

REGLEMENT UITZENDARBEID

Wanneer zich een tijdelijke fluctuatie in het werkvolume voordoet, een tijdelijke vervanging zich opdringt, een tijdelijke opdracht of een bepaald werk zich aandient, kan gebruik gemaakt worden van het principe van tijdelijke arbeid. Tijdelijke arbeid is beperkt tot maximaal 1 jaar per te begeven functie. Ten behoeve van deze functie kan de directeur beroep doen op een uitzendkantoor.

Voor de samenwerking met een uitzendkantoor gelden de bepalingen in het decreet van 27 april 2018 betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen.

1. VOORAFGAAND

In het geval dat het bestuur flexibel, vlot en efficiënt wil inspelen op tijdelijke personeelsbehoeften, die ontstaan naar aanleiding van onder meer uitval van personeelsleden door bvb ziekte wordt er prioritair beroep gedaan op kandidaten uit een geldende werfreserve die door het bestuur een tijdelijk contract krijgen aangeboden. Indien mogelijk worden personeelsleden met een deeltijds contract of deeltijdse opdracht de mogelijkheid gegeven om hun contact of aanstelling tijdelijk uit te breiden. Enkel indien deze maatregelen geen oplossing bieden, kan het bestuur beroep doen op uitzendkrachten.

2. TOEPASSINGSMOGELIJKHEDEN

Enkel en alleen in volgende gevallen kan de directie beroep doen op uitzendkrachten

- Tijdelijke vervanging van een personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst;
- Tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd;
- Tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking of met vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet;
- Tijdelijke vermeerdering van het werk.

Uitzendarbeid is beperkt tot maximaal 1 jaar per te begeven functie. De maximale duurtijd slaat op het motief of de reden waarvoor uitzendarbeid voor een bepaalde functie wordt ingezet.

De uitzendkrachten kunnen nooit tewerkgesteld worden met opeenvolgende dagcontracten.

Er worden geen uitzendkrachten aan het werk gezet of gehouden op dagen van staking of lock-out.

3. INFORMEREN VAKORGANISATIES

De personeelsdienst brengt de representatieve vakorganisaties vooraf op de hoogte indien een functie via een uitzendkracht tijdelijk zal worden ingevuld. Deze verwittiging gebeurt uiterlijk de dag voorafgaand aan de dag van de indiening of de verlenging van de initiële verwittiging.

Bij de verwittiging wordt vermeld voor welke functie zal beroep gedaan worden op een uitzendkracht, de vermoedelijke duur en welk uitzendkantoor als werkgever zal optreden.

In het eerste overlegcomité van het kalenderjaar bezorgt het bestuur de globale informatie over de inzet van uitzendkrachten in het voorafgaande kalenderjaar. Deze informatie bevat minstens

- Een opsomming van de functies, het loonbarema en de redenen waarvoor beroep werd gedaan op uitzendkrachten.
- Het aantal dagen waarbij de desbetreffende functie door een uitzendkracht werd ingevuld
- De totale kostprijs van de inzet van uitzendkrachten per functie
- Het aantal uitzendkrachten waarop beroep werd gedaan
- De gegevens betreffende gebeurlijke arbeidsongevallen waarbij uitzendkrachten waren betrokken.