

**Wanneer
een beroep doen op
uitzendmedewerkers?**



Reden voor het aanwenden van uitzendmedewerkers	Te ontvangen voorafgaand akkoord	Maximale duur van tijdelijke tewerkstelling	Mogelijkheid tot verlenging
1. Vervanging van een vast personeelslid			
1.1. Bij schorsing van de overeenkomst			
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsongeval • Ziekte of ongeval • Zwangerschapsverlof • Jaarlijkse vakantie • Verlof om dwingende redenen • Inhaalrust • Syndicaal & politiek verlof • Sollicitatieverlof • Betaald educatief verlof • Klein verlet • Akkoord tussen partijen • Voltijds tijdskrediet 	Geen	Zolang de schorsing duurt	Niet van toepassing
1.2. Bij einde van de overeenkomst (CAO 58)			
<ol style="list-style-type: none"> • Beëindiging in onderling overleg • Eénzijdige verbreking • Overlijden van de werknemer • Beëindiging wegens overmacht <ol style="list-style-type: none"> • Na prestatie van de opzeggingstermijn • Ontslag om dringende reden 	<p>Geen, tenzij bij verlenging</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ondernemingen met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist. Binnen de 3 dagen moet de Inspectie Sociale Wetten op de hoogte gebracht worden. (3) • Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten (1) (5) 	6 maanden die aanvangen bij einde van de overeenkomst van de vaste werknemer. (6) (7)	<ul style="list-style-type: none"> • Verlenging mogelijk met max. 6 maanden mits voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging (de Inspectie Sociale Wetten binnen de 3 dagen na ontvangst van de toestemming op de hoogte brengen) • Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten (2) (5) (6) (8)
2. Tijdelijke vermeerdering van werk (CAO 58)			
2.1. Ondernemingen met vakbondsafvaardiging	Voorafgaande toestemming van de vakbond inzake aantal uitzendmedewerkers en duur van de tewerkstelling. De Inspectie Sociale Wetten binnen de 3 dagen op de hoogte brengen (3)	Overeengekomen tussen de klant-gebruiker en zijn vakbondsafvaardiging.	Aanvraag hernieuwbaar
2.2. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging	Voorafgaande toestemming is niet vereist. Informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten (1) (5) (6)	6 maanden (6)	<ul style="list-style-type: none"> • Verlenging mogelijk met 6 maanden mits hernieuwen van de informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de uitzendmedewerkers (2) (5) (6) (7) • Tweede verlenging mogelijk tot maximaal 18 maanden mits een gemotiveerde aanvraag bij de Commissie van Goede Diensten (4) • Indien de gebruiker de globale termijn van 18 maanden wenst te overschrijden, moet de gebruiker de voorafgaande toestemming vragen van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Comité waaronder de onderneming ressorteert (7)

3. Uitzonderlijke werkzaamheden (CAO 36) Hieronder beschreven: (8)

3.1. De voorbereiding, de werking en de voltooiing van jaarbeurzen, salons, congressen, studiedagen, seminars, openbare manifestaties, stoeten, tentoonstellingen, recepties, marktstudies, enquêtes, verkiezingen, speciale promoties, vertalingen, verhuizingen	Geen voorafgaande toestemming vereist	Maximale duur 3 maanden	Geen mogelijkheden
3.2. Het laden en lossen van vrachtwagens	Toestemming vakbondsafvaardiging vereist Geen akkoord vereist als er geen vakbondsafvaardiging is	Maximale duur 3 maanden	Geen mogelijkheden
3.3. Secretariaatswerk voor zakenlui die tijdelijk in België verblijven	Geen toestemming vereist	Maximale duur 3 maanden	Geen mogelijkheden
3.4. Werkzaamheden voor ambassades, consulaten en internationale organen	Nationale representatieve vakorganisaties moeten toestemming geven	Maximale duur 3 maanden	Geen mogelijkheden
3.5. Werkzaamheden met het oog op kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen	<ul style="list-style-type: none"> • Voorafgaand beroep op VDAB, BGDA of Forem • Inspectie Sociale Wetten 24u op voorhand verwittigen • Het voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging is vereist. Is er geen vakbondsafvaardiging, aangifte aan het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten (1) (5) 	Maximale duur 6 maanden	Verlenging mogelijk met 6 maanden mits voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging. Is er geen vakbondsafvaardiging, aangifte bij het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten (2) (5) (6)
3.6. Werkzaamheden waarvoor een werkgever bij het instellen van nieuwe functies in afwachting van een indienstneming, geen werknemers op de arbeidsmarkt heeft kunnen vinden	<ul style="list-style-type: none"> • Voorafgaand beroep op VDAB, BGDA of Forem • Inspectie Sociale Wetten 24u voordien verwittigen 	Maximale duur 3 maanden	Verlenging mogelijk tot maximaal 12 maanden mits voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging. Is er geen vakbondsafvaardiging, aangifte bij het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten (1) (5) (6)
3.7. Werkzaamheden vermeld in art. 26 van de wet van 16.03.71 (9)	Geen voorafgaande toestemming vereist	Maximale duur 3 maanden	Geen mogelijkheden
3.8. Werkzaamheden in administratieve en sociale diensten, alsook in de restauratiesector van de Commissie van de Europese Unie	Geen voorafgaande toestemming vereist	Maximum 6 maanden	Een nieuwe tewerkstelling van de uitzendmedewerker kan gebeuren na een onderbreking van één maand (10)
3.9. De werken van inventarissen en balansen	Geen voorafgaande toestemming vereist	Maximale duur 7 kalenderdagen per jaar	Geen mogelijkheden
3.10. Vormingsprojecten (11)	Het voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging is vereist. Is er geen vakbondsafvaardiging, aangifte bij het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten (1) (5) (6)	Maximale duur 6 maanden	Verlenging mogelijk met 6 maanden mits voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging. Is er geen vakbondsafvaardiging, aangifte bij het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten (2) (5) (6)
3.11. Begeleidingsprojecten (12)			

4. Artistieke prestaties

4.1. Artistieke prestaties	Geen voorafgaande toestemming vereist	Voorbehouden voor occasionele gebruikers (13)	Niet van toepassing
----------------------------	---------------------------------------	---	---------------------

- (1) Het uitzendkantoor geeft, uiterlijk de 20ste van de kalendermaand die volgt op de maand waarin de tewerkstelling (of de verlenging) van de uitzendmedewerker(s) aanvangt (aanvangen), de naam, het adres en het nummer van het paritair comité van de gebruiker door aan het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten.
- (2) Het uitzendkantoor dient uiterlijk de 20ste van de 6de maand uitzendarbeid, een tweede mededeling aan het Sociaal Fonds te richten. Deze mededeling bevat dezelfde gegevens als deze vermeld onder punt 1.
- (3) Het voorafgaand akkoord wordt bereikt tussen de gebruiker en zijn vakbondsafvaardiging. Er zijn geen vormvereisten voor dit akkoord. De gebruiker brengt de Inspectie Sociale Wetten op de hoogte binnen de 3 werkdagen via ontvangst van de toestemming. De overeenkomst tussen de gebruiker en het uitzendkantoor en de arbeidsovereenkomst van de uitzendmedewerker moet de datum van het akkoord vermelden.
- (4) Het uitzendkantoor stuurt uiterlijk de 20ste van de tiende maand tewerkstelling van betrokkene de informatie onder (1) alsook de motivering voor de vraag van de verlenging van de tewerkstelling. De vakorganisaties beschikken over een periode van 3 weken om de verlenging te aanvaarden of te weigeren. De afwezigheid van een reactie binnen de gestelde termijn wordt beschouwd als een aanvaarding.
- (5) Het Sociaal Fonds geeft de informatie onder (1) en (2) dan binnen de 7 kalenderdagen door aan de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties die in de Raad van Beheer van het Sociaal Fonds zetelen.
- (6) Op verzoek van één of meerdere werknemersorganisaties moet de termijn waarbinnen een gebruiker een beroep wil doen op een uitzendmedewerker worden ingekort. Met uitzondering van de andersluidende eenparige beslissing van de Nationale Arbeidsraad mag deze termijn niet korter zijn dan 3 maanden, behalve in geval van verlenging. Dit verzoek wordt gericht aan het uitzendbureau binnen de 6 weken nadat de vertegenwoordiger van de werknemersorganisatie de gegevens van het Sociaal Fonds heeft ontvangen.
- (7) Indien de gebruiker de verkorte termijnen van toepassingen in het punt (6) wenst te overschrijden of indien hij de globale termijn van 18 maanden wenst te overschrijden, moet hij vooraf de toestemming vragen van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert. Bij ontstentenis van een bevoegd paritair comité of indien het bestaande paritair comité niet werkt, moet de gebruiker vooraf de toestemming vragen van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad.

Bij toestemming van de organisaties of bij ontstentenis van hun antwoord binnen een termijn van zeven dagen die volgen op de aanvraag, kan de gebruiker beroep doen op uitzendarbeid, op voorwaarde dat hij de Inspectie Sociale Wetten op de hoogte brengt binnen een termijn van drie werkdagen die aanvangt, hetzij vanaf de ontvangst van de toestemming, hetzij na verloop van de termijn van zeven dagen.

In geval van onenigheid tussen de organisaties, medegedeeld binnen zeven dagen die op de aanvraag volgen, verwittigt de gebruiker binnen een termijn van drie werkdagen de Inspectie Sociale Wetten met het verzoek de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Bij mislukking van de verzoening vraagt de werkgever het advies van die ambtenaar over het geschil. Het advies bindt de betrokken partijen. Bij gebrek aan gunstig advies binnen een termijn van zeven dagen, nadat de ambtenaar door de gebruiker van de onenigheid tussen de organisaties verwittigd werd, mag de gebruiker geen beroep doen op de tijdelijke arbeid.

- (8) Interimarbeid toegelaten op voorwaarde dat de activiteiten in deze rubriek geen deel uitmaken van de gebruikelijke bezigheden van de onderneming.
- (9) Art. 26 1. Werkzaamheden om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval
 2. Dringend werk aan machines of materiaal
 3. Werk dat wegens dringende omstandigheden noodzakelijk is
- (10) Van deze beperking kan worden afgeweken wanneer de uitzendmedewerker deelneemt aan een vergelijkend examen ingericht door de Commissie (in geval van toelating tot het vergelijkend examen zal de betekening van de uitzendmedewerker een einde nemen ten laatste drie maanden na de betekening van de uitslagen) of wanneer uitzendmedewerkers aangeworven zijn voor bijzondere arbeidsprestaties waartoe wordt besloten door de communautaire overheden, in het kader van een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk.
- (11) De bedoeling is om via opleidingen de kansen op integratie van de uitzendmedewerker te verhogen, zodat hij daarna bij een gebruiker arbeidsprestaties kan uitvoeren waarvoor hij de theoretische of praktische kennis niet bezit.
- (12) De bedoeling is om werknemers die getroffen worden door een collectief ontslag, zoals bedoeld door het KB van 24 mei 1976 of een sluiting van de onderneming zoals bedoeld door de wet van 28 juni 1966, via een uitzendbureau te helpen bij het vinden van een nieuwe arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking.
- (13) Onder occasionele gebruiker wordt verstaan, de gebruiker die niet tot hoofdactiviteit heeft: het organiseren van culturele manifestaties of het commercialiseren van artistieke creaties, of die geen ander personeel tewerkstelt waarvoor hij aan RSZ onderworpen is.

Erkenningsnummers: VG.153/BUSAP • B-AA05.033 • W.INT.021 • W.RS.021
 Voor het kantoor van Start People in uw buurt surf naar www.startpeople.be
 Maatschappelijke zetel: Frankrijklei 101 • 2000 Antwerpen • Tel.: 03 800 64 00 • Fax: 03 800 67 99 • info@startpeople.be

v.u.: Start People nv

member of  usg people