|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Vraag aan een expert** | | 5EB1DD21-69F4-4E1E-9FE2-CF069E690ED3 |
| Hoe verloopt de tijdelijke tewerkstelling in pop-up bars en restaurants? | Cleo De Wit  Legal Advisor  Partena Professional |

**Pop-up bars en restaurants springen tegenwoordig als paddenstoelen uit de grond. Hieronder enkele tips voor het (aanwerven van) personeel.**

**Welke contracten zijn het interessantst?**

Een pop-up bar of resto is een tijdelijk concept. Dus wordt er het best gewerkt met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur. Sinds de wet op het eenheidsstatuut is er geen proefperiode meer mogelijk. Voortaan bestaat wel de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur te beëindigen in de eerste helft van de duur van de arbeidsovereenkomst (met een maximum van 6 maanden). Gaat het bijvoorbeeld om een arbeidsovereenkomst voor drie maanden, dan kan men de overeenkomst enkel beëindigen tijdens de eerste zes weken.

Uiteraard is het tewerkstellen van een student ook een goede optie. Via een studentenovereenkomst kan deze dan gedurende 50 dagen werkzaam zijn in de pop-up.

**Is het interessant om gebruik te maken van flexi-jobs of zijn er nog andere maatregelen?**

Vanaf oktober 2015 kan de horeca gebruikmaken van **flexi-jobs** en **goedkope overuren**.

Bij **flexi-jobs** kunnen werknemers die een hoofdjob hebben van minstens vier vijfde en die daarop volledige sociale lasten betalen extra bijverdienen in de horeca. Op die arbeid moet slechts 25 % bevrijdende RSZ-werkgeversbijdrage betaald worden. Ook kunnen voltijds ingeschreven horecawerknemers o.a. jaarlijks 300 **goedkope overuren** doen. Noch werkgever, noch werknemer betalen er lasten op en er is geen inhaalrust verplicht. Hierdoor zal men het hele jaar door ongeveer 45 uur per week kunnen werken. Bovendien verhoogt vanaf 1 juli 2015 het aantal dagen waarop een onderneming uit de horeca gebruik kan maken van gelegenheidsarbeiders van 100 naar 200 dagen per kalenderjaar. Wegens de ingangsdatum van 1 juli wordt 2015 een overgangsjaar: in de eerste zes maanden van 2015 blijft het contingent beperkt tot 100 dagen; over het hele jaar 2015 is er een globaal contingent van 200 dagen, maar de 101e dag mag ten vroegste vallen op 1 juli.

**Wat met de tewerkstelling van eigen werknemers in de pop-up bar/resto?**

Een praktisch voorbeeld: Een restaurant in Gent richt een nieuwe vennootschap op die een pop-up bar zal uitbaten in Oostende. De uitbater wenst enkele van zijn huidige werknemers daar tewerk te stellen. In dat geval moet er worden opgelet voor verboden ter beschikking stelling van werknemers. Het gaat om een situatie waarin een werknemer die door een werkgever werd aangeworven, wordt uitgeleend aan een andere onderneming die op hem een deel van het werkgeversgezag uitoefent, dat in principe toekomt aan de echte werkgever. Het is dus niet zomaar toegelaten een werknemer uit te lenen aan een ander restaurant, ook al maken ze bijvoorbeeld deel uit van dezelfde groep.

Een mogelijkheid is te werken met een **dienstverleningsovereenkomst** tussen het restaurant en de pop-up bar om te vermijden dat de werknemer ter beschikking wordt gesteld en dat het gezag zou komen te liggen bij een andere ‘werkgever’. In deze overeenkomst wordt dan duidelijk gestipuleerd welke instructies er aan de werknemer mag worden gegeven en op die manier kan de werknemer tijdelijk worden ‘uitgeleend’ aan de pop-up bar/resto. Dit in zoverre het restaurant als dienstverlener kan worden beschouwd.

Een andere optie is toestemming te vragen aan de sociale inspectie. Het is immers mogelijk om werknemers voor een beperkte tijd ter beschikking te stellen van een gebruiker als de werkgever vooraf de toestemming van de sociale inspectie bekomt.

**Moet de werknemer het veranderen van de tewerkstellingsplaats zomaar aanvaarden?**

Stel dat een restaurant in Gent een pop-up bar wenst te openen in Oostende en van plan is enkele van zijn werknemers naar daar te sturen. Kan de werknemer dit weigeren?

De plaats van tewerkstelling wordt in de arbeidsovereenkomst meestal als een essentieel bestanddeel van deze overeenkomst beschouwd. Net zoals het loon en de functie kan de werkgever dit niet zomaar eenzijdig wijzigen, zonder goedkeuring van de werknemer.

Er wordt het beste een 'bijlage' bij de arbeidsovereenkomsten gevoegd tot tijdelijke wijziging van de plaats van tewerkstelling in wederzijds overleg. Indien de werknemer dit document ondertekent, verklaart hij zich akkoord met de wijziging van de arbeidsplaats en kan hij geen impliciet ontslag (wegens eenzijdige wijziging van essentieel bestanddeel) inroepen en doet hij uitdrukkelijk afstand van elke vordering die haar oorsprong zou vinden in de gewijzigde arbeidsvoorwaarden. Wel kan de werknemer opwerpen dat dit document *tijdens* de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en bijgevolg 'onder druk' ondertekend werd. De werknemer kan zich hier op beroepen als de omstandigheden nadelig zijn voor hem. Maar dit wordt als een feitenkwestie gezien. De werknemer staat immers in een ondergeschikte positie ten op zichte van de werkgever.

Normaal wordt er rekening gehouden met de extra tijd die de werknemers nodig hebben om op het werk te geraken en de rechter zal ook milder zijn als de werkgever alles in het werk stelt om de nadelen voor de werknemers te beperken, zoals financiële tegemoetkomingen en andere compenserende maatregelen. Een bijkomende afstand van bijvoorbeeld 100 km, zonder compensatie, kan volgens de rechtspraak beschouwd worden als een impliciet ontslag wegens eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel. Het schriftelijk aanvaarden ervan of een degelijke compensatie is dus een must.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid.  
Wij ondersteunen en begeleiden starters, kmo’s en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-politiek. Bij de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en HR-consultancy.

Sinds 2012 vormen HDP en Partena samen Partena Professional. 1.500 medewerkers bedienen er ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen, en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Daarmee behoort Partena Professional tot de drie belangrijkste spelers op de Belgische markt.

Meer info op [*www.partena-professional.be*](http://www.partena-professional.be)