

 visionpoint UITZENDKANTOOR	ARBEIDSREGELEMENT Visionpoint BV (BE 1025 880 215)	VP 00.03
--	---	-----------------

1. Onderneming.

- Benaming : VISIONPOINT BV
- Ondernemingsnummer : BE 1025.880.215
- Maatschappelijke zetel : Timmerveldweg 5 – 3520 Zonhoven
- Kantoor – Zonhoven
 Heuvenstraat 85 bus 3
 3520 Zonhoven
 011 644 270
info@visionpoint.be
- Kantoor – Halen
 Nederstraat 6 B001
 3545 Halen
 013 306 329
info@visionpoint.be
- Website : www.visionpoint.be

2. Aard van de activiteit van de onderneming.

- Uitzendkantoor
- Erkenningsnummer VG 2086/U

3. Bevoegd paritair comité.

- Paritair Comité 322 voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of- diensten leveren.

4. Inschrijvingsnummer bij de RSZ.

- 097-1066730-33

5. Arbeidsongevallenverzekering.

- Benaming en adres :
 AG INSURANCE
 E. Jacquemainlaan 53
 1000 Brussel 1
- Polisnummer :
 - o ARBEIDERS : 97.368.849
 - o BEDIENDE : 97.368.849

6. Vakantiekas.

- Benaming en adres :
 Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie (RJV)
 Elyzeese Veldenstraat 12
 1050 Elsene
- Aansluitingsnummer : 1900519-05

7. Externe Dienst voor de preventie en de bescherming op het werk.

- Benaming en adres :
Mensura Consult NV
Manhattan Bolwerklaan 21 bus 9
1210 Brussel
- Aansluitingsnummer : 6029113

8. Sociaal Fonds.

- Benaming en adres :
Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten
Havenlaan 86c bus 302
1000 Brussel

9. Sociaal Secretariaat.

- Benaming en adres :
Easypay group
Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
- Aansluitingsnummer : 5587

10. Fonds voor beroepsziekten.

- Benaming en adres :
Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's (FEDRIS)
Sterrenkundelaan 1
1210 Brussel
- Aansluitingsnummer : zie RSZ nummer

11. Inhoud

Algemene bepalingen

Artikel 1

De bepalingen van dit arbeidsreglement zijn van toepassing op de uitzendkrachten die via VISIONPOINT BV tewerkgesteld worden bij een gebruiker om er tijdelijke arbeid uit te voeren.

Het onderhavig arbeidsreglement is van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, gesloten tussen VISIONPOINT BV en de uitzendkrachten, ongeacht leeftijd, geslacht, nationaliteit, functie en niettegenstaande de duur van de overeenkomst.

Artikel 2

Beide partijen, met name de werkgever als de uitzendkracht worden geacht, vanaf het voltrekken van de arbeidsovereenkomst, het onderhavig reglement te kennen en te accepteren en verbinden zich ertoe alle bepalingen ervan na te leven.

Artikel 3

De arbeidsovereenkomst wordt opgemaakt in twee exemplaren. De overeenkomst wordt opgesteld en ondertekend door VISIONPOINT BV en de uitzendkracht. uiterlijk binnen de 2 werkdagen te rekening vanaf het tijdstip van de indiensttreding) Eén exemplaar is bestemd voor de uitzendkracht.

De arbeidsovereenkomst valt onder de categorie uitzendarbeid, waarbij drie partijen zich verbinden. De uitzendkracht-werknemer, de juridische werkgever met name VISIONPOINT BV en de klant-gebruiker.

Artikel 4

De uitzendkracht is verplicht aan VISIONPOINT BV alle informatie te verschaffen die essentieel zijn om hem in te schrijven in het personeelsregister en voor de toepassing van de sociale en fiscale wetgeving. Iedere wijziging daaromtrent moet onmiddellijk worden meegedeeld aan VISIONPOINT BV. Bijvoorbeeld, adresverandering, burgerlijke staat, nationaliteit, gezinslast, enz.

Aard van het overeengekomen werk

Artikel 5

Iedere uitzendkracht moet de arbeid verrichten waarvoor hij/zij werd aangeworven. Echter mag de uitzendkracht tijdelijk een andere arbeid te verrichten niet weigeren, als de klant-inlener, binnen de wettelijke perken, daarvoor op hem/haar beroep doet, bijvoorbeeld bij technische storing.

Werkplaats

Artikel 6

De uitzendkrachten zijn aangeworven om te werken op het adres van de klant-inlener, zoals aangeduid in de overeenkomst met uitzondering van andersluidende bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd.

Arbeidstijd

Voor de uitzendkrachten gelden de uurroosters en de bepalingen inzake arbeidsduur die van toepassing zijn in de onderneming van de klant-inlener en zoals vermeld in zijn arbeidsreglement bij wie de uitzendkrachten worden tewerkgesteld.

Artikel 7

De uitzendkracht mag door de klant-inlener slechts buiten het vaste uurrooster tot verrichten van arbeid opgevorderd worden, voor zover dit gerechtvaardigd wordt door en strookt met de wettelijke, conventionele en reglementaire bepalingen, geldend voor de sector en onderneming van de klant-inlener. De uitzendkracht dient VISIONPOINT BV onverwijld in kennis te stellen van deze arbeidsprestaties.

Wettelijke feestdagen**Artikel 8**

In zover de tewerkstelling van de uitzendkrachten er hen recht toe verleent, zullen volgende 10 betaalde feestdagen worden toegekend: 1 januari, Paasmaandag, 1 mei, O.L. Heer Hemelvaart, Pinkstermaandag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november, 25 december.

Artikel 9

Wanneer één van deze feestdagen samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, wordt deze feestdag vervangen door een werkdag volgens de modaliteiten voorzien in de wet. Voor de vervanging van de feestdag die op een zondag valt, zijn de bepalingen van de klant-inlener van toepassing.

Loon**Artikel 10**

Het loon van de uitzendkracht is gelijk aan dat waarop hij recht zou hebben als hij vast aangeworven zou worden door de gebruiker. Het loon wordt bepaald door de nationale, sectorale of ondernemingsbarema's die gelden in de onderneming van de gebruiker.

Artikel 11

De uitzendkracht wordt vergoed aan een uurloon, vastgesteld volgens de wettelijke, conventionele of reglementaire bepalingen die van kracht zijn in de sector en onderneming van de tewerksteller. Dit bruto uurloon wordt steeds op de arbeidsovereenkomst vermeld.

Artikel 12

Het loon van de uitzendkracht wordt berekend op basis van de prestatiestraat die de gepresteerde uren weergeeft. de prestatiestaat wordt ondertekend en gedagtekend door de gebruiker. De ondertekening geldt als bewijs van akkoord met de gepresteerde uren.

Artikel 13

Na aflevering van de prestatie staat wordt het loon van de uitzendkracht uitbetaald in de loop van de week die volgt op de week waarin de arbeidsprestaties werden geleverd. Alle partijen zien er op toe dat de bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon hierbij toegepast worden. De uitbetaling van het loon wordt overgeschreven op de door de uitzendkracht aangeduide bankrekening. In uitzonderlijke gevallen kan hiervan worden afgeweken. Over elke wekelijkse loonperiode ontvangt de werknemer een individuele loonsafrekening.

Artikel 14

De uitzendkracht heeft het recht op tegemoetkomingen inzake vervoer, andere kosten, maaltijdvergoedingen, premies van welke aard ook, in de mate deze algemeen afdwingbaar zijn in de sector en de onderneming van de klant-inlener, en in zoverre het uitzendkantoor deze kosten ten laste van de tewerksteller kan verhalen.

Afwezigheden**Artikel 15**

De uitzendkracht mag niet van zijn werk bij de gebruiker afwezig blijven zonder hiervoor vooraf toelating hebben gevraagd aan VISIONPOINT BV. De uitzendkracht die zonder toestemming afwezig blijft van zijn werk, verliest het recht op loon voor de uren die hij niet presteerde.

Artikel 16

Indien de uitzendkracht zich met vertraging aanbiedt of niet op zijn werk aankomt omwille van belemmering dat zich voordeed op de weg naar zijn arbeidsplaats en dat losstaat van zijn wil, moet hij VISIONPOINT BV hiervan onmiddellijk verwittigen.

Artikel 17

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, en in geval van persoonlijke verschijning op aanmaning van het gerecht, heeft de werknemer recht, om behoud van zijn normaal loon, van het werk afwezig te zijn en dit volgens de regels en bepalingen van het klein verlet.

Artikel 18

De uitzendkracht heeft het recht om van zijn werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende 10 dagen, door hem te kiezen binnen de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Gedurende de eerste drie dagen geniet de werknemer het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wettelijk is vastgesteld. Om van deze uitkering te genieten moet de uitzendkracht een aanvraag indienen bij de dienst uitkeringen van zijn mutualiteit.

Artikel 19

De reglementering inzake de afwezigheid om dwingende redenen, die van toepassing is in de onderneming van de gebruiker of in diens sector, geldt eveneens voor de uitzendkrachten. Indien geen bijzondere bepalingen voorzien werden in de onderneming van de gebruiker of diens sector, gelden voor de uitzendkrachten de bepalingen van CAO nr 45 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen. De dagen gedurende dewelke de werknemer afwezig blijft van het werk wegens dwingende familiale reden worden niet bezoldigd behalve wanneer een andere regeling op sectoraal of bedrijfsvlak uitgewerkt werd.

Eindejaarspremie

De uitzendkracht die tijdens de referteperiode minsten 65 gewerkte of gelijkgestelde dagen in de 5-dagenweek telt die in aanmerking komen voor de onderwerping aan de RSZ, heeft recht op een eindejaarspremie. Indien de tewerkstelling bij meerdere uitzendkantoren gebeurt, worden de dagen samengevoegd om na te gaan of het vereiste minimum bereikt wordt. De referteperiode voor de eindejaarspremie vangt aan op 1 juli van het lopende jaar en eindigt op 30 juni van het volgende jaar. Het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten is belast met de uitbetaling van de eindejaarspremie. De uitbetaling gebeurt in principe in de maand december van het jaar waarin de referteperiode eindigt.

Vakantie**Artikel 21**

De uitzendkracht heeft recht op de wettelijke jaarlijkse vakantie. Het aantal vakantiedagen dat een uitzendkracht mag opnemen is afhankelijk van het aantal dagen of maanden gepresteerd in het voorgaande jaar.

De jaarlijkse vakantie wordt voor iedere uitzendkracht individueel vastgelegd door voorafgaandelijk akkoord tussen de uitzendkracht, VISIONPOINT BV en de klant-inlener. Het vakantiegeld wordt voor de arbeider in de loop van de maand juni uitbetaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie. VISIONPOINT BV betaalt bij elke loonafwerking het wettelijk vakantiegeld uit aan de bediende.

Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval**Artikel 22**

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval moet de werknemer rekening houden met volgende zaken:

Verwittiging**Artikel 23**

VISIONPOINT BV verwittigen op 'de eerste werkdag om 8u30', hetzij telefonisch, per e-mail of op welke andere wijze ook.

Medisch attest**Artikel 24**

Binnen de twee werkdagen een medisch attest overhandigen aan VISIONPOINT BV. Bij verzending geldt de poststempel als datum.

Indien VISIONPOINT BV niet op de hoogte werd gebracht van de afwezigheid wegens ziekte of ongeval of indien het medisch attest niet tijdig werd overhandigd, heeft de uitzendkracht geen recht op gewaarborgd loon voor alle dagen arbeidsongeschiktheid die voorafgaan aan de datum waarop VISIONPOINT BV werkelijk op de hoogte werd gebracht of aan de datum waarop het attest werd overhandigd of verstuurd.

Controleverplichting**Artikel 25**

De zieke werknemer dient volgende richtlijnen na te leven:

- De zieke werknemer die de woning mag verlaten.

De arbeidsongeschikte werknemer zal zich ter beschikking moeten houden voor een bezoek van de controlearts tussen 13u00 en 17u00 tijdens de dagen van de arbeidsongeschiktheid. Het zich ter beschikking houden van 13u tot 17u dient te gebeuren ongeacht de werknemer een attest heeft wat toelaat om de woning te verlaten.

- De zieke werknemer die de woning niet mag verlaten.

Indien de controle dient uitgevoerd te worden op een ander adres dan dient de uitzendkracht VISIONPOINT BV hiervan schriftelijk te verwittigen.

Artikel 26

De zieke uitzendkracht die weigert de controlearts te ontvangen of weigert zich te laten onderzoeken, wordt in het kader van gewaarborgd loon niet als ziek erkend.

Verlenging en/of herval van ziekte**Artikel 27**

Voor elke verlenging van de arbeidsongeschiktheid moet de uitzendkracht of zijn mandataris VISIONPOINT BV verwittigen zodra deze verlenging aanvangt. Binnen de twee daaropvolgende werkdagen vanaf het begin van deze verlenging, moet VISIONPOINT BV in het bezit zijn van een medisch attest waaruit blijkt dat de arbeidsongeschiktheid werd verlengd. De uitzendkracht welke zich niet houdt aan deze voorschriften zal in het kader van gewaarborgd loon niet als ziek erkend worden.

Artikel 28

In geval van langdurige ziekte, ongeval, zwangerschap en alle andere langdurige schorsingen, dient de werknemer aan de werkgever een bericht van werkhervatting te doen toekomen ten laatste twee werkdagen voordien, teneinde zijn/haar inschakeling in de groep mogelijk te maken. Ingeval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens economische reden of andere omstandigheden van overmacht, zal werkgever de werknemers van de werkhervatting op de hoogte brengen. De wijze waarop de werknemers van het bericht op de hoogte worden gebracht zal bij het begin van of gedurende de schorsing gecommuniceerd worden door de werkgever.

Arbeidsongevallen**Artikel 29**

De werknemer die een arbeidsongeval krijgt moet onmiddellijk de klant-inlener op de plaats van tewerkstelling en VISIONPOINT BV verwittigen. De uitzendkracht is verplicht om de wonde opgelopen door het arbeidsongeval te laten verzorgen bij de door de klant-inlener aangeduide persoon, belast met het toedienen van de Eerste Hulp Bij Ongevallen.

Artikel 30

Een ongeval op de weg van en naar het werk moet zo vlug mogelijk, en in elk geval binnen de twee werkdagen, worden aangegeven met aanduiding van plaats, de tijd, de omstandigheden en getuigen. Het binnen brengen van een politie PV is aangewezen zodat dit kan overgemaakt worden aan de verzekeringsmaatschappij.