





Studiedag:
Arbeidstijd en jaarlijkse vakantie: hoe dienstverlening flexibel organiseren?

Arbeidstijd in de publieke sector
Johan Weemaes – SD Worx





Arbeidsduur en overheid – korte geschiedenis





→ **Het wettelijk kader voor 2000?**

- Geen uniforme wetgeving inzake arbeidstijd
- Autonomie van het (lokale) bestuur zorgde voor gebrek aan uniformiteit

→ **Het waarom en hoe van de Arbeidstijdwet van 14/12/2000**

- Vertaalslag Europese Richtlijn 2003/88
- Beperkte tegenhanger van de Arbeidswet van 16/3/1971


→ **Blijft een kaderwet. Arbeidsduur is en blijft een onderdeel van de RPR (zie bvb art 105 Gemeentedecreet) + het arbeidsreglement.**



Inhoud van beide wetten



Arbeidswet (66 artikelen)	Arbeidstijdwet (25 artikelen)
Hfst I: Toepassingsgebied	Hfst I: Algemene bepalingen
Hfst II: Verbod om arbeid te verrichten	Hfst II: Definities en toepassingsgebied
- kinderarbeid	Hfst III: Arbeids- en rusttijden
- jeugdige werknemers	- rusttijden
Hfst III: Arbeids- en rusttijden	- arbeidsduur
- zondagsrust	- pauzes
- arbeidsduur (inhaalrust + overloon)	- zondagsrust
- arbeidstijd jeugdige werknemers	- jaarlijkse vakantie
- nachtarbeid	Hfst IV: Nachtarbeid
- naleven van uurroosters	Hfst V: Opheffingsbepaling
- rusttijden	Hfst VI: overgangs- en slotbepaling
- pauzes	
Hfst IV: Moederschapsbescherming	
Hfst V: Algemene bepalingen	
Hfst VI: Slotbepalingen	



Arbeidswet, Arbeidstijdwet of beide?

Analyse van het toepassingsgebied

Belang van de vraag!
Arbeidswet =


- minder autonomie voor het openbaar bestuur
- meer gedetailleerde regels inzake inhaalrust én overloon



→ Op persoonlijk vlak – gelijke behandeling van statutairen en contractuelen

Arbeidstijdwet: “...iedere persoon die krachtens een arbeidsrelatie van statutaire of contractuele aard, met inbegrip van de stagiairs en de tijdelijken, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon...”

Arbeidswet: “...van toepassing op werknemers en werkgevers. Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met werknemers: 1° de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon”




Toepassingsgebied - Arbeidswet

- De arbeidswet is van toepassing op de volledige private sector + **OPENBARE:**
 - instellingen met industriële of commerciële aard
 - Instellingen met geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging
- **OPGELET: volgende hoofdstukken zijn steeds op alle werkgevers van toepassing!**
 - Verbod op kinderarbeid
 - Arbeidstijd jeugdige werknemers
 - moederschapbescherming
- Activiteit is bepalend voor bepalen toepassingsgebied



Toepassingsgebied - Arbeidstijdwet

- De arbeidstijdwet is van toepassing op de volledige Overheidssector met uitzondering van:
 - instellingen industriële of commerciële aard
 - Instellingen geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging
 - politie en leger
- Activiteit is bepalend voor bepalen toepassingsgebied



Toepassingsgebied

> Vraag 1: Begrip "instelling van de openbare sector"

- Geen eenduidige definitie
- Arrest Grondwettelijk Hof 7 december 1999:
"elke entiteit die, binnen de overheid waaruit zij voortkomt, een activiteit uitoefent die, als dusdanig geen overheidsambt is, maar een activiteit van commerciële of industriële aard..."
- met of zonder eigen rechtspersoonlijkheid
- Toepasselijke wetgeving moet per entiteit bekeken worden
- Indien activiteit niet duidelijk afgescheiden is:
"bijzaak volgt hoofdzaak".



Toepassingsgebied

> Vraag 2: Begrip "commerciële en industriële activiteit"

- Geen eenduidig antwoord in de **Wetgeving**
- Voorbeelden uit **Rechtspraak**:
 - RvST (18/4/1997): activiteit RTBF is niet commercieel
 - Arbeidsrechtbank Brussel (11/3/1991): NMBS= commercieel
 - Hof van Beroep Brussel (1/3/1995): gemeentelijke sporthal is geen handelsactiviteit.



> Vraag 2: Begrip "commerciële en industriële activiteit"

- **FOD WASO** vat de criteria samen:
 - Stap 1: Kunnen handelingen ook uitgeoefend worden door privé-personen of zijn ze exclusief verbonden aan openbaar gezag?
 - Stap 2: Indien ook privé: hebben handelingen een commercieel of industrieel karakter?



Begrip "commerciële en industriële activiteit"
Standpunt FOD WASO:

- **Commercieel:** koopman in de zin van "Wetboek van Koophandel"
 - Een natuurlijk persoon of rechtspersoon zou voor dezelfde activiteit beschouwd worden als koopman
 - De openbare instelling ontvangt een vergoeding die rechtstreeks verband houdt met de activiteit (geen onrechtstreekse zoals belastingen)
 - Winstoogmerk = onbelangrijk
- **Industrieel in ruime zin:**
 - verwerken van grondstoffen tot (half)producten met een commerciële waarde.
 - Werken van vervoer, laden en lossen.
- **Volgende aanwijzingen spelen een rol:**
 - Aard activiteit
 - Doel
 - Financieringswijze
 - Organisatie en werking entiteit



Begrip "commerciële en industriële activiteit"
Standpunt FOD WASO toegepast op gemeentelijk zwembad

- **Hypothese 1: zwembad is afzonderlijke entiteit:**
 - Uitbaten van zwembad is geen exclusieve opdracht van de overheid
 - Ook privé- personen baten zwembaden uit met commerciële doelstellingen
 - Het gemeentelijk zwembad ontvangt inkomsten van de gebruiker die rechtstreeks in verband staan met de activiteit
 - Hoogte van de inkomsten zijn van geen belang

⇒ **Gemeentelijk zwembad valt onder de Arbeidswet**
- **Hypothese 2: zwembad is GEEN afzonderlijke entiteit:**
 - Bijzaak volgt hoofdzaak (=Gemeente)
 - De gemeentelijke activiteit is niet commercieel

⇒ **Gemeentelijk zwembad valt onder de ArbeidsTJDwet**



Begrip "commerciële en industriële activiteit"
Vonnis Arbeidsrechtbank Gent 27 juni 2007 betreffende "afvalophaling" (hoger beroep werd ingesteld)

- **Commercieel:** volgende criteria
 - Aard hoofdactiviteit: commercieel of niet
 - Openbaar belang: verplichte activiteit opgelegd door overheid
 - Oorsprong van de middelen: werkingstoelagen
 - Modaliteiten functioneren: marktconform, concurrentie
 - Doelstellingen zoals blijkt uit de statuten
- **Uitspraak = geen commerciële activiteit!**
 - afvalbeheer is taak van algemeen belang
 - Geen winstoogmerk
 - Financiering door gemeenten en belastinggeld




Overview Wet 2000 v. 1971 – 3 blokken

Begrip arbeidstijd=
de tijd gedurende welke de werknemer ter beschikking is van de werkgever




BLOK 1: Rust

	Arbeidstijdwet	Arbeidswet
Dagelijkse rust	11 uren Afwijkingen opgesomd in de wet (vb: leidinggevend, continuïdendiensten, opvangtehuizen,...) Inhaalrust binnen 14d (uitz LG)	11 uren Minder afwijkingen (ongeval, gesplitste werkperiodes, continu- en ploegenarbeid): → Continuidienst? → Inhaalrust?
Pauze	30 min/ 6 uur prestaties	15 min/ 6 uur prestaties
Zondagrust	24 uren maar vele uitz. Mits inhaalrust Soms extra IR (RPB gemeente)	24 uren maar vele uitz. Geen afwijking voor LG Strengere regels rond inhaalrust
Jaarlijkse vakantie	24 werkdagen per jaar	Geen bepaling




BLOK 2: werktijd

	Arbeidstijdwet	Arbeidswet
Max. daggrens	11 uren/dag (Uitz: opvangtehuizen, bewaking, overmacht,...)	8 uren/dag (limitatieve afwijkingen onder vaak strikte voorwaarden) (max tot 11u)
Gemiddelde weekgrens	38 uren/ Week	38 u/ week
Max Weekgrens	Tot 50 u/ week zonder strikte vwdn. Overschrijding kan bvb voor opvangtehuizen, ongeval, dringend werk aan machines Overschrijding kan bij KB (VRT, RTBF)	40 uren/ week limitatieve afwijkingen onder strikte wvdn (ploegen, continuwerk, buitengewone vermeerdering, ...), max. tot 50u
Inhaalrust	Binnen de 4 maanden Onduidelijk of afwezigheden meetellen Start referteperiode?	Binnen trimester (uitbreidbaar tot jaar) Enkel bij overschrijden weekgrens, Afwezigheden tellen mee. Interne max.-grens van 65 uren in een trimester Mogelijkheid om IR om te zetten in toeslag
Toeslag Overloon	Niet voorzien – zie RPR	50 of 100% Bij overschrijden week/ of daggrens Enkel effectieve prestaties tellen



Leidinggevend en Arbeidstijdwet


 Zeer beperkte uitsluiting voor leidinggevenden of medewerkers met een **autonome beslissingsbevoegdheid!**


- 11 uur rust
- Zondagrust
- Nachtarbeid

Verplichting van gemiddelde arbeidsduur (38) blijft wel van toepassing!

Probleem. Wie is leidinggevend of heeft autonome beslissingsbevoegdheid?


- Geen definitie door de wetgever
- In te vullen door het bestuur op basis van:
 - Het organogram
 - Functiebeschrijving
 - Inschaling
 - Feitelijk takenpakket
 - ..

In de praktijk vaak ongenueanceerde uitsluiting op basis van niveau eerder dan inhoud van de functie



Nog enkel aandachtspunten

- toeslag overuren
- 12 uren shift
- glijtijden en variabele voltijdsen
- bijkomende uren voor deeltijdsen



Nog enkel aandachtspunten voor besturen die arbeidswet toepassen? Toeslag overuren


 Verhouding reglementaire toeslag voor buitengewone prestaties en wettelijk overloon cfr. de Arbeidswet?

→ Overloon= 50% of 100% toeslag bovenop het "gewoon loon"

→ "Gewoon loon"= baremaloon+

"premies die rechtstreeks met het loon verband houden en samen met dit loon op iedere betaaldag worden uitbetaald"

Vbn: Nachtoelag, zaterdagtoelag, H&ST-toelag, hogere functie,...

→ Vergoeding voor buitengewone prestaties zijn uitgesloten voor lokale besturen – Cumulatieverbod in RPB van 27/12/2007



Nog enkel aandachtspunten – 12 uren shiften?

- Shiften van 12 uren onmogelijk!
 - Tenzij continuuarbeid
 - Begrip continuuarbeid is zeer beperkt = technische onmogelijkheid
- Quid Arbeidstijdwet? Ruimere definitie van continuuarbeid.
 - Continuuarbeid wijst eerder op de noodzaak van permanente dienstverlening dan op technische noodzaak.
 - Interpretatie op basis van Europese Richtlijn:
 - Continuuarbeid is gedefinieerd als een vorm van ploegenarbeid
 - Noodzaak van continuïteit slaat niet enkel op "productie" maar tevens op "leveren van diensten"
 - Opsomming in richtlijn (enkele voorbeelden):
 - Ziekenhuizen
 - Haven en luchthaven
 - Huisvuilophaling
 - ...
 - LET WEL: Beperking van max 11u/ dag blijft. Andere afwijkingen
 - 11uren rust tussen 2 prestaties
 - Zondagrust
 - Bepaalde begeleidingsmaatregelen omwille van nachtarbeid



Nog enkel aandachtspunten – Glijdende uren, variabele voltijdsen?

- Glijdende werktijden voltijdsen:**
- Wat?: De mogelijkheid om binnen vaste starttijden vrij het aanvangsuur en einduur te bepalen.
- Arbeidswet?
 - Juridisch onmogelijk in combinatie met art. 6§1, 1° van de arbeidsreglementenwet.
 - Sociale inspectie laat glijdende werktijd toe indien:
 - Systeem van tijdsregistratie
 - Bewaren van tijdsregistratie
 - Respect voor dag- en weekgrens, rusttijden en pauzes
- Variabele uurroosters voor voltijdsen?
 - Idem glijdende werktijden= gedogenbeleid
 - Roosters 5 werkdagen vooraf uithangen en bewaren.



Nog enkel aandachtspunten – Glijdende uren, variabele voltijdsen?

Glijdende werktijden/ variabele uurroosters voltijdsen:

- Quid ArbeidsTIJDwet?
 - Voldoende ruimte in wet (11u/ dag – 50u/week)
 - Glijdende werktijden expliciet voorzien in arbeidsreglementenwet indien men niet onder arbeidswet valt.



Nog enkel aandachtspunten voor besturen die arbeidswet toepassen – opgelet met bijkomende uren voor deeltijdsen!

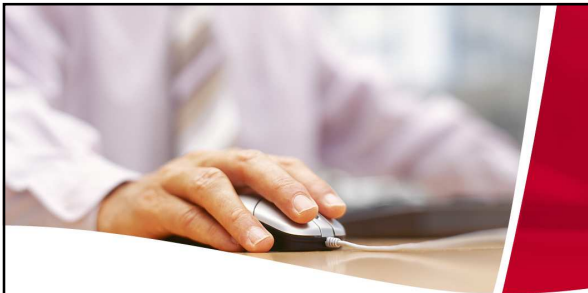
→ Bijkomende uren voor deeltijdsen niet geregeld in arbeidstijdwet.

- Tip: afspraken voorzien in rechtspositie/ arbeidsreglement/ individuele arbeidsovereenkomst

→ Arbeidswet + KB 25 juni 1990 = wettelijke regeling voor meeruren van deeltijdsen waarop arbeidswet van toepassing is.

- In principe – recht op toeslag (50% of 100%)
- Binnen bepaalde grenzen geen toeslag (kredieturen)
- Structurele overschrijdingen kunnen aanpassing arbeidsovereenkomst als gevolg hebben





TESTCASE: Gelegenheidspersoneel bij de gemeente



Probleemstelling

→ Bepaalde diensten kampen met personeelstekort

- Zaalwachter/ zwembadredder
- Loketbediende dienst bevolking
- Buitenschoolse kinderopvang
- Toiletten zeedijk

→ Momenteel geldt er een personeelsstop

→ Huidige oplossingen:

- flexibel inzetten van personeelsleden,
- avond- en weekendwerk,
- overuren,
- inspringen voor collega's,...


→ Voorstel Gemeente: opzetten systeem "gelegenheidspersoneel", lees "oproepcontract"

→ VRAAG: Wat is het wettelijk kader van "gelegenheidspersoneel"




I. Inleiding

1. Meest gangbare tewerkstellingsrelaties?:
 - Statutair
 - Contractueel (deelt., volt., student, monitor, vervangingscontract,...)
 - ~~Uitzendkracht~~
 - ~~Vrijwilliger~~
 - ~~Zelfstandige~~
2. Ondergeschikt verband?
3. ~~Litzendarbeid:~~
 - ~~Beperkt toegelaten in de publieke sector~~
 - ~~Kosten~~
4. Conclusie=
 - **Of statutair**
 - **Of contractueel**
 - Of terbeschikkingstelling
 - Of vrijwilliger




II. Statutair en flexibiliteit

1. Deeltijds statutairen? In principe niet tenzij:
 - Deeltijdse benoeming voorzien in formatie (beter dan deeltijds ontslag)
 - Deeltijds verlof of dienstrijstelling heeft verkregen
 - Voordeel deeltijds statutair:
 - éézijdige wijzigingen (in functie) zijn mogelijk
 - Geen minimale arbeidsduur
2. Arbeidstijdwet en flexibiliteit
 - Arbeidstijdwet = zeer flexibel
 - Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet slechts op 4 maanden bereikt worden
 - Geen verbod op variabele uurroosters
 - Geen wettelijke verplichting tot bekendmaking uurrooster (wel aangewezen 5 werkdagen vooraf cfr. standpunt inspectie)
 - Geen contract = geen risico op nietig "oproepcontract"?



II. Statutair en flexibiliteit

3. Wel beperking in wet op arbeidsreglementen?
 - !Art. 6, §1, punt 1: alle uurroosters opnemen, ook de variabele.
4. Beperking in de loonbeschermingswet?
 - Artikel 9quinquies= verplichting om deeltijdse elke maand een wedde te geven die overeenstemt met de gemiddelde arbeidsduur
 - Artikel 9quinquies **NIET** van toepassing op deeltijdse STATUTAIREN
 - Dus betalen in verhouding tot effectief gepresteerde uren kan
5. Conclusie:
 - + Ruime flexibiliteit
 - - Flexibele deeltijdse statutair moet voorzien zijn in de formatie
 - - variabele uurroosters voorzien in arbeidsreglement



III. Contractueel en flexibiliteit

Regelmatige versus onregelmatige prestaties:

- **Regelmatige prestatie**= prestaties die regelmatig (systematisch of met vaste tussenpozen) door dezelfde werknemer geleverd worden
 - Voltijdse arbeidsovereenkomst
 - **Opeenvolgende contracten bepaalde tijd in uitvoering van een vacatiecontract (verder punt 1)**
 - **Deeltijdse arbeidsovereenkomst (verder punt 2)**
- **Onregelmatige prestaties**= prestaties waarin totaal geen patroon terug te vinden is. Uitzonderlijk, occasioneel, onvoorspelbaar karakter.
 - **Occasionele arbeid – Contract voor onregelmatige tewerkstelling (verder punt V)**
 - Seizoenarbeid
 - Tijdelijke arbeid



IV. Oplossing via de “regelmatige tewerkstelling”

1. VACATIECONTRACT (Opeenvolgende contracten bepaalde duur)

- Definitie = raamovereenkomst waarbij:
 - Het bestuur "indien ze iemand nodig hebben" een arbeidsovereenkomst zal aanbieden, waarop de betrokkene kan intekenen.
- Weigering is (juridisch / theoretisch) mogelijk
- Geen waarborg op bepaald volume
- Vooral voor "bijkluusers" en eerder uitvoerende arbeid met lage werkgeversinvestering (vb. weinig nood aan opleiding).
- Nadeel: administratie (telkens Dimona in/uit)
- Opletten voor reglementering m.b.t. opeenvolgende contracten bepaalde duur.



IV. Oplossing via de “regelmatige tewerkstelling”

2. Volledig variabele deeltijdse contracten

- Algemene definitie:
regelmatig en vrijwillige arbeid die minder bedraagt dan voltijdse arbeid en waarvan noch de wettelijke arbeidsregeling noch het uurrooster vastligt.
- Definitie "arbeidsregeling":
aantal uren (evt. gemiddeld) te presteren op jaarbasis.
- Definitie "uurrooster"
verdeling (vast of variabel) van de uren over de dagen van de week.



Deeltijdse arbeid – combinaties

ARBEIDSREGELING →	VAST	VARIABEL
UURROOSTER ↓	Type 1	Type 2 (= cyclus van 2 of meer weken)
	Type 3	Type 4



Deeltijdse arbeid – algemene verplichtingen

- › Bewaren afschrift arbeidsovereenkomst
- › Bekendmaking variabele uurroosters
 - 5 werkdagen op voorhand dmv aanplakking van gedateerd bericht
 - Dit bericht moet 1 jaar bewaard worden
- › Registratie van afwijkingen van het normale uurrooster (bijkomende uren)



Deeltijdse arbeid – gevolgen afwijken van uurrooster

- ✓ Document voor afwijkingen? = JA
 - Opstellen
 - Bijhouden
 - Alternatief = tijdsregistratie
- ✓ Aanpassing contract? = NEEN
 - Aandachtspunt: Enkel voorzien in de private sector (CAO)
- ✓ Toeslag voor bijkomende uren? = NEEN/ JA
 - Enkel indien Arbeidswet van toepassing is (niet voor Gemeente)



Variabele deeltijdse arbeid – samengevat

- ✓ Aangewezen indien de prestaties systematisch geleverd worden
- ✓ Kan voor onbepaalde duur (slechts 1 X dimona)
- ✓ Geen minimum arbeidsduur
- ✓ Flexibiliteit op jaarbasis mogelijk
- ✓ Tamelijk veel formaliteiten + evt. sancties
- ✓ Minstens verplicht om een gemiddeld aantal uren op weekbasis te vermelden in het contract.
- ✓ Vb. Draggers in een begrafenisondereming= Gemiddelde van 25 uren op jaarbasis. (gem. wekelijkse arbeidsduur = 29 min.)



IV. Oplossing via de “regelmatige tewerkstelling”

Impact arbeidsreglement op vacatiecontract/ variabele deeltijdsen?

- Idem statutairen

Impact loonbeschermingswet op contractuele deeltijdsen?

- JA! Art 9 quinquies is van toepassing
- Altijd het overeengekomen gemiddelde betalen
- Oplossing: leg het gemiddelde zo laag mogelijk. Afwijken kan zonder risico op toeslag voor bijkomende uren of aanpassing van contract.



V. Oplossing via de “ONregelmatige tewerkstelling”


Occasionele arbeid – Contract voor onregelmatige tewerkstelling (COT)

- Enkel mogelijk indien:
 - totaal geen patroon in de arbeidsprestaties
 - betreft uitzonderlijke/ occasionele arbeid
 - om die reden grillig en onvoorspelbaar⇒ **Conclusie = moet uitzondering zijn, niet de regel**
- **Geen wettelijk kader = sociale inspectie kan nietigheid niet inroepen**
- **Sanctie = relatieve nietigheid “ex nunc”**
- **klassieke bezwaren**
 - geen bepaalbaar voorwerp (voorzie een minimale omvang)
 - potestatieve voorwaarde (tenzij u COT gebruikt voor overmachtsituaties)
 - problematiek van arbeidstijd (permanent ter beschikking)




ALTERNATIEVEN

- Studenten
- Monitoren
 - WIE?
 - verantwoordelijke leiders, beheerders, huismeesters, monitoren en adjunct-monitoren in de cyclussen voor vakatiesport en de animatoren van socioculturele activiteiten en sportactiviteiten (prestaties die zij leveren tijdens vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs)
 - prestaties geleverd bij wijze van inleiding, aanschouwelijke voordacht of lezing na 16.30 uur of tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs;
 - beheerder, huismeester, monitor of bewaker van de door de provinciale en plaatselijke besturen tijdens de schoolvakanties georganiseerde vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen; (kerst- en paasvakantie, de zomervakantie (juli, augustus, september), de herfst- en krokusvakantie).




ALTERNATIEVEN

- Monitoren
 - Voorwaarden voor vrijstelling?
 - niet meer dan 25 werkdagen in de loop van een kalenderjaar bedragen bij één of meer werkgevers
 - Vóór elke tewerkstelling dient de werkgever een aangifte te verrichten langs elektronische weg, onder de vorm en volgens de modaliteiten bepaald door de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid (zie www.sociale-zekerheid.be / werkgevers RSZPPO / artikel 17 – sportieve of sociaal culturele milieus).
 - Cumul met vrijstelling als student is mogelijk
 - Opmerking: Monitoren krijgen een reguliere arbeidsovereenkomst



Openstaande vragen inzake gelegenheidspersoneel

- **Arbeidsovereenkomst verplicht?**: Ja
- **Clausule "inschakeling volgens noodwendigheden"**?: Ja, enkel bij echte onregelmatige contracten
- **Opeenvolgende contracten bepaalde duur?**: In alle constructies met contracten van bepaalde duur geldt de beperkte opeenvolging.
- **Verzekeringsplicht?** Altijd tenzij uitzendwerk en zelfstandigen
- **Verlof, ET, VG, MC?**: Kiest men voor een oplossing op statutaire of contractuele basis dan is de RPR onverkort van toepassing.
- **RPR van toepassing?**: Ja, zie hoger. Waar mogelijk kan men het toepassingsgebied wel beperken op basis van duurtijd contract.
- **Bijkomende formaliteiten gelegenheidspersoneel?**: Neen, aangezien zij beschouwd worden als statutair of contractueel.
- **Selectie?**: In principe wel tenzij vrijstelling op basis van de RPR
- **Verloning?**: Geen afwijkingen mogelijk, best uitdrukkelijk regelen hpe het uurloon bepaald wordt



Openstaande vragen inzake gelegenheidspersoneel

→ **Afwijkende regeling in de RPR?**: Ja, afwijking op basis van objectieve redenen is mogelijk. Aangewezen om een afzonderlijk hoofdstuk te voorzien in de RPR mbt het gelegenheidspersoneel.

→ **Aanpassen van formatie?**: afhankelijk van de gekozen oplossing:

- Statutair= ja
- Regelmatig contractueel= ja
- Onregelmatig contractueel= nee
 - personeelsleden die in contractueel verband in dienst worden genomen om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, voor in de tijd beperkte acties, of voor een buitengewone toename van werk (vb studenten)
 - personeelsleden in contractueel verband die in dienst worden genomen om personeelsleden te vervangen
 - contractuele betrekkingen ter uitvoering van tewerkstellingsmaatregelen



Prijs voor flexibiliteit gaat naar....
...de arbeidsTIJDwet?

Bedankt Voor uw aandacht

Johan Weemaes
Legal Expert - divisie Publieke sector
SD Worx
Van Schoonbekeplein 6
2000 Antwerpen
T 03 - 220.21.18 / 0472 302 484

<http://www.sdworx.com>
<http://be.linkedin.com/pub/johan-weemaes/9/406/331>