

Motieven voor tewerkstelling van uitzendmedewerkers



Member of



WANNEER EEN BEROEP DOEN OP UITZENDMEDEWERKERS

Reden voor het inschakelen van uitzendmedewerkers	Te doorlopen procedure	Maximale duur van tijdelijke tewerkstelling	Mogelijkheid tot verlenging
1. Vervanging van een vast personeelslid			
1.1. Bij schorsing van de overeenkomst			
bv.: • Ziekte of privé-ongeval • Arbeidsongeval • Zwangerschapsverlof • Jaarlijkse vakantie • Inhaalrust • Vlaams opleidingsverlof • Tijdskrediet	Geen procedure	Zolang de schorsing duurt	Niet van toepassing
1.2. Bij einde van de overeenkomst			
1. • Beëindiging in onderling overleg • Eénzijdige verbreking • Overlijden van de werknemer • Beëindiging wegens overmacht	• Gebruiker met vakbondsafvaardiging: geen voorafgaande toestemming nodig, tenzij bij verlenging. • Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: geen procedure, tenzij bij verlenging.	6 maanden te rekenen vanaf het einde van de overeenkomst van de vaste werknemer. Op verzoek van één of meerdere werknemersorganisaties kan de termijn ingekort worden.	Verlenging mogelijk met maximum 6 maanden mits: • gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging. Gebruiker dient de Inspectie Sociale Wetten binnen de 3 dagen na ontvangst van de toestemming op de hoogte brengen. • gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).
2. • Bij ontslag met een opzeggingstermijn • Ontslag om dringende reden	• Gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging en gebruiker brengt binnen de 3 werkdagen na de toestemming de Inspectie Sociale Wetten op de hoogte. • Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).		
2. Tijdelijke vermeerdering van werk			
2.1 Gebruiker met vakbondsafvaardiging	Voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging inzake aantal uitzendmedewerkers en de periode gedurende dewelke uitzendarbeid zal worden uitgeoefend. De gebruiker brengt binnen de 3 werkdagen na de toestemming de Inspectie Sociale Wetten op de hoogte.	Overeengekomen tussen de gebruiker en zijn vakbondsafvaardiging. Voor gebruikers die ressorteren onder PC 124 (Bouwbedrijf): max. 6 m.	Toestemming voor een nieuwe periode mogelijk.
2.2 Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging	Informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).	6 maanden	• Verlenging mogelijk met 6 maanden (behalve voor gebruiker in PC 124 bouwbedrijf), mits hernieuwen van de informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).

3. Uitzonderlijke werkzaamheden (activiteiten die geen deel uitmaken van de gebruikelijke activiteit van de onderneming)

3.1 Jaarbeurzen, salons, congressen, studiedagen, seminars, tentoonstellingen, recepties, markt-studies, enquêtes, verkiezingen, speciale promoties, vertalingen, verhuizingen,...	Geen procedure	3 maanden	Geen mogelijkheden
3.2 Het laden en lossen van vrachtwagens	- Gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming vereist. - Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: geen procedure.	3 maanden	Geen mogelijkheden
3.3 Secretariaatswerk voor zakenlui die tijdelijk in België verblijven	Geen procedure	3 maanden	Geen mogelijkheden
3.4 Werkzaamheden voor ambassades, consulaten en internationale organen	Nationale representatieve vakorganisaties moeten toestemming geven	3 maanden	Geen mogelijkheden
3.5 Werkzaamheden i.v.m. kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen	- Vooraf beroep op subregionale tewerkstellingsdiensten (VDAB, Actiris of Forem) - Gebruiker dient Inspectie Sociale Wetten 24u vooraf te verwittigen. - Gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist. - Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).	6 maanden	Verlenging mogelijk met 6 maanden mits: - gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist. - gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: aangifte bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).
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	Vooraf beroep op subregionale tewerkstellingsdiensten (VDAB, Actiris of Forem)	3 maanden	Verlenging mogelijk tot maximaal 12 maanden mits: - gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist. - gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).
3.7 Werkzaamheden in het kader van een onvoorzien of dreigend ongeval, dringend werk aan machines of materieel werk dat wegens dringende omstandigheden nodig is. (Art. 26, Arbeidswet van 16/03/1971).	Geen procedure	3 maanden	Geen mogelijkheden
3.8 Werkzaamheden in administratieve en sociale diensten, alsook in de restaurantsector van de Commissie van de Europese Unie.	Geen procedure	6 maanden	Een nieuwe tewerkstelling van de uitzendmedewerker kan gebeuren na een onderbreking van één maand (+ afwijking in geval van deelname aan vergelijkend examen bij Commissie of arbeidsovereenkomst voor duidelijk omschreven werk).
3.9 De werken van inventarissen en balansen	Geen procedure	7 kalenderdagen per jaar	Geen mogelijkheden
3.10 Werkzaamheden in het kader van vormingsprojecten (om kansen van uitzendkrachten op integratie in de arbeidsmarkt te verhogen)	- Gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist. - Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).	6 maanden	Verlenging mogelijk met 6 maanden mits: - gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist. - gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).
3.11 Werkzaamheden in het kader van begeleidingsprojecten (van werknemers getroffen door collectief ontslag of sluiting onderneming)			

4. INSTROOM - uitzendkracht vult vacante betrekking in met bedoeling vaste indienstneming voor die betrekking na uitzendperiode.

Uitzendkracht vult vacante betrekking in met bedoeling om vast in dienst genomen te worden voor die betrekking na uitzendperiode.

- Gebruiker met vakbondsafvaardiging: gebruiker moet zijn vakbondsafvaardiging informeren en raadplegen over motivering om een beroep te doen op dit motief, de betrokken werkpost(en), de duidelijk omschreven functie(s) en het respecteren van de regel van maximum 3 pogingen.
- Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People. (Legal Business Support).
- De gebruiker informeert Start People over de hoeveelste poging het gaat, en Start People dient deze info over te nemen in de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht.
- Na de interimperiode is aanwerving door gebruiker niet verplicht maar motivering van niet-aanwerving is vereist.
- Bij vaste aanwerving na interim dient een contract van onbepaalde duur te worden gesloten en telt de periode als uitzendkracht mee voor de opbouw van anciënniteit.

- Maximumduur:
per vacante betrekking: maximum 3 pogingen, voor maximaal 6 maanden per uitzendkracht, binnen een periode die in totaal niet langer mag zijn dan 9 maanden.
Voor de telling van de 9 maanden dienen enkel de periodes waarin de uitzendkrachten onder contract staan geteld te worden.
- Minimumduur:
Minstens weekcontracten voor de uitzendkracht. Er geldt een tewerkstellingsgarantie gedurende eerste maand tewerkstelling voor kandidaten die hun vaste job hebben opgezegd om als uitzendkracht onder motief instroom te starten.

Niet van toepassing

INFORMATIEVERSTREKKING EN CONTROLE

De gebruiker met ondernemingsraad of bij ontstentenis een vakbondsafvaardiging dient deze instantie om de 6 maanden globale info te bezorgen, uitgesplitst per motief, over het aantal uitzendkrachten en hun prestaties tijdens de periode 1 januari-30 juni en de periode 1 juli-31 december.

Voor gebruikers zonder ondernemingsraad en vakbondsafvaardiging maakt Start People (Legal Business Support) maandelijks een lijst over aan het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten met vermelding van :

- de gebruikers die een beroep doen op uitzendarbeid,
- alle opdrachten uitgesplitst per motief met betrekking tot de betrokken periode (met uitzondering voor het motief 1.1 vervanging-schorsing).

OPEENVOLGENDE DAGCONTRACTEN

Opeenvolgende dagcontracten zijn toegestaan op voorwaarde dat er een reële nood is aan flexibiliteit én dat het gebruik ervan in verhouding staat tot die nood. Het gaat om contracten van maximum één dag die elkaar onmiddellijk opvolgen of enkel worden onderbroken door een feestdag of een gewone inactiviteitsdag. Let op: sinds 1 januari 2023 geldt er een responsabiliseringsbijdrage opgelegd door de RSZ voor gebruikers die bepaalde drempels overschrijden. Voor die berekening hanteert de RSZ een eigen definitie van opeenvolgende dagcontracten.

Informatieprocedure: De ondernemingsraad of als deze er niet is, de vakbondsafvaardiging wordt elk semester geïnformeerd en geraadpleegd over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.

De gebruiker moet het aantal opeenvolgende dagcontracten en het aantal uitzendkrachten die met opeenvolgende dagcontracten werden tewerkgesteld meedelen. Jaarlijks zal er een raadpleging moeten zijn over het verdere gebruik van opeenvolgende dagcontracten. Verder dient de gebruiker een motivatiedocument op te maken waarmee hij de nood aan flexibiliteit bewijst, dat met statistische gegevens onderbouwd moet zijn.

Voor gebruikers zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging dient Start People de namen van de gebruikers die beroep hebben gedaan op opeenvolgende dagcontracten te melden aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten, evenals het aantal opeenvolgende dagcontracten en het aantal uitzendkrachten die met opeenvolgende dagcontracten tewerkgesteld werden in voorafgaand semester.

Bewijs: Bovendien moet elke gebruiker die een beroep doet op opeenvolgende dagcontracten het bewijs kunnen aanleveren van de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten. Op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad (of vakbondsafvaardiging) wordt dit bewijs statistisch onderbouwd en kan dit aangevuld worden met elementen die aantonen dat de gebruiker alternatieven heeft onderzocht voor het gebruik van de opeenvolgende dagcontracten.

Procedure bij bezwaren: Bij bezwaren in de ondernemingsraad of bij de vakbondsafvaardiging tegen het gebruik van opeenvolgende dagcontracten of bij vaststelling van flagrant misbruik door de werknemersorganisaties die zetelen in het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten, wordt het dossier aanhangig gemaakt bij het Paritair comité van de sector waartoe de gebruiker behoort. Komt men niet tot een compromis dan kan beroep ingesteld worden voor de Arbeidsrechtbank.

Sanctie: Een rechtbank kan, wanneer zij oordeelt dat de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan bewijzen, de betrokken uitzendkracht een vergoeding toekennen van 2 weken loon te betalen door Start People die deze som zal doorrekenen aan de gebruiker zoals voorzien in de algemene voorwaarden. De inspectie zal controleren of de verplichte informatie verstrekt werd en of de jaarlijkse bespreking met de werknemersvertegenwoordigers georganiseerd werd.