WETTELIJK KADER/REGELS WAARBINNEN UITZENDARBEID MOGELIJK IS BINNEN LOKALE BESTUREN

De vormen van uitzendarbeid

1. Uitzendarbeid kan slechts toegelaten worden onder 1 of meerdere van de vormen opgenomen in artikel 4 van het decreet van 27.04.2018.

Navolgende vormen van uitzendarbeid kunnen in het reglement worden opgenomen:

1° tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst;

2° tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd;

3° tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking of met vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet;

4° tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent;

5° een tijdelijke vermeerdering van werk;

6° uitvoering van uitzonderlijk werk, waaronder de volgende werkzaamheden worden verstaan, voor zover zij niet behoren tot de gewone bedrijvigheden van de werkgever:

1° de werkzaamheden in verband met de voorbereiding, de werking en de voltooiing van jaarbeurzen, salons, congressen, studiedagen, seminaries, openbare manifestaties, stoeten, tentoonstellingen, recepties, marktstudies, enquêtes, verkiezingen, speciale promoties, vertalingen en verhuizingen;

2° het lossen van vrachtwagens of andere vervoersmiddelen;

3° het secretariaatswerk in het kader van de ontvangst en het verblijf van tijdelijke buitenlandse delegaties

4° de werkzaamheden met het oog op kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen;

5° de arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval en de dringende arbeid aan machines of materieel

6° de werken die betrekking hebben op het opstellen van een inventaris of een balans;

De werkgever bedoeld in het eerste lid is de gebruiker in geval van een beroep op uitzendarbeid;

7° in het kader van tewerkstellingstrajecten;

8° voor artistieke prestaties of artistieke werken.

1. Uitzendarbeid is derhalve **NIET** mogelijk:

* met het oog op instroom;
* om een staking of lock-down te ondervangen.

1. Voor de invulling van de mogelijkheid voor uitzendarbeid in **tewerkstellingstrajecten** wordt in de memorie van toelichting bij het decreet verwezen naar de reeds bestaande regelgeving zoals die op heden federaal van kracht is op basis van de artikelen 1, §7 en 32bis van de Wet van 24 juli 1987 (Uitzendarbeidwet) en het KB van 13 juni 2006 betreffende de na te leven procedure bij uitzendarbeid in het kader van een erkend tewerkstellingsproject.
2. De federale wet omschrijft de tijdelijke arbeid voor artistieke prestaties of artistieke werken als volgt:

*De artistieke prestaties die worden geleverd en/of de artistieke werken die worden geproduceerd tegen betaling van een loon, ten bate van een occasionele werkgever of een occasionele gebruiker, kunnen tijdelijke arbeid uitmaken.*

*Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt onder “het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken” verstaan de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.*

*De prestaties uitgevoerd door podiumtechnici kunnen ook beschouwd worden als artistieke prestaties, die tijdelijke arbeid kunnen uitmaken.*

De modaliteiten

Artikel 6 maakt de Raad bevoegd om – binnen de krijtlijnen van het decreet - de nadere regels te bepalen onder welke omstandigheden en volgens welke praktische regels uitzendarbeid mogelijk is.

Deze nadere regels hebben onder meer betrekking op:

* De gevallen waarin uitzendarbeid binnen het bestuur mogelijk is. Niet alle in het decreet voorgeschreven vormen zijn automatisch toegelaten bij een lokaal bestuur.
* De voorwaarden waaronder van de betrokken vorm van uitzendarbeid kan worden aangewend. Daarbij kan – naast de specifieke voorwaarden zoals die eventueel voortvloeien uit andere regelgeving zoals in het kader van een erkend tewerkstellingsproject – gedacht worden aan bijvoorbeeld:
  + of een minimale/maximale bezetting/onderbezetting vereist is vooraleer er beroep kan worden gedaan op uitzendkrachten;
  + eventueel een beperking van de mogelijkheid voor uitzendarbeid tot bepaalde functies;
  + of en zo ja onder welke voorwaarden er een verlenging kan plaatsvinden (binnen de maximale duur).
* De duur waarvoor maximaal gebruik kan worden gemaakt van de betrokken vorm van uitzendarbeid. Overeenkomstig artikel 5 van het decreet is de maximale duur van elke vorm van uitzendarbeid beperkt tot een maximale periode van 12 maanden, met inbegrip van de eventuele verlengingen.

Het is echter mogelijk de decretale maximumduur in te perken. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn op grond van de aard van de tijdelijke vervanging, dan wel op basis van concrete behoeften/personeelsbeleid. Zo is het logisch dat de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst niet langer kan zijn dan de periode waarvoor de schorsing werd opgelegd.

Een analoge redenering geldt m.b.t. de uitzendarbeid als tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking of met vermindering van arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet.

Dit geldt ook voor artistieke prestaties of artistieke werken.

Los van de vorm beperkingen die voortvloeien uit de specifieke vorm, is het echter mogelijk om bijkomend in een beperking van de maximumduur te voorzien.

* Eventuele beperkingen inzake het aantal uitzendkrachten dat voor een bepaalde vorm kan worden ingezet binnen de organisatie.
* Desgevallend praktische regels.
* De wijze waarop de vakbondsorganisaties in kennis zullen worden gesteld van het feit dat een uitzendkracht zijn werk zal aanvatten. Deze kennisgeving dient in ieder geval te gebeuren voordat een uitzendkracht het werk binnen het bestuur aanvat. Dit betreft een informatieplicht en dient geen goedkeuring van de vakorganisaties te dragen.
* Desgevallend, of er naast de jaarlijkse rapportage voorzien in artikel 8 tevens gerapporteerd zal worden aan de vakorganisaties over de verlengingen van uitzendarbeid.

Er kan in het kader van deze regeling geen gebruik worden gemaakt van opeenvolgende dagcontracten.

De bevoegdheid om een beroep te doen op uitzendkrachten kan door het uitvoerend orgaan verder gedelegeerd worden aan het hoofd van het personeel. Subdelegatie is echter niet toegelaten.