

## De modernisering van de uitzendarbeid: een goede zaak of niet?

De start van het nieuwe schooljaar heeft een frisse wind doen waaien in de uitzendsector met de inwerkingtreding van de Wet van 26 juni 2013 tot wijziging van de uitzendarbeidswet.

Opzet van deze wetgevende ingreep is de modernisering van de uitzendsector met een kwaliteitsverbetering, het vergroten van de jobkansen voor interimcontracten en de vereenvoudiging van de bestaande wetgeving als concrete doelstellingen.

De verdere uitwerking van deze principes gebeurde op het niveau van de Nationale Arbeidsraad in CAO nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid.

Vooraleer in te gaan op de wijzigingen in de uitzendarbeid, is het gepast het een en ander te kaderen, te beginnen met een definitie van "uitzendarbeid":

*"Uitzendarbeid is een vorm van wettelijk toegelaten tijdelijke arbeid die door een werknemer (de **uitzendkracht**) wordt uitgeoefend voor rekening van een werkgever (het **uitzendbureau**) bij een derde (de **gebruiker**)."*

Tot voor kort kon men maar een beroep doen op uitzendarbeid in de volgende limitatieve gevallen, nl.:

- voor de tijdelijke vervanging van een vaste werknemer;
- om een tijdelijke vermeerdering van het werk op te vangen;
- voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

Eén van de belangrijkste nieuwigheden van de Wet van 26 juni 2013 is dan ook de invoering van een vierde "motief" voor het gebruik van uitzendarbeid naast de drie bestaande motieven, nl. het motief *instroom*.

Dit houdt in dat het uitzendbureau een uitzendkracht ook ter beschikking mag stellen voor de invulling van een vacante betrekking. Na afloop van de periode van terbeschikkingstelling is het dan de bedoeling dat de uitzendkracht door de gebruiker vast<sup>1</sup> in dienst wordt genomen voor diezelfde betrekking.

Op die manier krijgen uitzendkracht en gebruiker de kans om mekaar te leren kennen en de een de ander te evalueren.

Thans zijn, teneinde misbruiken te voorkomen, een aantal regels verbonden aan het gebruik van het motief *instroom*:

- per vacante werkpost is het aantal pogingen beperkt tot drie;
- per uitzendkracht is de duur van elke poging beperkt tot zes maanden;
- per vacante werkpost kan het motief *instroom* slechts negen maanden gebruikt worden.

Voorts is de gebruiker verplicht aan het uitzendbureau mee te delen of het om een eerste, tweede of derde tewerkstellingspoging gaat. Als de gebruiker foutieve informatie doorgeeft aan het

<sup>1</sup> Lees, voor onbepaalde duur

uitzendbureau en ten gevolge daarvan het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten (d.i. drie) wordt overschreden, dan worden gebruiker en uitzendkracht geacht verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Verder geldt nog dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid minstens voor een week en (zie *supra*) maximum voor zes maanden afgesloten kan worden. Ook hier geldt de sanctie dat bij niet-naleving van deze bepalingen de gebruiker en uitzendkracht worden geacht gebonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Daarnaast wordt eveneens in een tewerkstellingsgarantie voor de uitzendkracht voorzien:

- Het uitzendbureau garandeert een maand werk aan de werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben beëindigd om te worden tewerkgesteld als uitzendkracht onder het motief instroom<sup>2</sup>.

Kan het uitzendbureau dit niet waarmaken dan is zij een vergoeding verschuldigd ten bedrage van het loon voor de overeenkomstige periode.

- Voor de andere uitzendkrachten is er nog geen tewerkstellingsgarantie uitgewerkt.

De uitzendkracht die na een tewerkstelling onder het motief instroom niet in dienst wordt genomen, heeft recht op uitleg van het uitzendbureau over de redenen waarom hij niet in dienst werd genomen.

**Tweede opvallende nieuwigheid** in de wetgeving inzake de uitzendarbeid is de beperking van de mogelijkheid van opeenvolgende dagcontracten.

Vóór 1 september 2013 konden er immers opeenvolgende dagcontracten afgesloten worden zonder daarvoor enige verantwoording te moeten geven. De Wet van 26 juni 2013 heeft echter het oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten willen tegengaan.

Voortaan zijn opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid slechts toegelaten indien de gebruiker de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke contracten kan bewijzen.

Er is sprake van nood aan flexibiliteit volgens CAO nr. 108 *“wanneer het werkvolume bij de gebruiker grotendeels afhankelijk is van externe factoren of wanneer het werkvolume fluctueert of gekoppeld is aan de aard van de opdracht”*.

Als de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan aantonen, dan is het uitzendbureau aan de uitzendkracht een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met twee weken loon.

Via een collectieve procedure wordt er controle uitgeoefend op het gebruik van die opeenvolgende dagcontracten.

Zo moet de ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging elke zes maanden geïnformeerd en geraadpleegd worden over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.

Als er bezwaren zijn tegen het gebruik van opeenvolgende dagcontracten dan kan de meest gereede partij hiermee naar het paritair comité stappen. Indien er wordt vastgesteld dat oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid dan wordt dit voorgelegd aan het paritair comité.

---

<sup>2</sup> Men kan zich afvragen welke werknemer een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur zal opzeggen voor zo'n contract?

Voor de gebruikers zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging geldt een andere procedure. In dat geval deelt het uitzendbureau aan het einde van de kalendermaand volgend op die waarin de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht is begonnen aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten de namen mee van de gebruikers zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging die een beroep hebben gedaan op opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.

Ook hier kan het Fonds in geval van flagrant misbruik naar het bevoegde paritair comité stappen. Wanneer wordt geconstateerd dat oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, wordt het geschil voorgelegd aan het paritair comité.

Het is maar nadat in het paritair comité geen oplossing kan worden gevonden dat het een en ander aanhangig gemaakt kan worden bij de rechtbank.

Of het een en ander effectief tot de modernisering van de sector heeft geleid valt nog af te wachten. De toekomst zal het uitwijzen ..

**Veerle Nijs.**  
Advocaat

Kolonel Dusartplein 34 bus 1  
3500 Hasselt.  
Tel. : 011/28.64.20  
[veerle.nijs@argusadvocaten.be](mailto:veerle.nijs@argusadvocaten.be)