

Het nieuwe motief instroom

Enkel voor uitzendarbeid

De Uitzendarbeidswet regelt zowel de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid als de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Tijdelijke arbeid, in de zin van deze wet, heeft tot doel om te voorzien in de vervanging van een vaste werknemer, te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk en het uitvoeren van een uitzonderlijk werk.

De uitzendbureaus mogen alleen uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers stellen (en deze mogen alleen dan uitzendkrachten tewerkstellen) wanneer het gaat om de uitvoering van een hierboven bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid (motievensysteem).

Naast deze drie bestaande motieven (vervanging vaste werknemer, tijdelijke vermeerdering werk en uitzonderlijk werk) wordt nu een nieuw motief "instroom" ingevoerd.

Bedoeling is dat, na een tewerkstelling als uitzendkracht, een vaste indienstneming bij de gebruiker volgt. Met vaste indienstneming bedoelt men een indienstneming met een arbeidsovereenkomst in de zin van de Arbeidsovereenkomstenwet. Gedurende de periode van uitzendarbeid kan de gebruiker kennismaken met de competenties van de uitzendkracht, die op zijn beurt kan kennismaken met de werkomgeving van de gebruiker.

Definitie en modaliteiten

Modaliteiten

De invoering van een nieuw motief instroom mag echter in de praktijk geen aanleiding geven om de dwingende regels die gelden met betrekking tot de andere motieven te omzeilen. Evenmin mag het de bedoeling zijn dat steeds weer een beroep wordt gedaan op het motief instroom voor dezelfde werkpost en dezelfde functie (het zogenaamde carrouseleffect).

Daarom worden de modaliteiten van uitzendarbeid onder het motief instroom geregeld in een NAR-cao. Deze modaliteiten hebben betrekking op:

- de na te leven procedure
- de duur van de tijdelijke arbeid
- het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten dat per vacante betrekking mag worden ter beschikking gesteld van de gebruiker
- de minimale duur van tewerkstelling door het uitzendbureau, alsook de minimale duur van elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid

Definitie van het nieuwe motief instroom

Het wetsontwerp en de NAR-cao definiëren het nieuwe motief instroom eenduidig als volgt: *"is tijdelijke arbeid tevens de activiteit die op grond van een overeenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgeoefend en die tot doel heeft een uitzendkracht ter beschikking te stellen van een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking."*

Voorafgaande informatieverstrekking en raadpleging

De gebruiker moet de vakbondsafvaardiging informeren en raadplegen vooraleer een beroep te doen op het motief instroom. Deze informatieverstrekking en raadpleging hebben betrekking op de motivering om een beroep te doen op dat motief, de betrokken werkpost(en) en de betrokken functie(s) die duidelijk moeten worden beschreven.

Dit betekent niet dat de vakbondsafvaardiging vooraf moet instemmen.

Hoeveel uitzendkrachten voor dezelfde job?

De NAR-cao voorziet regels voor wanneer men een beroep wil doen op het motief “instroom”:

- Per werkpost mogen maximaal 3 pogingen gedaan worden.
- Per uitzendkracht mag dit slechts voor maximaal 6 maanden toegepast worden.
- Per werkpost mag het motief instroom maximaal 9 maanden gelden. Periodes waarin de uitzendkracht de arbeidsovereenkomst eenzijdig verbreekt, of wanneer de uitzendkracht wordt ontslagen om dringende redenen, komen niet in aanmerking voor deze 9 maanden.

Daarnaast bevat de cao bepalingen voor een correcte toepassing van de regels:

- De vakbondsafvaardiging wordt geïnformeerd over de naleving van de regels.
- De gebruiker deelt aan het uitzendbureau mee om de hoeveelste uitzendkracht het gaat, welke voor dezelfde betrekking wordt ingezet onder het motief instroom.

Deze informatieplicht wordt in de Uitzendarbeidswet ingeschreven. De gebruiker is verplicht om aan het uitzendbureau het aantal uitzendkrachten mee te delen die voorheen reeds te zijner beschikking werden gesteld met het oog op de invulling van een bepaalde vacante betrekking. Deze informatie moet vervolgens door het uitzendbureau worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Sanctie

Als de gebruiker foutieve informatie doorgeeft aan het uitzendbureau waardoor het maximumaantal uitzendkrachten voor dezelfde job wordt overschreden, worden de gebruiker en de uitzendkracht geacht verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Duur van de overeenkomst uitzendarbeid instroom

De overeenkomst voor uitzendarbeid onder het motief instroom moet schriftelijk worden vastgesteld voor minstens een week en hoogstens zes maanden.

Sanctie

Niet-naleving van deze bepalingen leidt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Tewerkstellingsgarantie

De cao van de Nationale Arbeidsraad maakt een onderscheid tussen:

- Werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben beëindigd om te worden tewerkgesteld als uitzendkracht onder het motief instroom. Zij genieten een tewerkstellingsgarantie van een maand vanwege het uitzendbureau.
- De andere uitzendkrachten met een instroomovereenkomst. Zij genieten een tewerkstellingsgarantie die gelijk is aan de minimumduur van de proefperiode zoals voorzien in het eenheidsstatuut.

Het uitzendbureau dat de overeenkomst voor uitzendarbeid onder het motief instroom verbreekt vóór het verstrijken van de termijn van de tewerkstellingsgarantie en zonder dringende redenen, moet aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaffen indien de termijn van de tewerkstellingsgarantie niet is bereikt. Bij niet-naleving hiervan is het uitzendbureau een vergoeding verschuldigd ten bedrage van het loon voor dezelfde periode.

Indienstneming door de gebruiker

Arbeidsovereenkomst onbepaalde duur

Het is de bedoeling dat de gebruiker na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor diezelfde betrekking. Hiervan kan worden afgeweken in de gevallen bepaald door een bestaand gebruik dat bevestigd wordt door een akkoord gesloten op sectorniveau.

Meetellen voor anciënniteit

Wat zijn anciënniteit betreft, moet rekening worden gehouden met alle "periodes van activiteit" die de uitzendkracht in toepassing van het motief instroom bij de gebruiker heeft gepresteerd.

Met "periodes van activiteit" wordt bedoeld: de periodes waarin de werknemer verbonden is met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid in toepassing van het instroommotief. Naast de dagen van effectieve tewerkstelling behoren hiertoe ook de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, maar niet de periodes tussen verschillende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid in.

Deze regeling doet geen afbreuk aan de regeling inzake het in rekening brengen van de anciënniteit als uitzendkracht met het oog op de berekening van de opzeggingstermijn overeenkomstig de huidige artikelen 65/4 en 86/2 §4 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Voormelde regels blijven gelden.

Proeftijd inkorten

Wanneer er in de arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten tussen de gebruiker en de "instroom-uitzendkracht" een proeftijd wordt bedongen, wordt de duur van deze proeftijd ingekort met de volledige duur van alle periodes van activiteit die de uitzendkracht onder het motief instroom bij de werkgever heeft gepresteerd.

Geen aanwerving door gebruiker

De uitzendkracht die na een tewerkstelling als uitzendkracht instroom niet in dienst wordt genomen door de gebruiker, heeft recht op een mondelinge verklaring hiervoor.

Op zijn verzoek kan die uitleg hem schriftelijk worden bezorgd.