

# Motieven voor tewerkstelling van uitzendmedewerkers



# WANNEER EEN BEROEP DOEN OP UITZENDMEDEWERKERS

| Reden voor het inschakelen van uitzendmedewerkers   | Te doorlopen procedure  | Maximale duur van tijdelijke tewerkstelling  | Mogelijkheid tot verlenging  |
|---|---|--|--|
| <b>1. Vervanging van een vast personeelslid</b>   |   |  |  |
| <b>1.1. Bij schorsing van de overeenkomst</b>   |   |  |  |
| bv.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziekte of privé-ongeval</li> <li>• Arbeidsongeval</li> <li>• Zwangerschapsverlof</li> <li>• Jaarlijkse vakantie</li> <li>• Inhaalrust</li> <li>• Betaald educatief verlof</li> <li>• Akkoord tussen partijen</li> <li>• Tijdskrediet</li> </ul> | Geen procedure  | Zolang de schorsing duurt  | Niet van toepassing  |
| <b>1.2. Bij einde van de overeenkomst</b>   |   |  |  |
| 1. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beëindiging in onderling overleg</li> <li>• Eénzijdige verbreking</li> <li>• Overlijden van de werknemer</li> <li>• Beëindiging wegens overmacht</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebruiker met vakbondsafvaardiging: geen voorafgaande toestemming nodig, tenzij bij verlenging.</li> <li>• Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: geen procedure, tenzij bij verlenging.</li> </ul>  |  |  |
| 2. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij ontslag met een opzeggingstermijn</li> <li>• Ontslag om dringende redenen</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging en gebruiker brengt binnen de 3 werkdagen de Inspectie Sociale Wetten op de hoogte . Start People vermeldt de datum van het akkoord op het commercieel contract én het contract met de uitzendkracht.</li> <li>• Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People.</li> </ul> | 6 maanden met aanvang bij einde van de overeenkomst van de vaste werknemer. Die periode kan verlengd worden met een tweede periode van 6 maanden.<br>Op verzoek van één of meerdere werknemersorganisaties kan de termijn ingekort worden. | Verlenging mogelijk met maximum 6 maanden mits: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People.</li> </ul>   |
| <b>2. Tijdelijke vermeerdering van werk</b>   |   |  |  |
| 2.1 Gebruiker met vakbondsafvaardiging  | Voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging inzake aantal uitzendmedewerkers en de periode gedurende dewelke uitzendarbeid zal worden uitgeoefend.<br>De gebruiker moet de Inspectie Sociale Wetten binnen de 3 dagen op de hoogte brengen.<br>Start People vermeldt de datum akkoord op het commercieel contract én het contract met de uitzendkracht.  | Overeengekomen tussen de gebruiker en zijn vakbondsafvaardiging.<br>Voor gebruiker 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.  | 6 maanden, tenzij verzoek tot verkorte termijn vanwege één of meerdere werknemersorganisaties. Er kunnen maximaal 2 verlengingen van 6 maanden zijn (dus in totaal maximaal 18 maanden).   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Tweede verlenging mogelijk tot maximaal 18 maanden mits een gemotiveerde aanvraag via Start People bij de Commissie van Goede Diensten. Klant maakt motivatie over aan Start People in de 10de maand uitzendarbeid.</li> <li>• Indien de gebruiker de 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 hij ressorteert.</li> </ul> |

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

|   |  |                          |   |
|---|--|--------------------------|---|
| 3.1 Jaarbeurzen, salons, congressen, studiedagen, seminars, tentoonstellingen, recepties, marktstudies, enquêtes, verkiezingen, speciale promoties, vertalingen, verhuizingen,... | Geen procedure   | 3 maanden                | Geen mogelijkheden  |
| 3.2 Het laden en lossen van vrachtwagens  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming vereist.</li> <li>· Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: geen procedure.</li> </ul>  | 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   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Vooraf beroep op VDAB, Actiris of Forem</li> <li>· Gebruiker dient Inspectie Sociale Wetten 24u vooraf te verwittigen.</li> <li>· Gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist.</li> <li>· Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People.</li> </ul> | 6 maanden                | <p>Verlenging mogelijk met 6 maanden mits:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist.</li> <li>· gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: aangifte bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People.</li> </ul>                      |
| 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"> <li>· Voorafgaand beroep op VDAB, Actiris of Forem</li> <li>· Gebruiker dient Inspectie Sociale Wetten 24u vooraf te verwittigen.</li> </ul>  | 3 maanden                | <p>Verlenging mogelijk tot maximaal 12 maanden mits:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist.</li> <li>· gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People.</li> </ul> |
| 3.7 Dringende werkzaamheden ( Art. 26, Arbeidswet van 16/03/1971).  | Geen procedure   | 3 maanden                | Geen mogelijkheden  |
| 3.8 Werkzaamheden in administratieve en sociale diensten, alsook in de restauratiesector 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 Vormingsprojecten (om kansen van uitzendkrachten op integratie in de arbeidsmarkt te verhogen)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist.</li> <li>· Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People.</li> </ul>   | 6 maanden                | <p>Verlenging mogelijk met 6 maanden mits:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist.</li> <li>· gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten door Start People.</li> </ul>           |
| 3.11 Begeleidingsprojecten (van werknemers getroffen door collectief ontslag of sluiting onderneming)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist.</li> <li>· Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People.</li> </ul>   | 6 maanden                | <p>Verlenging mogelijk met 6 maanden mits:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist.</li> <li>· gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten door Start People.</li> </ul>           |

#### 4. INSTRROOM - 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.
- 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 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. 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 DOOR WERKNEMERSORGANISATIES

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 jan-30 juni en de periode 1 juli-31 dec.

Voor gebruikers zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging dient Start People maandelijks een lijst over te maken aan het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten met vermelding van de gebruikers die uitzendarbeid gebruiken, uitgesplitst per motief (met uitzondering voor het motief 1.1 vervanging-schorsing).

#### OPEENVOLGENDE DAGCONTRACTEN

Begrip: Opeenvolgende dagcontracten zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor dergelijke contracten kan worden bewezen door de gebruiker én voor zover het aantal opeenvolgende dagcontracten in verhouding staat tot deze flexibiliteit. Onder opeenvolgende dagcontracten verstaat men contracten voor uitzendarbeid met een duurtijd van max. 1 dag/ 24u die elkaar onmiddellijk opvolgen of die maximaal gescheiden zijn door een feestdag en/of een gewone inactiviteitsdag, geldend voor de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort.

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. De gebruiker dient ook in dit geval een motivatiedocument op te stellen, onderbouwd met statistische gegevens. De gebruiker zal dit document binnen een termijn van 1 maand aan het uitzendbureau moeten overmaken wanneer deze ernaar vraagt in het kader van een dossier voor de Commissie Goede Diensten.

Procedure bij bezwaren: Bij bezwaren in de ondernemingsraad of bij de vakbondsafvaardiging tegen het gebruik van opeenvolgende dagcontracten of, voor gebruikers zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging, bij vaststelling van flagrant misbruik door de werknemersorganisaties die zetelen in het Sociaal Fonds voor uitzendarbeid, 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: Wanneer de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan bewijzen is Start People aan de uitzendkracht bovenop het loon een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met het loon dat had moeten betaald worden indien een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van 2 weken zou zijn gesloten.