-9294.

Gedetacheerden.

- meld je beter bij je contactpersoon bij BCN én
- meld je beter bij je directe chef (zijn/haar plaatsvervanger of iemand van personeelszaken van de opdrachtgever).

Voor meer informatie: zie Ziek melden en het UWV Werkbedrijf.

Bevestiging van detachering

= een schriftelijke bevestiging van de detacheringopdracht die de gedetacheerde voor aanvang van de opdracht van BCN ontvangt. Hierop staan de belangrijkste gegevens over de opdracht,

zoals je salaris, het bedrijf waar je gaat werken, je functie, je werktijden en de duur van de opdracht (als die van tevoren vaststaat).

BRI (beloningsregeling inlener)

Als je als uitzendkracht 26 weken bij dezelfde opdrachtgever (=inlener) hebt gewerkt, geldt vanaf de 27ste week de beloningsregeling van je opdrachtgever. Daarbij behoren ook de adv-dagen en onkosten- en reiskostenvergoeding die de opdrachtgever hanteert. Maar alleen voor zover deze fiscaal netto uitbetaald mogen worden.

Verder heb je na 26 weken recht op de toeslagen die gelden bij de opdrachtgever voor overwerk, verschoven uren onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag), de ploegentoeslag, de CAO-verhogingen bij de opdrachtgever en de eventuele individuele of periodieke verhogingen.

Je kunt echter ook vanaf het begin loon ontvangen op basis van de beloningsregeling van de opdrachtgever. BCN bericht je schriftelijk volgens welke beloningsregeling je krijgt uitbetaald.

Buitengewoon verlof

Zie Kort Verzuim.

Burgerservicenummer (BSN)

Als je je inschrijft bij BCN, moet je je BSN meenemen. Die heeft BCN onder andere nodig voor de opgave van gegevens aan de Belastingdienst. Het BSN is de nieuwe naam van en hetzelfde als het sofinummer. Je BSN staat vermeld op je identiteitsbewijs, je rijbewijs en je zorgverzekeringdocument (polis of pasje) en bestaat uit 10 cijfers. Ben je in Nederland geboren dan ontvang je automatisch van de Belastingdienst een brief met daarin jouw unieke BSN. Kom je vanuit het buitenland hier in Nederland wonen en werken dan moet je bij de Belastingdienst een BSN aanvragen. Zie www.belastingdienst.nl.

C

CAO voor Uitzendkrachten

De CAO voor Uitzendkrachten is overeengekomen door één werkgeversorganisatie in de uitzendbranche

(de ABU) en verschillende werknemersorganisaties (zoals FNV, CNV, LBV en De Unie). De volledige tekst van de CAO kun je lezen en/of downloaden op www.abu.nl. De CAO wordt algemeen verbindend verklaard en is daarmee ook van toepassing op uitzendbureaus die geen lid zijn van één van de werkgeversorganisaties in de branche.

Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)

Sinds 1 januari 2009 is het CWI samengevoegd met het UWV en heet nu UWV Werkbedrijf. Zie voor meer informatie: www.uwv.nl. Veel informatie is ook te vinden op www.werk.nl.

Contactpersoon bij BCN

Elke flexwerker heeft minimaal één contactpersoon bij BCN (= intercedent(e)) en bij de opdrachtgever. Deze personen zijn je eerste aanspreekpunten.

Contract

Zie Arbeidsovereenkomst.

Cursus

Zie Opleiding.

D

Declaratie

Zie Werkbriefje.

Detachering

Bij detachering gaat BCN een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (= detacheringsovereenkomst) met je aan. Het belangrijkste verschil met uitzenden is dat je arbeidsovereenkomst bij het eindigen van de opdracht niet automatisch eindigt en dus kan doorlopen. In dat geval zoekt BCN zo snel mogelijk nieuw werk voor je. Of je bij het eindigen van de opdracht je loon doorbetaald krijgt, is afhankelijk van de afspraken die BCN met je heeft gemaakt. Tijdens de detacheringsovereenkomst kun je werkzaam zijn bij één of meerdere opdrachtgevers. De overeenkomst kan alleen tussentijds beëindigd worden als die mogelijkheid in de overeenkomst is op-

genomen. Ook vakantiekrachten zijn op detacheringsbasis werkzaam.

Doktersbezoek

Zie Kort Verzuim.

E

Einde opdracht

Loopt het uitzendwerk af, dan geeft BCN dit, zodra dit bekend is, aan je door. BCN zal haar best doen zo snel mogelijk ander werk voor je te vinden.

Lukt dat niet meteen, dan is het verstandig dat je je binnen 24 uur meldt bij het UWV Werkbedrijf om eventueel voor een WW-uitkering in aanmerking te komen.

Aan het einde van je dienstverband met BCN kun je uitbetaling van je reserveringen (opgebouwde, maar niet opgenomen vakantiedagen, vakantiebijslag en kort verzuim) aanvragen. Doe je dit niet, dan wordt het opgebouwde bedrag na zes weken automatisch naar je overgemaakt.

Erkenning van Verworven Competenties (EVC)

Een EVC-procedure geeft via een EVC-rapportage (EVC-certificaat) jouw talenten, kennis en vaardigheden (competenties) weer ten opzichte van een bepaalde standaard – meestal een bepaalde opleiding. Deze kun je verworven hebben op school, op het werk, thuis of door het beoefenen van hobby's. De verworven competenties moet je kunnen bewijzen door middel van bewijslast.

De EVC-rapportage (het ervaringscertificaat) kan leiden tot een of meer deelcertificaten – waardoor je een opleidingstraject verkort kunt doorlopen – of zelfs tot een volledig diploma. BCN kijkt samen met jou of een EVC-procedure (eventueel voorafgaand aan een opleiding) waardevol kan zijn.

F

Fasesysteem

De CAO voor Uitzendkrachten gaat uit van het zogenaamde fasesysteem. Dit fasesysteem is gebaseerd op het arbeidsverleden van flexwerkers bij één en hetzelfde uitzendbureau. De fase waarin je zit, is bepalend voor de rechten die je als flexwerker hebt. Er zijn drie fasen: A, B en C. Zie voor meer informatie: pagina 17.

Feestdagen

Feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en (eens in de vijf jaar) Bevrijdingsdag voor zover deze dagen niet op een zaterdag en/of zondag vallen.

Voor zowel uitzendkrachten als gedetacheerden geldt: wordt er vanwege een feestdag niet gewerkt, terwijl je anders wel op die dag zou werken? Dan heb je recht op doorbetaling van het feitelijk loon. Deze dagen gaan niet af van je vakantiedagen.

Feitelijk uurloon

= dit is je overeengekomen bruto-uurloon zonder eventuele toeslagen en onkostenvergoedingen.

Flexwerker

= een uitzendkracht of een gedetacheerde in dienst bij BCN.

G

Gedragsregels

Ga je via BCN aan de slag bij een bedrijf dat gedragsregels heeft opgesteld voor hun medewerkers, dan word je hierover door je contactpersoon bij BCN geïnformeerd. Het niet naleven van de gedragsregels kan tot sancties leiden.

Gelijke behandeling

Artikel 9 lid 4 van de CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014 gaat over gelijkberechtiging. In het kort houdt dit in: uitzendondernemingen wijzen discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht,

nationaliteit, seksuele voorkeur, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd af.

H

Huisregels bij de opdrachtgever

Elk bedrijf heeft eigen werktijden, arbeidsomstandigheden, veiligheidsvoorschriften en huisregels.

Voordat je aan het werk gaat, stelt je contactpersoon bij BCN je op de hoogte van de huisregels zodat je weet wat je van het werk kunt verwachten én wat er van jou wordt verwacht.

Hygiëne

Voorals je tijdens je werk met voedsel in aanraking komt, is hygiëne van het grootste belang. Flexwerkers die in de voedingsmiddelenindustrie aan de gang gaan kunnen worden verplicht om een bepaalde cursus of training voedselveiligheid of voedingsmiddelenhygiëne te volgen. In de horeca of de catering heet dit de HACCP. Met jou wordt in overleg met de opdrachtgever en BCN afgesproken of je deze cursus of training moet volgen. Verdere afspraken hierover worden vastgelegd in een opleidingsovereenkomst van BCN.

Huwelijk

Ga je trouwen en ben je werkzaam in fase B of C, dan heb je recht op twee dagen buitengewoon verlof. Ben je werkzaam in fase A, dan geldt de kort verzuimregeling.

I

Identificatieplicht

Zie Legitimatie.

Inlener

Dit is een bedrijf/ondernemer bij wie flexwerkers van BCN aan het werk zijn. Zie Opdrachtgever en Klant.

Inschaling lonen

In de CAO voor Uitzendkrachten is een beloningsregeling opgenomen. Je uurloon in fase A

wordt per opdracht vastgesteld volgens deze regeling. Het is ook mogelijk dat je bij een bepaalde opdrachtgever loon ontvangt op basis van de beloningregel van die opdrachtgever (BRI).

BCN geeft schriftelijk door welke beloningsregeling voor jou van toepassing is.

Na 26 gewerkte weken bij dezelfde opdrachtgever geldt vanaf de 27ste week altijd de beloningsregeling van de opdrachtgever (zie ook BRI).

Inschrijving

Bij inschrijving heeft BCN de volgende gegevens van je nodig: je naam, adres en telefoonnummer(s); een geldig paspoort of identiteitsbewijs (geen rijbewijs); verblijfsdocument (indien van toepassing); tewerkstellingsvergunning (indien van toepassing); je BSN (voorheen sofinummer); je (post)banknummer; je opleiding, werkervaring en vaardigheden. En heb je een cv, diploma's, certificaten en getuigschriften? Neem dan een kopie mee. Bij inschrijving teken je de Voorwaarden van Inschrijving en Uitzending. Hierin staan de belangrijkste arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn als je als flexwerker aan het werk gaat. Je krijgt een kopie van deze voorwaarden mee.

Intercedent

De intercedent is jouw aanspreekpunt/contactpersoon bij BCN. Je kan met al je vragen bij hem/haar terecht.

J

Jaaropgave

In de maand februari wordt je jaaropgave naar je opgestuurd naar je huisadres. Let daarom goed op het doorgeven van wijzigingen in je (adres)gegevens. Een jaaropgave wordt namelijk maar eenmaal verstrekt en is belangrijk bij het eventueel invullen van je belastingaangifte.

Heb je in het afgelopen jaar kort gewerkt, bijvoorbeeld in de vakantieperiode, dan heb je vaak recht op teruggave van premies en loonbelasting. Zie ook Belastingaangifte.

K

Kinderbijslag

Als je nog geen 18 jaar bent, ontvangen je ouders waarschijnlijk kinderbijslag. Het hele jaar door mag je met een bijbaan een bepaald bedrag verdienen, zonder dat de kinderbijslag in gevaar komt. Ook voor vakantiewerk mag je maar een bepaald bedrag verdienen per jaar. De hoogte van deze bedragen is onder andere afhankelijk van je leeftijd en woonsituatie. Wijzigingen die van invloed zijn op het recht op, of op de hoogte van de kinderbijslag, moet je direct doorgeven aan de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Op www.svb.nl kun je zien hoeveel je mag bijverdienen zonder dat de kinderbijslag in gevaar komt.

Kinderopvang

Sinds 1 januari 2007 draagt de werkgever verplicht bij in de kosten voor kinderopvang. Deze bijdrage wordt niet langer door de werkgever aan de werknemer uitgekeerd. In plaats daarvan betaalt de werkgever een hoger werkgeversdeel van de WW-premie (kinderopvangtoeslag). Ouders ontvangen hun volledige bijdrage in de kinderopvangkosten (met zowel het overheids- als het werkgeversdeel) voortaan van de Belastingdienst. Deze kinderopvangtoeslag moet je zelf aanvragen bij de Belastingdienst.

Klachtenregeling

Ben je aan het werk via BCN en heb je een klacht over BCN of de opdrachtgever bij wie je werkt, dan kun je deze klacht schriftelijk kenbaar maken bij BCN via het klachtenformulier. Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen. Je identiteit wordt alleen bekend gemaakt aan de personen die betrokken zijn bij de klacht. Je kunt het klachtenformulier opsturen aan BCN, t.a.v. mw. M. Ledwon, Valeton 4e, 5301 LW Zaltbommel.

Klant

= een opdrachtgever van BCN. Dat is een bedrijf waar flexwerkers van BCN aan het werk zijn. Zie ook Opdrachtgever en Inlener.

Kledingvoorschriften

Een aantal bedrijven schrijft het dragen van bepaalde kleding voor, vanwege veiligheid, hygiëne of om er representatief uit te zien. Ga je aan de slag bij een bedrijf waar kledingvoorschriften gelden, dan word je hierover van tevoren geïnformeerd door je contactpersoon bij BCN.

Kort Verzuim en Buitengewoon Verlof

Uitzendkrachten ontvangen een aanvulling op het feitelijk loon. Deze aanvulling wordt uitgedrukt als een percentage van het feitelijk loon verhoogd met wachtdagcompensatie en wordt gereserveerd voor kort verzuim.

Deze aanvulling/reservering geldt als gedeeltelijke compensatie voor niet betaalde uren tijdens tandarts- en doktersbezoek. Onder kort verzuim wordt ook buitengewoon verlof (bijv. een trouwdag) verstaan.

Uitzendkrachten krijgen de eventueel nog openstaande reservering voor kort verzuim uitbetaald wanneer:

- kort verzuim door de uitzendkracht wordt opgenomen en de uitzendkracht om uitbetaling van (een deel van) de reservering vraagt of
- één keer per jaar.

Uiteraard wordt dit bedrag ook uitbetaald bij het aanvragen van een eindafrekening (= einde relatie met BCN).

Gedetacheerden krijgen tijdens dit verlof het loon doorbetaald.

L

Legitimatie

Als je je als flexwerker bij BCN komt inschrijven en als je voor BCN aan de slag gaat, ben je wettelijk verplicht om een origineel en geldig identiteitsbewijs te laten zien en door BCN te laten kopiëren.

BCN stuurt de opdrachtgever waar je gaat werken een kopie van je identiteitsbewijs. Op de eerste werkdag

bij de opdrachtgever moet je je identiteitsbewijs laten zien wanneer de opdrachtgever daar om vraagt.

Ook tijdens de gehele duur van je werkzaamheden voor BCN vragen we je altijd een origineel en geldig ID-bewijs te hebben. Dat kan een paspoort zijn of identiteitskaart, een verblijfsdocument voor vreemdelingen, of een W-document voor asielzoekers.

Een rijbewijs geldt bij inschrijving niet als geldig identiteitsbewijs.

Ook op je werkplek moet je je altijd kunnen identificeren/legitimeren (bijv. bij controle door de Arbeidsinspectie). Hiervoor mag je wel een geldig rijbewijs gebruiken.

Levensloopregeling

Ook als flexwerker heb je het recht om via een levensloopregeling te sparen voor verlof. Je mag maximaal 12% van je bruto jaarloon sparen. Het gespaarde bedrag kun je alleen inzetten als je onbetaald verlof opneemt, zoals ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof, of ander verlof in overleg met BCN. Je kunt op elk moment besluiten deel te nemen aan de levensloopregeling. Je dient hiervoor contact op te nemen met een verzekeraar/bank naar keuze en een levenslooptekening te openen. Meer informatie: de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, www.szw.nl.

Loon

Zie Salaris.

Loonbelasting

Als je als flexwerker aan de slag bent, houdt BCN loonbelasting in van je brutosalaris. Ook houden we de premies voor volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet in. Samen heet dit de loonheffing. BCN houdt de loonheffing automatisch in op je brutoloon en draagt het bedrag af aan de Belastingdienst. Hoeveel loonheffing je betaalt, hangt af van je brutoloon en of je wel of geen loonheffingskorting krijgt.

Loonheffingskorting

Bij inschrijving maar uiterlijk voordat je begint bij BCN, vul je een formulier gegevens loonheffing (voorheen loonbelastingverklaring) in om te bepalen of je loonheffingskorting krijgt. Het kan gebeuren dat er in de periode dat je voor BCN werkt iets verandert in je persoonlijke situatie. Misschien ga je naast BCN nog voor een andere werkgever werken of ontvang je naast je loon nog een uitkering. Geef dit soort veranderingen altijd door aan je contactpersoon bij BCN. Hij/zij geeft je dan een nieuw formulier gegevens loonheffing om te bepalen of je loonheffingskorting krijgt.

Loonspecificatie

Eén keer per vier weken, ontvang je van BCN je loonspecificaties (= loonstrookje). Afhankelijk van je voorkeur via de post of digitaal via de e-mail. Hierop staat hoeveel je in de betreffende periode bij BCN hebt verdiend, hoeveel premies je hebt afgedragen, hoe het verschil tussen bruto- en netto loon wordt berekend en op welke toeslagen en reserveringen je kunt rekenen. Heb je vragen over je loonstrookje, neem dan contact op met BCN, mw. M. Ledwon, tel.nr. 0418-511343.

M

Minimumloon

Iedere werknemer heeft recht op ten minste het minimumloon. Het minimumloon wordt vastgesteld door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Twee keer per jaar, op 1 juli en op 1 januari vindt een nieuwe vaststelling plaats. Meer informatie: zie www.szw.nl

O

Ongewenst gedrag

Iedere organisatie is wettelijk verplicht om beleid vast te stellen ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen zoals seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie. Verder zijn in de meeste organisaties vertrouwenspersonen aangewezen en is

er een klachtenprocedure. Als je wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag is het altijd verstandig om eerst contact op te nemen met je direct leidinggevende van het bedrijf waar je werkt. Hij/zij is op de hoogte van de interne procedures en regels. Natuurlijk kun je ook altijd terecht bij je contactpersoon bij BCN.

Onkostenvergoeding

Flexwerkers ontvangen dezelfde onkostenvergoedingen als de werknemer in dienst van de opdrachtgever. Voorwaarde is wel dat BCN deze onkostenvergoedingen netto mag uitkeren en de onkostenvergoedingen noodzakelijk zijn voor de uitoefening van je functie. De onkostenvergoeding wordt met het loon van de desbetreffende periode aan je uitgekeerd. Heb je geen vaste onkostenvergoeding, dan mag je wellicht bepaalde kosten wel declareren. Deze kosten vul je in op je werkbriefje (= weekverantwoordingsformulier). Bij het inleveren van het werkbriefje dien je bewijzen, zoals bonnen, treinkaartjes en reis- en transactieoverzichten OV-chipkaart, in te leveren. Onkosten zonder bewijzen worden niet uitbetaald.

Onregelmatigheidstoelage

Werk je op onregelmatige uren, dan ontvang je vaak een toeslag boven op je feitelijk loon. Je contactpersoon bij BCN informeert je of je hiervoor in aanmerking komt en hoe je dit moet verwerken op je werkbriefje.

Opdracht

= de overeenkomst tussen de opdrachtgever en BCN. Op basis van de opdracht wordt een flexwerker in dienst bij BCN ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever. De flexwerker verricht werkzaamheden bij de opdrachtgever onder zijn leiding en toezicht.

Opdrachtbevestiging

Zie Bevestiging van detachering en de Uitzendbevestiging.

Opdrachtgever

= het bedrijf/de onderneming waarvan BCN de opdracht heeft gekregen om te matchen tussen een

vacature en een geschikte kandidaat. Pas op het moment dat de uitzendkracht aan het werk gaat is er sprake van inlener/klant van BCN. Zie ook Inlener en Klant.

Opleiding

Voor meer informatie over de mogelijkheden van het volgen van een opleiding, training of cursus kun je terecht bij je contactpersoon bij BCN. Zie ook:

Opleidingsovereenkomst.

Opleidingsovereenkomst

Wanneer je een opleiding, training of cursus start via BCN, dan stelt jouw contactpersoon bij BCN samen met jou een opleidingsovereenkomst op. Daarin staan onder andere de gegevens van de opleiding, de gemaakte afspraken over de periode waarvoor je voor BCN blijft werken en de (terug)betalingsregeling.

Opzegtermijn

Uitzendkrachten en gedetacheerden hebben verschillende opzegtermijnen.

Uitzendkrachten kunnen in principe onmiddellijk opzeggen, maar dienen dit wel een werkdag voor de beëindiging aan te geven bij de opdrachtgever en je contactpersoon bij BCN.

De opzegtermijnen voor gedetacheerden zijn afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Meer informatie over opzegtermijnen op pagina 22.

Overwerk

Voor overuren krijg je boven op je uurloon vaak een toeslag. Je contactpersoon bij BCN informeert je over het toeslagpercentage en hoe je de toeslag precies op je werkbriefje moet aangeven.

P

Payrolling

= een dienst van BCN waarbij een medewerker door de opdrachtgever wordt aangenomen, maar juridisch gezien bij BCN in dienst is. Met andere woorden: BCN neemt het contractbeheer, de administratie en de

verloning van de opdrachtgever over. Het loon ontvangt de medewerker dus van BCN.

Pensioenregeling

Iedereen vanaf 21 jaar die minimaal 26 weken bij BCN werkt, neemt automatisch deel aan de Basispensioenregeling van BCN.

Kom je in fase B of zit je in fase C, dan neem je verplicht deel aan de Pluspensioenregeling. De pensioenregeling houdt in dat je met je 65e een bedrag ontvangt waarmee je een pensioen kunt aan kopen. Meer informatie over de pensioenregeling op pagina 19.

Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)

Als flexwerker heb je op het gebied van veiligheid dezelfde rechten én plichten als de vaste medewerkers van het bedrijf waar je werkt. Veiligheidskleding, – schoenen en – bril vallen onder persoonlijke beschermingsmiddelen. Het bedrijf moet deze middelen niet alleen verstrekken, het moet ook voor de noodzakelijke voorlichting en instructie zorgen. Bij een aantal opdrachtgevers verzorgen de intercedenten van BCN deze zaken, maar altijd onder verantwoordelijkheid van de opdrachtgever. De flexwerker is verplicht om de beschermingsmiddelen op de voorgeschreven manier te gebruiken. Meer informatie: zie pagina 20.

Pesten

Zie Ongewenst gedrag.

Ploegentoeslag

Voor ploegendiensten krijg je boven op je uurloon vaak een toeslag. Je contactpersoon bij BCN informeert je over het toeslagpercentage en hoe je de toeslag precies op je werkbriefje moet aangeven.

Privacy

BCN is verantwoordelijk voor de verwerking van de door jou verstrekte gegevens. Wij gaan hier zorgvuldig mee om. Alle gegevens die je aan BCN verstrekt, verwerken wij voor het vinden van (uitzend)werk en – als je voor BCN aan het werk bent – de nodige administratie voor interne

managementdoeleinden, uitvoering of toepassing van de wet en ter bestrijding van fraude. Voor dezelfde doeleinden kunnen gegevens worden verstrekt aan derden zoals de opdrachtgever.

R

Referenties

BCN checkt altijd je ervaring en vaardigheden die je op je cv noemt. Dit doen we door één of twee referenties na te bellen.

Reiskostenvergoeding

Flexwerkers ontvangen dezelfde onkostenvergoedingen als de werknemer in dienst van de opdrachtgever. Kent de opdrachtgever een reiskostenvergoeding, dan kom jij hier ook voor in aanmerking. Voorwaarde is wel dat BCN deze onkostenvergoedingen netto mag uitkeren en dat de onkostenvergoedingen noodzakelijk zijn voor de uitoefening van je functie. De onkostenvergoeding wordt met het loon van de desbetreffende periode aan je uitgekeerd. Bij het inleveren van het werkbriefje dien je bewijzen, zoals bonnen, specificaties reistransactie OV-chipkaart en treinkaartjes, in te leveren. Onkosten zonder declaratiebewijzen worden niet uitbetaald. Zie ook Onkostenvergoeding.

Reserveringen

Uitzendkrachten sparen een deel van het salaris voor vakantiedagen, vakantiebijslag en kort verzuim. De vakantiebijslag krijg je één keer per jaar in juni op je rekening gestort.

Als je dienstverband eindigt, worden alle gespaarde en niet uitbetaalde reserveringen uiterlijk na zes weken in één keer uitgekeerd.

Zie ook Vakantiedagen, Vakantiebijslag en Kort verzuim en buitengewoon verlof.

Gedetacheerden hebben recht op loondoorbetaling tijdens vakantiedagen en bij het opnemen van noodzakelijk kort verzuim.

S

Salaris

Om te bepalen wat je salaris is, wordt eerst gekeken naar de beloningsregeling die voor jou geldt (de beloningsregeling van de CAO voor Uitzendkrachten of de beloningsregeling van de opdrachtgever) en de functiegroep waarin je zit.

Na het doorgeven van je gewerkte uren of nadat je opdrachtgever jouw gewerkte uren heeft doorgegeven, vindt de verwerking van je declaratie plaats.

Meer informatie over de beloningsregeling: zie Inschaling lonen of Beloningsregeling inlener en pagina 20.

Schade

Gebeurt er iets tijdens je werkzaamheden waardoor je schade oploopt, meldt dit dan direct bij je opdrachtgever en bij je contactpersoon bij BCN!

Of je schade vergoed kan worden, is afhankelijk van de omstandigheden. Omdat de opdrachtgever leiding en toezicht uitoefent op je werkzaamheden, spreekt BCN met de opdrachtgever af dat deze aansprakelijk is voor de vergoeding van de schade. De (verzekeraar) van de opdrachtgever beoordeelt of de schade voor vergoeding in aanmerking komt. Uiteraard helpt BCN je hierbij.

Sociale Verzekering

Als flexwerker ben je volledig sociaal verzekerd. Uitkeringen bij ziekte, werkloosheid en andere sociale verzekeringen gelden dus ook voor jou. Zie www.szw.nl.

Sociale Verzekeringsbank (SVB)

De SVB verzorgt onder meer de uitvoering van de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (ANW) en de Algemene kinderbijslagwet (AKW). Zie www.svb.nl.

Sofinummer

Zie BSN.

Stoppen met werken

Heb je het niet naar je zin of heb je moeilijkheden in het bedrijf waar je werkt, dan is BCN er om je te helpen. We kunnen voor je bemiddelen of eventueel ander werk voor je zoeken.

Stop nooit met werken zonder dat je ons eerst hebt gesproken!

Als je als uitzendkracht wilt stoppen met werken, kun je (in principe) direct opzeggen. Je dient dit wel een werkdag voor de beëindiging aan te geven bij het bedrijf en bij BCN. Zie Opzegtermijn en pagina 22.

Studiefinanciering

Als je studiefinanciering ontvangt, wordt er een grens gesteld aan het bedrag dat je per jaar mag bijverdienen. Wil je precies weten wat je naast je studiefinanciering mag bijverdienen, kijk dan op www.ib-groep.nl.

T

Tandartsbezoek

Zie Kort verzuim.

Tijdregistratieprocedure

Bij sommige opdrachtgevers wordt het aantal uren dat je werkt automatisch bijgehouden, bijvoorbeeld door te klokken. De uren die je hebt gewerkt, worden dan elektronisch doorgegeven aan BCN. Een werkbriefje invullen is dan niet meer nodig. Je contactpersoon bij BCN informeert je of de opdrachtgever waar je gaat werken een tijdregistratieprocedure heeft.

U

Uitbetaling

Het salaris dat je op je rekening krijgt, is een nettobedrag, de belasting en premies sociale verzekeringen die je moet betalen, zijn er al afgehaald. Indien van toepassing dan zijn je netto onkostenvergoedingen er bij opgeteld.

Uitkering

Heb je een uitkering en ga je werken via BCN? Geef dat dan door aan je contactpersoon bij het UWV Werkbedrijf.

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV Werkbedrijf)

Het UWV Werkbedrijf verzorgt de uitvoering van de sociale verzekeringen voor werknemers en werkgevers waaronder de Werkloosheidswet (WW), de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Ziektewet (ZW).

Ben je een uitzendkracht, dan geeft BCN jouw ziekmelding direct door aan het UWV Werkbedrijf. Vervolgens behandelt het UWV Werkbedrijf jouw ziekmelding verder. Binnen enkele dagen krijg je een bevestiging met verdere instructies.

Ben je beter? Meld je dan beter bij de Betermeldlijn (074) 7502999. Houd je BSN-nummer (voorheen sofinummer) bij de hand.

Niet of te laat beter melden bij het UWV Werkbedrijf kan leiden tot een sanctie. Voor vragen over betalingen van je uitkering tijdens je ziekte, kun je contact opnemen met de UWV Werkbedrijf Klantenservice (0900-9294).

Uitzendbeding

Werk je in fase A, dan is het uitzendbeding van toepassing. Dit is alleen anders voor gedetacheerden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een schriftelijk overeengekomen begin- en einddatum.

Uitzendbeding betekent dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt wanneer de opdrachtgever afziet van de diensten van de flexwerker of wanneer de flexwerker zich ziek meldt.

Uitzenden/Uitzendfasen

Zie Fasesysteem. Meer informatie op pagina 17.

Uitzendbevestiging

Voor je aan het werk gaat, ontvang je een bevestiging van uitzending. Hierop staan de belangrijkste

gegevens over de uitzending zoals je salaris, het bedrijf waar je gaat werken, je functie, je werktijden en de mogelijke duur van de uitzending (als die van tevoren vaststaat).

Uitzendkracht

= de persoon die met BCN een uitzendovereenkomst aangaat. Ook wel "flexwerker" genoemd.

V

Vakantiebijslag

Dit is hetzelfde als vakantiegeld. Het is altijd 8% van je feitelijk brutoloon (= brutoloon excl. toeslagen en vergoedingen) en het wordt vierwekelijks voor je gereserveerd. Elk jaar in juni krijg je het uitgekeerd. Stop je met werken, dan wordt je vakantiebijslag uiterlijk na zes weken aan je overgemaakt.

Vakantiedagen

Werk je als flexwerker het hele jaar 40 uur per week, dan heb je op jaarbasis recht op 24 vakantiedagen (twee dagen per maand). Als je minder werkt, heb je recht op een evenredig minder deel van die 24 vakantiedagen.

Dus als je 30 uur per week werkt, dan heb je recht op 18 vakantiedagen. $30 \text{ (aantal uur per week)} : 40 \times 24 \text{ (basisaantal vakantiedagen)} = 18$.

Eventueel heb je recht op een aantal extra vrije dagen. Dit is dan opgenomen in je arbeidsovereenkomst of in je uitzendbevestiging of bevestiging van detachering.

Vakantiekrachten hebben, omdat zij korter werken, recht op een evenredig deel van 20 vakantiedagen per jaar. Dus als je drie maanden vakantiewerk doet, heb je recht op $\frac{1}{4}$ van 20 = 5 vakantiedagen.

Vakantiedagen kan je alleen opnemen in overleg en na toestemming van de opdrachtgever en in overleg met je contactpersoon bij BCN. Je kunt bij hem/haar je actuele tegoed aan vakantiedagen opvragen. Je reservering van vakantiedagen staat vermeld op je loonspecificatie onder 'reservering vrije dagen'.

Vakantiekracht

Volgens de CAO voor Uitzendkrachten zijn dit scholieren en studenten die tussen 1 juni en 1 september tijdelijk voor een uitzendbureau aan de slag gaan.

Vakantiekrachten bouwen vakantiebijslag op en hebben, omdat zij korter werken, recht op een evenredig deel van 20 vakantiedagen per jaar. Vakantiekrachten hebben geen recht op kort verzuim.

Vakantiewerk

BCN heeft elk jaar een ruim aanbod aan vakantiebanen. Al vroeg in het jaar informeren wij bij onze opdrachtgevers of zij in de zomer vakantiekrachten nodig hebben.

Vangnet

Zie Ziektewet.

Veiligheid op het werk

Zie Kledingvoorschriften en Veiligheidskleding en pagina 20.

Veiligheidskleding

Als flexwerker heb je op het gebied van veiligheid dezelfde rechten én plichten als de vaste medewerkers van het bedrijf waar je werkt. Veiligheidskleding, -schoenen en -bril vallen onder persoonlijke beschermingsmiddelen. Het bedrijf moet deze middelen niet alleen verstrekken, het moet ook voor de noodzakelijke voorlichting en instructie zorgen. Bij een aantal opdrachtgevers verzorgen de intercedenten van BCN deze zaken, maar altijd onder verantwoordelijkheid van de opdrachtgever. De flexwerker is verplicht om de beschermingsmiddelen op de voorgeschreven manier te gebruiken. Meer informatie: zie pagina 20.

Verhuizen

Ga je verhuizen? Geef je nieuwe (adres)gegevens dan zo snel mogelijk schriftelijk door aan je contactpersoon bij BCN. Zie ook Adreswijziging.

Verklaring omtrent het Gedrag

Ga je aan de slag bij een organisatie waar wordt gewerkt met vertrouwelijke gegevens of met

kwetsbare personen zoals kinderen of mensen met een geestelijke handicap? Dan kan BCN je om een Verklaring omtrent het Gedrag (VOG) vragen. Dit kan ook als je voor een functie solliciteert waarbij je te maken krijgt met geld of goederen. Voor sommige functies, zoals onderwijzer en taxichauffeur, is de verklaring zelfs verplicht. Ook voor overheidsfuncties is het gebruikelijk dat de opdrachtgever een VOG verlangt.

Verlof

Flexwerkers hebben recht op alle wettelijk geregelde verloven zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof, kraamverlof, ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof en calamiteitenverlof (in de CAO voor Uitzendkrachten wordt dit 'kort verzuim' en 'buitengewoon verlof' genoemd. Zie hiervoor ook Kort verzuim).

Van opnemen van verlof is uiteraard alleen sprake voor zover je een uitzendovereenkomst of arbeidsovereenkomst hebt met BCN. Bedenk hierbij dat als je als uitzendkracht stopt met werken, je dienstverband met BCN eindigt.

Verskillende opdrachtgevers

Als flexwerker ben je in dienst bij BCN, maar met de bedoeling om bij onze opdrachtgevers, onder hun leiding en toezicht, werkzaamheden te verrichten. Als uitzendkracht kun je achtereenvolgens naar verschillende opdrachtgevers worden uitgezonden. Bij iedere nieuwe opdrachtgever ontvang je een nieuwe uitzendovereenkomst. Zie ook Fasesysteem pagina 17.

Voorwaarden van Inschrijving en Uitzending

Bij je inschrijving bij BCN teken je de Voorwaarden van Inschrijving en Uitzending. Hierin staan de belangrijkste voorwaarden die van toepassing zijn wanneer je als flexwerker aan het werk gaat. Je krijgt een kopie van de voorwaarden mee.

W

Werkbriefje

De urenverantwoording van de gewerkte uren gebeurt bij BCN via de werkbriefjes (= weekverantwoordingsformulier).

Je kunt je gewerkte uren declareren via deze werkbriefjes door deze voor maandag 08.30 uur in te leveren bij BCN. De werkbriefjes moeten volledig zijn ingevuld.

Soms is tussen jou, de opdrachtgever en BCN afgesproken dat de opdrachtgever er voor zorgt dat de werkbriefjes bij BCN worden ingeleverd. Dit kan ook per fax of per e-mail. Je contactpersoon bij BCN zal je precies uitleggen hoe het werkt en wat de afspraken zijn.

Werkschoenen

Zie Veiligheidskleding en Persoonlijke Beschermingsmiddelen en pagina 20.

Werkloos

Als je werkloos raakt, moet je dat binnen 24 uur melden bij het UWV Werkbedrijf om eventueel voor een WW-uitkering in aanmerking te komen. Het UWV Werkbedrijf neemt vervolgens binnen acht weken een (voorlopige) beslissing over je uitkeringsaanvraag.

De hoogte van je WW-uitkering en hoe lang je een uitkering krijgt, is afhankelijk van je gemiddelde salaris in het jaar ervoor. Daarnaast telt mee wanneer en hoe lang je gewerkt hebt voordat je werkeloos werd.

WIA

De WIA (= Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) geldt ook voor uitzendkrachten en gedetacheerden. Dat betekent dat je alleen een volledige uitkering krijgt, als het UWV je helemaal arbeidsongeschikt verklaart. Als je tussen de 35 en 80% arbeidsongeschikt bent, krijg je een gedeeltelijke uitkering. Deze is afhankelijk van je leeftijd en je arbeidsverleden. Concludeert het UWV dat je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, dan krijg je geen uitkering.

Ben je niet volledig arbeidsongeschikt en heb je een arbeidsovereenkomst met BCN? Dan ga je samen met BCN op zoek naar ander werk.

BCN is voor gedetacheerden Eigen Risicodragers voor de WGA (dit is een onderdeel van de WIA). Hierbij is de werkgever (in dit geval BCN) verantwoordelijk voor de financiering van de de WGA-uitkeringen en de re-integratie van (ex)werknemers. Het UWV voert een deel van deze taken uit en BCN de overige taken.

Z

Ziek melden

Word je ziek, dan

- meld je dat eerst bij het bedrijf waar je werkt, minimaal een halfuur voor aanvang van je werkzaamheden
- vervolgens bij BCN, vóór 09.30 uur.

Belangrijk is dat je altijd bereikbaar bent.

Ben je uitzendkracht, dan geeft BCN jouw ziekmelding direct door aan het UWV Werkbedrijf. Binnen enkele dagen krijg je een bevestiging met verdere instructies.

Ben je gedetacheerd? Dan voert BCN in samenwerking met de Arbo-dienst van BCN de verzuimbegeleiding uit. Zie ook Beter melden en UWV Werkbedrijf.

Ziektewet

Voor uitzendkrachten die een arbeidsovereenkomst met uitzendbeding (= uitzendovereenkomst) hebben, eindigt de arbeidsovereenkomst automatisch op het moment dat ze ziek worden (zie Uitzendbeding). Als uitzendkracht heb je dan geen werkgever meer. Voor deze groep is er een wettelijk vangnet, nl. de Ziektewet, die wordt uitgevoerd door het UWV Werkbedrijf.

Volgens de Ziektewet heb je gedurende de ziekteperiode recht op 70% van het laatstverdiende inkomen. Het bedrag dat je krijgt, wordt berekend aan de hand van je gemiddelde dagloon over het afgelopen jaar. Je eerste twee ziekteperioden zijn wachtdagen. Die

worden niet uitbetaald. Voor één dag ontvang je een compensatie boven op je uurloon (opslag wachtdagen).

Je ziekgeld krijg je niet direct, het duurt ongeveer zes weken voordat het UWV Werkbedrijf jouw gegevens heeft verwerkt en het geld op je rekening heeft gestort. Zolang je ziekgeld ontvangt, blijf je volledig sociaal verzekerd.

Zorgverzekering

Iedereen die in Nederland woont of loonbelasting in Nederland betaalt, is verplicht een zorgverzekering af te sluiten. Je betaalt zelf de nominale premie rechtstreeks aan je zorgverzekeraar. Daarnaast ben je een inkomensafhankelijke bijdrage verschuldigd van 7,75% van je loon. Deze wordt op je loon ingehouden. BCN vergoedt deze bijdrage, ook weer via je loon. Over deze vergoeding is wel loonheffing verschuldigd.

Zwangerschap

Medewerkers die zwanger zijn, moeten dit uiterlijk twee maanden voor de uitgerkende datum aan BCN doorgeven. Daarnaast dienen zij een verklaring van een arts of verloskundige in te leveren met daarop de verwachte bevallingsdatum. Dit in verband met het aanvragen van een zwangerschapsuitkering. Zie ook Zwangerschapsuitkering.

Zwangerschapsuitkering

Het UWV Werkbedrijf stelt voor flexwerkers de zwangerschapsuitkering vast aan de hand van het loon over de laatste vier weken.

Zes tot vier weken voor de bevalling stop je met werken. Wil je eerder dan zes weken stoppen, dan kun je een vrijwillige verzekering afsluiten bij het UWV Werkbedrijf.

Na de bevalling loopt de zwangerschapsuitkering nog maximaal 12 weken door. Ben je als gevolg van de bevalling daarna nog arbeidsongeschikt, dan kom je in de Ziektewet. Uitzendkrachten ontvangen de ziektewetuitkering rechtstreeks van het UWV Werkbedrijf, gedetacheerden via BCN.

CAO voor Uitzendkrachten

Op dit moment is de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) voor Uitzendkrachten 2009-2014 van kracht. In de CAO voor Uitzendkrachten staan veel rechten en verplichtingen waarmee je als flexwerker rekening moet houden. De volledige tekst van de CAO voor Uitzendkrachten is te vinden op www.abu.nl.

Fasesysteem

De CAO voor Uitzendkrachten gaat uit van een zogenaamd fasesysteem. Dit systeem is gebaseerd op het arbeidsverleden van een flexwerker bij een en hetzelfde uitzendbureau. De fase waarin je je bevindt, is bepalend voor je rechten. Het fasesysteem bestaat uit de fasen A, B en C.

Uitzendfase A

- Als je begint met werken via BCN, stap je in in fase A.
- In deze fase is het uitzendbeding van toepassing. Dat houdt in dat je uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt als het bedrijf waar je werkzaam bent bij BCN heeft aangegeven geen werk meer voor jou te hebben. Ook als je ziek wordt, eindigt de uitzendovereenkomst met uitzendbeding onmiddellijk.
Voor gedetacheerden in fase A met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een schriftelijk overeengekomen begin- en einddatum gelden andere regels.
- Fase A duurt 78 gewerkte weken, waarbij een week begint op maandag 00.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur.
- Elke week waarin je hebt gewerkt telt mee, ongeacht het aantal uren dat je die week hebt gewerkt.
- Werk je een week helemaal niet, door bijvoorbeeld ziekte of vakantie, dan telt die week niet mee voor de telling van fase A.
- Werk je 26 weken of langer niet voor BCN dan begint de telling van 78 weken voor fase A weer opnieuw.
- De telling begint ook opnieuw als je via een ander uitzendbureau aan het werk gaat. Dit is alleen anders als je bij dezelfde opdrachtgever blijft werken in dezelfde functie, maar dan via een ander uitzendbureau. Voor de opbouw van je rechten is het daarom verstandig om zo lang mogelijk via hetzelfde uitzendbureau te werken.
- Het is ook mogelijk om in fase A een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met BCN aan te gaan. Je bent dan een gedetacheerde.

Tot slot is het goed om te weten dat je met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in fase A geen loon ontvangt als er geen werk voor je is tenzij anders is afgesproken.

Uitzendfase B

- Als je fase A hebt doorlopen en binnen 26 weken weer via BCN aan de slag gaat, stap je over naar fase B. Je krijgt dan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij BCN.
- In fase B kan je maximaal acht arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd krijgen, verdeeld over een periode van maximaal twee jaar. Mocht er onverhoopt geen werk voor je zijn, dan ontvang je toch een bepaald loon. Ook bij ziekte betaalt BCN je salaris gedeeltelijk door.

Uitzendfase C

- Als je na fase B nog via BCN aan het werk bent (met maximale onderbreking van 13 weken), dan ga je over naar fase C.
- In fase C krijg je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij BCN. Deze overeenkomst wordt natuurlijk alleen afgesloten als jijzelf en BCN ermee instemmen.

Uitzendkracht of Gedetacheerde

In fase A werk je als uitzendkracht. Wordt je in fase A al gedetacheerd (via een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) of werk je in fase B of C, dan werk je als gedetacheerde. Voor gedetacheerden gelden andere arbeidsvoorwaarden.

Pensioen

Pensioenregelingen volgens CAO

Het pensioenfonds voor flexwerkers kent twee pensioenregelingen: de Basisregeling voor flexwerkers in fase A en de Plusregeling voor flexwerkers in fase B en fase C.

Je hebt recht op pensioenopbouw als je 26 weken voor BCN hebt gewerkt en minimaal 21 jaar oud bent. Deelname aan de pensioenregeling is verplicht en vastgelegd in de CAO voor Uitzendkrachten.

Wie is jouw pensioenverzekeraar

PVF Achmea (STIPP) is jouw pensioen-verzekeraar. BCN meldt jou aan voor de regeling. PVF Achmea stuurt een bevestiging van deelname, het complete pensioenreglement en de statuten van het pensioenfonds naar je toe. Eén keer per jaar krijg je een overzicht van je opgebouwde rechten.

Pensioenpremie

Voor de Basisregeling hoef je niets te betalen. Elke maand betaalt BCN de premie voor je pensioen. Voor de Plusregeling betaal je elke maand een premie samen met BCN. Wij houden de premie automatisch in op je loon. Van de totale premie van 12% betaalt BCN tweederde; een derde wordt ingehouden van je salaris.

De hoogte van de premie hangt af van het aantal uren dat je werkt in een week. Als je een paar dagen in een week niet werkt, bouw je over deze dagen dus ook geen pensioen op.

Salaris

Minimum(jeugd)loon

Alle werknemers in Nederland, ook flexwerkers, tussen de 23 en 65 jaar oud moeten ten minste het wettelijk minimumloon en vakantiebijslag krijgen. De bedragen van het minimumloon worden ieder halfjaar (in januari en juli) aangepast aan de gemiddelde ontwikkeling van de cao-lonen in Nederland.

Voor jongeren tussen de 15 en 23 jaar geldt het minimumjeugdloon.

Op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vind je de van toepassing zijnde bedragen: zie www.szw.nl.

Beloningsregeling

In de CAO voor Uitzendkrachten is een beloningsregeling opgenomen. Je uurloon in fase A, de fase waarin je begint met werken, wordt per opdracht vastgesteld. Bij elke nieuwe opdrachtgever zijn er twee mogelijkheden.

1. Je ontvangt vanaf de eerste dag loon op basis van de CAO voor Uitzendkrachten;
2. Je loon is vastgesteld op basis van de beloningsregeling van de opdrachtgever, de BRI (de Beloningsregeling Inlener).

BCN bericht je schriftelijk welke beloningsregeling voor jou van toepassing is.

Na 26 gewerkte weken bij één opdrachtgever, geldt vanaf week 27 altijd dat je wordt beloond volgens de beloningsregeling van je opdrachtgever.

Berekening salaris op basis van de CAO voor Uitzendkrachten

Je wordt ingedeeld in een bepaalde functiegroep in de normtabel dan wel in de instroomtabel. Alleen de flexwerkers die binnen een bepaalde doelgroep vallen, zoals langdurig werklozen en schoolverlaters, worden in de instroomtabel ingedeeld.

De functiegroep wordt bepaald aan de hand van drie functiekenmerken.

- Het soort werk
- De kennis, ervaring en vaardigheden die je ervoor nodig hebt, en

- De mate van zelfstandigheid waarin je werkt.
Bij elke functiegroep geldt een begin- en eindsalaris.

Loonsverhoging

Er zijn twee vaste momenten waarop een periodiek wordt toegekend: de eerste maandag van januari en de eerste maandag van juli.

Indien je op één van beide momenten meer dan 52 weken in dienst bent via de CAO voor Uitzendkrachten, en je wordt op dat moment beloond op basis van de CAO voor Uitzendkrachten, krijg je er een periodiek bij.

Word je op dat moment beloond volgens de CAO van je opdrachtgever, dan krijg je een periodiek toegekend volgens de regeling die in de CAO van de opdrachtgever is opgenomen. Je krijgt ook de daar geldende toeslagen en hebt soms recht op bepaalde onkostenvergoedingen.

Salaris en vrije dag

Volgens de CAO voor Uitzendkrachten kun je deze dag doorbetaald krijgen als je voldoende vrije dagen hebt opgebouwd (via je reserveringen). Informeer bij je contactpersoon bij BCN of je voldoende dagen hebt. Je moet deze doorbetaling overigens wel zelf aanvragen bij je contactpersoon bij BCN. Doe je dit niet dan krijg je over de betreffende dag/dagen geen geld omdat je niet gewerkt hebt.

Doorbetaling loon tijdens feestdagen

Voor zowel uitzendkrachten als gedetacheerden geldt: wordt er vanwege een nationaal erkende feestdag niet gewerkt, terwijl je anders wel op die dag zou werken? Dan heb je recht op doorbetaling van het feitelijk loon. Deze dagen gaan niet af van je vakantiedagen.

Arbeidsomstandigheden en Veiligheid

Arbodocument

Voordat je daadwerkelijk aan het werk gaat bij een opdrachtgever, neemt je contactpersoon bij BCN een arbodocument met je door waarin alle risico's beschreven staan die door de betreffende opdrachtgever aanwezig worden geacht bij de werkzaamheden die je bij die opdrachtgever gaat verrichten. Door ondertekening van dit arbodocument verklaar je dat je door BCN op de hoogte bent gebracht van de risico's bij de te verrichten werkzaamheden.

Natuurlijk is het belangrijk dat je alle instructies die door de opdrachtgever worden gegeven omtrent arbeidsomstandigheden en veiligheid goed opvolgt. BCN is voor een groot deel afhankelijk van onze opdrachtgevers. Zij hebben namelijk direct invloed op de arbeidsomstandigheden op en rond de werkplek. BCN zorgt ervoor dat je goed wordt voorgelicht over het bedrijf waar je werkt en over je werkplek. We doen er alles aan om de kans op bedrijfsongevallen zo klein mogelijk te maken.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

In het arbo-document wordt door de opdrachtgever ook aangegeven of het noodzakelijk is dat er persoonlijke beschermingsmiddelen moeten worden gedragen. Veiligheidskleding, -schoenen, en -brillen vallen onder andere onder de persoonlijke beschermingsmiddelen. In overleg met het bedrijf wordt door BCN afgesproken wie de PBM's verstrekt. Het bedrijf moet aan je uitleggen hoe je deze middelen op de juiste manier gebruikt.

Je bent verplicht om de beschermingsmiddelen te dragen en je te houden aan de veiligheidsvoorschriften op de werkplek. Het bedrijf waar je werkt, is verantwoordelijk!

Informatieboekje "Veiligheid & Gezondheid"

Als je als flexwerker bij BCN aan de gang gaat in de bouw of aanverwante bedrijven, ontvang je van je

contactpersoon bij BCN het informatieboek "Veiligheid & Gezondheid, Werken bij Banencentrum Nederland".

Top 10-Veiligheid Checklist

Lees onderstaande punten door voor maximale veiligheid op je werkplek.

1. Wees voorzichtig en zorgvuldig, voor je eigen veiligheid, maar ook voor die van je collega's!
2. Verplichte kost voor alle werknemers, dus ook voor jou: de voorlichting of werkinstructie!
3. Zorg dat je de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen hebt en dat je die ook (op de juiste manier) gebruikt!
4. Gebruik gereedschap en instrumenten op de juiste manier!
5. Haal geen aangebrachte beveiligingen weg en sleutel er zelf ook niet aan!
6. Ga zorgvuldig om met gevaarlijke stoffen!
7. Heb je niet of onvoldoende persoonlijke beschermingsmiddelen? Meld het meteen bij je direct leidinggevende én bij BCN!
8. Meld het als er in jouw ogen gevaren zijn voor de veiligheid of de gezondheid!
9. Begrijp je alle veiligheidsinstructies en de veiligheidsrisico's?
10. Stap naar je direct leidinggevende of bel je contactpersoon bij BCN als je nog vragen hebt!

Wat te doen als het tóch mis gaat? (Eerste Hulp Bij Bedrijfsongevallen)

Ben je slachtoffer of getuige van een bedrijfsongeval, handel dan als volgt.

1. Probeer, als het kan, de onveilige situatie te stoppen! Zet bijv. een machine stop. Doe niets, als je niet zeker weet of het een verbetering oplevert!
2. Schakel je direct collega's in en vertel ze zo duidelijk mogelijk wat je wilt dat zij doen!
3. Meld het ongeluk direct bij de bedrijfshulpverlening. Informeer hen kort maar duidelijk over de situatie. Wees vooral duidelijk over de plek waar het ongeluk gebeurd is!
4. Waarschuw als dat nodig is, via de portier of receptie, een ambulance! Wees opnieuw

duidelijk over wat er is gebeurd en waar het is gebeurd!

5. Zorg voor de slachtoffers, maar laat het verlenen van eerste hulp over aan iemand met een EHBO- en of BHV-diploma!
6. Verander niets op de plek van het ongeval totdat de bedrijfshulpverleners ter plaatse zijn!
7. Zorg dat iedereen die niet per se op de plek van het ongeval aanwezig hoeft te zijn, weggaat!
8. Maak plaats en ruimte voor de hulpverleners!
9. Ben je daartoe zelf nog in staat, meldt het ongeval dan zo snel mogelijk bij je contactpersoon van BCN. Wij komen dan direct naar de plek waar het ongeval gebeurd is of de plek waar jij op dat moment bent!
10. Zorg dat je ten alle tijden het telefoonnummer van BCN bij je hebt!

Stoppen met werken

Als je wilt stoppen met werken, neem dan altijd eerst contact op met je contactpersoon bij BCN. Die bekijkt dan samen met jou welke vervolgstappen er genomen moeten worden.

Verander niet op eigen houtje gemaakte afspraken, maar blijf volgens afspraak doorwerken totdat je samen met BCN alles correct hebt afgehandeld!

Opzegtermijn uitzendkrachten

Werk je op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding (het einde van jouw werk bij de opdrachtgever betekent het einde van jouw uitzendovereenkomst met BCN), dan kan je zelf direct opzeggen mits je dit een werkdag van tevoren bij ons hebt aangegeven.

BCN moet de volgende opzegtermijnen hanteren.

Uitzendperiode in gewerkte weken	Opzegtermijn in kalenderdagen
0 tot 12 weken	0
12 tot 26 weken	5
26 tot 52 weken	10
52 tot en met 78 weken	14

Opzegtermijn gedetacheerden

Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan kan deze zowel door de gedetacheerde als door BCN worden opgezegd tegen de eerstvolgende werkdag, met inachtneming van de daarvoor geldende regels en vormvereisten.

De opzegtermijnen voor gedetacheerden zijn:

Duur overeenkomst	Opzegtermijn in kalenderdagen
korter dan drie maanden	7
langer dan drie maanden en korter dan zes maanden	14
zes maanden of langer	28

De opzegtermijn voor BCN is altijd één maand.

Tussentijdse opzegging

Als de tussentijdse opzegmogelijkheid is uitgesloten, dan kan de overeenkomst niet worden opgezegd.

Tussentijdse opzegging kan alleen worden afgesproken (= in de arbeidsovereenkomst vastgelegd) als de overeenkomst langer dan drie maanden duurt.

Heb je een overeenkomst waarbij de loondoorbetaling is uitgesloten en is er geen werk voor je, dan mag je onmiddellijk opzeggen.

Uitbetaling reserveringen

Aan het einde van je dienstverband kun je uitbetaling van je reserveringen (opgebouwde, maar niet opgenomen vakantiedagen, vakantiebijslag en kort verzuim) aanvragen.

Doe je dit niet, dan wordt het opgebouwde bedrag na zes weken naar je overgemaakt.

Arbeidstijdenwet

De arbeidstijdenwet is er om jouw gezondheid en veiligheid op de werkvloer te bewaken. Voor meer informatie: zie www.szw.nl of www.arbeidstijdenwet.nl.

Voor wie geldt de Arbeidstijdenwet?

De wet geldt in alle sectoren: voor werknemers in het bedrijfsleven en bij de overheid. In sommige sectoren – bijvoorbeeld de vervoerssector en de zorg – gelden speciale regels. De nieuwe regels voor werk- en rusttijden gelden niet voor werknemers die op jaarbasis meer dan drie keer het minimumloon verdienen. De regels voor nachtarbeid en risicovolle arbeid wel!

Normale toegestane arbeidstijden voor een werkdag

Op een normale werkdag mag je maximaal 12 uur werken met een maximum van 60 uur per week, en gemiddeld maximaal 48 uur per week in een periode van 16 weken.

Arbeidstijdenregeling: ook voor de flexwerker!

Voor jou als flexwerker geldt dezelfde arbeidstijdenregeling als voor de werknemers die bij de opdrachtgever in dienst zijn.

Overwerk toegestaan?

De wet kent geen normen meer voor overwerk. Er zijn alleen grenzen gesteld aan het totaal aantal uren dat je mag werken (zie: normale toegestane arbeidstijden voor een werkdag). Hierbij is overwerk inbegrepen. De verplichting tot overwerk is bij sommige bedrijven ingevuld in een cao. Hierin kan het aantal uren overwerk zijn begrensd. Ook is de beloning voor overwerk vaak in de cao opgenomen.

Minimale rusttijd per dag

Per 24 uur moet er een minimale rusttijd zijn van 11 uur. Deze rusttijd mag een keer per 7 dagen worden

ingekort naar 8 uur, indien dit noodzakelijk is vanwege de aard van het werk of vanwege de bedrijfsomstandigheden.

Duur nachtdienst

Van een nachtdienst is sprake als je meer dan één uur arbeid verricht tussen 00.00 en 06.00 uur. De nachtdienst mag niet langer dan 10 uur duren. Voor werknemers die regelmatig nachtdiensten draaien, mag de werkweek over een periode van 16 weken gemiddeld uit niet meer dan 40 uur bestaan. Na één of meer nachtdiensten geldt altijd een langere rusttijd.

Aantal nachtdiensten

Het aantal nachtdiensten is beperkt: per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten. Alleen in de cao of na een afspraak tussen werkgever en ondernemingsraad mag dit aantal worden verhoogd naar 140 nachtdiensten per jaar.

Verplicht op zondag werken

De wet maakt hierin onderscheid tussen twee situaties. Als je in een sector werkt waar zondagsarbeid voortvloeit uit de aard van het werk – bijv. in de gezondheidszorg of horeca – kun je met je werkgever afspreken om op zondag te werken. In alle andere sectoren is zondagsarbeid alleen toegestaan als de bedrijfsomstandigheden erom vragen. In dat geval moet de werkgever eerst met de ondernemingsraad om de tafel om overeenstemming te krijgen over de noodzaak van werken op zondag. Een werknemer die weigert in te stemmen, mag niet op die grond worden ontslagen.

Jeugdigen en arbeidstijdenwet

Voor werknemers (bijv. vakantiekrachten of bijbanen) van 12–18 jaar gelden per leeftijdscategorie specifieke bepalingen omtrent (maximale) arbeidstijden en rusttijden en de toegestane te verrichten werkzaamheden.

Voor meer informatie: zie www.szw.nl of www.arbeidstijdenwet.nl.