

Werknemers Delen via Bridge



Bridge by
acerta

Inhoudstafel

- 01 Bridge, werknemers delen wordt een logische evolutie
- 02 Werknemers delen, werkgevers zijn er klaar voor
- 03 Hoe werknemers delen? Via Bridge
- 04 Waarom zou je werknemers willen delen? De motieven
- 05 Waarom zou je werknemers willen delen? Perspectief werkgevers en werknemers
- 06 Juridische context van werkgevers delen





01

Bridge: tijdelijke of permanente oplossing voor loopbaanvragen

Onze arbeidsmarkt verandert in sneltempo. Deze veranderingen worden gedreven door technologische nieuwigheden (zoals AI), de globalisering en de ontgroening en vergrijzing. Ook mondiale crisissen beïnvloeden dat tempo. Onze arbeidsmarkt ziet er structureel anders uit dan enkele decennia geleden. De mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is blijvend. De vaardigheden en competenties die nodig zijn voor specifieke jobs en/of toekomstige jobs komen niet overeen met de vaardigheden en competenties die beschikbaar zijn. Werkgevers en werknemers kijken vanuit hun eigen dynamiek naar loopbanen, jobmobiliteit en de flexibiliteit van jobs.

Als werkgever wil je kunnen inspelen op de economische conjunctuur en je organisatie op de beste manier door een crisis of piek- of dalperiodes loodsen. Daarnaast wil je je medewerkers continu laten groeien in hun job/functie om bij te blijven op de arbeidsmarkt van vandaag én morgen, en in hun loopbaan (die meer flexibiliteit en maatwerk vraagt). Zo zijn ze weerbaar en blijven ze productief bijdragen aan jouw organisatie en aan de arbeidsmarkt. Bovendien blijven ze gelukkiger en gezonder.

Ook bij de re-integratie van langdurig zieke werknemers kan het soms aangewezen zijn om de werknemer bij een andere werkgever terug aan de slag te laten gaan.

Via het concept van het delen van werknemers kan je bijdragen aan duurzame loopbanen en een duurzame arbeidsmarkt. Als werkgever bied je medewerkers kansen om elders bij te leren en/of zich te (her)oriënteren, waarna ze misschien (verrijkt met nieuwe ervaring) op termijn terug aan boord van het eigen schip kunnen komen of hun loopbaan een nieuwe wending kunnen geven.

Werknemers delen gaat dan over de situaties waarbij een werkgever nood heeft aan extra personeel om een piek op te vangen of tijdelijk teveel personeel heeft of waarbij een werkgever werknemers elders nieuwe talenten of vaardigheden wil laten ontwikkelen. Of het gaat om de situatie waarbij een werknemer van het ene bedrijf ook in een ander bedrijf gaat werken, gelijktijdig. Het gaat dus over meerdere bedrijven – of personen – die eenzelfde werknemer delen. Dat kan simultaan (hij werkt tegelijk voor twee werkgevers) of opeenvolgend (hij schorst tijdelijk bij ene werkgever om bij een andere aan de slag te gaan).

Er duikt echter meteen een belemmering op: de wet verbiedt in principe dat werknemers kunnen worden gedeeld, om misbruiken als koppelbazerij en sociale dumping tegen te gaan. Het is niet onze bedoeling een bypass te creëren rond dat verbod. Integendeel, we zoeken uit wat de mogelijkheden zijn om werknemers wél juridisch correct te delen.

Acerta's concept van werknemers delen heet Bridge. We benaderen het fenomeen vanuit een brede hr-hoek.

Werknemers delen biedt een oplossing voor bedrijven en sectoren die handen tekortkomen of net te weinig werk hebben, maar evenzeer voor werkgevers die hun werknemers willen ondersteunen in het ontwikkelen van nieuwe talenten of vaardigheden. Die oplossing kan bestaan uit een talentbenadering (matching vraag en aanbod, uitbouw ecosysteem van werkgevers, talentanalyse van medewerkers) en/of een juridische benadering. Dat vraagt steeds een oplossing op maat. Daar zal Acerta je graag bij helpen.

Chris Wuytens

docent HRM bij KU
Leuven & VUB

Kathelijne Verboomen

director Kenniscentrum





Werknemers delen,
werkgevers zijn er klaar voor

02

2 op 3 werkgevers staat open om werknemers te delen. Ben jij er klaar voor?

Waarom investeert Acerta in het ontwikkelen van oplossingen voor het delen van werknemers?

Om te achterhalen of werkgevers **effectief behoefte** hebben aan het delen van werknemers, heeft Acerta het hen gewoon gevraagd. In onze tweejaarlijkse bevraging bij Belgische werkgevers, CEO's en directieleden, vroegen we of ze ervoor zouden openstaan om werknemers te delen met andere werkgevers.

Maar liefst 54 % gaf aan dit zeker te overwegen.

Wij vonden 54 % een verrassend hoog aantal voor een tendens die toch nog als vrij disruptief wordt aangezien. De **reële behoefte** aan een dergelijke oplossing van werknemers delen is er dus wel degelijk.

54 %

Ja, ik zie dat zitten

46 %

Nee, ik zie dit niet zitten

Figuur 1: Werkgeversbevraging Acerta (2023)



Hoe werknemers delen? Via Bridge

03

Hoe werknemers delen? Via Bridge

Acerta stelt een globaal en geïntegreerd proces voor: Bridge

Om werknemers te (kunnen) delen, moet de puzzel kloppen. Vraag en aanbod moet gematched worden, werkgevers moeten met elkaar in contact gebracht worden, de noden, wensen en vragen moeten duidelijk zijn, de talenten van de medewerker(s) moeten in kaart gebracht worden, juridische opties moeten bekeken worden...

Acerta stelt een globaal en geïntegreerd proces voor, van talentmatching tot juridische implementatie. We gaven het proces de naam Bridge.

Wat houdt Bridge in?

- ▶ Acerta begint bij het begin, nl. met mee te denken op beleidsniveau. Waarom – vanuit welke behoeftes en met welke bedoelingen – zou je werknemers willen delen?
- ▶ Als we dat inzicht scherp hebben, brengen we vraag en aanbod in kaart. Welke werknemers zoek je, welke werknemers wil je elders aan de slag laten gaan? Wat zijn hun competenties en talenten? Wat is nodig om ze te kunnen delen? Heb je al een netwerk van werkgevers om mee te delen of heb je nood aan support om een ecosysteem uit te bouwen?

- ▶ Nadien kunnen wij de juiste oplossing naar voren schuiven. Die oplossing toetsen we af in al haar aspecten en met al haar sociaal-juridische gevolgen. Voor vennootschapsrechtelijke, boekhoudkundige en/of BTW vraagstukken werken we samen met partner SBB.
- ▶ Vervolgens werken we de (ontwerpen van) overeenkomsten uit, waarin al het voorgaande zijn neerslag vindt.
- ▶ Tot slot regelen we ook de volledige administratie, met inbegrip van de verschillende aangiften en de verwerking in de loonlijst.
- ▶ Aanvullend kunnen we je ook begeleiden in leiderschapsstijlen, cultuurontwikkeling en -matching... om van het delen een succes te maken.



Bridge is er voor bedrijven om:

- 1 elkaar te vinden om werknemers te delen (denk: het datingbureau);
- 2 met alle betrokkenen overeen te komen hoe dat te doen (denk: de weddingplanner) en wat daarvoor nodig is.

We bouwen via Bridge een brug tussen jou en een andere werkgever, met als doel jullie motieven om werknemers te delen in te vullen en jullie specifieke noden op te lossen.

Het is een maatschappelijk relevant project dat je toelaat talent beschikbaar te hebben en houden, zonder dat talent per se exclusief aan jou te binden. Je draagt bij aan een duurzame arbeidsmarkt en de duurzaamheid van de loopbaan van je werknemers. Meteen optimaliseer je ook de verhouding werk-(loon)kost.



Bridge, een uniek alternatief voor ...

Bridge is een alternatief voor tijdelijke en/of economische werkloosheid, (collectief) ontslag, interimarbeid, ... met extra voordelen.

Vs. tijdelijke of economische werkloosheid: Dankzij Bridge kan je medewerker (tijdelijk) elders actief zijn. Die kan daar nieuwe werkervaring opdoen, (een deel van) zijn rechten behouden en zijn inkomen vrijwaren.

Vs. ontslag: Dankzij Bridge blijven jij en je werknemer contractueel verbonden, ook al presteert je werknemer niet voor jou(w onderneming).

Vs. interim: Dankzij Bridge kan je werknemer meerdere opdrachten voor meerdere bedrijven combineren terwijl die contractueel met jou als werkgever verbonden blijft en dus rechten behoudt.

Bridge, voordelen voor jou én jouw werknemer(s)

Voor de werkgever: Je kan tijdelijke werkloosheid of zelfs ontslag vermijden, je kan je mensen laten proeven van een nieuwe uitdaging. Je kan je medewerker(s) flexibel inzetten. Je bespaart op (loon)kosten. Je hebt meer rechtszekerheid, je rechten en plichten zijn duidelijk. Je draagt je steentje bij aan de economie, je werkt mee aan een maatschappelijk project en aan de duurzame loopbanen van je werknemers. Tot slot profileer je je als een aantrekkelijke werkgever.

Voor je werknemer(s): Ze behouden hun contract en bepaalde rechten, zoals hun pensioenrechten. Ze doen mee (of niet) op vrijwillige basis. Ze krijgen begeleiding: joboriëntatie, (her)opleiding. Ze doen nieuwe werkervaring op, schaven hun kennis bij, vergroten hun inzetbaarheid en zijn gelukkig(er) en gemotiveerd(er).



Waarom zou je werknemers willen delen? De motieven

04

Waarom zou je werknemers willen delen?

Er is een bijna eindeloze reeks van concrete redenen waarom werkgevers werknemers met elkaar zouden willen delen. We kunnen die uiteenlopende motieven onderbrengen in een aantal categorieën.

1 Sociaal-economische motieven

bv.

- ▶ Ernstige en tijdelijke economische problemen waardoor er tijdelijk een teveel aan werknemers is. Door ze tijdelijk in te schakelen bij andere bedrijven, kan je de arbeidsrelatie behouden.
- ▶ Economische samenwerkingen tussen bedrijven die alle mogelijke vormen kunnen aannemen, een tijdelijk karakter hebben, of een meer duurzame samenwerking nastreven, waarbij de productie van beide, horizontaal of verticaal, op elkaar afgestemd wordt.
- ▶ Samenwerkingen binnen eenzelfde bedrijf met verschillende juridische entiteiten, en waarbij bepaalde functies voor die entiteiten moeten ingezet worden (bv. HR, finance, IT, legal...)
- ▶ Bedrijven met seizoensgebonden activiteiten, waar de productie met pieken en dalen verloopt. De piek van het ene bedrijf wordt dan opgevangen door de overtallige werknemers van het andere bedrijf dat in zijn dalperiode zit.
- ▶ Automatisering, robotisering en toepassingen van algoritmen (artificiële intelligentie) kunnen de klassieke tewerkstellingsvormen in bepaalde sectoren meer dan elders

bedreigen. Werknemers die daardoor overtallig worden, zouden dan kunnen worden ondergebracht in sectoren met een structureel tekort aan werknemers.

2 Organisatorische motieven

bv.

- ▶ Veel bedrijven maken deel uit van een groep van bedrijven - het kan gaan om holdings met werkmaatschappijen, moeder- en dochterbedrijven, ... of een mix daarvan. Er kan wel een juridisch onderscheid zijn, maar in de praktijk kunnen functies/taken/jobs door en met elkaar verweven zijn. Dus zowel intracompany als daarbuiten.
- ▶ Werkgevers die alleen samen tot één volwaardige job komen voor een bepaalde functie. Bijvoorbeeld een groep van zelfstandigen met één huisbewaarder, één onthaal, secretaris/esse e.d., die dan gedeeld worden.
- ▶ Bedrijven waar eenzelfde functiecompetentie nodig is, maar waar wegens een tekort aan expertise of aan mankracht, beroep gedaan wordt op dezelfde werknemer.
- ▶ Veel openbare besturen zitten in een organisatie shift en krijgen vacatures steeds moeilijker ingevuld. Fusies van

lokale besturen, samenwerkingsverbanden binnen de nieuwe regio's, privatisering van ondersteunende diensten... Afhankelijk van de concrete situatie kan het delen, ter beschikking stellen of overdragen van vast benoemd en contractueel personeel een efficiënte oplossing zijn.

3 Financiële motieven

bv.

- ▶ Loonkosten besparen door werknemers te delen met andere bedrijven en zo die kosten te delen. Financiële efficiëntie: het inzetten van een gespecialiseerde functie over bedrijven heen.

4 Motieven die hun oorsprong vinden in de arbeidsmarkt

bv.

- ▶ Knelpuntberoepen gezamenlijk invullen. Het groeiende tekort aan arbeidskrachten op de arbeidsmarkt is ook een constante realiteit door de vergrijzing: er verlaten meer werknemers de arbeidsmarkt dan dat er tot de arbeidsmarkt toetreden.

5 Motieven die hun oorsprong vinden in een behoefte aan/wens tot vorming en opleiding

bv.

- ▶ Werkgevers en/of specifieke organisaties zoeken middelen en wegen om de bestaande competenties van werknemers aan te scherpen of uit te breiden. Die vorming kan ook plaatsvinden in andere bedrijven, tijdens het productieproces zelf. De zogenaamde 'training on the job' dus, maar dan niet in het eigen bedrijf. Individuele bedrijven kunnen hiervoor het initiatief nemen, maar meestal zijn het werkgeversorganisaties en overheidsinstellingen (Vlaamse overheid in samenwerking met speciale programma's van de EU) die hier het voortouw nemen.

6 Hr-motieven

bv.

- ▶ Personeelsbeleid gericht op de ontwikkeling van de talenten van werknemers. Die persoonlijke groei kan deel zijn van het retentiebeleid: ervoor zorgen dat werknemers niet te snel naar een ander bedrijf overstappen door hen vanuit de eigen werkgever meer kansen te bieden.
- ▶ Inspelen op recentere motivatietheorieën, zoals werknemers meer autonomie gunnen.

- ▶ Streven naar meer efficiëntie in de organisatie.
- ▶ Re-integreren van langdurig zieke medewerkers. In een aantal gevallen zien zij het niet zitten om terug te keren naar dezelfde werkomgeving. Hen terug aan de slag laten gaan bij een andere werkgever is vaak de enige manier om hen te reactiveren.

Al deze motieven kunnen een startmotor zijn om werknemers te delen. Nogal wat motieven zullen zelfs met elkaar verweven zijn. Zo kan een programma voor training on the job in een ander bedrijf, niet alleen geïnspireerd zijn door de wens de werknemer te vormen en te laten doorgroeien, en zodoende er ook de groeiende krapte op de arbeidsmarkt mee op te vangen, maar ook door de wens om kosten van langdurige zoektochten op de arbeidsmarkt en selecties te drukken. Voor elk bedrijf **zullen de motieven anders liggen. De opsomming en indeling kunnen je helpen inzicht te krijgen in de noden van jouw onderneming, wat je toelaat jouw beleid daarop bewuster aan te scherpen.**





Waarom zou je
werknemers willen
delen?

Perspectief
werkgevers en
werknemers

05

Waarom zou je werknemers willen delen? Dit zeggen werkgevers zelf:

Waarom zou je als werkgever overwegen om talent te delen met een andere onderneming?

Dit zijn de **voordelen die werkgevers zien**, zo blijkt uit de Acerta werkgeversbevraging 2023:

Lijkt me zinvol in kader van groei en ontwikkeling medewerker

69 %

Als ik zo een ontslag kan vermijden

35 %

Nuttig om zo mijn medewerker extern ervaring te laten opdoen

33 %

Figuur 2: Redenen voor werkgevers om personeel te delen (Acerta werkgeversbevraging)

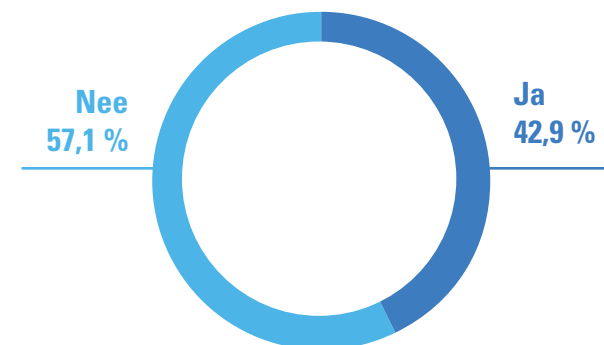
Waarom zou je bij twee of meerdere werkgevers tegelijk willen werken?

De werknemersbevraging

Waarom zou je bij twee of meerdere werkgevers tegelijk willen werken? Dit zeggen werknemers zelf:

Meer dan een derde van de werknemers zou het interessant vinden om bij twee of meerdere werkgevers tegelijk te werken en 42 % van de werknemers zou binnen het jaar van rol of functie willen veranderen in zijn/haar organisatie.

Ik zou binnen het jaar van rol of functie willen veranderen in mijn organisatie



Figuur 3: Talent Pulse Acerta, 2023

62 % geeft aan minder snel te zullen uitkijken naar andere opportuniteiten wanneer ze bij twee of meerdere werkgevers tegelijk zouden werken. Tegelijkertijd zou 55 % van de werknemers hetzelfde loon verwachten indien ze bij een bijkomende werkgever dezelfde functie of dezelfde rol zouden opnemen als bij hun huidige werkgever.

Ja, hiervoor zou ik ...

Minder snel uitkijken naar andere opportuniteiten



Hetzelfde loon verwachten als de functie of rol dat ik op dit moment uitvoer



Figuur 4: Talent Pulse, Acerta 2023

De drie voornaamste redenen waarom werknemers het vaakst bij twee of meerdere werkgevers tegelijk willen werken, zijn voor het verbreden van hun talenten en competenties (70 %), door nood aan variatie/afwisseling (61 %) en door het loon (46 %).

Ja, om welke reden?

Verbreden van mijn talenten en competenties



Nood aan variatie/afwisseling



Loon



Uiteenlopende interesses



Uitbreiden van mijn netwerk



Figuur 5: Talent Pulse, Acerta 2023

Werknemers delen, ook een kwestie van vertrouwen

Je deelt als werkgever natuurlijk niet zomaar om het even wie met om het even welk bedrijf. Dit zijn de **voorwaarden die werkgevers noemen** waaraan zou moeten zijn voldaan om met een gerust hart de stap naar gedeeld werkgeverschap te zetten:

- ▶ Een vertrouwensband met de andere werkgever
- ▶ Geografische nabijheid van de andere werkgever
- ▶ Geen concurrerende organisaties
- ▶ Een culturele fit met de andere werkgever
- ▶ Binnen de sector blijven
- ▶ Veel overlegmomenten met de andere werkgever
- ▶ Andere periodes van werkpieken en -dalen
- ▶ Andere werkgever moet ongeveer van dezelfde grootte zijn

Naargelang het over arbeiders, bedienden of kaderleden gaat, krijgen de voorwaarden om werknemers te willen delen een min of meer ander gewicht; het onderlinge vertrouwen tussen de werkgevers staat sowieso hoog aangeschreven, hoger dan bv. de zorg om niet met een concurrerende onderneming samen te werken. En de praktische factor van geografische nabijheid is ook niet onbelangrijk.

Juridische context van werknemers delen

06

De negen opritten naar Bridge

Bridge biedt een veilige juridische oplossing voor het delen van werknemers én is in overeenstemming met de bestaande wettelijke bepalingen. De wet verbiedt in beginsel het ter beschikking stellen van werknemers aan andere bedrijven, als die gezag gaan uitoefenen over die werknemers. Maar de misvatting heerst dat er dan niets mogelijk zou zijn op dat vlak, tenzij via interimarbeid. Er zijn echt wel goede alternatieven die volledig in lijn liggen met de wet. De wet zelf voorziet al een aantal uitzonderingen.

Acerta heeft al die mogelijkheden uitgediept. Niet enkel juridisch-technisch, maar ook concreet en praktisch toepasbaar gemaakt tot en met de implementaties daarvan in de loonberekening, de RSZ-aangifte, de sociale documenten, ...

Als sociaal secretariaat heeft Acerta op dat punt trouwens veel praktische ervaring. **Acerta heeft al die mogelijkheden nu in één en alles omvattende architectuur gegoten die we overkoepelend 'delen van werknemers' noemen.**

'Delen van werknemers' is dus de verzamelterm waarmee wij binnen Bridge de negen verschillende juridische mogelijkheden samenvatten waardoor werknemers voor meer dan één werkgever kunnen werken, tegelijkertijd.

Die negen verschillende juridische wegen naar Bridge, leiden allemaal naar eenzelfde resultaat. Maar afhankelijk van de behoeften van een bedrijf, de sociale cultuur, de relaties met de werknemers e.d. is de ene weg al beter geschikt dan de andere. Dat is dus maatwerk en daarvoor kan je een beroep doen op onze juridische adviseurs.

Voor alle duidelijkheid: het is niet de bedoeling om met ons concept van 'werknemers delen' het wettelijk verbod van ter beschikking stellen te omzeilen. Het delen van werknemers en het onwettelijk ter beschikking stellen van werknemers zijn twee verschillende zaken. Met dit document willen we dat onderscheid duidelijk maken en willen we je helpen op een positieve manier 'werknemers delen' te realiseren.

1

De enkelvoudige arbeidsovereenkomst met meervoudige werkgevers

Een goede oplossing om werknemers te delen is het creëren van een meervoudig werkgeverschap, ook wel gekend als multiwerkgeverschap. In zo'n meervoudig werkgeverschap heeft de werknemer één enkele arbeidsovereenkomst met meerdere werkgevers, tegelijkertijd.

Het meervoudig werkgeverschap is een creatie van de rechtspraak; het is een rechtsfiguur die niet voorkomt in de wetgeving. Om die reden moet dat goed georganiseerd worden. Bijvoorbeeld: wie van de werkgevers betaalt het loon? Hoe wordt de werknemer ingezet bij de verschillende werkgevers? Wie stuurt aan? Hoe worden de kosten verdeeld?

Daarbij hebben we ook oog voor alle **administratieve verplichtingen** die moeten worden geregeld over de verschillende werkgevers heen.

Er moeten afspraken gemaakt worden over wie wat doet tussen de verschillende werkgevers, bijvoorbeeld over:

- ▶ de betaling van het loon;
- ▶ de verdeling van de arbeidstijd over de verschillende werkgevers;
- ▶ de aangiften en betalingen van de bijdragen aan de RSZ;

- ▶ het inhouden en doorstorten van de bedrijfsvoorheffing, het opstellen van de fiscale fiches, ...;
- ▶ enz.

En als de werkgevers niet onder dezelfde sector zouden vallen en er dus verschillende sectorale loonbarema's (indexen, eindejaarpremies, enz.) van toepassing zijn, wordt daar ook een gepaste oplossing voor uitgewerkt.

Nog acht andere juridische invalshoeken waarbij Acerta je kan begeleiden

Het meervoudig werkgeverschap is niet de enige mogelijke invalshoek om het delen van werknemers een wettelijk kader te geven. Een goede inzage in de motieven van de bedrijven is vereist om de juiste juridische invalshoek te kiezen als er werknemers zullen worden gedeeld.

Er zijn nog **acht andere juridische invalshoeken** waar Acerta werkgevers bij kan begeleiden:

2 De werkgeversgroepering

De werkgeversgroepering is een wettelijk systeem om werknemers te delen. Ten gronde gaat het om hetzelfde concept als het meervoudig werkgeverschap. Bij een werkgeversgroepering heeft de werknemer een arbeidsovereenkomst met werkgeversgroepering, die op zijn beurt de werknemer ter beschikking stelt van de leden van de werkgeversgroepering. Alleen moet je als werkgever bij de werkgeversgroepering een strikte procedure volgen en een goedkeuring aan de minister vragen. Er hangen ook beperkingen aan vast (bv. maximum aantal werknemers). Verder moet je als werkgever een reeks van voorwaarden vervullen.

3 De volledig geactiveerde meervoudige actieve arbeidsovereenkomst

De werknemer sluit met elke werkgever apart een afzonderlijke arbeidsovereenkomst die volledig wordt uitgevoerd. De verschillende werkgevers sluiten al dan niet met elkaar een overeenkomst om praktische afspraken vast te leggen.

4 De gedeeltelijk gedeactiveerde meervoudige arbeidsovereenkomst

Ook hier sluit de werknemer met elke werkgever apart een afzonderlijke arbeidsovereenkomst, maar een van die arbeidsovereenkomsten wordt tijdelijk onder onderling overleg geschorst.

5 De werkgevers gaan een joint venture met elkaar aan

In vergelijking met de samenwerking van het meervoudig werkgeverschap, is dit een verder doorgedreven samenwerking van de werkgevers met de keuze voor een vennootschapsstructuur.

6 De werknemer wordt door zijn werkgever uitgeleend aan een 'gebruiker' en die gebruiker krijgt een deel van het gezag van de werkgever toebedeeld

Deze situatie lijkt op een inbreuk op de onwettelijke terbeschikkingstelling, maar ze verschilt er ten gronde van omdat ze gebruikmaakt van twee mogelijke wettelijke uitzonderingen. Die wettelijke uitzonderingen vereisen echter wel een bijzondere overeenkomst met speciale clausules en een oplistings van de instructies die de gebruiker mag geven. De naleving van de vereiste voorwaarden is zeer strikt. Er is geen ruimte voor vergissingen of een wat flexibele invulling.

7 Interimarbeid

Interimarbeid sluit aan bij het delen van werknemers, wanneer het effectief in dienst houden van werknemers niet meer mogelijk is. De werknemers gaan dan bijvoorbeeld uit dienst, en kunnen dan via een interimkantoor terug tijdelijk ingezet worden.

8 De werknemer is, in opdracht van zijn werkgever, actief voor een derde werkgever, maar zonder delegatie van gezag

Dit is een vorm van een aannemingsovereenkomst.

9 De verstrekker van de arbeid is een zelfstandige die voor zijn opdrachtgever actief is bij een klant van de opdrachtgever

Het initiatief hiervoor kan uitgaan van de werknemer of van beide bedrijven. Het is van essentieel belang dat de regels van beide statuten - werknemer en zelfstandige - nageleefd worden, ook naar de geest. Elke aanwijzing van schijnzelfstandigheid (of schijnwerknemerschap) moet volstrekt afwezig zijn, zonder enige vorm van twijfel.



Werknemers delen is maatwerk

Een onderbouwde en verantwoorde keuze voor een van de mogelijke invalshoeken en dus oplossingen vloeit voort uit de motieven om werknemers te delen. Bepaalde motieven, al dan niet in combinatie met andere, kunnen een specifiek talent en/of juridische invalshoek vereisen.

Acerta zal je hierin graag begeleiden.



Meer informatie?

acerta.be/bridge

werknemers.delen@acerta.be

016 24 53 24

acerta

consult
EXPERTS IN HR