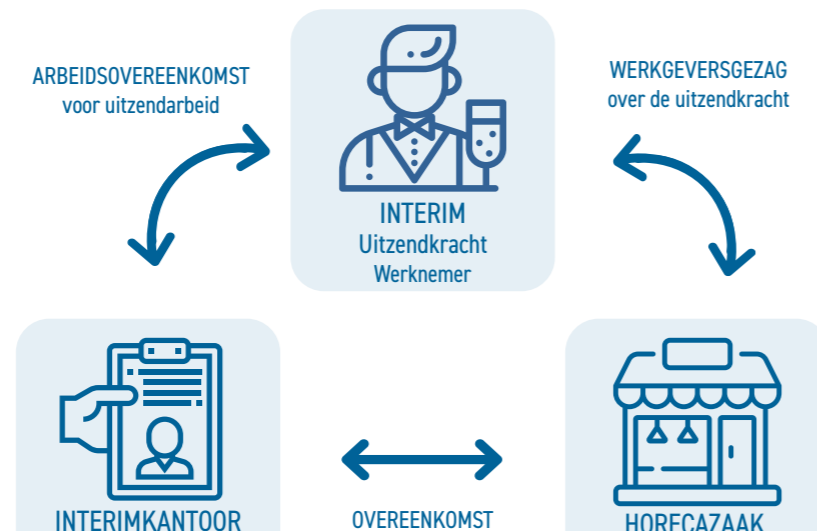


Uitzendarbeid



Wie is er betrokken bij uitzendarbeid?

Bij uitzendarbeid zijn er 3 partijen:

- Het uitzendbureau: dit is de onderneming met wie de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst sluit.
- De uitzendkracht: dit is de werknemer die een arbeidsovereenkomst sluit waarin hij zich verbindt om, tegen loon, arbeid te verrichten bij 1 of meerdere gebruikers.
- Jij, de gebruiker: dit is de horecaondernemer die beroep doet op een uitzendbureau om tijdelijk een uitzendkracht te gebruiken.

Wie sluit de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid af?

Het uitzendkantoor staat hier voor in. In de arbeidsovereenkomst verbindt de uitzendkracht zich om tegen loon arbeid te verrichten bij een gebruiker.

Wie is de werkgever bij uitzendarbeid?

Het uitzendkantoor is de werkgever, maar het werkgeversgezag ligt bij jou, de gebruiker.

Wanneer kan ik een uitzendkracht inzetten?

Je mag uitzendkrachten enkel tewerkstellen voor tijdelijke arbeid in de volgende 4 gevallen:

- 1 Als tijdelijke vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd geschorst of beëindigd**

Bijvoorbeeld door afwezigheid wegens ziekte of ongeval, jaarlijkse vakantie, moederschapsverlof, tijdskrediet...

De overeenkomst kan beëindigd worden door jou of door de werknemer zelf.
- 2 Bij tijdelijke vermeerdering van werk**

Hier gaat het om tijdelijk werk dat bovenop de normale activiteit van de onderneming komt.
- 3 Voor de uitvoering van uitzonderlijk werk**

Hier gaat het om ongewone werkzaamheden waarvan de duur niet langer is dan 3 maand:

 - het werk in verband met de voorbereiding, werking en voltooiing van jaarbeurzen, recepties, salons, stoeten... ;
 - het lossen van vrachtwagens;
 - inventaris- en balanswerk;
 - verrichten van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval, dringende arbeid aan machines of materieel of in geval van onvoorziene noodzakelijkheid.
- 4 Met het motief instroom**

Hier laat je de uitzendkracht kennis maken met de werkomgeving. Tegelijk kan jij zijn competenties en attitudes evalueren. Op het einde van zijn periode als uitzendkracht en mits positieve evaluatie van jou, is het dan de bedoeling om hem vast in dienst te nemen.

Het is niet de bedoeling via het motief instroom een onbeperkte toegang te hebben op uitzendkrachten. Daarom is er de '3-6-9-regel':

 - 3 Per vacante werkpost heb je maximaal 3 instroompogingen. Is jouw vacature na poging 3 nog niet ingevuld, dan kan je geen beroep meer doen op het motief instroom.
 - 6 Bij het motief instroom mag je de uitzendkracht maximaal 6 maand tewerkstellen.
 - 9 Per vacante werkpost mag je in totaal voor 9 maanden op uitzendkrachten beroep doen onder het motief van instroom. Stel dat je drie verschillende uitzendkrachten hebt met het oog op de invulling van een bepaalde werkpost, dan mag de gezamenlijke duur van hun tewerkstelling onder het instroommotief niet meer zijn dan 9 maanden.



Opgelet! Je mag geen uitzendkracht inschakelen bij een schorsing omwille van tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer, technische stoornis of economische redenen.



Voorbeeld: een café in centrum Gent tijdens de jaarlijkse Gentse Feesten.



Opgelet! Het is niet de bedoeling via het motief instroom een onbeperkte toegang te hebben op uitzendkrachten. Daarom is er de '3-6-9-regel'.



Hoe zit het met mijn overeenkomst met het uitzendbureau?

Deze moet je ten laatste de 7^e werkdag na de indienstneming van de uitzendkracht opstellen.

De overeenkomst moet schriftelijk zijn en minstens de volgende zaken bevatten:



- *erkenningsnummer van het uitzendbureau;*
- *inschrijvingsnummer van het uitzendbureau bij de RSZ;*
- *benaming van het paritair (sub)comité waaronder de gebruiker ressorteert;*
- *reden van de tewerkstelling van de uitzendkracht;*
- *plaats en de duur van de tewerkstelling;*
- *arbeidstijdregeling in de onderneming van de gebruiker;*
- *beroepskwalificatie van de uitzendkracht;*
- *loon van de vaste werknemer met dezelfde kwalificatie in de onderneming van de gebruiker;*
- *wijze van betaling van het loon;*
- *specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats.*

Je uitzendkracht moet ten laatste twee werkdagen na aanvang van zijn tewerkstelling een geschreven mededeling ontvangen die de hierboven opgesomde vermeldingen bevat.

Mag een uitzendkracht opeenvolgende dagcontracten hebben?

Opeenvolgende dagcontracten zijn verschillende arbeidsovereenkomsten, van maximaal 24 uur, die elkaar onmiddellijk opvolgen, tenzij er een feestdag of gewone inactiviteitsdag van de onderneming tussen zit.

Jouw uitzendkracht mag opeenvolgende dagcontracten hebben op voorwaarde dat jij nood hebt aan flexibiliteit. Dit is het geval wanneer de hoeveelheid werk afhankelijk is van externe factoren of wanneer de hoeveelheid werk sterk fluctueert of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.



Jouw uitzendkracht mag opeenvolgende dagcontracten hebben op voorwaarde dat jij nood hebt aan flexibiliteit.

Heeft een uitzendkracht een proefperiode?

- ✓ Ja, de eerste 3 werkdagen tellen als proeftijd. Tot dan mag iedere partij een einde brengen aan de overeenkomst zonder opzegging en zonder vergoeding.



Opgelet! Werk je met opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor dezelfde uitzendarbeid, functie, arbeidspost, ... dan zijn opeenvolgende proeftermijnen verboden.

Hoeveel betaal ik mijn uitzendkracht?

Het loon van je uitzendkracht moet even hoog zijn als het loon dat hij bij jou zou verdienen als vaste werknemer.

Heeft mijn uitzendkracht recht op een eindejaarspremie?

- ✓ Ja, op voorwaarde dat hij 65 dagen of 494 uren werkte tijdens de referentieperiode (van 1 juli YY-1 tot 30 juni YY).

Hierbij kan je maximaal 5 dagen economische werkloosheid rekenen. Dit gebeurt automatisch. Gelijkgestelde dagen wegens een arbeidsongeval tellen ook mee op voorwaarde dat de werknemer een attest bezorgt van de verzekeringsmaatschappij die hem vergoedde aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten.

Mag ik mijn uitzendkracht vast in dienst nemen na het einde van de overeenkomst?

Dit mag. Stel dat het contract met het uitzendkantoor iets anders zegt, dan mag je dit gewoon negeren. Het is verboden om een vaste indiensttreding te verbieden.