

**Advies van het Paritair Comité voor uitzendarbeid en de erkende ondernemingen
die buurtwerken of- diensten leveren :**

Toepassing van de feestdagenwetgeving op uitzendkrachten

Het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of – diensten leveren (hierna “PC 322”) heeft op de vergadering van 28 april 2015 unaniem het volgende advies uitgebracht.

In het sectorakkoord van het Paritair Comité 322 van 12 november 2013 zijn de sociale partners van PC 322 unaniem overeengekomen om een aanpassing van de wetgeving op de feestdagen te vragen voor de gevallen waarin de arbeidsovereenkomst abusief wordt opgesplitst.

In navolging van dit akkoord brengen de sociale partners dit advies uit met het oog op een aanpassing van de feestdagenwetgeving.

De bedoeling van dit akkoord is een eind te maken aan situaties waarbij de uitzendarbeidsovereenkomst abusief wordt opgesplitst, nl. wanneer de duur van de arbeidsovereenkomst gemoduleerd wordt in functie van de feestdag en het al dan niet bereiken van een minimumanciënniteit door de uitzendkracht, om te vermijden dat de feestdagen dienen betaald te worden aan de uitzendkrachten,

Daarom wordt een aanpassing van de wetgeving gevraagd opdat, wanneer twee arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid slechts worden onderbroken door het weekend en/of één of meerdere feestdagen of vervangingsfeestdagen, de feestdag beschouwd wordt als een feestdag in dienst. Het recht tot betaling van deze feestdag vergt voor de uitzendkracht dus niet het bereiken van een minimumanciënniteit.

Onder de dagen waarop gewoonlijk niet gewerkt wordt in de onderneming van de gebruiker, verstaan we de gebruikelijke rustdagen waarop normaal gezien niet gewerkt wordt, krachtens de voltijdse arbeidsbepalingen in de onderneming van de gebruiker die worden toegepast op de werknemerscategorie waartoe de uitzendkracht behoort (bijvoorbeeld: de weekenddagen in een vijfdagenwerkweek).

Om deze bepaling toe te passen moet in de praktijk ook de concrete arbeidsorganisatie in het bedrijf van de gebruiker bekeken worden, dit zijn de voltijdse werkroosters die ook van toepassing zijn op de uitzendkracht.

De collectieve sluitingsdagen wegens jaarlijkse vakantie worden niet als regelmatige rustdagen beschouwd, aangezien deze dagen niet als rustdagen worden beschouwd, maar als dagen waarop de uitvoering van het contract wordt geschorst (zie artikel 28, 1 °, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

In dit voorstel tot aanpassing blijft de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst van de uitzendkracht te beëindigen juist voor de feestdag en een nieuwe arbeidsovereenkomst met

de uitzendkracht te sluiten juist na de feestdag dus bestaan indien de eerste opdracht effectief is afgelopen en indien de uitzendkracht na de feestdag een nieuwe opdracht bij een nieuwe gebruiker aanvat.

Bij wijze van voorbeeld valt volgende situatie onder het voorliggend advies: uitzendkracht X is in dienst van maandag 8 november tot en met woensdag 10 november. Op vrijdag 12 november wordt een dagcontract gesloten voor een tewerkstelling bij dezelfde gebruiker. De feestdag van 11 november wordt op die manier abusief omgezet in een feestdag die net na het eind van het (eerste) arbeidscontract valt. In een dergelijke situatie moet de feestdag van 11 november beschouwd worden als een feestdag die onder arbeidscontract valt en bijgevolg vergoed worden door het uitzendbedrijf.

In het volgende voorbeeld is uitzendkracht Y in dienst van maandag 7 november tot en met donderdag 10 november bij gebruiker A en vanaf maandag 14 november bij gebruiker B. In dit geval worden de 2 arbeidsovereenkomsten gescheiden door het weekend en een feestdag die moet beschouwd worden als een feestdag die na het arbeidscontract valt (met dus verplichte minimumanciënniteit). De reden waarom in dit geval geen sprake is van misbruik is omdat de uitzendopdracht bij gebruiker A is afgelopen. Uitzendkracht Y beantwoordt niet aan de anciënniteitsvoorwaarde (slechts 4 anciënniteitsdagen) en heeft daarom geen recht op de uitbetaling van de feestdag van 11 november.

Conform voorafgaande toelichting, vragen de sociale partners van PC 322 een aanpassing van de wetgeving opdat, in de hierboven vermelde situatie, de feestdag beschouwd wordt als een dag die onder arbeidscontract valt en, bijgevolg, betaald wordt aan de uitzendkracht door het uitzendbedrijf.

Rekening houdend met voorgaande informatie, vragen de sociale partners van PC 322 de publicatie van een KB tot vaststelling van de bijzondere modaliteiten inzake de toepassing van de feestdagenwetgeving op de uitzendkrachten (zie ontwerp in bijlage), alsook de publicatie van het voorliggend advies op de website van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

**Koninklijk Besluit vaststelling van bijzondere modaliteiten betreffende de
toepassing op de uitzendkrachten van de wetgeving betreffende de
feestdagen**

(rechtsbasis = art. 26, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers)

Art. 1. Dit besluit is van toepassing op de uitzendkrachten en de uitzendbureaus die hen tewerkstellen.

Art. 2. Wanneer 2 arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij hetzelfde uitzendbureau voor een opdracht bij eenzelfde gebruiker slechts worden onderbroken door één of meer feestdagen of vervangingsdagen voor feestdagen, ongeacht of deze al dan niet gecombineerd worden met één of meer dagen dat er gewoonlijk niet wordt gewerkt in de onderneming van de gebruiker, dan worden de betrokken feestdagen of vervangingsdagen als feestdagen beschouwd tijdens dewelke de uitzendkracht in dienst was van het uitzendbureau.

Art. 3 Dit besluit laat de toepassing onverlet van de bepalingen betreffende de verplichting tot het betalen van loon voor feestdagen die vallen na het einde van de arbeidsovereenkomst, die zijn vastgesteld in de reglementering betreffende de feestdagen.

Commentaar :

Onder de dagen waarop gewoonlijk niet gewerkt wordt in de onderneming van de gebruiker, verstaan we de gebruikelijke rustdagen waarop normaal gezien niet gewerkt wordt, krachtens de voltijdse arbeidsbepalingen in de onderneming van de gebruiker die worden toegepast op de werknemerscategorie waartoe de uitzendkracht behoort (bijvoorbeeld: de weekenddagen in een vijfdaagse werkweek).

Om deze bepaling toe te passen moet in de praktijk ook de concrete arbeidsorganisatie in het bedrijf van de gebruiker bekeken worden, dit zijn de voltijdse werkroosters die ook van toepassing zijn op de uitzendkracht.

De collectieve sluitingsdagen wegens jaarlijkse vakantie worden niet als regelmatige rustdagen beschouwd, aangezien deze dagen niet als rustdagen worden beschouwd, maar als dagen waarop de uitvoering van het contract wordt geschorst (zie artikel 28, 1 °, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).