

Zo werkt het bij

MF horeca personeelsdiensten



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



love what you do.™

Introductie

In dit boekje treft u in het kort alles aan wat u moet weten, als u voor MF horeca personeelsdiensten gaat werken. Het lijkt ons zinvol dat u van te voren goed op de hoogte bent van zaken als salarisverwerking, de urenregistratie, ziektereglement, verzekeringen etc.

Een aantal zaken is afhankelijk van de fase waarin u werkt. Waar dit van toepassing is, is dit apart aangegeven.

Er zijn zo weinig mogelijk bedragen en percentages genoemd, omdat deze vrij regelmatig door overheid en andere instanties worden aangepast. Wanneer u daar toch het fijne van wilt weten, dan kunt u altijd bij onze vestiging binnenlopen. Onze medewerkers zullen u dan graag te woord staan. MF horeca personeelsdiensten wenst u een prettige werktijd toe!



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



love what you do.™

Inhoud

De salarisberekening	3
Urenregistratie	3
Beloningsregeling en periodieken	4
Vrije dagen, vakantiegeld, kort verzuim, buitengewoon verlof en feestdagen	4
Passende vervangende arbeid	5
Ziektereglement	6
Ziekengeld	7
Basisverzekering ziektekosten	10
Collectieve ziektekostenverzekering	10
Ongevallenprocedure	11
Collectieve ongevallenverzekering	11
Wet op de Identificatieplicht	11
Pensioen	12
Auto van de zaak	12
Alcohol- en drugsbeleid	13
Beëindiging dienstverband	13
Werkloosheidsuitkering	13
Loonheffingsnummers	13
Nog even dit	13
Veiligheidsregels	14



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



love what you do.™

De salarisberekening

Natuurlijk bent u benieuwd hoe uw salaris wordt berekend en uitbetaald. De berekening hangt af van de afspraken die MF horeca personeelsdiensten met de opdrachtgever, waar u te werk bent gesteld, heeft gemaakt. In principe wordt de beloningsregeling van de opdrachtgever toegepast, maar het kan ook zijn dat de beloningsregeling uit de CAO voor Uitzendkrachten voor u geldt. Hierover heeft de vestiging van MF horeca personeelsdiensten u geïnformeerd. De hoogte van het salaris is afhankelijk van functie, opleiding, werkervaring en leeftijd. De functiegroep en het feitelijk loon staan vermeld in de bevestiging van uitzending.

Werkt u in fase A dan geldt dat u de uren uitbetaald krijgt die u daadwerkelijk hebt gewerkt. In fase B en C krijgt u de uren uitbetaald die in de detachings-overeenkomst zijn vastgelegd, tenzij op grond van de CAO de loondoorbetalingsplicht uitgesloten kan worden.

MF horeca personeelsdiensten betaalt het loon op de donderdag ná de week waarin u hebt gewerkt per bank of giro uit. Het salaris zal dan uiterlijk de maandag daarna op uw rekening worden bijgeschreven. Uitzonderingen voorbehouden.

NB Iedere vrijdag sturen wij u uw loonstrook per mail, dan wel staat deze voor u klaar in HelloFlex (specificatie op aanvraag beschikbaar).

Eind januari, begin februari ontvangt u de jaaropgave per mail of via HelloFlex. Mocht u in de loop van het jaar verhuizen, geef dit dan per mail door in verband met de juiste adressering van de jaaropgave, óók als u niet meer voor MF horeca personeelsdiensten werkzaam bent.

Urenregistratie

Wekelijks wordt het salaris berekend aan de hand van de gewerkte uren. De gewerkte uren kunnen op verschillende manieren aangeleverd worden, waarbij elektronische urenregistratie de meest voorkomende methode is. Afhankelijk van de opdrachtgever waar u werkt wordt gewerkt met PEP of HelloFlex. In het geval van PEP ontvangt u een PEP-card waarmee u bij aanvang van de dienst kunt inklokken en bij einde van de dienst kunt uitklokken. De geklokte uren worden eens per week automatisch verloond. Bij urenverwerking via HelloFlex worden de gewerkte uren via een directe link naar een persoonlijke pagina op de website van MF horeca personeelsdiensten ingevoerd door uw opdrachtgever of door u zelf. U krijgt toegang tot de persoonlijke pagina met een gebruikersnaam en wachtwoord. Wanneer u de uren zelf invoert dan worden deze wekelijks gecontroleerd door de opdrachtgever en zullen vervolgens na goedkeuring worden verstuurd. Vervolgens worden deze uren automatisch verloond. Wanneer u als uitzendkracht ingezet wordt, dan wordt meestal gewerkt met werkbriefjes; het is belangrijk dat u de uren op het werkbriefje elke week controleert. Zijn de uren correct ingevuld en is het werkbriefje door de opdrachtgever voor akkoord ondertekend, dan kunt u het opsturen naar of langsbrengen bij MF horeca personeelsdiensten. Denkt u er wel aan dat wij het werkbriefje elke maandag vóór 12.00 uur in ons bezit dienen te hebben! Wanneer het werkbriefje te laat is ingeleverd, kan het zijn dat de betaling een week later plaatsvindt.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



Mocht er verschil van mening zijn over de door de opdrachtgever per mail aan MF horeca personeelsdiensten aangeleverde gewerkte uren, dan dient dit tussen u en de opdrachtgever opgelost te worden.

NB. U kunt er ook voor kiezen om uw salaris per 4 weken uit te laten betalen. U moet dan echter nog wel wekelijks uw werkbriefje blijven inleveren.

Beloningsregeling en periodieken

Het loon dat MF horeca personeelsdiensten met u afsprekt is gebaseerd op de beloningsregeling van de opdrachtgever. Deze zgn. inlenersbeloning bestaat uit de volgende zes punten:

1. het loon;
2. de van toepassing zijnde ATV (MF horeca personeelsdiensten betaalt ATV in geld uit, niet in tijd);
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid en ploegentoeslag;
4. algemene loonsverhogingen;
5. kostenvergoeding;
6. periodieken.

Het loon kan ook gebaseerd zijn op het ABU-loongebouw. Hiervan is sprake als u in één van de vier uitzonderingsgroepen zit. Dat kan onder andere het geval zijn wanneer u nog nooit eerder hebt gewerkt of wanneer u in fase C komt. Mocht u vragen hebben over uw beloning dan kunt u contact opnemen met onze medewerkers.

Vrije dagen, vakantiegeld, kort verzuim, buitengewoon verlof en feestdagen

Fase A met uitzendbeding

Als u voor MF horeca personeelsdiensten in fase A werkt, dan hebt u naast de normale beloning recht op reserveringen voor vakantiedagen, vakantiegeld, kort verzuim en buitengewoon verlof. Deze reserveringen worden berekend aan de hand van een percentage van het bruto uurloon. Bij een volledige werkweek geeft dat op jaarbasis recht op doorbetaling van:

- 24 vrije dagen (vakantie- of snipperdagen);
- 1 dag bijzonder verlof en uren voor kort verzuim (tandartsbezoek e.d.);
- 8% vakantiegeld.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



love what you do.™

U kunt bovengenoemde reserveringen aanspreken wanneer u daar voldoende "rechten" voor hebt opgebouwd. De reserveringen staan vermeld op uw loonstrook. U kunt kort verzuim, bijzonder verlof en vakantiedagen per mail naar administratie@mfhoreca.nl aanvragen. Neemt u meer vakantiedagen op dan waarvoor u gereserveerd hebt, dan worden de meerdere dagen als onbetaald verlof beschouwd.

Bij het einde van uw uitzendovereenkomst zal MF horeca personeelsdiensten aangeven op hoeveel vakantiedagen u nog recht hebt en zullen deze aan u worden uitbetaald. Als u van fase A overgaat naar fase B, dan neem u uw vakantiedagen mee en zullen deze omgezet worden naar uw nieuwe overeenkomst. MF horeca personeelsdiensten zal dan een schriftelijke verklaring van uw vakantiedagen geven.

Het opgebouwde vakantiegeld wordt jaarlijks in de eerste week van juni aan u uitbetaald, tenzij de uitzendovereenkomst eerder eindigt en er geen nieuwe overeenkomst volgt. In dat geval wordt het vakantiegeld automatisch aan u uitbetaald.

Van kort verzuim is sprake als u bijvoorbeeld naar de tandarts of de dokter moet en u niet in staat bent dit buiten werktijd te doen. Van bijzonder verlof is sprake bij de omstandigheden genoemd in de CAO voor Uitzendkrachten. U kunt hierbij denken aan een huwelijk van uzelf of familie, gezinsuitbreiding en overlijden van naaste familieleden.

De reservering kort verzuim/bijzonder verlof wordt uitbetaald op het moment dat een hierboven genoemde situatie zich voordoet. Hebt u niet genoeg reserveringen opgebouwd, dan zullen de resterende uren als onbetaald verlof worden beschouwd. Indien u geen kort verzuim of bijzonder verlof opneemt, dan zal de reservering na afloop van fase A of binnen 6 weken nadat u bent gestopt met werken, aan u worden uitbetaald.

Wanneer een feestdag valt op een dag dat u normaliter zou werken, dan wordt deze feestdag uitbetaald als een normale werkdag.

Het kan zijn dat het bedrijf waar u werkzaam bent, een verplichte bedrijfssluiting kent (in de zomer of rond Kerst). U hebt dan geen recht op salaris. U zult de dagen waarop u niet werkt moeten overbruggen met uw vakantiereserveringen. Zijn deze reserveringen onvoldoende, dan kunt u, indien u aan de eisen voldoet, bij het UWV een verkorte WW aanvragen om deze periode te overbruggen. Het moet dan wel duidelijk zijn dat u na de verplichte bedrijfssluiting weer aan het werk kunt bij de opdrachtgever waar u vóór de verplichte bedrijfssluiting werkte.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



love what you do.™

Fase A zonder uitzendbeding, fase B en C

Als u voor MF horeca personeelsdiensten werkt o.b.v. een fase A zonder uitzendbeding, fase B of fase C contract, dan hebt u naast uw salaris recht op vakantiedagen, vakantietoeslag, kort verzuim, buitengewoon verlof en doorbetaling van feestdagen. Ook kan het zijn dat u recht hebt op ATV. In principe keert MF horeca personeelsdiensten ATV altijd uit in geld.

Bij een volledige werkweek (40 uur) hebt u op jaarbasis recht op 24 vrije dagen. Wilt u één of meerdere vakantiedagen opnemen, dan zult u hiervoor toestemming moeten vragen aan MF horeca personeelsdiensten. MF horeca personeelsdiensten bekijkt of u nog voldoende vakantiedagen over hebt en zal in overleg treden met de opdrachtgever. De aanvraag voor vakantiedagen kunt u doen per mail naar administratie@mfhoreca.nl (hierbij aangeven: de dag(en), aantal uren, naam en geboortedatum) of via HelloFlex.

Indien u één of meerdere vakantiedagen opneemt, betaalt MF horeca personeelsdiensten uw loon door. Het is de bedoeling dat de vakantiedagen zo veel mogelijk worden opgemaakt in het jaar dat ze zijn ontstaan. Hebt u aan het einde van uw dienstverband nog een aantal vakantiedagen over, dan zullen deze aan u uitbetaald worden. Hebt u te veel vakantiedagen opgenomen, dan zult u deze moeten terugbetalen.

Naast vakantiedagen hebt u recht op vakantietoeslag. Deze bedraagt 8% van het bruto salaris en zal worden uitbetaald in juni van elk jaar of bij het einde van de detacheringsovereenkomst, indien deze eerder eindigt.

Ook in geval van kort verzuim hebt u recht op doorbetaling van loon. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als u naar de tandarts of de dokter moet en u niet in staat bent dit buiten werktijd te doen.

Daarnaast kunt u recht hebben op buitengewoon verlof. Als u recht hebt op buitengewoon verlof, wordt het loon over deze dagen ook doorbetaald. De CAO voor Uitzendkrachten geeft aan in welke omstandigheden u recht hebt op bijzonder verlof. U kunt hierbij denken aan huwelijken van uzelf of familieleden, gezinsuitbreiding en overlijden van naaste familieleden. Hoeveel dagen u verlof op kunt nemen staat vermeld in de CAO.

Indien u tijd op wilt nemen in verband met kort verzuim of bijzonder verlof, moet u wel zo vroeg mogelijk toestemming vragen aan zowel MF horeca personeelsdiensten als het bedrijf waar u op dat moment werkzaam bent. Eventueel zal voor vervanging gezorgd moeten worden. Meldt u te laat dat u vrij wenst te nemen, dan heeft MF horeca personeelsdiensten het recht de verlofaanvraag te weigeren.

Voor kort verzuim en bijzonder verlof geldt daarnaast dat MF horeca personeelsdiensten van u kan verlangen dat u een bewijs overlegt voordat het loon over deze uren wordt uitbetaald. De aanvraag voor vakantiedagen, kort verzuim en bijzonder verlof kunt u doen per mail aan administratie@mfhoreca.nl (hierbij aangeven: soort verzuim, de dag(en), aantal uren, naam en geboortedatum) of via HelloFlex.

Wanneer een feestdag (bijvoorbeeld Kerst of Pasen) valt op een dag dat U normaal gesproken zou moeten werken en u hoeft niet te werken, dan wordt deze feestdag uitbetaald als een normale werkdag.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



love what you do.™

Passende vervangende arbeid

De situatie kan zich voordoen dat uw werkzaamheden bij een opdrachtgever eindigen terwijl uw detacheringsovereenkomst gedurende een langere of kortere tijd blijft bestaan. Wanneer u een fase B of fase C contract hebt is MF horeca personeels-diensten verplicht loon door te betalen gedurende de looptijd van uw contract. Dit geldt niet voor fase A, dan is de uitsluiting loondoorbetaling conform de CAO voor Uitzendkrachten, van toepassing. Dit betekent dat u alleen betaald krijgt voor de uren die u werkelijk gewerkt hebt. Hebt u een fase B of C overeenkomst dan geeft de CAO voor Uitzendkrachten aan hoe hoog uw loon is als u niet werkzaam bent. Dit loon bedraagt minimaal 90% van het laatstverdiende salaris en minimaal het minimumloon. De vestiging van MF horeca personeelsdiensten kan u over de hoogte van uw loon exact informeren. Tevens bent u dan op grond van de CAO voor Uitzendkrachten verplicht een redelijk aanbod tot passende vervangende werkzaamheden te accepteren.

Onder passende vervangende werkzaamheden kan worden verstaan:

- werkzaamheden bij andere opdrachtgevers;
- werkzaamheden op een andere locatie;
- andere werkzaamheden dan je gewend bent;
- werkzaamheden op een ander niveau;
- werkzaamheden tegen een ander salaris.

MF horeca personeelsdiensten zal te allen tijde trachten werk voor u te zoeken dat wat betreft opleiding, ervaring, salarisniveau en kennis bij u past. MF horeca personeelsdiensten kan hier echter geen garanties voor geven. Te allen tijde zal MF horeca personeelsdiensten zich houden aan hetgeen in de CAO voor Uitzendkrachten en in de detacheringsovereenkomst tussen u en MF horeca personeelsdiensten is overeengekomen. Er wordt van u verwacht dat u zich hier ook aan zult houden. Daarnaast wordt van u verwacht dat u uw uiterste best zult doen uw werkzaamheden te behouden. In de CAO voor Uitzendkrachten staat precies vermeld wat uw rechten en plichten zijn en wat verstaan wordt onder 'een redelijk aanbod tot passende vervangende uitzendarbeid'. U kunt een aanbod voor passende vervangende werkzaamheden weigeren. Dit heeft echter consequenties. In dat geval hebt u geen recht meer op doorbetaling van het overeengekomen salaris, dan wel het salaris bij wegvallen van uitzendarbeid.

MF horeca personeelsdiensten zal nogmaals trachten vervangende werkzaamheden voor u te vinden. Indien u herhaalde malen een redelijk aanbod tot het verrichten van vervangend werk weigert, zal MF horeca personeelsdiensten dat beschouwen als werkweigering. Dit kan leiden tot het beëindigen van de detacheringsovereenkomst met u.

Bovenstaande geldt ook wanneer u afspraken over uw bereikbaarheid niet nakomt of wanneer u zich op onvoldoende wijze beschikbaar houdt waardoor de werkzaamheden die MF horeca personeelsdiensten voor u heeft gezocht en gevonden, geen doorgang kunnen vinden.

De medewerkers van MF horeca personeelsdiensten kunnen u hier alles over vertellen.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



Ziektereglement

MF horeca personeelsdiensten heeft de verzuimadministratie en -begeleiding ondergebracht bij Acture BV. Daarnaast is MF horeca personeelsdiensten eigenrisicodragers voor de Ziektewet. Dit betekent o.a. dat u uw ziekteuitkering niet ontvangt via het UWV maar namens MF horeca personeelsdiensten via Acture BV.

MF horeca personeelsdiensten heeft Acture tevens opgedragen zorg te dragen voor de uitvoering van alle wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit het eigenrisicodragerschap Ziektewet, zoals het zorgdragen voor de verzuimadministratie en -begeleiding, claimbeoordeling Ziektewet, re-integratie naar werk en vaststelling dagloon. Acture laat zich in de verzuimbegeleiding, claimbeoordeling en re-integratie ondersteunen door een Arbo-dienst.

*Meld ziekte en verzuim altijd zo spoedig mogelijk!

Indien u ziek bent, dient u zich persoonlijk, vóór aanvang van de werkzaamheden, doch uiterlijk vóór 09.00 uur op de dag van ziekte, ziek te melden bij het bedrijf waar u te werk bent gesteld én bij de vestiging van MF horeca personeelsdiensten.

Als u tijdens het werk ziek wordt en niet meer kunt werken dan meldt u dit bij uw direct leidinggevende van het bedrijf waar u tewerkgesteld bent én bij de vestiging van MF horeca personeelsdiensten. Het werk gaat immers door en onze medewerkers zullen eventueel zo snel mogelijk een vervanger moeten vinden.

De ziekmelding moet door u zelf worden gedaan. Een ziekmelding door iemand anders wordt alleen geaccepteerd indien daarvoor een goede reden is. De uiteindelijke ziekmelding wordt pas verwerkt nadat er contact is geweest tussen u en Acture over de aard en omvang van de ziekte.

*Bereikbaarheid

Een medewerker van Acture zal z.s.m. contact met u opnemen, dit kan telefonisch of middels een huisbezoek. U bent verplicht om, in ieder geval totdat het eerste contact tussen u en Acture heeft plaatsgevonden, tussen 08.00 en 18.00 uur thuis te blijven om dit contact en/of bezoek mogelijk te maken. Ook kunt u een oproep verwachten voor het spreekuur van de bedrijfsarts waarvoor u beschikbaar dient te zijn. Acture kan u, na het eerste contact, eventueel verplichten om nog maximaal twee weken thuis te blijven en wel tot 10.00 uur 's ochtends en tussen 12.00 en 14.30 uur 's middags.

Indien u van deze tijden af wilt wijken, dan hebt u hiervoor toestemming van de casemanager van Acture nodig (zie telefoonnummer hierna). Als u op een ander adres verblijft dan uw eigen woonadres of naar een ander verpleegadres gaat, dan dient u dit direct telefonisch te melden aan de casemanager van Acture. Wanneer u niet bereikbaar bent, komt u niet in aanmerking voor toekenning van ziekgeld.

Om snel het recht op ziekgeld te kunnen bepalen en tot uitbetaling over te kunnen gaan is inzicht in uw ziekteverzuim noodzakelijk. Er zal daarom regelmatig contact met u zijn. U dient al het mogelijke te doen om mee te werken aan herstel. In het kader van de Wet Verbetering Poortwachter is het belangrijk intensief contact en overleg mogelijk te maken.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



*Bedrijfsarts

Indien u een oproep krijgt om op het spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen, dan bent u verplicht hieraan gehoor te geven. Mocht u daar echter absoluut niet toe in staat zijn of inmiddels al weer aan het werk zijn, geef dit dan uiterlijk 24 uur vóór aanvang van de afspraak door aan de Arbo-dienst én aan de casemanager van Acture. Indien u dit niet (tijdig) doet, zal Acture genoodzaakt zijn om de kosten van het consult van de bedrijfsarts bij u in rekening te brengen. U hebt ook het recht om zelf een consult bij de bedrijfsarts aan te vragen. U kunt dit doen via de casemanager van Acture.

*Afspraak is afspraak

Acture, en dus ook MF horeca personeelsdiensten, verwacht dat u zich houdt aan de gemaakte afspraken.

*Verblijf in het buitenland

Indien u tijdens een (vakantie)verblijf in het buitenland ziek wordt, dan gelden t.a.v. ziekmelding en beschikbaarheid dezelfde regels als bij een ziekmelding in Nederland. Ook nu geldt dat de ziekmelding pas wordt verwerkt nadat Acture contact met u heeft gehad over de aard en omvang van de ziekte en dat u zich dus beschikbaar moet houden voor contact, zowel telefonisch als persoonlijk. Vakantiedagen worden uitsluitend vergoed indien er sprake is van opname in een ziekenhuis of verpleeginrichting. De opgenomen vakantiedagen worden in dat geval als niet opgenomen beschouwd en u ontvangt alsnog het loon over de ziekteperioden. Bij thuiskomst meldt u zich direct bij de casemanager van Acture.

Als u tijdens ziekte naar het buitenland wilt, dan dient Acture daarvoor schriftelijk toestemming te geven. Het verzoek moet minimaal twee weken van tevoren bij de casemanager van Acture gedaan worden. Indien bovenstaande afspraken niet worden nagekomen vervalt ieder recht op een claim op loon bij ziekte en worden de kosten die zijn gemaakt om uw claim te beoordelen op u verhaald.

*Herstel

Zodra u beter bent, meldt u dit direct bij de casemanager van Acture én bij de vestiging van MF horeca personeelsdiensten. U hoeft niet op toestemming te wachten om aan het werk te gaan of om ander werk te zoeken. Het is ook mogelijk dat u gedeeltelijk uw werkzaamheden hervat of andere vervangende werkzaamheden gaat verrichten. Voor de overige ziekte-uren dien u zich te houden aan de regels in dit verzuimreglement.

*Ziekengeld

Fase A met uitzendbeding

Hebt u een uitzendovereenkomst fase A met uitzendbeding dan geldt het volgende voor u. De hoogte van uw ziekengeld is gebaseerd op uw gemiddelde dagloon dat u hebt verdiend bij uw laatste werkgever, tot maximaal 1 jaar voorafgaand aan de ziekmelding. Uw loongegevens worden verkregen uit de polisadministratie van het UWV of uit de loonadministratie van uw ex-werkgever. Op grond van de CAO voor Uitzendkrachten hebt u normaal gesproken gedurende het eerste jaar recht op 91% van het dagloon en het tweede ziektejaar 80% van het dagloon. U hebt twee wachtdagen waarover geen ziekengeld wordt betaald.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



love what you do.™

Wordt u binnen vier weken na de laatste dag van de eerste ziekmelding weer ziek, dan zal het ziekgeld wél vanaf de eerste dag van de nieuwe ziekteperiode worden uitbetaald. Ter compensatie van uw eventuele gemis aan inkomsten ontvangt u wekelijks, buiten uw normale salaris, een 'wachtdagcompensatie'. Als we dit op jaarbasis bekijken, dan betekent dat, dat u één wachtdag vergoed krijgt. De wachtdagcompensatie is een vastgesteld percentage uit de CAO voor Uitzendkrachten, gebaseerd op het landelijk gemiddeld ziekteverzuim in de verschillende sectoren. De eerste uitbetaling van ziekgeld vindt in principe plaats 4 weken na binnenkomst van de ziekmelding. Acture moet namelijk eerst vaststellen of er recht op ziekgeld bestaat. Daarna moet het dagloon volgens wettelijke regels worden vastgesteld. Vervolgens vinden de ziekgelduitkeringen wekelijks plaats, zolang u recht hebt op ziekgeld. De uitbetalingen vinden plaats op woensdag, donderdag of vrijdag. Indien u vragen hebt over uitbetalingen, dan kunt u het beste de maandag na uitbetaling contact opnemen met Acture. Alle wijzigingen die gevolgen kunnen hebben voor uw ziekgeld, dient u direct te melden bij de casemanager van Acture. Indien u zich niet houdt aan de regels, dan kan dat gevolgen hebben voor uw ziekgeld.

Fase A zonder uitzendbeding, fase B en fase C

Gedurende de looptijd van uw contract hebt u bij ziekte recht op doorbetaling van 91% van het laatstverdiende salaris (= gemiddeld salaris verdiend in de 13 weken voorafgaand aan de eerste ziektedag) (u hebt bij ziekte recht op minimaal het wettelijk minimumloon en maximaal het SVW-dagloon per uur). Indien u werkzaam bent op basis van een Fase A detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd of een Fase B detacheringsovereenkomst dan hebt u tijdens ziekte recht op loondoorbetaling tot het moment dat de detacheringsovereenkomst eindigt. Zit u in Fase C dan hebt u gedurende het eerste jaar recht op 91% van het laatstverdiende salaris (= gemiddeld salaris verdiend in de 13 weken voorafgaand aan de eerste ziektedag). Het tweede jaar wordt dit 80% van het laatstverdiende salaris. Let op: in het tweede jaar kan dit salaris onder het minimumloon liggen. Daarna kunt u in de WIA komen. Op grond van de Wet Poortwachter wordt bij ziekte een belangrijke bijdrage van u gevraagd. U moet zelf al het mogelijke doen om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen. Zo moet u meewerken aan een plan van aanpak, voorschriften opvolgen die gericht zijn op re-integratie en passende werkzaamheden accepteren. Indien u zich hier niet aan houdt dan is MF horeca personeelsdiensten niet verplicht u in dienst te houden. Vanzelfsprekend zal MF horeca personeelsdiensten tijdens uw ziekte regelmatig contact met u opnemen om te informeren hoe het met u gaat.

De eerste dag van ziekte is een zogenaamde wachtdag. Over deze dag hebt u geen recht op loondoorbetaling. Wordt u binnen vier weken na de laatste dag van de eerste ziekmelding weer ziek, dan geldt er geen wachtdag en wordt uw loon ook over de eerste dag van de nieuwe ziekteperiode uitbetaald.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



love what you do.™

Als u ziek wordt of bent, bent u verplicht de voorschriften bij ziekte na te leven. De voorschriften zijn erop gericht om MF horeca personeelsdiensten als uw werkgever de mogelijkheid te geven een vervanger voor u te zoeken, te controleren of u daadwerkelijk ongeschikt tot het verrichten van arbeid bent en te onderzoeken welke mogelijkheden er nog voor u zijn, gelet op uw eventuele beperkingen. Dan komt dit op het volgende neer:

- u dient zich tijdig ziek te melden, zowel bij MF horeca personeelsdiensten als bij het bedrijf waar u werkzaam bent;
- u dient uw verpleegadres op te geven inclusief een telefoonnummer waarop u bereikbaar bent;
- u dient te allen tijde bereikbaar te zijn, onder meer in verband met een eventuele controle door de bedrijfsarts.

Indien u één van deze verplichtingen niet naleeft kan MF horeca personeels-diensten uw loon opschorten. Dit betekent dat uw loon ingehouden wordt. Zodra u wel weer aan deze verplichtingen voldoet, hebt u weer recht op loon. Voldoet u na herhaalde waarschuwingen nog steeds niet aan uw verplichtingen dan kan dit leiden tot ontslag.

Ziekengeld na afloop van een detacheringsovereenkomst

Bent u na afloop van het dienstverband (bijvoorbeeld omdat uw Fase A detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd of uw Fase B detacheringsovereenkomst eindigt) nog steeds ziek, dan kunt u terugvallen op een uitkering op grond van de Ziektewet.

Omdat MF horeca personeelsdiensten eigenrisicodragers is, ontvangt u de uitkering niet via het UWV maar via Acture. De ziekengelduitkering wordt berekend aan de hand van het bruto verdiende loon (exclusief enkele toeslagen) dat u hebt verdiend in het jaar voorafgaande aan de eerste ziektedag. De Ziektewet rekent de bij hun bekende gegevens in de polisadministratie terug naar een dagloon.

Hoofdregele dagloonberekening is:

Het loon in het refertejaar: 261 dagen = dagloon.

De ziekengelduitkering bedraagt normaal 70% van het dagloon.

Noot: Mocht MF horeca personeelsdiensten niet uw enige werkgever in het refertejaar zijn, dan dient u dit per omgaande bij het UWV aan te geven. Bij de berekening van de ziekengelduitkering baseert Acture zich op de gegevens van het UWV. U kunt hiervoor bellen met het UWV (telefoonnummer 0900-9294). Houd dan wel uw BSN-nummer bij de hand.

U hebt in principe recht op een Ziektewetuitkering tot u in totaal 104 weken ziek bent geweest. Gedurende de periode dat u ziek bent vindt de begeleiding en de re-integratie via Acture plaats. Het ziektereglement is van toepassing gedurende de gehele periode dat u ziek bent. Bent u na 104 weken nog steeds arbeidsongeschikt, dan kunt u in aanmerking komen voor een WIA-uitkering.

***Activiteiten gericht op werkhervatting**

Als u ziek bent, dient u alles in het werk te stellen om weer gezond te worden, zodat u spoedig uw werk kunt hervatten. Uw overige activiteiten mogen uw genezing niet belemmeren.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



love what you do.™

*Privacy

Er zal op worden toegezien dat privacygevoelige gegevens zorgvuldig worden behandeld. De Arbo-dienst zal geen medische gegevens verstrekken zonder uw toestemming. De Wet Bescherming Persoonsgegevens wordt te allen tijde gerespecteerd. Al datgene wat hierboven staat is onderworpen aan de reglementen voor naleving Ziektewet zoals omschreven in de Wet Controlevoorschriften Ziektewet 2010.

*Acture

De casemanagers van Acture zijn te bereiken op telefoonnr. (024) 890 94 70.

Basisverzekering ziektekosten

Iedereen die in Nederland woont of in Nederland loonbelasting betaalt, is verplicht een basisverzekering af te sluiten in verband met mogelijke ziektekosten. Dit geldt ook voor u. Naast de premie die u zelf aan uw verzekeringmaatschappij betaalt, is er ook een verplichte inkomensafhankelijke bijdrage verschuldigd over het door u verdiende salaris. Dit is een jaarlijks door de overheid vastgesteld percentage. Deze inkomensafhankelijke bijdrage wordt door MF horeca personeelsdiensten afgedragen aan de Belastingdienst. Wie een laag inkomen heeft, kan recht hebben op een zorgtoeslag. De Belastingdienst verzorgt de uitbetaling van deze toeslag.

De hoogte van de toeslag hangt van uw inkomen af. Via de Belastingdienst kunt u hier meer informatie over inwinnen.

Collectieve ziektekostenverzekering

MF horeca personeelsdiensten heeft voor haar uitzendkrachten, samen met Abiant, een collectief contract afgesloten met Menzis, één van de grootste zorgverzekeraars van Nederland. Op grond van dit collectief contract kan iedereen, die voor MF horeca personeelsdiensten werkzaam is, profiteren van een aantrekkelijke korting op zowel de basisverzekering als op de aanvullende verzekeringen van Menzis.

Een polis bij Menzis wordt voor de duur van een kalenderjaar (1 januari t/m 31 december) aangegaan. Als je nog niet verzekerd bent bij Menzis, kun je naar hen overstappen. Je mag één keer per jaar overstappen, namelijk op 1 januari van elk jaar. Mochten je werkzaamheden voor MF horeca personeelsdiensten in dat jaar eindigen, dan blijf je in dat jaar profiteren van de collectieve korting. Mocht je op 1 januari van een jaar niet meer werkzaam zijn voor MF horeca personeelsdiensten, dan eindigen de kortingen automatisch en kunnen aan de collectiviteit geen rechten op kortingen meer ontleend worden.

Je kunt je via internet aanmelden, ga hiervoor naar www.menzis.nl/abiant. Je kunt ook bellen met de tussenpersoon van Abiant, MKB Verzekeringen te Bedum, telefoonnummer 050 301 26 51. Bij je aanmelding maak je gebruik van het collectiviteitsnummer 55510.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



Als je nog vragen met betrekking tot dit aanbod hebt, dan kun je terecht op de site van Menzis www.menzis.nl of bellen met MKB Verzekeringen in Bedum, telefoonnummer 050 301 26 51. Wij raden je in ieder geval aan, je te allen tijde tegen ziektekosten te verzekeren. Doe je dit niet, dan kun je geen aanspraak maken op verstrekkingen bij ziekte. Je bent dus zelf verantwoordelijk.

Ongevallenprocedure

Indien u tijdens uw werkzaamheden een ongeval krijgt, dan dient u dit direct aan uw leidinggevende én aan MF horeca personeelsdiensten te melden. Dit geldt ook voor ongevallen die niet leiden tot ziekteverzuim. Ook bijna-ongevallen dienen te worden gemeld. MF horeca personeelsdiensten kan dan samen met het bedrijf waar u werkzaam bent onderzoeken of en zo ja welke acties nodig zijn om ongevallen in de toekomst te voorkomen.

Collectieve ongevallenverzekering

MF horeca personeelsdiensten heeft voor alle uitzendkrachten een collectieve ongevallenverzekering afgesloten, voor het geval u tijdens uw werkzaamheden of onderweg van of naar uw werk een ongeval krijgt, waar u blijvend letsel aan overhoudt.

De verzekering die MF horeca personeelsdiensten extra heeft afgesloten, houdt onder meer in dat bij een ongeval, afhankelijk van de ernst van het blijvend letsel, een bepaald bedrag wordt uitgekeerd.

De premie voor deze verzekering van 0,27 euro netto per week wordt automatisch op uw salaris ingehouden (ongeacht een volledige of gedeeltelijke werkweek).

Wet op de Identificatieplicht

Op grond van de Wet op de Identificatieplicht moet u zowel bij indiensttreding als gedurende de periode dat u voor MF horeca personeelsdiensten werkzaam bent te allen tijde een geldig identiteitsbewijs kunnen tonen, dus ook op de werkplek.

Bij indiensttreding dient u een geldig identiteitsbewijs te tonen waarop uw nationaliteit vermeld staat. Dit zijn: paspoort, Europese identiteitskaart, buitenlands paspoort met verblijfsvergunning, verblijfsdocument, vluchtelingenpaspoort, vreemdelingenpaspoort (een rijbewijs is hier niet voldoende). Aan de hand van deze documenten kan MF horeca personeelsdiensten zien of u inderdaad mag werken.

Op de werkplek is een rijbewijs wel voldoende als identiteitsbewijs, tenzij u niet de Nederlandse nationaliteit hebt. Dan moet u één van de hiervoor genoemde identiteitsbewijzen bij u dragen.

Vanzelfsprekend dient u te beschikken over een geldig identiteitsbewijs. Zorg ervoor dat u deze altijd bij je hebt.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



love what you do.™

Pensioen

Fase A

Iedereen die 21 jaar is en minimaal 26 weken via een uitzendbureau heeft gewerkt, heeft recht op pensioenopbouw op grond van de Basispensioen-regeling. De premie bedraagt 2,6% van het bruto loon. De pensioenpremie wordt betaald door MF horeca personeelsdiensten en afgestort bij het pensioenfonds voor uitzendkrachten (StiPP).

Fase B en C

Voor uitzendkrachten die ouder zijn dan 21 jaar en werkzaam zijn op basis van een Fase B dan wel C detacheringsovereenkomst geldt de Pluspensioenregeling. De Pluspensioenregeling is een beschikbare premieregeling met een pensioenleeftijd van 67 jaar die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of partner-pensioen. De premie voor de Pluspensioenregeling wordt geheven over het brutoloon (d.w.z. het loon over normaal gewerkte uren, loon over onregelmatige uren, de vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim, feestdagen en vakantietoelagen) minus een uur franchise.

De pensioenpremie wordt jaarlijks vastgesteld. Twee derde van de pensioen-premie wordt door MF horeca personeelsdiensten betaald, één derde komt voor uw rekening. De bijdrage zal automatisch worden ingehouden op uw salaris.

Voor meer informatie over de Pluspensioenregeling, de hoogte van de uur franchise en de pensioenpremies kunt u de site www.stippensioen.nl raadplegen.

NB De pensioenregelingen van MF horeca personeelsdiensten zijn collectieve pensioenen. Dit houdt in dat u verplicht deelneemt. U kunt geen afstand doen van deelname aan het pensioen.

Auto van de zaak

Indien u via MF horeca personeelsdiensten de beschikking krijgt over een auto van de zaak, zal er een autocontract getekend worden waarin de wederzijdse rechten en plichten zijn opgenomen.

Het kan echter ook zijn dat u in het kader van uw werkzaamheden via de opdrachtgever de beschikking krijgt over een auto. Indien er geen overeenkomst wordt gesloten tussen u en de opdrachtgever, geldt in ieder geval het volgende:

- De auto mag niet voor privé doeleinden worden benut;
- Schade, welke het gevolg is van niet behoorlijk gebruik en/of onderhoud en waarvoor opdrachtgever aansprakelijk is/wordt gesteld, zal op u worden verhaald. Hieronder wordt ook verstaan schade aan het interieur;
- Het rijden onder invloed van alcoholische drank of enig ander bedwelmend middel, zoals het gebruik van medicamenten welke uitdrukkelijk de rijvaardigheid beïnvloeden, is verboden;
- Verkeersovertredingen en boetes komen geheel voor rekening van de werknemer.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



Alcohol- en drugsbeleid

Het is strikt verboden alcohol of drugs te gebruiken, bij u te hebben en/of te verhandelen tijdens werktijd en/of op het bedrijfsterrein van de opdrachtgever. Ook mag u bij aanvang van uw werkzaamheden niet onder invloed van alcohol of drugs (verdovende middelen) verkeren.

Overtreding van deze regels kan leiden tot het treffen van arbeidsrechtelijke maatregelen, waaronder de mogelijkheid tot ontslag op staande voet.

Beëindiging van het dienstverband

Wanneer u uw werkzaamheden wenst te beëindigen, dan vragen wij u dat zo snel mogelijk te melden. U neemt in zo'n geval contact op met MF horeca personeelsdiensten om te overleggen wat de mogelijkheden zijn. Houdt er in ieder geval rekening mee dat u een opzegtermijn in acht moet nemen. Gedurende deze opzegtermijn zult u in principe uw werkzaamheden moeten blijven verrichten.

Werkloosheidsuitkering

Als uw contract in fase A of B eindigt, of uw Fase C detacheringsovereenkomst is beëindigd zonder dat u dit te verwijten valt, dan kunt u een WW-uitkering aanvragen bij het UWV. Om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen, moet u voldoende uren hebben verloren en een bepaald arbeidsverleden hebben opgebouwd. Het opgebouwde arbeidsverleden heeft tevens invloed op de hoogte en de duur van de WW-uitkering. Wilt u precies weten waar u recht op hebt, dan kunt u contact opnemen met het UWV.

Wilt u een werkloosheidsuitkering aanvragen, dan zal het UWV u naar een nummer vragen. Dit is het loonheffingsnummer, waaronder MF horeca personeelsdiensten bij het UWV bekend is.

Fase A

Werkte u via MF horeca personeelsdiensten in de industrie of in de technische sector, dan is het loonheffingsnummer 0046.72.021.L.02. Verricht u werkzaamheden in de administratieve of (para-)medische sector, dan is het loonheffings-nummer 0046.72.021.L.01.

Fase A zonder uitzendbeding, fase B en C

Werkte u via MF horeca personeelsdiensten in de industrie of in de technische sector, dan is het loonheffingsnummer 0046.72.021.L.04. Verricht u werkzaamheden in de administratieve of (para-)medische sector, dan is het loonheffingsnummer 0046.72.021.L.03.

Nog even dit

Het kan zijn dat u na het lezen van dit boekje nog vragen hebt. In dat geval kunt u altijd bij ons langskomen, bellen kan natuurlijk ook. Of kijk op www.mfhoreca.nl



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



Veiligheidsvoorschriften MF horeca personeelsdiensten

Algemene regels

- In geval van brand, alarm of een ernstig ongeval dient men de aanwijzingen van de bevoegde personen binnen het bedrijf en/of hulpverleners op te volgen. Probeer je zelf in veiligheid te brengen en ga naar de aangewezen verzamelplaats.
- Een ieder is verplicht de voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen welke aan een bepaalde plaats of aan bepaalde werkzaamheden gebonden zijn.
- Men dient de persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken en op de juiste wijze te onderhouden.
- Het falen van de persoonlijke beschermingsmiddelen dient direct te worden gerapporteerd aan de desbetreffende leidinggevende.
- Alléén die persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) die door de opdrachtgever of MF horeca personeelsdiensten worden verstrekt of zijn aanbevolen mogen worden gebruikt.
- Men dient bekend te zijn met de plaats en de werking van de reddingsmiddelen.
- Het is niet toegestaan, dat men reddingsmiddelen gebruikt voor andere doeleinden dan waarvoor ze bedoeld zijn.
- De werkkleding dient geheel gesloten te zijn en de mouwen moeten de gehele arm bedekken op die plaatsen waar de kans bestaat dat hete stoffen, hete voorwerpen of chemicaliën op het lichaam kunnen komen. De werkkleding dient schoon te zijn en representatief te zijn voor het imago van de MF horeca personeelsdiensten.
- Het dragen van ringen en andere sieraden wordt sterk afgeraden. Het risico om bijvoorbeeld een vinger ernstig te beschadigen of zelfs te verliezen is groot.
- Roken is alleen toegestaan daar waar dit is aangegeven. Het nuttigen van eten of drinken is alleen toegestaan op plaatsen die daarvoor zijn ingericht.
- Zowel medewerkers van MF horeca personeelsdiensten als uitzendkrachten moeten zich kunnen legitimeren op de werkplek.
- Het is verboden om aan apparatuur of andere zaken te komen zonder uitdrukkelijke toestemming van bevoegd personeel.
- Het meebrengen en nuttigen van alcohol en drugs is niet toegestaan.
- Een ieder die werkt met chemische stoffen (bijv. oplosmiddelen, verven en kisten), heeft recht op inzage van een veiligheidsinformatieblad c.q. stoffenblad van de desbetreffende stof. Kopieën van deze bladen zijn op de werklocatie of anders bij MF horeca personeelsdiensten aanwezig.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



love what you do.™

Algemene verkeersvoorschriften

- De maximale snelheden dienen nooit te worden overschreden. Bekeuringen van bedrijfsvoertuigen worden op de bestuurder van het voertuig verhaald.
- Het dragen van de autoveiligheidsgordel is verplicht.
- Parkeren is alleen toegestaan op de daarvoor bestemde locaties. Vaak gelden op bedrijfsterreinen speciale parkeerregels, informeer hiernaar.
- Het maximum toegestane gewicht (conform RVW) mag nooit worden overschreden.
- Schade aan voertuigen dient direct te worden gemeld.
- Bestuurders van voertuigen zijn verantwoordelijk voor het op de juiste wijze beladen van hun voertuig. Dit geldt uiteraard ook bij het gebruik van aanhangwagens.
- Voertuigen worden vaak niet toegelaten op bedrijfsterreinen zonder toestemming en een speciale pas.
- De maximale snelheid is vaak op ieder bedrijfsterrein anders en kan veranderen als men op een ander deel van het terrein komt.

Regels Orde en Netheid

- Alle werklocaties dienen iedere dag schoon en opgeruimd te worden achtergelaten. Iedereen dient zijn eigen werkomgeving schoon en opgeruimd te houden.
- Looppaden, wegen, trappen, gangen, deuren, enz. dienen over de gehele breedte vrij te zijn van obstakels. Obstakels die niet kunnen worden verwijderd dienen te worden voorzien van een duidelijke markering.
- Gemorste olie en/of chemicaliën dienen direct te worden opgeruimd. Afvalmateriaal moet worden gedeponereerd in de daartoe bestemde containers of afvalbakken. Metaalproducten, chemicaliën en olieproducten dienen separaat te worden verzameld.
- Bij het opslaan van losse onderdelen buiten de gebouwen, dient men rekening te houden met wijzigende weersomstandigheden (storm).
- Kleedkamers, schaftgelegenheden/kantines, toiletten en wasgelegenheden dienen schoon en hygiënisch te worden gehouden.
- Regelmatig dient er door het toezichthoudend personeel te worden nagegaan of de opslag van materialen op de juiste wijze geschiedt.

Gevaarlijke stoffen herkennen

Gevaarlijke stoffen zijn moeilijk te herkennen. Sommige zijn niet te zien, andere zijn niet te ruiken, en bij weer andere merk je de gevolgen pas na jaren. Toch wordt er op veel plaatsen met gevaarlijke stoffen gewerkt.

De herkenbaarheid van gevaarlijke stoffen is geregeld in de **Wet milieugevaarlijke stoffen** (Wms). Daarin staat, hoe de fabrikant en de gebruiker gevaarlijke stoffen moeten **etiketteren**. Het etiket vertelt je wat je met die stoffen wel en niet kunt doen. Er is één etikettering voor klein verpakkingen (bijvoorbeeld flessen, doosjes, zakjes). Voor grootverpakkingen (tankwagens, vaten, leidingen, vrachtwagens) bestaan er aanvullende markeringen bijvoorbeeld Kemlerborden.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



Klein verpakkingen

Het etiket voor een klein verpakking bestaat uit drie delen:

- het gevaarsymbool;
- de R-zinnen = risico-zinnen;
- de S-zinnen = safety-zinnen.

Gevaarsymbolen zijn kleine tekeningetjes waar je direct aan kunt zien wat het grootste gevaar van een stof is. Sommige zul je meteen begrijpen. Andere hebben wat meer uitleg nodig.



ONTPLOFBARE STOFFEN

Product kan exploderen als er een ontstekingsbron (vonk, vlam, warmte) bij komt. Dit zijn producten voor de professionele markt, die je in de super- of bouwmarkt niet zal tegenkomen.



ONTVLAMBARE STOFFEN

Product kan gemakkelijk vlam vatten als het in contact komt met een ontstekingsbron (brandende sigaret, lucifer, vonk). Zowel vaste stoffen als vloeistoffen en gassen kunnen ontvlambaar zijn. Voorbeelden: spiritus, aceton, smeerolie en spuitbussen met verf (met brandbare oplosmiddelen).



OXIDERENDE STOFFEN

Product kan bij contact met andere (brandbare) stoffen heftig reageren en ervoor zorgen dat die stoffen gaan branden. Dit zijn producten voor de professionele markt, die je in de super- of bouwmarkt niet zal tegenkomen.



GIFTIGE STOFFEN

Product kan bij opname door de mond, via de huid of bij inademen ernstig gevaar opleveren en dodelijk zijn. Dit zijn producten voor de industriële markt, die zal je in de super- of bouwmarkt niet zo snel tegenkomen. Voorbeelden: winterproducten met methanol zoals bepaalde antivries- en ontdooiingsmiddelen.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht





STOFFEN MET ACUTE GEZONDHEIDSEFFECTEN

Het gezondheidsgevaar van deze producten is minder ernstig dan bij giftige en bijtende stoffen en bij stoffen met een lange termijn gezondheidsgevaar. Sommige producten met dit symbool leveren bij opname via de mond of de huid en bij inademen irritatie op, sommige producten kunnen schadelijk zijn. Voorbeelden: geconcentreerde reinigingsmiddelen, waaronder chloorbleekmiddel.



BIJTENDE STOFFEN

Product heeft een vernietigend effect op lichaamsweefsels als huid, ogen en slokdarm en veroorzaakt brandwonden. Daarnaast kan het product textiel, hout en metaal aantasten. Voorbeelden: gootsteenontstopper, verdund zoutzuur (30%) en sterke ontkalkingsmiddelen.



MILIEUGEVAARLIJKE STOFFEN

Producten die als ze in het milieu terecht komen, schadelijk zijn voor de organismen. Deze producten kunnen bijvoorbeeld sterfte van vissen of bijen veroorzaken. Voorbeelden: terpentine, gewasbeschermingsmiddelen en sticker-verwijderaar.



LANGE TERMIJN GEZONDHEIDSGEVAAR

Product kan bij opname via de mond of de huid of bij inademen mogelijk kankerverwekkend zijn of op een andere manier schadelijk voor de gezondheid, bijvoorbeeld voor de voortplanting. Voorbeelden: verven op basis van organische oplosmiddelen en thinner (verfverdunner).



GASSEN ONDER DRUK

Dit zijn samengeperste gassen en vloeibaar gemaakte gassen in gasflessen. Blootstellen aan hoge temperaturen kan brand of ontploffen tot gevolg hebben.



personeelsdiensten

payrollkracht

eigenkracht®

uitzendkracht

trainingskracht

daadkracht



love what you do.™