

AC flash

ABVV

Algemene Centrale

Samen sterk

Driemaandelijke uitgave van de Algemene Centrale - ABVV | P910643

DIENSTENCHEQUES

Drie grote vragen

Werken in de dienstencheques, het is een apart beroep. Je moet op heel speciale spelregels letten. Je bent er dus maar best goed van op de hoogte.

In deze AC-Flash vind je de grote aandachtspunten terug.

Drie grote vragen houden ons bezig. Wanneer heb je recht op een vast contract? Wat moet er gebeuren wanneer je meer uren presteert dan werd bepaald in je contract? En omgekeerd, wat als je minder uren presteert?

Lees dit nummer eens aandachtig door. Het zal helpen om onaangename verrassingen te vermijden. En hou dit nummer bij, het zal nuttig zijn als je later met vragen zit.

Over vragen gesproken, wil je meer informatie of heb je hulp nodig? Neem contact met je vakbond. We zijn er voor jou. Hieronder vind je de lijst van al onze gewestelijke afdelingen.



ANTWERPEN - WAASLAND

- Van Arteveldestraat 17 - 2060 Antwerpen 6 - 03/220.68.11
- Vermorgenstraat 11 - 9100 Sint-Niklaas - 03/760.04.20
ac.Antwerpen@accg.be

BRIO

- (Brugge-Roeselare-Ieper-Oostende)
- Zuidstraat 22 bus 22
8800 Roeselare - 051/26.00.79
- Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
050/44.10.31
- Korte Torhoutstraat 27
8900 Ieper - 057/20.06.67
- J.Peurquaetstraat 27
8400 Oostende - 059/55.60.70
Brio@accg.be

BRUSSEL-VLAAMS BRABANT

- Sint-Janstraat 4 - 1000 Brussel
02/512.79.78 - 02/512.56.46

- Maria Theresiastraat 113
3000 Leuven - 016/22.21.83
016/27.04.95
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

OOST-VLAANDEREN

- Steendam 44 - 9000 Gent
09/265.97.50
- Dijkstraat 59 - 9200 Dendermonde
052/25.92.50
- Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
053/78.78.78
- Stationsstraat 21 - 9600 Ronse
055/21.19.20
ac.Oostvlaanderen@accg.be

KEMPEN - MECHELEN

- Nieuwstraat 102
2440 GEEL - 014/589383
- Zandstraat 42
2200 HERENTALS - 014/211556

- Zakstraat 16
2800 MECHELEN - 015/29.90.20
- Lichtstoetstraat 4
2400 MOL - 014/31.27.05
- Grote Markt 48
2300 TURNHOUT - 014/400321-22-23
- Dr. Persoonslaan 15/e
2830 WILLEBROEK - 03/886.76.40
ac.m+k@accg.be

KORTRIJK

- Conservatoriumplein 9
8500 Kortrijk - 056/26.82.68
ac.Kortrijk@accg.be

LIMBURG

- Gouverneur Roppesingel 55
3500 Hasselt - 011/22.25.47
ac.Limburg@accg.be

website: www.accg.be

1

WANNEER HEB JE RECHT OP EEN VAST CONTRACT?

Werkgevers kunnen je een arbeidscontract van bepaalde of van onbepaalde duur geven. Maar na drie maanden moet je een contract van onbepaalde duur krijgen. Een vast contract dus. Dat is wettelijk verplicht.

DE EERSTE DRIE MAANDEN BIJ EEN WERKGEVER?

Tijdelijk of vast

De eerste drie maanden dat je ergens werkt kan de werkgever je opeenvolgende contracten van bepaalde duur geven. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat hij je elke week een nieuw contract geeft omdat hij niet zeker is genoeg klanten te hebben.

De werkgever mag dat doen, maar hij is niet verplicht. Zo zijn er veel werkgevers die bij aanwerving onmiddellijk een contract van onbepaalde duur aanbieden. Veel beter natuurlijk.

VANAF DE VIERDE MAAND BIJ DEZELFDE WERKGEVER?

Altijd vast

Vanaf de 4de maand is de werkgever verplicht om een contract van onbepaalde duur te geven.

Geen discussie mogelijk.

Goed opletten

- Krijg je bovenop je loon nog werkloosheids-uitkeringen of een leefloon? Dan moet je een contract krijgen van minstens 13 uur per week.
- Krijg je niets van de werkloosheid of van het OCMW? Dan moet je een contract van minstens 10 uur per week krijgen.
- Elke prestatie voor een klant of in een strijkatelier moet minstens 3 achtereenvolgende werkuren bedragen. Dus, per werkdag moet je minstens drie uur presteren.

2

WAT DOE JE ALS JE WERKUREN OMHOOG GAAN?

Het kan gebeuren dat je een week meer of minder uren werkt. Maar de werkgever moet het aantal uren op je contract betalen. Ook al zijn er eens een week niet genoeg klanten.

Werkgevers kunnen wel vermijden dat ze loon moeten betalen als er geen werk is. De meeste werkgevers doen dat op een correcte manier. Maar niet allemaal. Het komt er dus op aan dat je weet wat mag en wat niet.

MEER WERKUREN?

Vraag een aangepast contract

Werk je regelmatig meer uren dan afgesproken in je contract? Je hebt er bijvoorbeeld klanten bij gekregen, of je doet veel vervangingen.

Als je systematisch meer presteert, zegt de wet dat je een aangepast contract kunt eisen, met meer werkuren.

Je kunt die aanpassing vragen als je 3 maanden lang gemiddeld 1 uur per week langer werkt.

Goed opletten

Er zijn werkgevers die wekelijkse bijlagen bij de arbeidsovereenkomst laten tekenen wanneer ze extra uren laten werken. Men spreekt wel eens over 'convenanten'.

Maar met zo'n bijlage kun je geen aanpassing van je contract eisen. Dat is totaal onaanvaardbaar. We kaarten dat probleem aan bij de werkgevers.



3

WAT DOE JE ALS JE WERKUREN OMLAAG GAAN?



MINDER WERKUREN?

Kijk goed uit je doppen

Werk je minder uren dan afgesproken in je contract? Er is een klant afwezig bijvoorbeeld, of een klant stopt met dienstencheques.

De werkgever moet dat probleem oplossen. Hij moet je sowieso het aantal uren op je contract betalen.

Er zijn verschillende soorten oplossingen. Maar er zijn er bij die zeer nadelig zijn voor jou.

We overlopen de veel voorkomende gevallen.

VOORBEELD

De werkgever verplicht je om toegestane afwezigheid zonder loon of jaarlijkse vakantie te aanvaarden voor de uren dat er geen werk is

Een eenzijdige verplichting is onwettelijk en onaanvaardbaar. Je mag dat dus zeker weigeren. Je moet wel vervangingen aanvaarden.

Goed opletten

Toegestane afwezigheid of vakantie kunnen alleen als jij er zelf naar vraagt. Ook al gaat het maar om één uur. Zie je op je loonfiche toegestane afwezigheid of vakantie staan zonder dat je er zelf naar vroeg, contacteer ons dan. Want je moet je loon voor die dag krijgen.

De werkgever stelt je voor een nieuw contract met meer uren te tekenen

Geen probleem om akkoord te gaan met meer uren. Alleen als je dat niet zou willen moet je goed uit je doppen kijken.

Heel wat werknemers hebben geen voltijds contract en krijgen daarom een aanvullende uitkering van de RVA of het OCMW. Maar die uitkering krijg je alleen op voorwaarde dat je blijft

VOORBEELD

De werkgever stelt je voor een nieuw contract met minder uren te tekenen

Kijk goed uit je doppen, denk drie keer na voor je iets tekent.

Als je bovenop je loon een uitkering van de werkloosheid of van het OCMW krijgt, kan die verminderd of zelfs stopgezet worden omdat je akkoord gaat om minder te werken.

Minder uren in het contract betekent ook minder vakantiegeld, minder pensioen, minder eindejaarspremie.

Je bent niet verplicht minder uren te aanvaarden. Als je werkgever echt je contract wil verminderen moet hij het bestaande contract opzeggen. Dan kunnen de RVA of het OCMW in ieder geval niet zeggen dat je zelf koos om minder te werken.

En als je werkgever je contract opzegt ben je niet verplicht een nieuw contract te tekenen. Misschien vind je bij een andere werkgever wel een beter contract met meer uren of een beter loon.

Goed opletten

Als je werkgever vraagt iets te ondertekenen heb je het recht om dat eerst door je vakbond te laten nakijken. Daarvoor ben je tenslotte lid van de vakbond. Vindt jouw werkgever dat een probleem? Een reden te meer om zijn papieren eerst te laten nakijken.

VOORBEELD

uitkijken naar een voltijdse job. Als je dus meer uren weigert, riskeer je je bijkomende uitkering te verliezen.

Goed opletten

Een contract met meer uren weigeren kan niet zomaar als je een bijkomende uitkering hebt.



VOORBEELD

De werkgever zet je op economische werkloosheid voor de uren zonder werk

Je ontvangt nu een werkloosheidsuitkering. En je werkgever betaalt je per dag ook nog 2 euro, een gedeeltelijke compensatie van je loonverlies.

De economische werkloosheid is wel geen systeem om toevallige problemen met afwezige klanten op te lossen. Het is bedoeld om korte periodes met minder werk op te vangen. Omdat klanten definitief stoppen bijvoorbeeld. Maar niet omdat klanten het huis uit zijn en geen sleutel hebben achtergelaten, of omdat ze ziek in hun bed liggen en geen poetsvrouw willen zien.

Goed opletten

Elke dag economische werkloosheid betekent natuurlijk inkomensverlies.

Maar er zijn nog andere nare gevolgen. Economische werkloosheid wordt bijvoorbeeld niet gelijkgesteld met werkdagen door de vakantiekas, de RJV. En dus krijg je minder vakantiegeld. Werknemers worden op die manier twee keer gestraft. Dat probleem willen we ook dringend aanpakken.



VOORBEELD

De werkgever voert een variabel uurrooster in

De wet staat een variabel uurrooster toe. Over een periode van 3 maanden moet men dan het gemiddelde presteren van de uren die in het contract staan. Je hebt bijvoorbeeld een contract van 18 uur per week. De ene week werk je drie uur minder, de andere week drie uur meer. Maar op drie maand tijd moet er gemiddeld 18 uur per week gewerkt worden.

Dat kan, maar er zijn drie strikte voorwaarden.

- Elk uurrooster moet voorafgaand worden opgenomen in het Arbeidsreglement.
- De werkgever moet de dagelijkse uurroosters ten minste 5 werkdagen op voorhand bekendmaken. Hij moet een individueel, gedateerd bericht aanplakken in de lokalen van de onderneming, op de plaats waar het arbeidsreglement hangt. Dat kan natuurlijk niet goed werken. Het veronderstelt

dat iedereen voortdurend naar het kantoor moet lopen om zijn werktijden te kennen. Werkgevers moeten werknemers individueel, en op tijd, op de hoogte brengen van nieuwe uurroosters.

- Je hebt bij elke gebruikelijke betaalperiode recht op de betaling van de afgesproken uren in het contract. Neem dat je wekelijks of tweewekelijks wordt betaald, je moet minstens de contractuele uren ontvangen, ook al heb je een week minder gewerkt.

Goed opletten

Als je aan het einde van die 3 maanden minder uren hebt gepresteerd, moet je toch betaald worden voor de uren die in het contract vastliggen.

Als je aan het einde van die 3 maanden meer uren hebt gepresteerd, moet je daar extra voor betaald worden. 't Zou er nog aan mankeren.