



# Uitzendarbeid

Gids voor vakbondsafgevaardigden, leden van ondernemingsraden  
en leden van Comités voor Preventie en Bescherming op het werk







# Uitzendarbeid

Gids voor vakbondsafgevaardigden, leden van ondernemingsraden  
en leden van Comités voor Preventie en Bescherming op het werk

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Voorwoord</b>  | <b>7</b>  |
| <b>2</b> | <b>Inleiding</b>  | <b>8</b>  |
| 2.1.     | Uitzendarbeid, een sector in volle ontwikkeling   | 8         |
| 2.2.     | ACV en uitzendarbeid  | 9         |
| <b>3</b> | <b>Beroep doen op uitzendarbeid</b>   | <b>14</b> |
| 3.1.     | Algemene beginselen   | 14        |
| 3.2.     | Verschil tussen uitzendarbeid en toegestane vormen van terbeschikkingstelling                       | 15        |
| 3.3.     | Onderscheid tussen uitzendarbeid en onderaanneming  | 18        |
| <b>4</b> | <b>Wanneer kan de werkgever beroep doen op uitzendarbeid?</b>                                       | <b>22</b> |
| 4.1.     | Vervanging van een vaste werknemer  | 22        |
| 4.2.     | Tijdelijke vermeerdering van het werk   | 28        |
| 4.3.     | Uitzonderlijke werkzaamheden  | 31        |
| 4.4.     | Bijzondere toepassing van de wetgeving op het terbeschikking stellen van personeel                  | 34        |
| <b>5</b> | <b>Omstandigheden waarin uitzendarbeid verboden is</b>  | <b>38</b> |
| 5.1.     | Weigering door de vakbonden   | 38        |
| 5.2.     | Staking of lock-out   | 38        |
| 5.3.     | Economische of technische werkloosheid  | 39        |
| 5.4.     | Sectorale verbodsbepalingen   | 39        |
| 5.5.     | Verbod op tewerkstelling van uitzendkrachten wegens veiligheids- en gezondheidsrisico's             | 40        |
| <b>6</b> | <b>Onderhandelen over uitzendarbeid</b>   | <b>42</b> |
| 6.1.     | Ga na waarom de werkgever een beroep doet op uitzendarbeid  | 43        |
| 6.2.     | Ga na welke gevolgen toestemming tot of weigering van uitzendarbeid kan hebben op de tewerkstelling | 43        |
| 6.3.     | Hoe is het in jouw onderneming gesteld met de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten ?             | 44        |
| <b>7</b> | <b>Het statuut van de uitzendkracht</b>   | <b>46</b> |
| 7.1.     | Arbeidsovereenkomst   | 46        |
| 7.2.     | Bezoldiging   | 49        |
| 7.3.     | Gewaarborgd loon ten laste van de onderneming in geval van arbeidsongeschiktheid                    | 53        |
| 7.4.     | Jaarlijkse vakantie, vakantiegeld en klein verlet   | 55        |
| 7.5.     | Feestdagen  | 56        |
| 7.6.     | Aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds bij economische of technische werkloosheid   | 57        |
| 7.7.     | Waarborg van Sociaal Fonds voor leningen van sociale aard   | 57        |
| 7.8.     | Opleidingen van de uitzendkrachten  | 57        |

# Inhoud

|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| 7.9.      | Andere uitkeringen van de sociale zekerheid                      | 59         |
| 7.10.     | VDAB en vacatures voor uitzendarbeid                             | 59         |
| 7.11.     | Sluiting of faillissement van de onderneming                     | 60         |
| 7.12.     | Verplichtingen tussen het uitzendkantoor en de gebruiker         | 61         |
| 7.13.     | Kostprijs van uitzendarbeid                                      | 63         |
| <b>8</b>  | <b>Het welzijn op het werk bij uitzendarbeid</b>                 | <b>64</b>  |
| 8.1.      | Principe van gelijke bescherming van de uitzendkracht            | 64         |
| 8.2.      | Onthaal van uitzendkrachten                                      | 65         |
| 8.3.      | Informatie aan uitzendkrachten                                   | 68         |
| 8.4.      | Gezondheidstoezicht op uitzendkrachten                           | 73         |
| 8.5.      | Preventiebeleid en beschermingsmaatregelen                       | 77         |
| <b>9</b>  | <b>Uitzendarbeid en sociale verkiezingen</b>                     | <b>82</b>  |
| 9.1.      | Sociale verkiezingen bij een gebruiker                           | 82         |
| 9.2.      | Sociale verkiezingen in een uitzendkantoor                       | 83         |
| <b>10</b> | <b>Klachten, controle en sancties</b>                            | <b>84</b>  |
| <b>11</b> | <b>Sociaal overleg rond uitzendarbeid</b>                        | <b>86</b>  |
| 11.1.     | Controle op sectoraal niveau                                     | 86         |
| 11.2.     | Controle op het niveau van de gebruiker                          | 90         |
| <b>12</b> | <b>Uitzendarbeid: de juiste vragen</b>                           | <b>92</b>  |
| 12.1.     | Vragen voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk | 92         |
| 12.2.     | Vragen voor de ondernemingsraad                                  | 93         |
| <b>13</b> | <b>Contactadressen</b>   | <b>96</b>  |
| 13.1.     | Verbonden van het ACV  | 96         |
| 13.2.     | Beroepscentrales van het ACV                                     | 98         |
| 13.3.     | Aanspreekpunt uitzendarbeid op ACV nationaal                     | 99         |
| 13.4.     | ACV-Jongeren   | 99         |
| 13.5.     | ACV-Diversiteit  | 99         |
| <b>14</b> | <b>Bijlagen</b>  | <b>100</b> |
|           | Modelovereenkomst uitzendarbeid                                  | 100        |
|           | Modelfiche werkpost  | 101        |
|           | Tabel toezicht op Uitzendarbeid in onderneming                   | 102        |





# 1

## Voorwoord

In steeds meer ondernemingen wordt een groeiend aantal uitzendkrachten tewerkgesteld. Voor vakbondsmilitanten duiken er daardoor een aantal vragen op.

- Wat is de taak van de vakbondsafvaardiging? Moet de vakbondsafvaardiging vooraf haar akkoord geven voor het gebruik van uitzendarbeid en zo ja, in welke gevallen?
- Welke bevoegdheden heeft de ondernemingsraad inzake uitzendkrachten?
- Welke rechten hebben uitzendkrachten inzake arbeidsrecht en de wetgeving over veiligheid en gezondheid?
- Welke rol speelt het Comité voor Preventie en Bescherming?

Deze brochure geeft een antwoord op deze en vele andere vragen over uitzendarbeid. De brochure is voornamelijk bestemd voor vakbondsafgevaardigden, werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk in ondernemingen waar uitzendkrachten worden tewerkgesteld.

We gaan dieper in op de huidige wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de uitzendsector gesloten werden. Hiermee willen we vakbondsafgevaardigden van de gebruikende ondernemingen helpen om de uitzendkrachten beter in de onderneming en de vakbond te integreren.

Uitzendkrachten mogen niet als tweederangswerknemers beschouwd worden. Het ACV moet ook hun belangen verdedigen. Het is de taak van vakbondsafgevaardigden erop toe te zien dat de onderneming de wettelijke bepalingen over uitzendarbeid naleeft.

Het ACV heeft ook folders voor de uitzendkrachten zodat zij zich kunnen informeren over hun rechten. Deze folders zijn gratis en vind je in je verbond of bij je centrale.

Als je als vakbondsafgevaardigde een voorraadje aanlegt, kan je er steeds eentje aan de uitzendkracht bezorgen.



## Inleiding

- Uitzendarbeid, een sector in volle ontwikkeling
- ACV en uitzendarbeid

### 2.1. Uitzendarbeid, een sector in volle ontwikkeling

In 2007 waren er in ons land gemiddeld meer dan 95.000 werknemers per dag met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid aan de slag. Op jaarbasis zijn dat 540.000 werknemers met een uitzendcontract (382.000 uitzendkrachten en 158.000 jobstudenten). Samen voeren ze meer dan 187 miljoen opdrachten uit. Uitzendarbeid is goed voor 2,63 % van de totale tewerkstelling.

De typische uitzendkracht is arbeider (62 %), hoewel het aandeel bedienden ook onder uitzendkrachten langzaam toeneemt (momenteel 38 %). Van hen is 58% mannelijk en 36 % jonger dan 25 jaar. In België is de toename van de uitzendarbeid mede te verklaren door de explosieve groei van het fenomeen 'studentenarbeid'. Uitzendkantoren stellen elk jaar ongeveer 158.000 studenten tewerk.

Uitzendarbeid is een dure vorm van arbeid. Ondernemingen betalen voor een uitzendkracht aan het uitzendkantoor meestal meer dan het dubbele van het normale brutoloon. Heel wat ondernemingen willen die prijs voor flexibel inzetbare werknemers echter betalen. Bij de uitzendkantoren vinden ze snel arbeidskrachten voor specifieke opdrachten. Op die manier beschikken ondernemingen over een arbeidsreserve die ze vlot en soepel kunnen inzetten of kosteloos afbouwen.



Uitzendarbeid wordt door sommige ondernemingen ook gebruikt om werknemers eerst te testen vooraleer hen vast in dienst te nemen. Zo omzeilen ze de beschermde bepalingen van proefperiodes en contracten van onbepaalde duur.

In ondernemingen groeien zo twee groepen werknemers:

- een kern van vaste werknemers neemt de stabiele hoofdactiviteiten van het bedrijf voor zijn rekening. Zij hebben relatief goede arbeidsvoorwaarden, een bepaalde werkzekerheid en een goed statuut;
- een variabele groep van “flexibele” werknemers die ingezet worden bij piekmomenten of voor randactiviteiten van de onderneming zoals onderhoud, schoonmaak, en andere diensten. Vaak werken deze kwetsbare werknemers (uitzendkrachten, werknemers van onderaannemers of terbeschikkinggestelden) in minder gunstige omstandigheden, onder slechtere arbeidsvoorwaarden, in een onzekere arbeidssituatie en soms tegen een lager loon dan vaste werknemers. Als het bedrijf het volume van arbeidskrachten moet inkrimpen wordt steeds in deze groep geknipt. Het is een buffer. Makkelijk in, makkelijk uit.

Die structurele vorm van ongelijkheid tussen twee werknemersgroepen staat haaks op de klassieke syndicale bekommernissen : de gelijke behandeling van alle werknemers en het tegengaan van discriminatie.

## 2.2. ACV en uitzendarbeid

- Het ACV heeft zich lange tijd verzet tegen de vrije ontwikkeling van deze vorm van flexibele arbeid. :
  - het statuut is onzeker terwijl de meeste werknemers precies werkzekerheid, een vast inkomen en een zekere toekomst willen;
  - die werkonzekerheid leidt tot een grotere kwetsbaarheid. Uitzendkrachten die opkomen voor hun rechten kunnen na de afloop van hun overeenkomst heel eenvoudig aan de zijlijn gezet worden;
  - uitzendarbeid druist in tegen de regels van de proeftijd, voorzien in het arbeidsrecht,. Die regels voorzien in een beperkte proeftijd samen met het systeem van verkorte opzegperiodes. Met uitzendarbeid wordt dit stelsel ondergraven: door middel van uitzendcontracten kunnen werknemers voor een veel langere periode getest worden en ook heel snel uit dienst gezet worden. Met dagcontracten kan men, zonder opzegperiode, de uitzendkrachten onmiddellijk ontslaan na een negatieve evaluatie;
  - in de praktijk is uitzendarbeid ook gevaarlijker. Uitzendkrachten halen recordcijfers in de statistieken over arbeidsongevallen. Zowel in aantal als wat de ernst van de ongevallen betreft. De arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten zijn vaak slechter dan voor vaste werknemers. Het gebrek aan ervaring, het gebrek aan opleiding en weinig kennis van de risico's en gevaren zijn hiervan de oorzaak;

- tot slot heeft een recente Europese studie aangetoond dat uitzendkrachten meer te lijden hebben onder een gebrekkige communicatie op de werkvloer en vaker het slachtoffer van intimidaties zijn dan de vaste werkrachten van de onderneming.

Al deze problemen komen meer voor in KMO's.

Op het Congres "Voluit voor solidariteit" (Oostende, 2006<sup>1</sup>) bevestigde het ACV dat:

- *"arbeidsovereenkomsten zoveel mogelijk voor onbepaalde duur moeten gesloten worden*
- *men het aantal tijdelijke en onzekere arbeidsovereenkomsten wettelijk en conventioneel moet beperken*
- *uitzendarbeid ontmoedigd wordt door een strikte toepassing van de reglementering en een hoge kostprijs."*

De krachtlijn nr. 30 stelt onder meer het volgende:

- *"ACV blijft absoluut voorstander van vaste contracten maar wil tegelijkertijd meer zekerheid geven aan de werknemers in flexibele contracten*
- *meer gelijkheid bij tijdelijkheid; gelijk loon voor gelijk werk (zoals bij uitzendarbeid), recht op opleiding, betere preventie en bescherming, opbouw van anciënniteitsrechten voor loon, verlof en ontslagbescherming;*
- *de uitwassen van uitzendarbeid en onderaanneming in te perken. Liefst door middel van cao, anders wettelijk. Versterking van de syndicale controlemogelijkheden. Geen proeftijd meer bij vaste indienstneming na uitzendarbeid, geen dagcontracten, geen oproepcontracten, geen uitzendopdrachten voor zeer lange periodes;*

- *wettelijke en cao-beperkingen aan de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid.*

- *cao-afspraken in de sectoren en bedrijven gericht op vaste indienstneming van tijdelijken en uitzendkrachten. Voorrang voor uitzendkrachten bij vacatures voor vast werk, recht op een vaste indienstneming bij structurele vermeerdering van het werk, na een bepaalde periode of bij overschrijding van een bepaald aandeel tijdelijken/uitzendkrachten...;*

- *meer syndicale inzet van de vaste werknemers, voor beperking en verbetering van de flexibele contracten;*
- *met ondersteuning vanuit centrales en verbonden, voor beperking en verbetering van de flexibele contracten;*
- *bij herstructureringen, tijdelijken mee opnemen in het sociaal plan, inclusief het recht op outplacement;*
- *het verbod om tijdelijken en uitzendkrachten te gebruiken voor ongezond of gevaarlijk werk;*
- *de tijdige aankondiging van werktijden;*
- *het tegengaan van minicontracten met kleine dag- of weekprestaties."*

In uitvoering van deze resoluties heeft het ACV de afgelopen jaren heel wat kunnen doen om uitzendarbeid beter te reglementeren. Het ACV is immers aanwezig in alle instanties waar het statuut van de uitzendkrachten wordt besproken.

Onder druk van de vakbonden, die het principe 'gelijk loon voor gelijk werk' hanteren, zijn de arbeidsvoorwaarden voor de uitzendkrachten aanzienlijk verbeterd. Uitzendkrachten hebben voor hetzelfde werk recht op hetzelfde loon als dat

<sup>1</sup> (voor de volledige tekst van de goedgekeurde krachtlijnen verwijzen we naar Vakbeweging nr. 653 van 25.12.2006)

## HET ACV WIL HET GROEIENDE RISICO OP ARBEIDSONGEVALLEN BIJ UITZENDKRACHTEN LATEN DALEN.

van de vaste werknemers bij de gebruiker. De wetgeving kan correcter worden toegepast dankzij verschillende procedures. Er is voorzien in een sectoraal systeem van overleg en klachtenbehandeling, een Sociaal Fonds, een opleidingsfonds, een centrale dienst voor preventie en bescherming op het werk, een model van arbeidsovereenkomst en van arbeidsreglement en de invoering van een werkpostfiche. Bij de aanwerving van uitzendkrachten voor gevaarlijk werk moet met werkpostfiches informatie worden uitgewisseld tussen de gebruiker, het uitzendkantoor en de uitzendkracht.

Het sociale statuut van de uitzendkrachten mag de voorbije jaren dan wel gevoelig zijn verbeterd maar er blijft nog heel wat te doen.

**Het ACV wil het groeiende risico op arbeidsongevallen bij uitzendkrachten laten dalen.** De uitzendsector vertegenwoordigt bijna 3 % van de globale tewerkstelling in ons land. Toch nemen ze 8,7 % van de arbeidsongevallen voor hun rekening. Als we de gemiddelde frequentie van arbeidsongevallen in de verschillende activiteitenbranches met elkaar vergelijken, zien we dat in de uitzendsector drie

keer meer ongevallen gebeuren (frequentiegraad 79.43) dan gemiddeld in andere sectoren (frequentiegraad 26.35).

Uit de meest recente cijfers van het Fonds voor Arbeidsongevallen (2005) blijkt dat er in de uitzendsector 3 maal meer arbeidsongevallen gebeuren dan in de andere sectoren.

Recente cijfers van het Fonds voor Arbeidsongevallen (2007) geven aan dat de uitzendsector goed is voor 12 % van de werkgelegenheid. Uitzendarbeid neemt 15 % van de arbeidsongevallen op de werkplek voor haar rekening. Tijdens het woon-werkverkeer is dat 20 %.

De cijfers leren dat je als uitzendkracht veel meer kans hebt om slachtoffer te zijn van een arbeidsongeval dan een gewone werknemer. Dit geldt zowel voor uitzendkrachten die werken als arbeider als voor uitzendkrachten die werken als bediende. Als we de vergelijking maken met vaste werknemers – die hetzelfde werk doen – dan zijn uitzendkrachten bijna twee keer vaker het slachtoffer van een arbeidsongeval.

Het is uiteraard niet zo dat werken als uitzendkracht synoniem staat voor het hebben van een arbeidsongeval. Als je het over een jaar bekijkt, dan hebben 83% van de arbeidersuitzendkrachten geen arbeidsongeval gehad. Maar als je dat extrapolert naar 10 jaar dan ontspringen maar 16% van de uitzendkrachten de dans.

Deze cijfers gaan helaas in stijgende lijn.

Op de werkplek en in het woon-werkverkeer blijft deze trend zich doorzetten.

Het gebrek aan voorafgaande veiligheidsopleiding is één van de belangrijkste oorzaken van deze slechte score in arbeidsongevallen. Uitzendkrachten zijn meestal jong en onervaren, op zich al goed voor een hoog risico. Vaak komen ze in bedrijven terecht op een piekmoment wanneer niemand tijd heeft om hen wegwijs te maken of een veiligheidsopleiding te geven. Bovendien bespaart de uitzendsector op de tarieven voor arbeidsgeneeskunde. Het medische toezicht op uitzendkrachten is daardoor slechter georganiseerd voor uitzendkrachten.

Als we willen dat de ongevallencijfers in de uitzendsector naar beneden gaan, dan moeten we als vakbond actie ondernemen om de sociale wetgeving te doen respecteren, zowel bij de ondernemingen die gebruik maken van uitzendkrachten als bij de uitzendkantoren. Je moet er als werknemersafgevaardigde op toezien dat elke uitzendkracht vóór hij aan de slag gaat, een werkpostfiche ontvangt, een vorming krijgt alsook de nodige individuele beschermingsmiddelen krijgt.

**Het ACV oefent ook nauwgezet controle op de toepassing van de sociale wetgeving voor tewerkstelling van uitzendkrachten uit.** We beseffen dat op het sociale vlak uitzendarbeid soms te verkiezen is boven andere vormen van flexibele of tijdelijke arbeid of het uitbesteden van werk aan onderaannemers of leveranciers waar het zelfde werk aan minder goede arbeidsvoorwaarden wordt verricht dan bij een gebruiker.

Vanuit syndicaal standpunt lijkt uitzendarbeid ook meer aangewezen dan vaste werknemers regelmatig overuren te laten presteren. Op die manier kan immers meer werkgelegenheid worden gecreëerd. De beste keuze voor het ACV is evenwel uitzendarbeid te beperken en de omzetting van uitzendarbeid in vaste tewerkstelling. In heel wat ondernemingen werd hier al actie voor gevoerd.

**Het ACV wil ook de solidariteit tussen vaste werknemers en werknemers met een 'onzeker statuut' versterken.**

Als wij de solidariteit tussen vaste werknemers en werknemers met een 'onzeker statuut' willen versterken, moet de vakbondswerking bij de gebruiker worden aangepast. Uitzendkrachten zouden in hun onderneming door de vakbondsafgevaardigden geïnformeerd moeten worden over hun rechten. De vakbondsafvaardiging is het best geplaatst om de wettelijke bepalingen in verband met uitzendarbeid te doen naleven en toe te zien op de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten.

Met de huidige wetgeving is het niet wettelijk toegelaten om uitzendkrachten te integreren in de vakbondswerking van de gebruikersfirma. Niettemin, zou het ideaal zijn als

ook uitzendkrachten betrokken kunnen worden bij de vakbondswerking van de gebruikende firma. Net als werknemers van onderaannemers. Op die wijze zouden we met een netwerk-syndicalisme beter kunnen antwoorden op de problemen van werknemers in 'netwerk-ondernemingen'

De toename van het aantal uitzendkrachten aangesloten bij een vakbond toont hun wil om vertegenwoordigd en verdedigd te worden door een vakorganisatie. Aan de hand van de officiële cijfers over de uitbetaling van eindejaarspremies en syndicale premies weten we dat meer dan 60 % van de uitzendkrachten bij een vakorganisatie is aangesloten. 50 % daarvan zijn ACV-leden. Zij moeten zich thuis voelen bij het ACV dat op zijn beurt moet ijveren voor de verdediging van hun belangen.





## Beroep doen op uitzendarbeid

- Algemene beginselen
- Verschil tussen uitzendarbeid en toegestane vormen van terbeschikkingstelling
- Onderscheid tussen uitzendarbeid en onderaanneming

### 3.1. Algemene beginselen

Uitzendarbeid wordt geregeld door de **wet van 24 juli 1987** betreffende “*de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers*”, kortweg de “wet op uitzendarbeid” genoemd.

**Het algemene beginsel van deze wet is dat het ter beschikking stellen van werknemers aan andere werkgevers of gebruikers principieel verboden is.**

Terbeschikkingstelling van werknemers betekent dat werkgevers hun werknemers uitlenen aan een andere werkgever, de gebruiker genoemd. In dat geval oefent de gebruiker op de “uitgeleende” werknemers een deel van het gezag uit dat normaal gezien toekomt aan de werkgever. Zonder zo een verbod zou het heel gemakkelijk zijn om allerlei verplichtingen van een sector te ontlopen: het zou volstaan om een werknemer te “lenen” bij een werkgever buiten de sector.

Er is sprake van terbeschikkingstelling wanneer de volgende 2 voorwaarden vervuld zijn:

- de ter beschikking gestelde persoon is loontrekker (werknemer) bij een eerste werkgever. Dat betekent dat het verbod niet geldt voor zelfstandigen. De loontrekkende is aan zijn eigen werkgever gebonden door een (mondelinge of schriftelijke) arbeidsovereenkomst;
- er wordt **gebruik** gemaakt van de werknemer door een andere “werkgever” of gebruiker. Deze gebruiker oefent daarbij een deel van het **gezag** uit dat hij normalerwijze als werkgever uitoefent. Het is voldoende dat de eigenlijke

werkgever een beperkt gedeelte van zijn gezag overdraagt aan de gebruiker, om van ter beschikking stellen te spreken zoals in de wet.

De wet op uitzendarbeid voorziet echter meerdere afwijkingen op dit algemene verbod op ter beschikking stellen.

Eén ervan is de regelgeving over de uitvoering van uitzendarbeid. In een aantal omstandigheden wordt het toegestaan om via uitzendarbeid een wettelijk toegelaten vorm van terbeschikkingstelling van werknemers te organiseren.

Het gaat om een juridische verbintenis tussen drie partijen: werkgever, werknemer en gebruiker.

- het uitzendkantoor is de eigenlijke **werkgever** die de werknemer in dienst neemt;
- de **werknemer** die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten op grond van de wet op uitzendarbeid is de **uitzendkracht**;
- de werkgever bij wie de werknemer wordt tewerkgesteld, is de **gebruiker**.

Het **uitzendkantoor** sluit de arbeidsovereenkomst af, betaalt het loon, reikt de sociale documenten uit, ontslaat, ...

De **gebruiker** speelt een bepalende rol bij de uitvoering van de overeenkomst. Hij staat eveneens in voor de toepassing van de verplichtingen die voortvloeien uit de reglementering “die geldt op de werkplek” (veiligheid en gezondheid, arbeidsduur, werkorganisatie, naleving van de feestdagen, ...).

## 3.2. Verschil tussen uitzendarbeid en toegestane vormen van terbeschikkingstelling

### 3.2.1. Beginsel

De wet op uitzendarbeid bevat ook een hoofdstuk dat de terbeschikkingstelling behandelt (art 32 § 1ste wet).

In afwijking van het principiële verbod kan een werkgever, naast zijn gewone activiteit(en) zijn vaste werknemers voor een beperkte tijd ter beschikking stellen van een gebruiker als deze vooraf de toestemming van het Toezicht op de Sociale Wetten heeft gekregen. Deze voorafgaande toestemming is echter niet vereist wanneer een vaste werknemer, die met zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, uitzonderlijk ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker:

1. in het kader van de samenwerking tussen ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit;
2. met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

In die gevallen verwittigt de gebruiker minstens 24 uren vooraf de sociale inspectie.

### 3.2.2. Contract

De voorwaarden en de duur van de periode van het terbeschikking stellen moeten worden vastgelegd in een document ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer.

Het geschreven akkoord van de werknemer is echter niet vereist wanneer de stilzwijgende toestemming een gewoonte is in de bedrijfstak waar de werknemer wordt tewerkgesteld.

### 3.2.3. Gevolgen van de terbeschikkingstelling

De overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt, blijft gelden tijdens de periode van het ter beschikking stellen. De gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen.

In geval van ter beschikkingstelling staat de gebruiker in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de bepalingen inzake het toezicht op de prestaties van de deeltijdse werknemers zoals bepaald in de artikelen 157 tot 169 van de programmawet van 22 december 1989, de gezondheid, de veiligheid van werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

In geen geval mogen de lonen, vergoedingen en voordelen lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen.

### 3.2.4. Toestemming

De toestemming van de sociale inspectie wordt enkel verleend na akkoord tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming, of bij het ontbreken van die afvaardiging, de werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritaire comité waaronder de onderne-

ming ressorteert. In geval van onenigheid bij de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritaire comité.

De afwijkingen op het verbod van terbeschikkingstelling, toegestaan krachtens artikel 32 van de wet op uitzendarbeid kunnen slechts op een beperkte periode betrekking hebben (een duur van zes maanden wordt doorgaans aanvaard).

#### a. Terbeschikkingstelling met voorafgaande verplichte toestemming van de sociale inspectie en de vakbondsafvaardiging van de gebruiker

Met voorafgaande toestemming van de sociale inspectie en de vakbondsafvaardiging van de gebruiker kan een werkgever, naast de gebruikelijke activiteiten, vaste werknemers ter beschikking stellen van een gebruiker, voor een bepaalde duur en onder duidelijk vastgelegde voorwaarden:

- het moet om **vaste werknemers** gaan. Een werkgever kan dus in bepaalde gevallen vaste werknemers uitleenen, maar hij mag geen werknemers in dienst nemen met als enig doel hen ter beschikking te stellen;
- voor een **bepaalde tijd**. De duur hangt steeds af van de aard van de activiteiten uitgevoerd bij de gebruiker;
- de **opdracht** waarvoor werknemers zijn uitgeleend mag **geen deel uitmaken van de gebruikelijke hoofdactiviteit van de uitlenende onderneming**. Zo kan een onderneming uit de textielindustrie haar boekhouder uitleenen maar geen arbeider;



- **de voorafgaande toestemming van de sociale inspectie en de vakbondsafvaardiging van de gebruiker is noodzakelijk.** Het is niet duidelijk hoeveel tijd vooraf de aanvraag moet worden gedaan (één week blijkt een minimum). Bij het ontbreken van vakbondsafvaardiging bij de gebruiker beslist het paritaire comité. Als het paritaire comité niet tot een akkoord komt beslist de werknemersafvaardiging van het paritaire comité;
- om geldig te zijn, moet de **terbeschikkingstelling worden vastgelegd in een driepartijen overeenkomst** tussen de eigenlijke werkgever, de gebruiker en de ter beschikking gestelde werknemer. Die overeenkomst moet eveneens de voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling omschrijven en worden opgesteld vóór de aanvang van de activiteiten.

*Voorbeeld:*

*Een textielbedrijf moet verbouwingswerken uitvoeren voor de installatie van een nieuwe machine. Die verbouwingen kunnen door een onderaannemer worden uitgevoerd. In dat geval is er geen sprake van terbeschikkingstelling.*

*Wanneer in een naburig distributiebedrijf toevallig ook enkele bouwvakkers werken is het mogelijk die werknemers “in te huren” voor gewone verbouwingswerken. De toestemming moet wel vooraf aan de sociale inspectie worden gevraagd. Dat kan als:*

1. *de bouwvakkers in vast dienstverband werken in het distributiebedrijf;*
2. *de bouwactiviteit niet de hoofdactiviteit van het distributiebedrijf is;*

3. *de uitlening slechts voor een beperkte periode geldt (de duur van de installatie van de nieuwe machine);*
4. *de toestemming voorafgaand werd gevraagd, zowel bij de sociale inspectie als bij de vakbondsafvaardiging van het textielbedrijf;*
5. *de “uitlening” vastgelegd is in een overeenkomst tussen het textielbedrijf, het distributiebedrijf en de werknemer.*

**b. Terbeschikkingstelling zonder voorafgaande verplichte toestemming van de sociale inspectie en de vakbondsafvaardiging van de gebruiker.**

In een aantal heel specifieke situaties is een uitzonderlijke terbeschikkingstelling van vaste werknemers mogelijk zonder enige voorafgaande toestemming. **Er is wel een meldingsplicht aan de sociale inspectie en de vakbondsafvaardiging van de gebruiker.**

Het moet gaan om:

- vaste werknemers;
- uitzonderlijke terbeschikkingstelling;
- beperkte duur;
- een opdracht die niet valt onder de hoofdactiviteit van de onderneming;
- melding aan de sociale inspectie en de vakbondsafvaardiging van de gebruiker - minstens 24 uur vooraf;
- vastgelegd in een tripartiete overeenkomst.

De uitzonderlijke situatie waarin die vorm van terbeschikkingstelling is toegestaan geldt enkel:

- voor de samenwerking tussen ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit;
- voor de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

De begrippen “kortstondige uitvoering” en “gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen” moeten in een cao van de Nationale Arbeidsraad worden verduidelijkt.

*Voorbeeld:*

*Als het textielbedrijf en het distributiebedrijf deel uitmaken van eenzelfde groep, kan de onderlinge uitlening van de bouwvakker zelfs plaatsvinden zonder voorafgaande toestemming van de sociale inspectie en de vakbondsafvaardiging (zie vorig voorbeeld).*

## 3.3. Onderscheid tussen uitzendarbeid en onderaanneming

### 3.3.1. Definitie van onderaanneming

Een onderaannemingsactiviteit is een overeenkomst waarbij een onderneming zich ertoe verbindt voor een andere onderneming een welomschreven opdracht uit te voeren tegen een vastgelegde prijs.

De werknemers van de onderaannemer voeren opdrachten uit bij een opdrachtgever. Onderaanneming is bijgevolg een vorm van terbeschikkingstelling van werknemers waarbij de gebruiker geen enkele vorm van werkgeversgezag uitoefent op betrokken werknemers.

Onderaanneming komt geregeld in volgende sectoren voor :

- schoonmaak van lokalen;
- onderhoud of herstelling van machines en installaties;
- bewaking;
- montage;
- informatica en softwaretoepassingen;
- bepaalde onderdelen van de boekhouding.

Het voornaamste verschil tussen onderaanneming en terbeschikkingstelling is dat werknemers van de onderaannemer juridisch niets met de gebruiker te maken hebben. Deze werknemers staan onder het gezag van de onderaannemer omdat die hun werkgever is. De arbeidsbetrekkingen, de arbeidsvoorwaarden, het loon en de arbeidstijdregeling worden vastgelegd door de onderaannemer en niet door de gebruiker.

## DE ONGELIJKHEID TUSSEN WERKNEMERS IN EENZELFDE BEDRIJF WORDT STEEDS GROTER.

In de praktijk aanvaardt men doorgaans dat de opdrachtgever algemene instructies geeft aan de werknemers die in onderaanneming werken, zelfs al zijn ze niet met hem verbonden via een arbeidsovereenkomst. De opdrachtgever kan inderdaad, zonder dat er sprake is van een hiërarchische verhouding en dus van een arbeidsovereenkomst, instructies geven over:

- de naleving van verplichtingen over het welzijn op het werk (veiligheidsvoorschriften);
- de arbeids- en rusttijden;
- de uitvoering van het overeengekomen werk zoals be-

paald in de handelsovereenkomst gesloten tussen opdrachtgever en onderaannemer.

### 3.3.2. Is onderaanneming aangewezen ?

Omdat de arbeidsvoorwaarden in de onderaannemingsbedrijven vaak slechter blijken, de lonen lager liggen en de flexibiliteit groter is dan bij de gebruikers wordt de ongelijkheid tussen werknemers in eenzelfde bedrijf steeds groter. Bovendien is het financieel vaak interessanter bepaalde activiteiten niet in onderaanneming te geven.

#### Aandachtspunt voor de vakbondskern

In samenspraak met de vertegenwoordigers in de ondernemingsraad kan je de werkgever vragen de kosten van een eigen uitvoering van de activiteiten en van de uitbesteding ervan aan onderaannemers te vergelijken (houd hier ook rekening met de kosten voor veiligheid).

### 3.3.3. Naleving van de sociale rechten bij de onderaannemers

De commerciële overeenkomst tussen de detacherende onderneming en het hoofdbedrijf vormt voor de vakbondsafgevaardigden het enige controlemiddel.

Bij de opstelling van het lastenkohier kan je vragen dat bepaal-

de elementen van de samenwerking met derden eraan worden toegevoegd. Zo kan je nagaan of de onderaannemer alle nodige vergunningen bezit of eisen dat de aannemers/onderaannemers zijn geregistreerd en gecontroleerd. De invoering van een ethisch handvest over de sociale rechten vormt een eerste belangrijke stap naar de correcte naleving van de arbeids- en loonvoorwaarden.

#### Aandachtspunt voor de vakbondskern

De zogeheten “detacherende” ondernemingen gebruiken dikwijls de wettelijke mogelijkheid om de terbeschikkingstelling van werknemers verder uit te breiden. Vele kleine bedrijven hebben vaste overeenkomsten met grote industriële bedrijven. Die grote bedrijven doen doorlopend een beroep op onderaannemers voor bepaalde opdrachten. In bepaalde grote bedrijven komt het voor dat sommige vaste opdrachten binnen de bedrijfsmuren volledig door onderaannemers worden uitgevoerd. Er is dan heel weinig verschil in het werk van vaste werknemers en het personeel van de onderaannemers. Vakbondsvertegenwoordigers moeten meer toezicht houden op de derden die opdrachten uitvoeren bij de gebruiker en nauw contact houden met de werknemersvertegenwoordigers van de externe bedrijven. De wijze van informatie-uitwisseling tussen betrokken comités (en/of vakbondsafvaardigingen) van de aannemers/onderaannemers en de opdrachtgever is niet in de wetgeving opgenomen maar is wel zeer belangrijk. Die uitwisseling stelt vakbondsafgevaardigden in staat contact te houden, ervaringen uit te wisselen en eventuele problemen aan te kaarten.





# 4



## Wanneer kan de werkgever beroep doen op uitzendarbeid?

- Vervanging van een vaste werknemer
- Tijdelijke vermeerdering van het werk
- Uitzonderlijke werkzaamheden
- Bijzondere toepassing van de wetgeving op het terbeschikking stellen van personeel

Een werkgever kan niet zomaar in alle denkbare gevallen en onder alle mogelijke voorwaarden een beroep doen op uitzendkrachten.

**Uitzendarbeid wordt slechts in de drie volgende gevallen toegestaan:**

- voor de vervanging van een vaste werknemer;
- bij tijdelijke vermeerdering van het werk;
- voor uitzonderlijke werkzaamheden.

Naargelang het om vervanging, tijdelijke vermeerdering van het werk of uitzonderlijke werkzaamheden gaat, zullen de duur van de toegestane uitzendarbeid, de door de werkgevers te volgen procedures, en de taak van de werknemersvertegenwoordigers verschillen.

### 4.1. Vervanging van een vaste werknemer

Bij vervanging van een vaste werknemer moet een onderscheid worden gemaakt tussen de vervanging van een werknemer van wie de overeenkomst tijdelijk is geschorst en de vervanging van een werknemer van wie de overeenkomst is beëindigd.

Daarbij benadrukken we ook dat de vervanging steeds moet gebeuren door een werknemer van dezelfde categorie: een arbeider wordt door een arbeider vervangen, een bediende door een bediende.

#### 4.1.1. De tijdelijke vervanging van een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst

##### a. Het begrip schorsing

Schorsing van de arbeidsovereenkomst betekent dat de eruit voortvloeiende verplichtingen tijdelijk niet worden nageleefd. De overeenkomst wordt echter niet beëindigd.

In hoofdzaak bedoelt men hier schorsing van overeenkomst wegens:

- ziekte of ongeval in het privéleven;
- arbeidsongeval of beroepsziekte;
- zwangerschapsverlof, bevallingsrust, borstvoedingsverlof;
- elke vorm van loopbaanonderbreking: ouderschapsverlof, tijdskrediet,...;
- betaald educatief verlof en kredieturen;
- jaarlijkse vakantie;
- verlof zonder wedde;
- klein verlet;
- afwezigheid wegens het zoeken naar een nieuwe betrekking tijdens de opzegtermijn;
- verlof om dwingende redenen;
- vaderschapsverlof of adoptieverlof;
- inhaaldagen voor overuren;
- tijdelijke overmacht (erkend door de RVA);
- voorhechtenis;
- politiek verlof;
- zitting op de arbeidsrechtbank.

Voor al deze gevallen van schorsing kan de werkgever een beroep doen op uitzendarbeid om de geschorste werknemer te vervangen.

Worden niet als schorsing beschouwd:

- gebrek aan werk bij de gebruiker om economische of technische redenen (gedeeltelijke werkloosheid);
- slechte weersomstandigheden;
- staking of lock-out.

In deze drie gevallen mag de werkgever geen beroep doen op uitzendarbeid ter vervanging van de afwezige werknemer.

##### b. Duur van de vervanging

De vervangingsduur is niet vastgelegd. De maximumduur van de vervanging door een uitzendkracht is de volledige duur van de schorsing van de arbeidsovereenkomst van de vaste werknemer.

##### c. Procedure

In dit geval moet geen bijzondere procedure worden gevolgd. Voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging is niet nodig. De enige verplichting van de gebruiker is de vervanging van een bediende door een bediende en de vervanging van een arbeider door een arbeider.

## Aandachtspunt voor de vakbondskern

In sommige (grote) ondernemingen worden deze bepalingen nogal breed geïnterpreteerd.

Vaste werknemers kunnen afwezig zijn wegens ziekte, klein verlet, educatief verlof, arbeidsongevallen, zwangerschapsverlof, ... Om dit percentage absenteïsme het hoofd te bieden menen sommige werkgevers dat ze permanent over een bepaald percentage uitzendkrachten mogen beschikken, zonder de goedkeuring van de vakbondsafvaardiging. Ze baseren zich op een gemiddeld afwezigheidscijfer dat overeenkomt met het absenteïsme van vaste werknemers. Als gemiddeld 3% van de vaste werknemers afwezig is, gaan ze er vanuit dat ze tot 3% van hun vast personeelsbestand mogen vervangen door uitzendkrachten mogen inhuren zonder enige vorm van toelating; het zijn immers vervangers van afwezige vaste werknemers.

Voor de vakbondsafgevaardigden is hier waakzaamheid geboden. De afwezigheid kan immers sterk verschillen van dag tot dag. Zo gebeurt het soms dat er meer uitzendkrachten op het werk aanwezig zijn dan er vaste krachten afwezig zijn. In dit geval is het niet correct om een automatische procedure toe te passen. De voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging, vóór de indienstneming van de uitzendkrachten, is wel degelijk vereist.

Bovendien geldt de stelregel dat de vakbondsafvaardiging moet weten welke vaste werknemer wordt vervangen door welke uitzendkracht. Eerdere rechtspraak inzake sociale verkiezingen heeft deze interpretatie bevestigd. Zoniet is het immers onmogelijk te weten welke uitzendkrachten extra werden ingezet en welke uitzendkrachten daadwerkelijk bepaalde vaste personeelsleden vervangen.



#### 4.1.2. Tijdelijke vervanging van een werknemer van wie de overeenkomst is beëindigd

##### 4.1.2.1. Inleiding

De wet op de arbeidsovereenkomst van 3/7/1978 voorziet verschillende mogelijkheden voor de werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen:

- **einde van de arbeidsovereenkomst met opzegperiode.** De werknemer wordt op de hoogte gebracht dat zijn contract ten einde loopt op een bepaalde datum (de duur is afhankelijk van de anciënniteit en de functie in het bedrijf). De werknemer blijft gedurende de termijn van de opzegperiode zijn arbeid verrichten;
- **einde van de arbeidsovereenkomst bij dringende redenen.** De werknemer wordt onmiddellijk ontslagen omdat hij een zware fout heeft begaan (art.35 wet op de arbeidsovereenkomst van 3/7/1978 “de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werkgever onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt”). De werknemer wordt op de hoogte gebracht dat zijn arbeidsovereenkomst onmiddellijk, zonder enige schadevergoeding of verbrekingsvergoeding beëindigd wordt;
- **einde van de arbeidsovereenkomst door onderling akkoord.** De werkgever en de werknemer kunnen onderling akkoord gaan om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hierbij is er geen betaling van een verbrekingsvergoeding of een opzegtermijn voorzien (tenzij een akkoord tussen de partijen andere bepalingen voorziet);
- **einde van de arbeidsovereenkomst bij betaling van een verbrekingsvergoeding.** Indien de werkgever de werknemer ontslaat zonder dringende reden of opzeg-

gingstermijn betaalt hij de werknemer een opzeggingsvergoeding die gelijk is met het loon van de duur van de opzeggingsperiode.

De wet op uitzendarbeid heeft voorzien dat, afhankelijk van de vorm van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, in een bijzondere procedure de vervanging door een uitzendkracht mag voorzien worden.

##### 4.1.2.2. Uitzendarbeid ter vervanging van een werknemer van wie de overeenkomst na afloop van een opzeggingstermijn of om dringende reden is beëindigd

###### a. Duur van de vervanging

Wanneer de ontslagen werknemer door een uitzendkracht wordt vervangen is de duur van de vervanging beperkt tot maximum 6 maand, maximaal verlengbaar met eventueel bijkomende periodes tot een maximum van 6 maanden (cao 58bis). Bedoeling is eenzelfde uitzendkracht aan het werk te kunnen houden na het verstrijken van de eerste termijn van 6 maanden. Zo wordt vermeden dat voor de voortzetting van eenzelfde opdracht een andere uitzendkracht in dienst moet worden genomen.

###### b. Procedure

###### Met vakbondsafvaardiging:

- voor de vervanging en de verlenging van de vervanging is de **voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging bij de gebruiker** vereist;
- **als de vakbondsafvaardiging haar toestemming geeft** moet de gebruiker de sociale inspectie hiervan binnen de drie werkdagen na het verlenen van de toestemming op de hoogte brengen.

### **Zonder vakbondsafvaardiging:**

Er geldt een bijzondere procedure waarbij de werknemers, via de nationale vakbondsvertegenwoordigers, kunnen ingaan tegen het langdurige gebruik van uitzendkrachten. De procedure voorziet dat de toepassing van dat soort uitzendarbeid moet worden gemeld aan een nationale instantie. Daar kunnen vakbonden bezwaar aantekenen tegen verlengingen. Hierdoor vervalt de toestemming om verder met uitzendkrachten te werken.

We lichten deze bijzondere procedure nader toe:

- de vervanging van de vaste werknemer en verlenging van de vervanging is in principe toegestaan, voor zover het uitzendkantoor het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten op de hoogte brengt van de naam en het adres van de gebruiker en het nummer van het paritaire comité waaronder de onderneming valt. Deze gegevens moeten worden doorgegeven uiterlijk de 20ste van de kalendermaand volgend op de maand waarin de tewerkstelling van de uitzendkracht begint;
- als de vervanging of de verlenging van de vervanging bovendien een duur van vijf maanden heeft bereikt, en de duur de zes maanden zal overschrijden, moet het uitzendkantoor het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten een tweede maal op de hoogte brengen. Dit uiterlijk de 20ste van de kalendermaand volgend op deze periode van vijf maanden. Er moet uitdrukkelijk worden verwezen naar de eerste mededeling. Naam, adres en nummer van het paritaire comité van de gebruiker moeten opnieuw worden verstrekt;
- de namen van de gebruikers die aan het Sociaal Fonds

voor de Uitzendkrachten worden meegedeeld moeten binnen de zeven kalenderdagen door het Fonds afzonderlijk worden doorgegeven aan de vakbondsvertegenwoordigers die in de Raad van Beheer van het Sociaal Fonds zetelen;

- verder kan de Commissie van goede diensten (ingesteld door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritaire comité voor de uitzendarbeid) aan het uitzendkantoor aanvullende informatie vragen (bijvoorbeeld over het aantal uitzendkrachten, de lonen);
- op schriftelijk verzoek van een of meer werknemersorganisaties moet de periode waarin de gebruiker een beroep wil doen op uitzendkrachten, worden ingekort. De periode kan echter niet korter zijn dan drie maanden, tenzij het paritaire comité voor uitzendarbeid daar anders over beslist. In dat geval wordt het verzoek tot inkorting aan het betrokken uitzendkantoor gericht binnen de zes weken volgend op de datum waarop de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties de gegevens van het Fonds hebben ontvangen. Het uitzendkantoor brengt de gebruiker van het verzoek tot inkorting op de hoogte, die er gevolg dient aan te geven binnen de zeven dagen na het versturen van het verzoek aan het uitzendkantoor;
- de vakorganisaties kunnen zich eveneens verzetten tegen de verlenging van uitzendarbeid met meer dan zes maanden. Het verzet moet aan het betrokken uitzendkantoor worden meegedeeld, dat onmiddellijk de gebruiker hiervan op de hoogte stelt. De gebruiker is dan verplicht binnen de zeven dagen na de mededeling een einde te stellen aan de tewerkstelling van uitzendkrachten.

### Aandachtspunt voor de vakbondskern

Om toezicht te kunnen uitoefenen in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, heeft het ACV een informaticasysteem ontwikkeld om de gegevensstroom van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten te beheren. Deze informatie kan je bekomen bij de secretaris van de beroepscentrale die de onderneming opvolgt.

#### 4.1.2.3. Uitzendarbeid ter vervanging van een werknemer van wie de overeenkomst om een andere reden is beëindigd

##### a. Begrip “vervanging om een andere reden”

Hier wordt hoofdzakelijk bedoeld:

- beëindiging van de overeenkomst met wederzijds akkoord van de partijen;
- verbreking van de arbeidsovereenkomst met verbrekingsvergoeding;
- overlijden van de werknemer.

##### b. Duur van de vervanging

Wanneer de ontslagen werknemer door een uitzendkracht wordt vervangen, is de duur van de vervanging beperkt tot maximum 6 maand, maximaal verlengbaar met nog eens 6 maand (cao 58bis). Bedoeling is eenzelfde uitzendkracht aan het werk te kunnen houden na het verstrijken van de eerste termijn van 6 maanden. Zo wordt vermeden dat, voor de voortzetting van eenzelfde opdracht, een andere uitzendkracht in dienst moet worden genomen.

##### c. Procedure

De vervanging is niet als dusdanig onderworpen aan bijzondere voorwaarden of modaliteiten.

**De verlenging van de vervanging is echter wel onderworpen aan een procedure.** Het is dezelfde procedure als deze voor het vervangen van een vaste werknemer van wie de overeenkomst met opzegging of om dringende redenen is beëindigd (zie hierboven punt 4.1.2.1.):

- als er een vakbondsafvaardiging aanwezig is in de onderneming, dan moet ze vooraf haar toestemming geven. De onderneming moet eveneens de sociale inspectie binnen de 3 werkdagen op de hoogte brengen;
- bij het ontbreken van een vakbondsafvaardiging moet het uitzendkantoor de nodige gegevens aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten meedelen. Via die instantie kunnen vakbonden eventueel het gebruik van uitzendarbeid beperken.

## 4.2. Tijdelijke vermeerdering van werk

### 4.2.1. Het begrip “tijdelijke vermeerdering van werk”

Noch in de wet van 24 juli 1987, noch in de collectieve arbeids-overeenkomsten wordt een duidelijke omschrijving van tijdelijke vermeerdering van werk gegeven. Het begrip moet dus met gezond verstand worden geïnterpreteerd.

Volgens de memorie van toelichting bij de wet gaat het om een “tijdelijke vermeerdering van werk, bovenop de normale activiteiten van de onderneming”. Het klassieke voorbeeld is een onverwachte order waardoor er tijdelijk meer werk moet geleverd worden.

Het begrip “tijdelijke vermeerdering van het werk” vervangt het beperktere begrip “buitengewone vermeerdering van het werk”.

Voordien kreeg de bakker om de hoek problemen als hij op piekdagen, zoals de zondag uitzendkrachten inschakelde. Vermits elke zondag als een piekdag werd beschouwd, ging het niet om een “buitengewone” vermeerdering van het werk. Sinds in de wetgeving de term “buitengewone vermeerdering” vervangen is door “tijdelijke vermeerdering”, kan de bakker terug zijn gang gaan. Het werk op zondag wordt nu gezien als een tijdelijke vermeerdering van het werk, zodat uitzendarbeid is toegestaan.

#### Aandachtspunt voor de vakbondskern

Uitzendkrachten kunnen in elk geval niet worden ingeschakeld voor normale bedrijfsactiviteiten. Er moet sprake zijn van een vorm van vermeerdering van het werk, ook al is dit een rekbaar begrip. Uitzendkrachten voortdurend inschakelen bij een normale productiecapaciteit kan niet met als motief ‘tijdelijke vermeerdering van het werk’.

#### 4.2.2. Duur en procedure

##### 4.2.2.1. Als er een vakbondsafvaardiging is bij de gebruiker

De vakbondsafvaardiging moet vooraf toestemming geven. Deze toestemming heeft zowel betrekking op het aantal uitzendkrachten als de periode waarin uitzendarbeid wordt uitgeoefend.

##### a. Duur van de uitzendarbeid

De reglementering over uitzendarbeid legt geen enkele beperking op aan de duur voor de indienstneming van uitzendkrachten wegens tijdelijke vermeerdering van het werk, op voorwaarde dat er een vakbondsafvaardiging is in de onderneming.

##### b. Procedure

De vakbondsafvaardiging moet steeds vooraf toestemming geven.

Die toestemming heeft betrekking op het aantal uitzendkrachten en op de periode waarin de uitzendarbeid zal worden uitgeoefend. Bij aparte vakbondsafvaardigingen voor arbeiders en bedienden, moet de afvaardiging van elke categorie toestemming geven voor de uitzendarbeid van haar categorie.

De gebruiker moet in zijn aanvraag het aantal uitzendkrachten vermelden en de periode waarin hij een beroep wil doen op uitzendarbeid. De aanvraag mag meer dan één kalendermaand bestrijken en is telkens hernieuwbaar.

Binnen 3 werkdagen na de ontvangst van de toestemming, moet de gebruiker de sociale inspectie op de hoogte stellen.

#### Aandachtspunt voor de vakbondskern

De vakbondsafgevaardigden controleren waarom een onderneming beroep doet op uitzendarbeid en zien er eveneens op toe dat uitzendkrachten in deze procedure niet ingezet worden voor taken die de normale activiteit van de onderneming behelzen.

Opdat de vakbondsafvaardiging een reële controle zou kunnen uitoefenen op het aantal uitzendkrachten en de duur van de uitzendarbeid in de onderneming raden wij aan om in het kader van deze voorafgaande procedure, enkel overeenkomsten te sluiten die beperkt zijn in de tijd (bv. drie maanden).

Zo moet de vakbondsafvaardiging regelmatig overleg plegen met de werkgever als deze de overeenkomsten wil vernieuwen. De werkgever moet de eventuele verlenging van het contract rechtvaardigen.

#### 4.2.2.2. Bij het ontbreken van een vakbondsafvaardiging bij de gebruiker.

##### a. Duur van de uitzendarbeid

In principe kunnen ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, zonder voorafgaande toestemming een beroep doen op uitzendarbeid voor een periode van maximum over 6 maanden. De inzet van uitzendkrachten in een onderneming zonder vakbondsafvaardiging moet wel gemeld worden aan het sociaal fonds van de uitzendsector.

Een eerste verlenging van 6 maanden kan worden aangevraagd via het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten. In deze procedure worden de vakorganisaties verwittigd.

Een tweede verlenging van 6 maanden is eveneens mogelijk mits naleving van een procedure van instemming door de Commissie van goede diensten van het paritaire comité van de uitzendsector.

##### b. Procedure

###### Eerste periode van 6 maanden

Er geldt een bijzondere meldingsplicht aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten. Het uitzendkantoor moet de naam en het adres van de gebruiker, alsook het nummer van het paritaire comité waaronder de gebruiker valt aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten meedelen. Ten laatste de 20ste dag van de maand waarin de uitzendarbeid aanvangt moet deze informatie worden megedeeld. Het uitzendkantoor en de gebruiker kunnen schriftelijk overeenkomen dat

de gebruiker die informatie zelf verschaft. In dat geval zal de gebruiker de naam en het adres van het uitzendkantoor moeten meedelen aan het Sociaal Fonds.

De aan het Fonds meegedeelde gegevens moeten binnen de eerste 7 kalenderdagen van de maand worden doorgegeven aan de vakbondsvertegenwoordigers die zetelen in de Raad van Beheer van het Fonds.

Bovendien kan de Commissie van goede diensten aanvullende inlichtingen aan het uitzendkantoor vragen.

Op schriftelijk verzoek van een vakorganisatie vertegenwoordigd in de Raad van Beheer van het Fonds, kan de periode waarin de gebruiker uitzendarbeid wil toepassen (maximum 6 maanden, met een mogelijke verlenging van 6 maanden), worden ingekort tot minimum 3 maanden.

###### Eerste verlenging van zes maanden

Een gelijkaardige procedure is van toepassing. Hier moet het Fonds de aanvraag ten laatste op de 20ste dag van de kalendermaand waarin de uitzendkracht 10 maanden werkt ontvangen hebben.

###### Tweede verlenging van zes maanden

Indien de gebruiker uitzendarbeid wil invoeren voor een periode langer dan 12 maanden, moet hij de voorafgaande toestemming krijgen van de Commissie van Goede Diensten van de uitzendsector.

### Aandachtspunt voor de vakbondskern:

Om toezicht te kunnen uitoefenen in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging heeft het ACV een informaticasysteem ontwikkeld om de gegevensstroom van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten te beheren. Deze informatie kan je bekomen bij de secretaris van de beroepscentrale die de onderneming opvolgt.

De aanvraag moet ingediend worden bij de commissie van goede diensten, uiterlijk op de 20<sup>ste</sup> van de kalendermaand waarin de uitzendkracht tien maanden tewerkgesteld is. Naast de naam en het adres van de gebruiker en het nummer van het bevoegd paritaire comité moet ook de reden van deze verlenging opgegeven worden. De commissie van goede diensten beschikt over een termijn van 3 weken om haar toestemming te geven. Zoniet wordt de aanvraag geacht te zijn goedgekeurd.

## 4.3. Uitzonderlijke werkzaamheden

Uitzendarbeid is ook toegestaan voor uitzonderlijke werkzaamheden. De lijst van die zogenoemde uitzonderlijke werkzaamheden is opgenomen in cao nr. 36 van de Nationale Arbeidsraad en is reeds meerdere malen gewijzigd.

De activiteiten die als uitzonderlijk worden beschouwd, kunnen nooit deel uitmaken van de gewone activiteiten van de gebruiker van uitzendarbeid.

De cao bepaalt eveneens de maximale duur en de te volgen procedure.

In principe is de uitvoering van deze werkzaamheden door uitzendkrachten toegestaan **zonder voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging**, voor zover de uitvoering de **drie maanden** niet overschrijdt.

**Er zijn echter enkele uitzonderingen waarbij er toch toestemming nodig is van de vakbondsafvaardiging van de gebruiker.**

## WERKZAAMHEDEN DIE ALS UITZONDERLIJK WORDEN BESCHOUWD

### A. Met voorafgaande toelating van de vakbondsafvaardiging

- Het **lossen en laden van vrachtwagens** (of treinwagons), op voorwaarde dat de **vakbondsafvaardiging van de gebruiker haar voorafgaande toestemming** heeft gegeven.
- Kortstondige uitvoering van **gespecialiseerde opdrachten** die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen. **In dat geval is de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van de gebruiker eveneens noodzakelijk.** Wanneer de vakbondsafvaardiging niet tot een akkoord kan komen, kan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten zijn akkoord geven. Bij het ontbreken van een vakbondsafvaardiging, moet de voorafgaande toestemming worden gevraagd aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten. De sociale inspectie moet eveneens 24 uur voor de aanvang van de werkzaamheden op de hoogte worden gesteld. De duur van die uitzonderlijke werkzaamheden is maximum 6 maanden en kan, mits voorafgaande toestemming van de bevoegde instantie (vakbondsafvaardiging, Sociaal Fonds), verlengd worden tot maximum 12 maanden.
- Werkzaamheden voor **ambassades**, consulaten en internationale organisaties (behalve de Europese Commissie), **op voorwaarde dat de Belgische representatieve vakorganisaties vooraf hun toestemming hebben verleend.**
- Werkzaamheden waarvoor een werkgever bij het invoeren van **nieuwe functies** of in afwachting van een indienstneming, op de arbeidsmarkt geen geschikte werknemers heeft kunnen vinden, **nadat hij een beroep heeft gedaan op VDAB, FOREM of AC-TIRIS.**

In dat geval kan de periode van tijdelijk werk na drie maanden worden verlengd tot maximum 12 maanden, **mits voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging.** Bij het ontbreken van een vakbondsafvaardiging, treedt het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten op volgens de procedure voor de vervanging van een vaste werknemer.

In de cao staat uitdrukkelijk vermeld dat het toegekende loon moet overeenstemmen met het loon voor het uitoefenen van vergelijkbare functies bij de gebruiker, rekening houdend met de geldende functieanalyse bij de gebruiker of in de sector.
- Activiteiten die voortvloeien uit **opleidingsprojecten** waardoor uitzendkrachten zich makkelijker kunnen integreren in de arbeidsmarkt. Het gaat voornamelijk om opleidingsprojecten bij de gebruiker (bijvoorbeeld voor bestuurders van vorkheftrucks), met als doel de opgeleide uitzendkrachten in dienst te nemen bij dezelfde gebruiker. Niets belet het uitzendkantoor ervan zelf die opleiding te organiseren of samen te werken met een extern opleidingscentrum. **Dergelijke projecten moeten vooraf door de vakbondsafvaardiging van de gebruiker worden goedgekeurd** of bij het ontbreken van een vakbondsafvaardiging, door het Sociaal Fonds voor de



Uitzendkrachten. De duur van die projecten is beperkt tot 6 maanden, met een mogelijke verlenging van maximum 6 maanden, mits voorafgaande toestemming van de bevoegde instantie.

- Activiteiten waardoor werknemers die het slachtoffer zijn van collectief ontslag worden opgenomen in een begeleidingsproject, om dankzij uitzendarbeid, opnieuw aan de slag te kunnen. **Hier is de toestemming van de vakbondsafvaardiging of het Sociaal Fonds eveneens vereist.** De duur is beperkt tot 6 maanden, met mogelijke verlenging tot 12 maanden, mits voorafgaande toestemming van de bevoegde instantie.

#### B. Zonder voorafgaande toelating van de vakbondsafvaardiging

- Werkzaamheden die verband houden met de voorbereiding, de werking en de voltooiing van **beurzen, salons**, congressen, public relations, stoeten, tentoonstellingen, recepties, studiedagen, seminars, manifestaties, marktonderzoeken, enquêtes, verkiezingen, speciale promoties, vertalingen en verhuizingen.
- Werkzaamheden bedoeld in **artikel 26 van de arbeidswet van 16 maart 1971**. Het gaat om werkzaamheden waarvoor overuren zijn toegestaan:
  - werkzaamheden uitgevoerd om het hoofd te kunnen bieden aan een onvoorzien of dreigend **ongeval**;
  - **dringende werkzaamheden aan machines of**

**materieel**, voor zover de uitvoering ervan buiten de (normale) werkuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de gewone activiteit van de onderneming te voorkomen;

- werkzaamheden die om **dringende redenen** noodzakelijk zijn. Het begrip “dringende werkzaamheden” waarvan sprake, is veel breder dan het begrip “overmacht”. Een vertraging bij de uitvoering van een werk, die kan leiden tot zware verliezen, wanneer men bijvoorbeeld bederfelijke voedingswaren hanteert, kan heel makkelijk als dringende redenen worden beschouwd.
- **inventaris- en balanswerkzaamheden**. De duur van die werkzaamheden is absoluut beperkt tot 7 dagen per kalenderjaar. Er is geen verlenging mogelijk.
- **Secretariaatswerk** voor (internationale) zakenlieden die tijdelijk in België verblijven
- Administratieve taken, sociale dienstverlening of horeca-activiteiten binnen de diensten van de **Europese Commissie**. Er is geen voorafgaandelijk akkoord vereist voor die activiteiten, die beperkt zijn tot 6 maanden. Er kan echter een uitzondering worden toegestaan indien de uitzendkracht deelneemt aan een toelatingsexamen voor een vaste functie binnen de Commissie.

### Aandachtspunt voor de vakbondskern

Als er bij de gebruiker geen vakbondsafvaardiging is, worden de meeste bovenvermelde bevoegdheden door de vakorganisaties zelf uitgeoefend, op grond van klachten van vaste werknemers en/of uitzendkrachten. Er kan steeds een beroep worden gedaan op de sociale inspectie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Als er geen oplossing wordt gevonden kan de klacht bij de Commissie van goede diensten worden ingediend. Deze Commissie werd daartoe bij collectieve arbeidsovereenkomst opgericht en is paritaire samengesteld. De informatie over hoe je er een klacht kan neer leggen, bekom je bij de secretaris van je beroepscentrale.

## 4.4. Bijzondere toepassingen van de wetgeving op het terbeschikking stellen van personeel

Naast uitzendarbeid kent het principiële verbod op terbeschikkingstelling van werknemers nog enkele specifieke uitzonderingen:

- sociale bureaus voor kunstenaars;
- toegestane vormen van terbeschikkingstelling;
- doorstromingsprogramma's;
- tewerkstelling van gehandicapte werknemers in bedrijven voor aangepast werk;
- werkgeversgroeperingen;
- invoeginterim.

### 4.4.1. Sociale bureaus voor kunstenaars

Dit is een bijzondere vorm van uitzendarbeid. Naast de drie toegestane vormen van uitzendarbeid, zoals bepaald in de

wet op de uitzendarbeid, kan een uitzendkantoor worden erkend als Sociaal Bureau voor Kunstenaars.

Sinds 1 juli 2003 maakt de wet het mogelijk "artistieke prestaties die zijn geleverd en/of artistieke werken die zijn gemaakt tegen betaling van een loon, voor rekening van een gelegenheidswerkgever of een gelegenheidsgebruiker" als een vorm van uitzendarbeid te beschouwen.

Onder het "leveren van artistieke prestaties en/of artistieke werken" verstaat men "de creatie en/of uitvoering of interpretatie van het artistieke oeuvre in de audiovisuele kunst, in de beeldende kunst, in de muziek, in de literatuur, in het spektakel, in het theater en de choreografie.

De artistieke prestaties, uitgevoerd door de technici van het spektakel, worden eveneens beschouwd als tijdelijk werk.

### Aandachtspunt voor de vakbondskern

Het is van belang dat onze vakbondsafgevaardigden de leden waarschuwen voor de praktijken van sommige Sociale Bureaus voor Kunstenaars. Die durven een aantal kosten van hun activiteit door te rekenen aan de kunstenaar. Die werkwijze is niet wettig en wordt onderzocht door de administraties van de betrokken overheidsdiensten .

Voor verdere informatie betreffende het kunstenaarsstatuut, neemt u het best contact met de ACV-Transcom, de ACV-beroepscentrale die de culturele sector opvolgt ([www.acvcultuur.be](http://www.acvcultuur.be)).

#### 4.4.2. Werkgeversgroeperingen

Werkgevers mogen zich groeperen in een autonome juridische structuur met als doel een aantal werknemers in dienst te nemen (moeilijk te plaatsen werkzoekenden), om hen ter beschikking te stellen van aangesloten ondernemingen. Dit geldt enkel voor de aanwerving van langdurig werkloze werkzoekenden, die het bestaansminimum of een OCMW-uitkering krijgen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan de werkgeversgroeperingen toestaan die werknemers ter beschikking te stellen van gebruikers.

Toestemming kan enkel worden gegeven aan economische belangengroepen gevormd door werkgeversgroeperingen zoals bepaald in de wet van 17 juli 1989. Een economische belangengroep is een samenwerkingsverband dat bij overeenkomst voor een bepaalde of onbepaalde duur door twee of

meer natuurlijke personen of rechtspersonen is opgericht en uitsluitend tot doel heeft de economische bedrijvigheid van haar leden te vergemakkelijken of te ontwikkelen. De terbeschikkingstelling kan de enige activiteit van de economische belangengroep zijn.

Een voorbeeld van zo een werkgeversgroepering is 'Jobiris', actief in de sector van de landbouw en voeding in het Brussels Gewest. De ondernemingen Debailleul, Allmasse, Did-den, Liobel, Léonidas en Viangros bundelden hun krachten om het hoofd te bieden aan de pieken in de seizoensarbeid.

#### 4.4.3. Invoeginterim

Uitzendkantoren kunnen moeilijk te plaatsen werkzoekenden voltijds in dienst nemen met een overeenkomst voor onbepaalde duur om hen opdrachten te laten uitvoeren bij gebruikers, in de vorm van uitzendarbeid. Deze werknemers zijn

langdurig werkloze werkzoekenden die het bestaansminimum of een OCMW-uitkering krijgen. Het uitzendkantoor is de werkgever.

Het uitzendkantoor en de uitzendkracht zijn met elkaar verbonden door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Als een uitzendkantoor de werknemer naar een gebruiker stuurt moet naast de gewone arbeidsovereenkomst, een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid worden gesloten (wet van 1987 over uitzendarbeid). De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet beantwoorden aan alle bepalingen die van toepassing zijn op de gewone uitzendarbeid. In de arbeidsovereenkomst staat de naam van de gebruiker, de reden voor de uitzendarbeid, de duur van de overeenkomst, de plaats van tewerkstelling, de arbeidstijdregeling, het loon, de vergoedingen en de beroepskwalificatie van de uitzendarbeider.

#### **4.4.4. Uitzendarbeid in de bouwsector**

In het paritaire comité 124 van de bouwsector werd een bijzondere procedure afgesproken betreffende het inzetten van uitzendkrachten.

Uitzendarbeid in de bouwsector is beperkt tot twee situaties:

- tijdelijke vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst geschorst is;
- tijdelijke vermeerdering van werk.

Er zijn een aantal bijzondere regels voor interim in de bouw van toepassing

##### **4.4.4.1. Regels van toepassing op de uitzendkantoren**

- Het moet gaan om de invoering van sectorgebonden uitzendactiviteiten.
- De uitzendkantoren in de bouwsector hebben een eigen erkenningsregeling met sectoreigen erkenningvoorwaarden.
- De bouwuitzendkantoren moeten zich inschrijven bij het Sociaal Fonds van de ondernemingen uit de bouwsector.
- De uitzendkantoren maken jaarlijks een activiteitenverslag op voor het paritaire comité voor het bouwbedrijf.

##### **4.4.4.2. Regels van toepassing op de uitzendkrachten**

- De uitzendkracht moet, een specifiek op de bouwsector gerichte, veiligheidsopleiding van minimum 16 uren volgen.
- Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid gelden voor de werknemer dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden als voor de andere arbeiders tewerkgesteld bij de gebruiker. Ook in geval van tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer of gebrek aan werk om economische redenen.
- Geen dagovereenkomsten.
- Bij een vermeerdering van werk kan een uitzendkracht maximum 6 maanden worden tewerkgesteld in dezelfde onderneming.
- Voor bouwuitzendkrachten gelden dezelfde regels als voor de andere werknemers wat betreft persoonlijke beschermingsmiddelen, kosten voor geneeskundig onderzoek, veiligheidsfuncties.

Een uitzendkracht in een bouwbedrijf mag in het voorgaande jaar geen overeenkomst hebben aangegaan met dezelfde gebruiker.

#### 4.4.4.3. Regels van toepassing op werkgevers uit de bouwsector

- Het aantal uitzendkrachten dat in dienst kan worden genomen bij een **uitzonderlijke vermeerdering van het werk** is beperkt:
  - voor ondernemingen die tot 10 arbeiders tewerkstellen bedraagt het uitzendkrediet bouw 15 % van de totale werkbare mandagen per onderneming per jaar. Er wordt daartoe verwezen naar het totaal aantal mandagen van het voorgaande jaar
  - voor ondernemingen met meer dan 10 werknemers, bedraagt dit 10 %.
- Bouwuitzendarbeid is niet toegestaan om arbeiders in tijdelijke werkloosheid bij de gebruiker te vervangen voor dezelfde functies.
- Geen bouwuitzendarbeid mogelijk bij collectief ontslag.
- De arbeidsongevallen van uitzendkrachten worden opgenomen in de statistieken van de gebruiker.

#### Aandachtspunt voor de vakbondskern

Bij de vervanging van een zieke werknemer van wie de arbeidsongeschiktheid eindigt moet de werkgever de vakbondsafvaardiging op de hoogte brengen van de hervatting van de arbeid. Dit om de vakbondsafvaardiging in staat te stellen om een zicht te krijgen op de vervangingen in de onderneming.

Wanneer er beroep gedaan wordt op uitzendarbeid om de **uitzonderlijke vermeerdering** van het werk op te vangen, is de **toestemming van de vakbondsafvaardiging** vereist.

**Twijfel er niet aan om van dit recht gebruik te maken en deze twee verplichtingen te doen naleven.**

Bij het ontbreken van een vakbondsafvaardiging moet het bouwuitzendkantoor het gebruik van uitzendarbeid melden aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten met een kopie aan het provinciale bouwplatform. Dat platform is een provinciaal paritaire orgaan op niveau van het Fonds voor Vakopleiding, belast met het verzamelen van informatie op de sectorale arbeidsmarkt en het ontvangen van de kopieën van de meldingen aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten voor ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging.

Voor meer informatie over deze bepalingen, neem je best contact op met de centrale ACV Bouw en Industrie (zie website [www.acvbi.be](http://www.acvbi.be))



5



## Omstandigheden waarin uitzendarbeid verboden is

- Weigering door de vakbonden
- Staking of lock-out
- Economische of technische werkloosheid
- Sectorale verbodsbepalingen
- Verbod op tewerkstelling van uitzendkrachten wegens veiligheids- en gezondheidsrisico's

### 5.1. Weigering door de vakbonden

Uitzendkrachten kunnen niet aan het werk gezet of gehouden worden indien de vakbondsafvaardiging of de vakorganisaties dat weigeren, geen toestemming geven of als de procedures niet worden nageleefd.

### 5.2. Staking of lock-out

Een uitzendkantoor kan geen uitzendkrachten bij een gebruiker aan het werk zetten of houden in geval van staking of lock-out. De werkgever is verplicht het uitzendkantoor te informeren wanneer er zich in de onderneming een sociaal conflict voordoet. Zodra het uitzendkantoor van de situatie op de hoogte is mag het geen arbeidskrachten meer uitzenden naar die onderneming. De uitzendkrachten die nog bij die gebruiker in dienst zijn worden terugroepen. Indien de gebruiker verder gaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht, nadat het uitzendkantoor kennis heeft gegeven van de beslissing de werknemer terug te trekken omwille van de staking of lock-out, worden uitzendkracht en gebruiker verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. In dit specifieke geval voorziet de wetgever dat de uitzendkracht de arbeidsovereenkomst met de gebruiker zelf mag beëindigen. Dit kan zonder vooropzeg en zonder betaling van de verbrekingsvergoeding.

### Aandachtspunt voor de vakbondskern

In geval van staking bij de gebruiker zien **de vakbondsafgevaardigden** erop toe dat de uitzendkrachten het werk stopzetten. Overtredingen op dit verbod van tewerkstelling van de uitzendkrachten bij staking kan zware gevolgen hebben voor het uitzendkantoor (zoals intrekking van de erkenning).

Als je vast stelt dat deze verplichting niet wordt nagekomen, vragen we om dit aan de secretaris van de betrokken beroepscentrale te melden. Hij zal er voor zorgen dat deze toestand zo spoedig mogelijk voorgelegd worden aan de Commissie van Goede Diensten.

## 5.3. Economische of technische werkloosheid

In het paritaire comité voor uitzendarbeid werd een beperking van uitzendarbeid bij economische of technische werkloosheid bij de gebruiker afgesproken.

Werk dat normaal wordt uitgevoerd door werknemers die om economische of technische redenen tijdelijk werkloos zijn, kan niet door uitzendkrachten worden uitgevoerd indien het om dezelfde functie of afdeling gaat.

## 5.4. Sectorale verbodsbepalingen

In bepaalde sectoren wordt uitzendarbeid bij cao verboden. Dat is nog steeds het geval voor de verhuisondernemingen, meubelbewaarplaatsen (paritair comité 140.5), de havenbedrijven (paritair comité 301) en de binnenscheepvaart (paritair comité 139).

De reden van dit verbod zijn evident: het gaat doorlopend om zeer korte werkopdrachten. Mocht men er uitzendarbeid toelaten, dan dreigen de normale vaste werknemers er groten-deels te verdwijnen.

Sommige sectoren hebben specifieke bepalingen voor uitzendkrachten. Onder meer de verplichte aanwerving na zes maanden als uitzendkracht in dezelfde onderneming. Andere sectoren (o.a. metaalsectoren) voorzien het doorrekenen van de periode als uitzendkracht in de voordelen als uitzendkrachten vast in dienst treden bij de gebruiker.

## 5.5. Verbod op tewerkstelling van uitzendkrachten wegens veiligheids- en gezondheidsrisico's

Het is verboden uitzendkrachten tewerk te stellen voor het verrichten van volgende werkzaamheden (KB van 19.02.1997 betreffende de veiligheid en de gezondheid op het werk van uitzendkrachten):

1. afbraak en verwijdering van asbest;
2. werkzaamheden die verband houden met begassing (gebruik van giftige gassen, vooral in containers, ter bescherming van voedingswaren en materiaal tegen schade veroorzaakt door ongedierte);
3. verwijdering van giftige afvalstoffen zoals bedoeld bij de wet van 22 juli 1974 op de giftige afval.

Bovendien bepaalt de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk de situaties waarin respectievelijk de gebruiker of het uitzendkantoor de diensten van het uitzendkantoor moeten weigeren of moeten weigeren uitzendkrachten ter beschikking te stellen (art. 12ter en 12quater):

- elke gebruiker van uitzendkrachten is ertoe gehouden de diensten te weigeren van het uitzendkantoor waarvan hij kan weten dat het zijn verplichtingen ten aanzien van zijn uitzendkrachten, opgelegd door de wet op het welzijn op het werk en door de wet betreffende uitzendarbeid, niet naleeft. Voorbeeld: Ondanks de informatie op de werkpostfiches maar op basis van zijn ervaring kan de gebruiker weten dat uitzendkantoor X uitzendkrachten tewerkstelt die niet over de vereiste beroepskwalificatie beschikken of dat het zijn uitzendkrachten niet de noodzakelijke informatie verstrekt;
- elk uitzendkantoor mag weigeren om zijn uitzendkrachten ter beschikking te stellen van de gebruiker van wie hij kan weten dat deze zijn verplichtingen ten aanzien van uitzendkrachten, opgelegd door de wet op het welzijn op het werk en door de wet betreffende uitzendarbeid, niet naleeft.

*Voorbeeld:*

*Het uitzendkantoor kan:*

- *vaststellen dat de gebruiker een werkpostfiche doorgeeft die geen melding maakt van de grote risico's waaraan men zich, gezien de gevraagde beroepskwalificaties, mag verwachten;*
- *vaststellen dat zijn uitzendkrachten bij deze gebruiker vaak slachtoffer zijn van een ongeval;*
- *via zijn uitzendkrachten te weet komen dat ze andere werkzaamheden moeten verrichten dan die meegedeeld op de werkpostfiche of niet door het personeel van de gebruiker worden begeleid.*







# 6



## Onderhandelen over uitzendarbeid

- Ga na waarom de werkgever een beroep doet op uitzendarbeid
- Ga na welke gevolgen toestemming tot of weigering van uitzendarbeid kan hebben op de tewerkstelling
- Hoe is het in jouw onderneming gesteld met de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten ?

Zoals blijkt uit voorgaand juridisch overzicht heeft de vakbondsafvaardiging, in een aantal gevallen, de sleutel in handen om uitzendarbeid te verhinderen. In die gevallen is de werkgever vragende partij en kan de vakbondsafvaardiging uitzendarbeid al dan niet toestaan. In de praktijk gaat het er wegens gebrek aan goede informatie en vorming voor de vakbondsafgevaardigden, heel vaak anders aan toe.

Ook in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging is nog enig syndicaal verweer mogelijk: een discreet signaal naar de vakbondsvrijgestelde over misbruiken op het vlak van uitzendarbeid kan volstaan om op het nationale vlak uitzendarbeid in de onderneming te beperken en verlengingen te blokkeren. Niemand hoeft te weten wie de vakbondsvrijgestelde heeft ingelicht over de misbruiken binnen het bedrijf.

Reden genoeg om goed uit te kijken en te onderhandelen over die toestemming voor uitzendarbeid. Volgend lijstje van aandachtspunten kan je helpen de vragen van de werkgevers beter in te schatten en de basis te leggen van goede onderhandelingen over de invoering van uitzendarbeid. Aan de hand van die vragen kan je een goed onderbouwd syndicaal standpunt innemen over uitzendarbeid in jouw onderneming. De vakbondskern kan eveneens afspreken onder welke voorwaarden nog toestemming kan gegeven worden voor uitzendarbeid.

## GENOEG REDENEN OM GOED UIT TE KIJKEN EN TE ONDERHANDELEN OVER DIE TOESTEMMING VOOR UITZENDARBEID.

### 6.1. Ga na waarom de werkgever een beroep doet op uitzendarbeid

- Gaat het werkelijk om de vervanging van een ontslagen werknemer?
- Wordt de uitzendkracht wel degelijk ingezet op de werkpost en voor de taken van de ontslagen werknemer?
- Bezet de uitzendkracht een andere post, zodat geen enkel verband meer bestaat tussen het ontslag en de vervanging van die vaste werknemer?
- Leeft de werkgever minstens de wettelijke en conventionele bepalingen na in gevallen waarvoor de toestemming van de vakbondsafvaardiging niet nodig is?
- Worden uitzendkrachten die in dienst worden genomen voor de vervanging van tijdelijk afwezige werknemers wel degelijk ingezet voor de vervanging van betrokken werknemers? Of is dat maar een voorwendsel om blijvend uitzendkrachten aan het werk te zetten voor bepaalde vaste opdrachten?
- Is er wel degelijk tijdelijke vermeerdering van het werk? Was die vermeerdering niet te voorzien?
- Herhaalt die situatie zich niet stelselmatig, zodat ze ook opgevangen kan worden met normale tewerkstelling (desnoods met deeltijdse werknemers voor de vast terugkerende piekdagen,...)? Hoe lang duurt die vermeerdering?

- Kan die vermeerdering niet ondervangen of verminderd worden met extra indienstneming van gewone werknemers in plaats van enkel door uitzendkrachten?

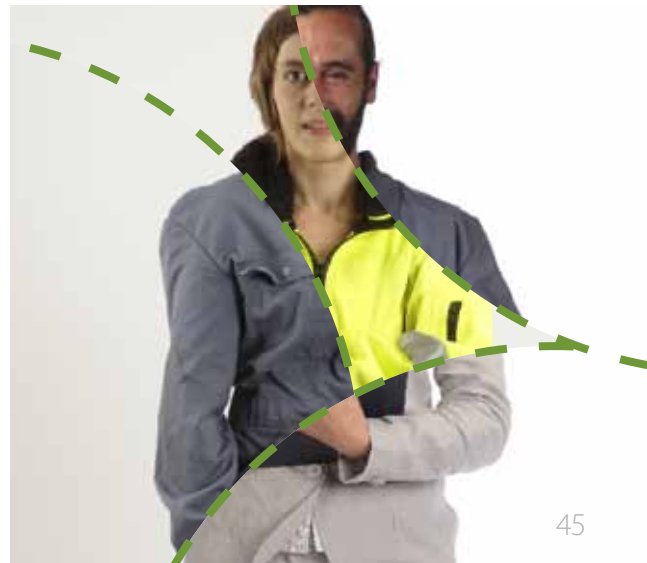
### 6.2. Ga na welke gevolgen toestemming tot of weigering van uitzendarbeid kan hebben op de tewerkstelling

- Zorgt uitzendarbeid voor meer tewerkstelling in plaats van meer overuren?
- Zal een weigering van uitzendarbeid in de onderneming leiden tot meer vaste banen of de werkgever aanzetten om meer overeenkomsten voor bepaalde duur te sluiten? Of tot nog meer overuren, meer onderaanneming onder minder goede arbeidsvoorwaarden, of tot het afzeggen van bepaalde opdrachten?
- Kan er onderhandeld worden over een maximum aantal uitzendkrachten in de onderneming, met inbegrip van de uitzendkrachten waarvoor geen toestemming is vereist? Kan het onderhandelen over een maximum aantal uitzendkrachten leiden tot meer gewone tewerkstelling?

- Goed om weten is dat een onderneming aan het uitzendkantoor voor een uitzendkracht meestal tweemaal het brutoloon van een vaste werknemer betaalt. Het uitzendkantoor betaalt het brutoloon en houdt het resterende bedrag om de eigen kosten te dekken (met inbegrip van de werkgeversbijdragen op het loon van de uitzendkracht, ...). Uitzendkrachten kosten dus vaak dubbel zoveel aan de onderneming dan als een vaste werknemer. Dit is een extra argument tijdens besprekingen over de vervanging van uitzendkrachten door vaste werknemers. Hou er wel rekening mee dat uitzendkantoren heel wat handige rekensommetjes kunnen maken om aan te tonen dat het voor een gebruiker toch goedkoper zou zijn om met uitzendkrachten te werken. Zo rekent het uitzendkantoor een werkgever dan voor hoeveel onproductieve dagen een vaste werknemer wel heeft: ziekte, educatief verlof, zwangerschap,... . Allemaal loonkosten die een werkgever niet moet betalen aan een uitzendkracht.

### 6.3. Hoe is het in jouw onderneming gesteld met de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten?

- Worden uitzendkrachten wel goed onthaald, kennen ze de nodige veiligheidsvoorschriften, krijgen ze de nodige inlichtingen en een opleiding over de gevaren en risico's op het werk, ...?
- Wordt er genoeg aandacht besteed aan hun werkkuitrusting: werkkledij, aangepaste beschermingsmiddelen (veiligheidsschoenen, helmen, maskers, ...), onderhoud van de werkkledij door de werkgever, ...? Krijgen ze inzake veiligheid en gezondheid wel degelijk dezelfde behandeling als de vaste werknemers?
- Worden uitzendkrachten systematisch ingezet voor vuil en ongezond werk? Gaat men in plaats van de arbeidsomstandigheden te verbeteren enkel op zoek naar een goedkope oplossing? Zijn het de "slaven" van de dienst of het departement?
- Hoe verliep het arbeidsgeneeskundig onderzoek voor de uitzendkrachten? Werden ze net als de vaste werknemers medisch onderzocht en opgevolgd door de arbeidsgeneesheer?





## Het statuut van de uitzendkracht

- De arbeidsovereenkomst
- De bezoldiging
- Gewaarborgd loon ten laste van de onderneming in geval van arbeidsongeschiktheid
- Jaarlijkse vakantie, vakantiegeld en klein verlet
- Feestdagen
- Aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds bij economische of technische werkloosheid
- Waarborg van Sociaal Fonds voor leningen van sociale aard
- Opleidingen van de uitzendkrachten
- Andere uitkeringen van de sociale zekerheid
- VDAB en vacatures voor uitzendarbeid
- Sluiting of faillissement van de onderneming
- Verplichtingen tussen het uitzendkantoor en de gebruiker
- Kostprijs van uitzendarbeid

### 7.1. De arbeidsovereenkomst

#### 7.1.1. Modelovereenkomst voor uitzendarbeid

Voor elke nieuwe opdracht moet een nieuwe overeenkomst voor uitzendarbeid worden ondertekend. De overeenkomst kan worden gesloten:

- voor een bepaalde periode;
- voor een duidelijk omschreven werk;
- voor de vervanging van een vaste werknemer.

De arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden opgesteld, ten laatste binnen de twee werkdagen die volgen op de indiensttreding van de werknemer. Ze moet door de uitzendkracht en het uitzendkantoor worden ondertekend.

De kennisgeving van de aanwerving in het elektronische systeem van de RSZ (de DIMONA-aangifte) moet onmiddellijk gebeuren. De wet op uitzendarbeid voorziet dat, bij gebrek aan onmiddellijke kennisgeving van indiensttreding door het uitzendkantoor, de overeenkomst wordt beschouwd als een contract van onbepaalde duur bij de gebruiker.

Ook als het uitzendkantoor geen document conform aan de wetgeving gebruikt, wordt de overeenkomst als een overeenkomst voor onbepaalde duur beschouwd.

In beide gevallen voorziet de wetgever dat de uitzendkracht de arbeidsovereenkomst met de gebruiker zelf mag beëindigen. Dit kan zonder vooropzeg en zonder betaling van de verbrekingsvergoeding.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet tenminste volgende vermeldingen bevatten:

- de maatschappelijke zetel van het uitzendkantoor en de exploitatiezetel (met het RSZ-nummer);
- de naam en het aansluitingsnummer van de kas voor verzekering tegen arbeidsongevallen, het kinderbijslagfonds en de vakantiekas;
- het nummer van het paritaire comité van de gebruiker;
- de naam van de gebruiker;
- de plaats van tewerkstelling;
- de redenen van de overeenkomst (vervanging, tijdelijke vermeerdering van werk, uitzonderlijke werkzaamheden);
- de datum van het akkoord van de vakbondsafvaardiging (als dit akkoord vereist is in de reglementering) (zie hoofdstuk 3 van de brochure);
- de beroepskwalificatie en de functiebeschrijving;
- de specifieke kenmerken van de werkpost;
- de duur van de overeenkomst;
- de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis (bijvoorbeeld 37 uur). Dit is van belang voor het inhalen van arbeidstijd en/of de herwaardering van het uurloon of de loontoeslag;
- de werkelijke wekelijkse arbeidsduur (bijvoorbeeld 38 uur);
- de arbeidstijdregeling;
- het brutoloon;
- de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft;
- de ploegpremies;
- de andere premies die bij de gebruiker van toepassing zijn (voor de eindejaarspremies en de syndicale premies gelden bijzondere bepalingen - zie verder);
- de verplaatsingsvergoedingen;
- de anciënniteitsgraden die bij de gebruiker gelden voor een tewerkstelling tot en met 6 maanden (aangezien het loon vaak stijgt met de anciënniteit);
- de wijze van betaling van het loon.

### Aandachtspunt voor de vakbondskern:

De sociale partners hebben in een cao van het paritaire comité van de uitzendarbeid een model van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid afgesproken. Aangezien de meeste uitzendkantoren aangesloten zijn bij Federgon wordt dit model vrij algemeen gebruikt. Dit model kan worden aangevraagd bij de beroepscentrales van het ACV. Het kan ook worden gedownload op de website [www.acv-interim.be](http://www.acv-interim.be)

### 7.1.2. Duur van de overeenkomst

Over het algemeen wordt gebruik gemaakt van overeenkomsten voor vijf werkdagen (weekcontracten) die telkens verlengd worden.

In de sectorovereenkomst van 1999 engageren de uitzendkantoren zich om geen overeenkomsten van een enkele dag te sluiten. Er werd gesteld dat het sluiten van “nutteloze” opeenvolgende overeenkomsten van één dag - waarbij de korte duur

van de verschillende overeenkomsten helemaal niet tegemoetkomt aan een flexibiliteitsbehoefte van de gebruiker - een toestand van rechtsonzekerheid creëert voor de betrokken uitzendkrachten.

Er werd overeengekomen het gebruik van opeenvolgende overeenkomsten van één dag te beperken tot de gevallen waar het uitzendkantoor op voorhand weet dat de opdracht effectief een dag zal duren.

#### Aandachtspunt voor de vakbondskern - **Geén dagcontracten!!**

De praktijk is vaak anders. Indien er geregeld opeenvolgende dagcontracten worden afgesloten in je onderneming raden we je aan contact op te nemen met de secretaris van je beroepscentrale die de niet-naleving van deze aanbeveling gaat voorleggen aan ‘de Commissie van Goede Diensten’. Bij langdurige tewerkstelling van een uitzendkracht bij dezelfde gebruiker is het gebruik van contracten van korte duur onaanvaardbaar. De vakbondsafgevaardigden van de onderneming van de gebruiker bekijken dan de mogelijkheden tot aanwerving voor deze werknemers.

ENGAGEREN DE UITZENDKANTOREN ZICH OM  
GEEN OVEREENKOMSTEN VAN EEN ENKELE DAG TE SLUITEN



### 7.1.3. Proefperiodes

De eerste drie werkdagen van het eerste (week-)contract als uitzendkracht worden automatisch als proefperiode beschouwd. Er kan ook worden overeengekomen dat er een langere proefperiode is of helemaal geen, maar dat moet dan wel uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst worden bepaald.

Bij opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur kunnen er geen nieuwe proefperiodes ingeschreven worden. Het is verboden om aan een overeenkomst een nieuwe proefperiode toe te voegen in geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor dezelfde functie of dezelfde werkpost bij dezelfde gebruiker.

### 7.1.4. Werktijden en arbeidsduur

De uitzendkracht moet worden tewerkgesteld voor de duur en volgens de arbeidstijdregeling die bij de gebruiker van toepassing zijn. Hij heeft eveneens recht op de arbeidsduurvermindering die van toepassing is bij die gebruiker. Als deze arbeidsduurvermindering gecompenseerd wordt door toekenning van inhaalrustdagen dan hebben uitzendkrachten daar eveneens recht op.

Indien de arbeidstijd wordt verkort door het verlenen van compensatierustdagen, hebben ook de uitzendkrachten daar recht op.

Wanneer de compensatierustdagen voor de vaste werknemers buiten de arbeidsperiode vallen moet of de overeenkomst worden verlengd (d.m.v. van uitzendcontract zonder prestaties) of moet er loon uitbetaald worden voor de gewerkte uren.

## 7.2. De bezoldiging

### 7.2.1. Loon en anderen voordelen

Uitzendkrachten hebben recht op exact dezelfde bezoldiging als die die voor hun functie bij de gebruiker van toepassing is voor vaste werknemers. Dit principe is niet alleen van toepassing op de sectoraal vastgelegde lonen, vergoedingen en arbeidsvoorwaarden (in overeenstemming met de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten van het paritaire comité van de gebruiker) maar ook op alle in de onderneming vastgelegde toeslagen en vergoedingen waarop de vaste werknemers recht hebben (verplaatsingskosten, ploegpremies, maaltijdcheques, enz...).

### Aandachtspunt voor de vakbondskern

De vertegenwoordigers van de werknemers in de Ondernemingsraad en de vakbondsafgevaardigden zorgen er voor dat de nodige wetgeving rond de arbeidsduur en de werktijden gerespecteerd wordt

### Aandachtspunt voor de vakbondskern

Het ACV heeft steeds het principe van gelijk loon voor vaste werknemers en uitzendkrachten verdedigd. De toepassing van dit principe mondde uit in een cao die voorziet in een toekenning van een compensatievergoeding aan de uitzendkracht die werkt in een sector waar de vaste werknemers een pensioenverzekering of groepsverzekering krijgen.

In afwachting dat er via een centraal systeem een groepsverzekering kan toegekend worden aan alle uitzendkrachten, moeten de uitzendkantoren deze compensatievergoeding betalen aan de uitzendkrachten die, in de sectoren waar dit van toepassing is, ingeschakeld worden. Deze vergoeding komt bovenop het normale loon.

Een overzichtstabel van deze sectoren en de vergoeding waar de uitzendkracht recht op heeft vind je op [www.acv-interim.be](http://www.acv-interim.be)

De werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad en de vakbondsafgevaardigden zullen ervoor zorgen dat deze compensatietoelage toegekend wordt aan de uitzendkrachten.

Om het loon van een uitzendkracht correct te kunnen berekenen moet er rekening gehouden worden met de verworven anciënniteit. Hiervoor kijken we naar de activiteitsperiode van de uitzendkracht bij het uitzendbureau.

Deze anciënniteit berekenen we zonder rekening te houden met periodes van onderbreking korter dan een week of periodes van de schorsing van het contract tijdens de welke de uitzendkracht verder onderworpen is aan de sociale zekerheid.

#### 7.2.2. Betaling van het loon

Het uitzendkantoor is de werkgever van de uitzendkracht en betaalt het loon. Bij aanvang van de tewerkstelling ontvangt de uitzendkracht een prestatieblad waarop het aantal arbeidsuren moet worden ingevuld. Het document moet door de werknemer en de verantwoordelijke van de gebruiker worden ondertekend en aan het uitzendkantoor worden bezorgd zodat het de werknemer kan uitbetalen.

### Aandachtspunt voor de vakbondskern

Net als de andere werknemers moeten de uitzendkrachten sociale zekerheidsbijdragen (13,07 %) en bedrijfsvoorheffing (belastingen) betalen. In tegenstelling tot de andere werknemers betalen de uitzendkrachten slechts een beperkte bedrijfsvoorheffing van 11,11 %, wat betekent dat ze later een belastingtoeslag moeten betalen. Als vakbondsafgevaardigde kan je hen daarvoor verwittigen. Eventueel kan je ze de tip geven om zelf een spaarpotje aan te leggen zodat ze aan het einde van het jaar hun belastingen kunnen betalen. Uitzendkrachten kunnen hun uitzendkantoor ook vragen om de bedrijfsvoorheffing te verhogen.

Het uitzendkantoor moet de werknemer, ten laatste binnen de 8 dagen nadat het prestatieblad werd verstuurd, uitbetalen. De uitbetaling gebeurt per cheque of met een bankoverschrijving. Een loonfiche met de berekening van de gestorte bedragen moet aan de werknemer worden bezorgd. Op de fiche staan het loon (bruto en netto), de premies, de vergoedingen, het vakantiegeld voor bedienden, de sociale zekerheid en de bedrijfsvoorheffing.

#### 7.2.3. De eindejaarspremie

Als basisprincipe geldt de gelijke behandeling ten opzichte van de werknemers van de gebruiker. De concrete toepassing van dat principe vergt echter bijzondere bepalingen omdat heel wat uitzendkrachten opdrachten uitvoeren bij meerdere gebruikers en in verschillende sectoren. Ze lopen vaak het risico geen eindejaarspremie te ontvangen van de gebruiker omdat ze niet aan de anciënniteitvoorwaarden voldoen. Daarom wordt in de cao voor uitzendkrachten voorzien in een specifieke regeling voor de sector.

Om recht te hebben op de eindejaarspremie, moet de uitzendkracht 65 dagen zijn tewerkgesteld in een stelsel van vijfda- genweek, tussen 1 april en 31 maart van het volgende jaar (in een stelsel van zesdagenweek, 78 dagen). Bepaalde afwezigheidsdagen, zoals afwezigheid wegens ziekte of ongeval, waarvoor een volledig gewaarborgd loon is verschuldigd, worden gelijkgesteld aan werkdagen. De vraag om gelijkstelling moet via het ACV worden aangevraagd bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten.

De minimumperiode waarvoor een uitzendkracht wordt tewerkgesteld, moet niet voor hetzelfde uitzendkantoor worden gepresteerd. Die 65 dagen kunnen zonder probleem worden gepresteerd voor meerdere uitzendkantoren en bij verschillende gebruikers.

Uitzendkrachten die aan geen van beide vorige voorwaarden voldoen maar tussen 1 januari en 10 april van hetzelfde kalenderjaar 65 werkdagen kunnen bewijzen, maken eveneens aanspraak op een eindejaarspremie.

### Aandachtspunt voor de vakbondskern

Herinner de uitzendkrachten in je onderneming eraan, dat ze het document voor de eindejaarspremie niet aan het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten moeten overmaken, maar wél aan het ACV. Want enkel bij het ACV krijgen ze de syndicale premie bovenop de eindejaarspremie.

Uitzendkrachten die definitief door de gebruiker in dienst worden genomen onmiddellijk aansluitend bij de uitzendovereenkomst hebben recht op een eindejaarspremie als ze 60 werkdagen kunnen bewijzen in de referteperiode.

Bij de berekening van de anciënniteit van een uitzendkracht wordt geen rekening gehouden met onderbrekingen van minder dan een week of met periodes waarin de overeenkomst was geschorst maar de uitzendkracht wel aan de sociale zekerheid onderworpen bleef.

De bruto-eindejaarspremie bedraagt 8,22 % (cao van 06/07/2007, van het paritaire comité voor de uitzendarbeid voor de periode 2007-2008) van het brutoloon dat de uitzendkracht tijdens de referteperiode van 1 april tot 31 maart heeft verdiend. Op het brutobedrag van de premie worden RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing geheven. De eindejaarspremie van de uitzendkracht kan niet gecumuleerd worden met gelijkaardige voordelen verworven als uitzendkracht in de bouwsector.

#### 7.2.4. De syndicale premie

De toekenningsvoorwaarden voor de syndicale premie zijn dezelfde als die voor de eindejaarspremie (zie voorwaarden hierboven). Om recht te hebben op een syndicale premie van 90 euro (bedrag cao 2007-2008) moet de uitzendkracht ACV-lid zijn en zijn eindejaarspremie via het ACV laten uitbetalen i.p.v. door het Sociaal Fonds. Het ACV betaalt dus zowel de eindejaarspremie als de syndicale premie.

### 7.3. Gewaarborgd loon ten laste van de onderneming in geval van arbeidsongeschiktheid

Een werknemer die ziek wordt heeft recht op gewaarborgd loon. Hetzelfde geldt voor uitzendkrachten.

Tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid heeft de uitzendkracht recht op het gewaarborgd loon, ten laste van het uitzendkantoor en volgens de principes van toepassing op gewone werknemers. Buiten de perioden die recht geven op het gewaarborgd loon, ten laste van het uitzendkantoor, heeft hij ook recht op uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid of invaliditeit (via zijn ziekenfonds).

#### 7.3.1. Tot het einde van de lopende overeenkomst

Het recht op gewaarborgd loon wordt echter beperkt door de duur van de arbeidsovereenkomst en loopt met andere woorden niet verder na de einddatum van de overeenkomst. Omdat vele overeenkomsten voor uitzendarbeid voor één week worden aangegaan, is het gewaarborgde loon meestal tot een week of minder beperkt. Toch willen we dit hier nog graag even toelichten.

##### 7.3.1.1. Voor arbeiders

Een uitzendarbeider heeft recht op het gewaarborgd weekloon ten laste van het uitzendkantoor als hij zonder onderbreking gedurende één kalendermaand voor hetzelfde uitzendkantoor heeft gewerkt (anciënniteitvoorwaarde). De tewerkstelling kan uit opeenvolgende overeenkomsten bij verschillende gebruikers bestaan.

Inactiviteitsperioden van een week of minder tellen mee bij de berekening van de minimumanciënniteitsperiode.

Bij een ziekteperiode van minder dan 14 dagen wordt de eerste dag meestal niet betaald (carensdag).

Buiten de perioden waarin het uitzendkantoor het gewaarborgde loon betaalt, heeft de uitzendkracht volgens de normale regels recht op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

##### 7.3.1.2. Voor bedienden

Uitzendbedienden die minder dan drie maanden voor eenzelfde uitzendkantoor werken vallen onder dezelfde regels als uitzendarbeiders.

Een uitzendbediende die gedurende minstens drie aaneensluitende maanden door eenzelfde uitzendkantoor wordt tewerkgesteld heeft recht op het gewaarborgde maandloon. Ook hier wordt bij het berekenen van de minimumanciënniteitsperiode van 3 maanden rekening gehouden met inactiviteitsperioden van één week of minder.

Het recht op het gewaarborgde maandloon wordt ook hier door de duur van de overeenkomst beperkt en loopt dus niet verder dan de einddatum van de overeenkomst. Daarna valt de uitzendkracht terug op de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

### Aandachtspunt voor de vakbondskern

Het is zeer belangrijk dat uitzendkrachten de werkgevers (uitzendkantoor en gebruikende onderneming) verwittigen in geval van ziekte. Het uitzendkantoor is de wettelijke werkgever en moet dus als eerste op de hoogte gebracht worden van de ziekte.

De verantwoording van de ziekte (doktersattest) moet ook naar het uitzendkantoor opgestuurd worden.

#### 7.3.2. Na het einde van de arbeidsovereenkomst

##### 7.3.2.1. De arbeidsongeschiktheid begint tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst

Als de arbeidsongeschiktheid begonnen is tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst heeft de uitzendkracht - zowel arbeider als bediende - recht op een toeslag bovenop de ziekte-/invaliditeitsuitkering, gedurende 30 dagen, vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid (eerste dag gewaarborgd loon).

De uitzendkracht moet dan wel een anciënniteit van minstens een kalendermaand bij hetzelfde uitzendkantoor hebben. Bij het bepalen van de minimumanciënniteit van één kalendermaand worden ook inactiviteitsperioden van een week of minder in rekening gebracht. De uitzendkracht moet ook het bewijs leveren dat de arbeidsongeschiktheid na het einde van de overeenkomst blijft voortduren.

Voor arbeiders bedraagt de toeslag 25,88 % van het deel dat het plafond voor ziekte-uitkering niet overschrijdt, en 85,88 % van het deel dat het plafond wel overschrijdt. Voor bedienden

bedragen de toeslagen respectievelijk 26,93 % en 86,93 %.

Het ACV kan je informeren over de exacte berekening van deze bedragen.

##### 7.3.2.2. De arbeidsongeschiktheid ging van start na het einde van de arbeidsovereenkomst

De cao van het paritaire comité voor de uitzendarbeid voorziet een aanvullende loonwaarborg voor uitzendkrachten die ziek worden na het einde van hun uitzendcontract.

Wanneer de arbeidsongeschiktheid begint na de beëindiging van de laatste arbeidsovereenkomst en ten laatste tijdens de eerste werkdag van de volgende arbeidsovereenkomst, heeft de uitzendkracht recht op een toeslag ten laste van het uitzendkantoor, bovenop de ziekteuitkering. Zo heeft een uitzendkracht die werkt onder weekovereenkomsten die eindigen op vrijdag en van wie de ziekteperiode start in het weekend of op maandag, op de eerste dag van de volgende overeenkomst, recht op een toeslag ten laste

van het uitzendkantoor, bovenop de ziekteuitkering. Er is wel een anciënniteit van 65 werkdagen bij hetzelfde uitzendkantoor en dezelfde gebruiker vereist. De toeslag wordt betaald gedurende maximum 5 dagen (6 dagen in een zesdagenweek). De inactiviteitsperioden van één week of minder worden in rekening gebracht voor de berekening van de minimumanciënniteit van 65 dagen. Het bedrag van de toeslag is hetzelfde als de bedragen vermeld in het vorige punt.

### 7.3.3. Aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid van meer dan één maand heeft de uitzendkracht recht op een vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds, bovenop de uitkeringen betaald door het ziekenfonds. Die vergoeding bedraagt 40% van de bruto-uitkering betaald door het ziekenfonds.

De vergoeding is verschuldigd vanaf de eerste dag van de tweede maand arbeidsongeschiktheid, als de ongeschiktheid blijft duren voor een totale ononderbroken periode van drie maanden.

#### Toekenningsvoorwaarden:

- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid op het ogenblik dat de arbeidsongeschiktheid begint en gewaarborgd loon hebben genoten;
- tenminste twee maanden anciënniteit hebben in de uitzendsector over een periode van 4 maanden;

- binnen de drie maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid moeten de aanvragen ingediend worden bij het Sociaal Fonds met een modelformulier en bijbehorende documenten.

Voor de formaliteiten wordt de uitzendkrachten aangeraden contact op te nemen met het lokale dienstencentrum van het ACV (<http://adressen.acv-online.be>).

Zwangerschapsverlof geeft geen recht op een aanvullende vergoeding. In dat geval zijn bijzondere regels van toepassing in het kader van de sociale zekerheid. Dat geldt ook voor arbeidsongevallen en beroepsziekten.

## 7.4. Jaarlijkse vakantie, vakantiegeld en klein verlet

Net zoals elk werknemer, hebben uitzendkrachten recht op **betaald verlof** onder dezelfde voorwaarden als de vaste werknemers.

Het aantal verlofdagen is afhankelijk van het aantal gewerkte dagen in het vorige jaar.

In samenspraak met het uitzendkantoor en eventueel ook met de gebruiker moeten uitzendkrachten de duur en de periode van hun verlof vastleggen. Om problemen te vermijden kan dit best tijdig gebeuren.

**Arbeiders** ontvangen het vakantiegeld jaarlijks via de vakantiekas, meestal in de loop van de maand mei.

Het vakantiegeld van **bedienden** wordt samen en bovenop het gewone loon, met het loon uitbetaald (volgens het algemene stelsel voor bedienden).

Tijdens zijn opdrachten heeft de uitzendkracht recht op klein verlet en andere vorm van verloven zoals bv. het verlof om dwingende reden, volgens de regels die van toepassing zijn op de vaste werknemers van de gebruikersfirma.

## 7.5. Feestdagen

Het uitzendkantoor moet de **feestdagen** betalen die tijdens de tewerkstellingsperiode vallen. Ook de feestdagen die tussen de 14 en de 30 dagen na het einde van de overeenkomst vallen worden door het uitzendkantoor vergoed. Dit wel naargelang de werknemer werd tewerkgesteld voor een periode

van 15 dagen tot één maand of voor een periode van meer dan één maand, “zonder onderbreking door zijn toedoen” volgens de hieronder vastgelegde regels:

- **overeenkomst voor een opdracht van minder dan 15 dagen:** geen recht op loon voor de feestdagen die vallen na het einde van de overeenkomst;
- **overeenkomst voor een opdracht van 15 dagen tot een maand:** recht op loon voor een feestdag die valt binnen de 14 dagen na het einde van de overeenkomst;
- **overeenkomst voor een opdracht van meer dan een maand:** recht op loon voor alle feestdagen die vallen binnen de 30 dagen na het einde van de overeenkomst.

De compensatiedagen voor feestdagen moeten ook door het uitzendkantoor worden betaald. Een feestdag en een compensatiedag hebben hetzelfde statuut!

### Aandachtspunt voor de vakbondskern

Uitzendkantoren hebben de neiging hun verplichting tot betaling van feestdagen te “vergeten”. Hoe vaker uitzendkantoren dit “vergeten” te betalen, hoe hoger hun winst: de kost wordt immers doorgerekend aan de gebruiker. Het is dus van belang dat de vakbondsafgevaardigden van de gebruiker de betrokken uitzendkrachten aan hun rechten herinneren. Dat is zeker het geval voor feestdagen die vallen binnen de maand na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.



## 7.6. Aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds bij economische of technische werkloosheid

In geval van economische of technische werkloosheid bij de gebruiker heeft de uitzendarbeider recht op een aanvullende vergoeding van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten.

### **Toekenningsvoorwaarden:**

- verbonden zijn door een overeenkomst voor uitzendarbeid op het ogenblik dat de economische of technische werkloosheid begint;
- 65 werkdagen (of gelijkgestelde dagen) hebben gepresteerd in de uitzendsector tijdens de 365 kalenderdagen die de werkloosheid voorafgaan;
- werkloosheidsuitkeringen genieten;
- een aanvraag indienen bij het Sociaal Fonds aan de hand van het modelformulier en bijbehorende documenten (waaronder een document van de ACV-werkloosheidsdienst dat bewijst dat je wel degelijk werkloosheidsuitkeringen ontvangt).

De vergoeding bedraagt 3,72 euro per dag, met een maximum van 30 vergoedingen per jaar. Deze aanvullende vergoedingen gelden niet voor uitzendkrachten tewerkgesteld door een uitzendkantoor in de bouwsector.

## 7.7. Waarborg van Sociaal Fonds voor leningen van sociale aard

Door het tijdelijke karakter van hun arbeidsbetrekkingen ondervinden uitzendkrachten soms moeilijkheden om bankleningen aan te gaan voor onverwachte uitgaven zoals medische kosten, thuishulp, kinderopvang, ... of om hun mobiliteitsproblemen op te lossen (bijvoorbeeld de aankoop van een wagen, verhuizing).

Om het contact tussen de uitzendkrachten en hun bank vlotter te laten verlopen bezorgt het Sociaal Fonds de uitzendkrachten een attest. Dit attest mag echter enkel worden afgeleverd aan uitzendkrachten die in totaal 260 werkdagen kunnen voorleggen over een periode van twee jaar. Als aan deze anciënniteitsvoorwaarde niet voldaan wordt kan ook een "gedeeltelijk" attest worden verkregen.

Voor meer inlichtingen over de toekenningsvoorwaarden van de leningen neemt u het best contact op met de ACV-vertegenwoordigers in de Raad van Beheer van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten (contactgegevens kan je aanvragen bij ACV nationaal - Dienst Onderneming of via [www.acv-interim.be](http://www.acv-interim.be)).

## 7.8. Opleiding van de uitzendkrachten

Het sociaal Fonds voor de uitzendkrachten (SFU) werd door de vakbonden en Federgon, de werkgeversorganisaties van de uitzendsector, opgericht.

Eén van de opdrachten van het SFU is het stimuleren van individuele en collectieve opleidingsinspanningen voor uitzendkrachten. De coördinatie hiervan gebeurt door het vormingsfonds van het SFU (zie [www.vfu-ffi.be](http://www.vfu-ffi.be)). Het fonds helpt uitzendkrachten hun competenties verder te ontwikkelen via een algemene opleiding of een specifieke veiligheidsopleiding.

De opleiding kan worden georganiseerd door het uitzendkantoor, een externe vormingsinstelling of door de gebruiker. De opleiding moet niet noodzakelijk verband houden met de functie die de uitzendkracht uitoefent of zal uitoefenen.

De opleiding moet in principe tijdens de werkuren gegeven worden. De uitzendkracht krijgt tijdens de opleiding een loon uitbetaald van het uitzendkantoor.

### Aandachtspunt voor de vakbondskern

**In theorie** hebben voltijds werkende uitzendkrachten ook recht op betaald educatief verlof (ten hoogste 80 uur per jaar voor opleidingen door de vakbond en algemeen erkende opleidingen, en ten hoogste 120 uur voor erkende beroepsopleidingen).

**In de praktijk** zal het opnemen van dit “recht” echter een bijzonder goede verstandhouding en een gunst van het uitzendkantoor vergen.

Het volstaat immers voor het uitzendkantoor om het uitzendcontract **niet** te verlengen om verlost te zijn van de werknemer met educatief verlof, de te betalen loontoeslag en de moeilijkheden inzake arbeidstijdsregeling.

## 7.9. Andere uitkeringen van de sociale zekerheid

Uitzendkrachten vallen onder het stelsel van de sociale zekerheid voor loontrekkenden. Dit voor alle takken van de sociale zekerheid: werkloosheid, arbeidsongevallen, beroepsziekten, ziekteverzekering, pensioen, kinderbijslag en zwangerschapsverlof.

Een uitzendkracht behoudt of verwerft net als een andere werknemer het recht op **werkloosheidsuitkeringen**. Het is uiterst belangrijk dat uitzendkrachten in orde zijn met de formaliteiten opgelegd door de werkloosheidsverzekering. Periodes van arbeid en werkloosheid kunnen elkaar namelijk snel opvolgen.

Na een opdracht bezorgt het uitzendkantoor aan de uitzendkracht de nodige documenten die hij moet invullen om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen (formulier C4 Interim). De uitzendkracht moet de documenten rechtstreeks naar de ACV-werkloosheidsdienst sturen, nadat hij zich heeft ingeschreven als werkzoekende in één van de subregionale tewerkstellingsdiensten (FOREM, ACTIRIS, VDAB). Voor korte opdrachten van minder dan 28 dagen en indien de uitzendkracht voordien al recht had op werkloosheidsuitkeringen, moet hij zich niet opnieuw als werkzoekende laten inschrijven. Hij moet zich wel bij de uitbetalingsdienst van het ACV melden.

Natuurlijk heeft de werknemer ook recht op **kinderbijslag**. Het uitzendkantoor bezorgt hem een formulier dat hij moet invullen en vervult voor hem de nodige administratieve formaliteiten.

Elke dag waarop de werknemer als uitzendkracht werd betaald komt in aanmerking voor het berekenen van het **pensioen**. Zoals elke andere werkgever betaalt het uitzendkantoor de nodige bijdragen.

Het formulier voor de aanvraag van het **kraamgeld** moet, door de uitzendkracht die gezinshoofd is, vanaf de 6de maand van de zwangerschap bij het uitzendkantoor aangevraagd worden. Een uitzendkracht heeft dezelfde rechten als de andere werknemers in de onderneming; 15 weken zwangerschapsverlof, waarvan 8 verplicht na de bevalling.

## 7.10. VDAB en vacatures voor uitzendarbeid

Een werkzoekende ontvangt regelmatig vacatures van de VDAB per brief, via mail of SMS. Bij deze werkaanbiedingen zitten ook aanbiedingen van uitzendarbeid. Heel wat werkzoekenden denken dat ze niet verplicht zijn hierop in te gaan. Niets is minder waar. De VDAB behandelt en beschouwd vacatures voor uitzendarbeid als 'normale' vacatures die bemiddeld worden door hun consultants. De werkzoekende is dus verplicht in te gaan op de vacatures van uitzendarbeid.

Aandacht: Deze werkwijze is alleen maar van toepassing in Vlaanderen (niet in Wallonië of het Brusselse gewest)

## 7.11. Sluiting of faillissement van de onderneming

Helaas blijven uitzendkrachten niet gespaard voor het faillissement van de gebruiker of zelfs van hun eigen uitzendkantoor. In dergelijke situatie moeten volgende regels worden toegepast:

### 7.11.1. Situatie van de uitzendkrachten bij sluiting of faillissement van de gebruiker

De sociale wetgeving over bedrijfssluitingen stelt dat uitzendkrachten geen deel uitmaken van het personeel van de gebruiker. Ze hebben dus geen recht op een schadevergoeding van het Fonds voor de sluiting van ondernemingen.

Vakbondsonderhandelingen naar aanleiding van sluiting kunnen echter leiden tot gelijkstelling voor de toekenning van bepaalde voordelen.

### 7.11.2. Situatie van de uitzendkrachten bij sluiting van hun eigen uitzendkantoor

In het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten werd overeengekomen de uitzendkrachten op dezelfde manier schadeloos te stellen als voorzien voor andere ondernemingen in geval van bedrijfssluiting. In geval van faillissement moet het Sociaal Fonds gedurende een periode van maximum 3 maanden het loon en de vergoedingen uitbetalen die het de uitzendkracht verschuldigd is.

#### Aandachtspunt voor de vakbondskern

Bij faillissement of sluiting moet er meteen contact worden opgenomen met de vrijgestelde die de beroepssector van de betrokken onderneming opvolgt. Hij zal contact opnemen met de ACV-vertegenwoordigers in het Sociaal Fonds.

## 7.12. Verplichtingen tussen het uitzendkantoor en de gebruiker

### 7.12.1. Overeenkomst tussen beide ondernemingen (uitzendkantoor en gebruiker)

De verhoudingen tussen de gebruiker en het uitzendkantoor werden vastgelegd in de wet van 24/07/1987 betreffende de uitzendarbeid.

Beide ondernemingen moeten onderling een overeenkomst vastleggen die minstens de volgende vermeldingen bevat:

- het erkenningsnummer van het uitzendkantoor;
- het RSZ-nummer van het uitzendkantoor;
- de naam van het paritaire comité van de gebruiker;
- de reden van tewerkstelling van de uitzendkracht;
- de plaats en de duur van de tewerkstelling;
- de beroepskwalificatie van de uitzendkracht;
- het loonbedrag van de vaste werknemer met dezelfde kwalificatie bij de gebruiker;
- de wijze van betaling van het loon;
- de specifieke kenmerken van de werkpost.

Het contract tussen uitzendkantoor en gebruiker is een commercieel contract. Het uitzendkantoor is niet verplicht de inhoud van dit commerciële contract prijs te geven. De informatie aan de uitzendkracht blijft dus beperkt tot voornoemde formele elementen.

### 7.12.2. Verplichtingen van beide ondernemingen ten overstaan van de uitzendkracht

De uitzendkracht moet binnen de twee dagen vanaf het begin van zijn tewerkstelling een kopie van de hierboven opgesomde vermeldingen en van eventuele wijzigingen hierin ontvangen.

Het uitzendkantoor en de gebruiker kunnen niet afspreken dat de gebruiker het uitzendkantoor een vergoeding moet betalen voor het geval dat de uitzendkracht definitief in dienst zou treden bij de gebruiker. Meestal betreft het een verbintenis om de uitzendopdracht minstens drie maanden te handhaven, hetgeen op hetzelfde neerkomt.

De overeenkomst moet ook vermelden dat de gebruiker verantwoordelijk is voor de toepassing van de “bepalingen van de regelgeving betreffende de arbeidsbescherming die van toepassing zijn op de werkplek”. Daaronder wordt verstaan:

- arbeidsduur;
- feestdagen;
- zondagsrust;
- vrouwenarbeid;
- jongerenarbeid;
- nachtwerk;
- arbeidsreglementen;

- controle van de prestaties;
- gezondheid en veiligheid van de werknemers;
- salubriteit van het werk en de werkplaatsen.

De betrekking tussen beide ondernemingen wordt automatisch verbroken en de uitzendkracht wordt automatisch lid van het personeel (met een overeenkomst voor onbepaalde duur) van de gebruiker als de gebruiker een uitzendkracht in dienst houdt terwijl:

- het uitzendkantoor aan de gebruiker heeft laten weten dat het deze uitzendkracht terugtrekt;
- het uitzendkantoor aan de gebruiker heeft laten weten dat het deze uitzendkracht terugtrekt omwille van staking of lock-out bij de gebruiker;
- het uitzendkantoor aan de gebruiker heeft laten weten dat het deze uitzendkracht terugtrekt omwille van de weigering om tot een akkoord te komen of de afwezigheid van akkoorden over de tewerkstelling van uitzendkrachten (zie hoofdstuk 3 van de brochure);
- bij vervanging van een vaste werknemer;
- bij buitengewone vermeerdering van het werk;
- de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt voor een andere activiteit dan deze waarin de wet betreffende uitzendarbeid voorziet;
- de gebruiker uitzendkrachten tewerkstelt op arbeidsplaatsen waarvoor een sectoraal verbod bestaat op de tewerkstelling van uitzendkrachten (verhuissector, meubelbe- waarplaatsen,...).

## 7.13. Kostprijs van uitzendarbeid

De kosten van uitzendarbeid voor de gebruiker zijn niet van de minste en bedragen in de praktijk minimum tweemaal het toegepaste brutoloon. Voor een brutoloon van 10 euro moet

de gebruiker dus gemiddeld 20 euro aan het uitzendkantoor betalen. Uitzendkantoren kennen ondernemingen die “goede klant” zijn echter prijsverminderingen toe.

### Aandachtspunt voor de vakbondskern

De kostprijs van uitzendarbeid neemt een grote hap uit het budget van een onderneming. Op grond van de regels die van toepassing zijn binnen de ondernemingsraden op het vlak van economische en financiële informatie hebben de afgevaardigden in de OR het recht op informatie over de kostprijs van uitzendarbeid (cf. Voorstelling van de sociale balans en de jaarrekening – cao nr. 9 art. 5 aangaande Ondernemingsraden). De afgevaardigden in de OR hebben er belang bij vragen te stellen aan de werkgever (eventueel via de bedrijfsrevisor) om de prijs van de door het uitzendkantoor gefactureerde uitzendarbeid te kennen.

In de ondernemingen met 50 tot 99 werknemers moet het Comité PB sinds kort geïnformeerd en geconsulteerd worden over de financiële en economische situatie van de onderneming (de jaarrekening, de tewerkstelling en de vooruitzichten op tewerkstelling).

Bij gebrek aan OR en/of Comité PB mag de vakbondsafvaardiging verschillende bevoegdheden opnemen. Deze situeren zich hoofdzakelijk op het sociale vlak en op gebied van tewerkstelling (structuur, evolutie, vooruitzichten). Zij ontvangen ook de sociale balans van de onderneming.

Aan de hand van de reacties in de overlegorganen van de onderneming kan het zeker nuttig zijn om de werkgever te bevragen over de verhouding tussen uitzendkrachten en vaste werknemers in het bedrijf. Het is nuttig met de werkgever te bespreken of uitzendkrachten niet in dienst kunnen worden genomen onder het statuut van vaste werknemer.



# 8



## Het welzijn op het werk bij uitzendarbeid

- Principe van gelijke bescherming van de uitzendkracht
- Onthaal van uitzendkrachten
- Informatie aan uitzendkrachten
- Gezondheidstoezicht op uitzendkrachten
- Preventiebeleid en beschermingsmaatregelen

### 8.1. Principe van gelijke bescherming van de uitzendkracht

Uitzendarbeid is vaak gevaarlijk werk: de kans op een arbeidsongeval ligt voor een uitzendkracht driemaal hoger dan het gemiddelde. Bovendien zijn arbeidsongevallen waarvan uitzendkrachten het slachtoffer zijn doorgaans zwaarder dan een doorsnee arbeidsongeval: per arbeidsongeval is het aantal dagen arbeidsongeschiktheid dat wordt vergoed gemiddeld viermaal groter voor een uitzendkracht. En dan hebben we het enkel over de geregistreerde arbeidsongevallen. Aangenomen mag worden dat heel wat kleinere arbeidsongevallen niet eens de statistieken halen. Reden te over om als vakbondsafgevaardigde of als lid van het Comité PB veel aandacht te schenken aan de toepassing van de veiligheids- en gezondheidsreglementering op uitzendkrachten.

De oorzaken van de problemen rond uitzendarbeid liggen voor de hand. Jonge uitzendkrachten hebben dikwijls geen ervaring in de functie waarvoor ze worden tewerkgesteld. Al te vaak moeten ze aan de slag zonder enige opleiding of kennis van zaken over veiligheid. Ze kennen te weinig de risico's en de gevaren op de werkplek, ze worden niet geïnformeerd over de veiligheidsprocedures.

Het gebeurt ook dat ze niet over de vereiste beschermingsmiddelen beschikken, zoals veiligheidsschoenen, helmen, maskers, ... Niet zelden worden uitzendkrachten tewerkgesteld in weinig aantrekkelijke en gevaarlijke arbeidsomstandigheden.



De risico's eigen aan uitzendarbeid zijn een internationaal verschijnsel. Daarom hebben de Europese autoriteiten een reeks maatregelen getroffen ter verbetering van de regelgeving rond veiligheid en gezondheid voor uitzendkrachten. De Europese richtlijnen in dat verband verplichten ondernemingen ertoe om uitzendkrachten inzake veiligheid en gezondheid te behandelen net zoals hun gewone vaste werknemers. Verder moeten een aantal andere maatregelen ervoor zorgen dat er een goede uitwisseling van informatie is tussen gebruiker, uitzendkantoor en uitzendkracht over het soort werk en over de veiligheidsaspecten van die functie. Het merendeel van deze bepalingen werd omgezet in Belgische wetgeving door een Koninklijk Besluit van 19 februari 1997 (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 december 1997).

In wat volgt gaan we gedetailleerd in op deze regelgeving.

Volgens de wet betreffende uitzendarbeid en volgens het KB van 19 februari 1997 moet de gebruiker van een uitzendkracht deze laatste **hetzelfde niveau van bescherming qua veiligheid en gezondheid op het werk** waarborgen als de andere werknemers van de onderneming. Dit principe is van essentieel belang: de werkgever-gebruiker is hiertoe verplicht en kan er zich in geen geval aan onttrekken. De gebruiker kan deze verantwoordelijkheid niet af schuiven op het uitzendkantoor.

## 8.2. Onthaal van uitzendkrachten

Cao nr. 22 van de Nationale Arbeidsraad geeft aan op welke manier de werkgever het onthaal en de aanpassing van de werknemers in de onderneming moet organiseren. Met het oog op de specificiteit van uitzendarbeid preciseert de cao uitzendarbeid van 10 december 2001 de wijze waarop het onthaal van uitzendkrachten verloopt. De rol van de gebruiker (de feitelijke werkgever) en van het uitzendkantoor (de juridische werkgever) wordt hier in het bijzonder opgenomen. De rol van de vakbondsafvaardiging van de gebruiker bij het onthaal van uitzendkrachten is formeel erkend.

**Het uitzendkantoor** moet de uitzendkracht bij elke nieuwe opdracht inlichten over:

- het soort werk dat hij moet verrichten;
- de te nemen voorzorgsmaatregelen;
- de onderneming waar het werk zal worden uitgevoerd;
- de rechten en plichten met betrekking tot de loon- en arbeidsvoorwaarden, de sociale zekerheid, de aanvullende sociale zekerheid, de opleidingsmogelijkheden en de sociale dienst.

**De gebruiker** moet de werknemer inlichten over:

- de werkplek en de risico's van het werk;
- de instructies voor de uitvoering van het werk (procedures, arbeidstijdregeling, enz.);
- de maatregelen die werden genomen in verband met veiligheid en gezondheid en ter voorkoming van arbeidsongevallen (eerste hulp, brandbestrijding, evacuatie, toegang tot gevaarlijke plaatsen, de organisatie van preventie in de onderneming, arbeidsreglement).

In ondernemingen met een **ondernemingsraad** moet deze vooraf worden ingelicht en geraadpleegd over de maatregelen en middelen die worden overwogen voor het onthaal van nieuwe werknemers. De ondernemingsraad kan advies uitbrengen over de toepassing van die maatregelen.

De **vakbondsafvaardiging** is bevoegd voor het 'syndicaal' onthaal van werknemers. De vakbondsafvaardiging stelt zich voor, legt de werknemers uit wat de rol van de vakbond en van de overlegorganen in de onderneming is, ze deelt mee waar en wanneer de afgevaardigden kunnen worden gecontacteerd en geeft concrete voorbeelden van het optreden van de VA. Het beeld dat een nieuwe werknemer zich van de vakbond zal vormen hangt grotendeels af van het onthaal, van de kwaliteit van de informatie en van de luisterbereidheid van de afgevaardigden. De taak van de vakbondsafvaardiging is dus van groot belang.

Het is de gebruiker die voor uitzendkrachten, net als voor elke andere werknemer, specifiek onthaal moet regelen rond alle veiligheids- en gezondheidsaspecten op het werk. De gebruiker kan dit zelf doen of iemand van de hiërarchische lijn vragen dit onthaal te organiseren. De werkgever blijft de eindverantwoordelijke.

De persoon die instaat voor het onthaal wijst een ervaren werknemer aan die de uitzendkracht zal begeleiden. De preventiedienst wordt gevraagd voorstellen te doen voor de begeleiding.

De persoon belast met het onthaal tekent een document waaruit blijkt dat de nodige informatie en instructies betreffende het welzijn op het werk zijn gegeven. De interne dienst PB houdt dit document bij. Het is ook de taak van de persoon belast met het onthaal na te gaan of de werknemers alles goed begrepen hebben en toepassen.

Het onthaal is de gelegenheid bij uitstek om:

- alle informatie te geven rond de risico's en de preventie-maatregelen die op de diverse niveaus van toepassing zijn, gaande van de organisatie als geheel tot de individuele werkpost, informatie die de werknemer nodig heeft om zijn werk uit te voeren zonder risico voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en voor die van de andere werknemers;
- informatie te geven over de noodprocedures, in het bijzonder over de maatregelen bij ernstig en onmiddellijk gevaar en over de maatregelen mbt eerste hulp, brandbestrijding en evacuatie van de werknemers.

De uitzendkracht moet ook informatie ontvangen van het uitzendkantoor. De wijze waarop informatie wordt uitgewisseld, wordt hierna toegelicht (punt 7.3.).

## Aandachtspunt voor de vakbondskern

Als de onderneming uitzendkrachten tewerkstelt, is het belangrijk dat je als **afgevaardigde** weet:

- wie het onthaal zal verzorgen;
- wie ze bij aankomst in de onderneming uitleg zal verschaffen over hun werk;
- wie de verantwoordelijke voor eerste hulp en veiligheid zal aanwijzen;
- wie ze de werk- en veiligheidsuitrusting zal geven en waaruit die uitrusting bestaat;
- wie de veiligheidsvoorschriften zal meedelen en zeggen waaruit ze bestaan;
- wanneer en hoe het onthaal zal plaatsvinden.

Bij de komst van uitzendkrachten, ziet de **vakbondsafvaardiging** erop toe dat alle informatie op het juiste ogenblik wordt verstrekt. Je gaat best ook na of de uitzendkrachten behoorlijk worden ingelicht over de risico's van hun werk en of ze over dezelfde beschermingsmiddelen als de vaste werknemers beschikken. Zij heeft eveneens recht op inzage van het document waaruit blijkt dat de nodige informatie en instructies betreffende het welzijn op het werk zijn gegeven (cf. Wet Welzijn). Het is raadzaam er op toe te zien dat de informatie verstrekt wordt.

In overleg met de vakbondsafgevaardigden binnen het vakbondsteam zoeken de **vertegenwoordigers binnen het Comité PB en de OR**, binnen het kader van hun bevoegdheden, best naar een doeltreffende en sympathieke manier om de uitzendkrachten te onthalen. Voor jonge afgevaardigden is hier een bijzondere taak weggelegd, in die zin dat uitzendkrachten vaak jonge werknemers zijn.

Bovendien brengt het **Comité PB** advies uit over de maatregelen m.b.t. het onthaal van nieuwe werknemers, uitzendkrachten inbegrepen.

## 8.3. Informatie aan uitzendkrachten

### 8.3.1. Informatie over de werkpost

Een belangrijke oorzaak van problemen met betrekking tot de veiligheid en gezondheid van uitzendkrachten ligt bij een gebrekkige informatiedoorstroming tussen gebruiker, uitzendkantor en uitzendkracht. Als het uitzendkantor slecht is geïnformeerd over de gevraagde kwalificaties, dan kan het niet de geschikte uitzendkracht vinden en hem goed inlichten over de aard van het werk. Zo komt het dat uitzendkrachten functies toegewezen krijgen die hen niet liggen. Om die problemen en de eruit volgende risico's te voorkomen, zegt de reglementering heel precies welke informatie inzake veiligheid en gezondheid op het werk aan wie dient verstrekt.

De **gebruiker** geeft het **uitzendkantor** vooraf en schriftelijk een nauwkeurige beschrijving van de gezochte beroepskwalificaties en van de specifieke kenmerken van de werkpost. Ook de resultaten van de risico-evaluatie moeten voor de werkpost waarvoor een uitzendkracht wordt aangezocht, worden meegedeeld. De risico-evaluatie moet voor elke risicopost slechts eenmaal gebeuren zolang de informatie geldig is, met andere woorden zolang de werkpost niet is gewijzigd.

Voor elke werkpost en voor elke uitzendkracht moet al die informatie vermeld staan in het handelscontract tussen uitzendkantor en gebruiker (KB van 19.02.1997, art. 2).

Als het om risicoposten gaat, moet de informatie ook vermeld worden op een **werkpostfiche**.

### 8.3.2 De werkpostfiche

**De werkpostfiche moet verplicht worden opgemaakt voor alle risicoposten die aan een gezondheidstoezicht zijn onderworpen, met name:**

- 1° een **veiligheidsfunctie**, d.i. elke werkpost waarbij een werkkuitrusting nodig is en waarbij de bediening is vereist van motorvoertuigen, kranen, brugkranen, hijswerktuigen van allerlei aard, machines die installaties of gevaarlijke toestellen in werking stellen of waarbij een dienstwapen wordt gedragen, voor zover het gebruik van de werkkuitrusting, de bediening van werktuigen en installatie of het dragen van wapens de veiligheid en gezondheid van andere werknemers van de onderneming of van externe ondernemingen in gevaar kunnen brengen;
- 2° een **functie met verhoogde waakzaamheid**, d.i. elke werkpost die permanent toezicht vergt op de werking van een installatie, waarbij het gebrek aan waakzaamheid tijdens dit toezicht op de werking de veiligheid en gezondheid van andere werknemers van de onderneming of van externe ondernemingen in gevaar kan brengen;
- 3° een **activiteit met welbepaald risico**. Onder activiteit met welbepaald risico wordt verstaan:
  - een activiteit of een werkpost waarbij een werknemer wordt blootgesteld aan een fysische, biologische of chemische stof;

- een activiteit of werkpost waarbij een werknemer wordt blootgesteld aan risico's van ergonomische aard of aan risico's als gevolg van de zwaarte van het werk of van het monotoon en repetitief karakter ervan, en aan een identificeerbaar risico van fysieke of mentale belasting voor de werknemer;
- een activiteit waarvoor een link bestaat tussen de activiteit en een identificeerbaar risico van psychosociale belasting voor de werknemer;

4° een **activiteit verbonden aan voedingswaren**. Het betreft elke activiteit waarbij men rechtstreeks in contact komt met voedingswaren of – stoffen bestemd voor gebruik ter plaatse of bedoeld voor de verkoop en die bevuild of besmet kunnen raken.

De werkpostfiche moet minstens volgende elementen bevatten:

1. een beknopte en nauwkeurige beschrijving van de te verrichten werkzaamheden;
2. de aanduiding van de activiteiten of arbeidsomstandigheden die een specifiek blootstellingsrisico of – verbod inhouden;
3. de verplichtingen waaraan de uitzendkracht is onderworpen wegens de risico's op zijn werkpost, met name:
  - werkkledij;
  - het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen (veiligheidsschoenen, helmen, maskers, veiligheidsbrillen, ...). De aard van die verplichtingen moet worden beschreven in de fiche (bv. wanneer en waar een helm moet worden gedragen, ...);

- het gezondheidstoezicht: alle werkposten waarvoor de gebruiker een werkpostfiche moet opmaken, vallen onder het gezondheidstoezicht. De werknemer die op zo'n post is tewerkgesteld, is onderworpen aan een voorafgaande gezondheidsbeoordeling (medisch onderzoek) en aan een periodiek toezicht (onderzoek door de arbeidsgeneesheer minstens eenmaal per jaar). Lees ook hierna het gedeelte over het gezondheidstoezicht.

Als de uitzendkracht op een risicopost is tewerkgesteld, moet de werkpostfiche melding maken van de aard van de fysieke, chemische en biologische stoffen waaraan hij kan worden blootgesteld, alsook de specifieke kenmerken van de veiligheidsfunctie. Als de uitzendkracht is tewerkgesteld op een werkpost die hem blootstelt aan arbeidsgebonden beperkingen, moet het soort beperking duidelijk worden aangegeven (bv. repetitief werk, handmatig laden en lossen, mentale belasting, ...).

**De gebruiker** moet de preventieadviseur veiligheid en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer raadplegen om vast te leggen welke informatie op de werkpostfiche moet worden vermeld. Hij moet het advies van het **Comité PB** vragen aangaande de inhoud van de informatie. Is er geen comité dan raadpleegt hij de vakbondsafvaardiging.

### Aandachtspunt voor de vakbondskern

De Centrale Preventiedienst voor de Uitzendsector (Preventie en Interim) heeft een model-werkpostfiche uitgewerkt (zie bijlage). Dit model hoeft niet verplicht gevolgd maar het geeft wel een goed idee van de minimale verwachtingen betreffende de inhoud van de werkpostfiche. Kijk hiervoor op FOD-

**Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg –**

Website : <http://www.werk.belgie.be/werkpostfiche.aspx>

#### 8.3.3. Wie brengt de uitzendkracht op de hoogte en waarover?

Het uitzendkantoor moet de uitzendkracht de informatie over de werkpost verstrekken, aangevuld met de werkpostfiche wanneer die, gezien de aanwezige risico's, vereist is (zie eerder). De gebruiker moet controleren of die uitzendkracht behoorlijk is geïnformeerd door het uitzendkantoor.

Als eindverantwoordelijke moet de **gebruiker** ook zelf de informatie, de opleiding en veiligheids- en gezondheidsvoorschriften bezorgen **vooraleer** de uitzendkracht begint te werken. Meer bepaald moet hij de uitzendkracht op de hoogte brengen van de specifieke risico's in de onderneming en van de algemene preventie- en beschermingsmaatregelen die er van kracht zijn. Ook informeert hij hem over de specifieke risico's van zijn werkpost. Als de risicoevaluatie van de werkpost aangeeft dat er een risico is voor de veiligheid en gezondheid, moet de gebruiker:

- de uitzendkracht de nodige informatie en veiligheidsvoorschriften bezorgen zodat hij in staat is veiligheid- en gezondheidsrisico's eigen aan de onderneming en de werkpost te vermijden;

- de uitzendkracht op de hoogte brengen van de gevaarlijke toegangszones in de onderneming;
- ervoor zorgen dat de uitzendkracht toereikende en aangepaste opleiding krijgt over de veiligheids- en gezondheidsaspecten van zijn taak;
- zorgen voor werkkledij, gepaste persoonlijke beschermingsmiddelen en voor de reiniging en de herstelling ervan (zie verder, onder punt 8. 5.4).

Het is wel degelijk de **gebruiker** en niet het uitzendkantoor die **verantwoordelijk is voor de preventie- en beschermingsmiddelen**. Bij nalatigheid moet men zich dus enkel tot de gebruiker wenden om het probleem op te lossen.

Deze regels om ongevallen te vermijden lijken evident. Vooral ten aanzien van werknemers die niet vertrouwd zijn met de werkpost en de omgeving ervan. Toch blijft het aantal ongevallen bij uitzendkrachten heel hoog. De elementaire regels inzake risicoanalyse, informatie en opleiding doen naleven nog voor de uitzendkracht aan het werk is, blijft een essentiële taak voor de afgevaardigden.

## Samengevat Informatie aan uitzendkrachten: verplichtingen van gebruiker en uitzendkantoort



## Aandachtspunt voor de afgevaardigden in het Comité PB

Het Comité PB moet advies uitbrengen over:

- de inhoud van de werkpostfiche;
- de te verstrekken informatie over de werkpost (cf. art 2§4 KB 17/02/1997 over de veiligheid en gezondheid op het werk van de uitzendkrachten).

Dit is belangrijk want de fiche moet duidelijk melding maken van de specifieke risico's van een werkpost, het gebruik van beschermingsmiddelen, de verplichting inzake geneeskundig onderzoek, enz. Sommige gebruikers « vergeten » maar al te graag bepaalde risico's te vermelden omdat ze zo bepaalde kosten kunnen drukken (geneeskundig onderzoek bijvoorbeeld).

Het is van cruciaal belang dat deze informatie duidelijk en volledig is, zodat de uitzendkracht goed op de hoogte is van het werk en de arbeidsomstandigheden die hem te wachten staan.

Je controleert best dat die fiches:

- wel degelijk zijn opgemaakt voor alle risicoposten waarop uitzendkrachten zijn tewerkgesteld;
- zijn doorgegeven aan het uitzendkantoor;
- zeer nauwkeurig de risico's van de werkpost aangeven.

In het Comité PB besteden de afgevaardigden bij de analyse van het maandelijks verslag van de interne dienst PB best aandacht aan de gegevens m.b.t. arbeidsongevallen bij 'externe' werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld (uitzendkrachten, onderaannemers, ). Het maandelijks verslag moet in een specifieke rubriek melding maken van de plaats, de oorzaken en preventiemaatregelen. Ook de gegevens van het jaarlijkse verslag van de interne dienst PB worden best nauwgezet bestudeerd.

In vele ondernemingen waar uitzendkrachten werken werden de werkpostfiches nog nooit voorgelegd aan het Comité PB. Nochtans is dat verplicht ingevolge art 2§4 KB 17/02/1997 over de veiligheid en gezondheid op het werk van de uitzendkrachten. Comitéleden zetten dit best op de agenda. Eveneens hebben comitéleden daarbij bijzondere aandacht voor de verplichte veiligheidsopleiding die aan elke nieuwe werknemer moet die op een gevaarlijke werkpost aan de slag gaat, wordt gegeven. Controleer of dit ook voor uitzendkrachten wordt toegepast. Voorafgaande informatie aan uitzendkrachten over de gezondheidsrisico's is vaak onvolledig, net als de vereiste beschermingsmiddelen (veiligheidsschoenen, helmen,...). Ga na of dit ook wordt vermeld in de werkpostfiche en wordt uitgevoerd in de praktijk.



## 8.4. Gezondheidstoezicht op uitzendkrachten

Uitzendkrachten zijn net als de andere werknemers onderworpen aan de regelgeving over welzijn op het werk, met inbegrip van het gezondheidstoezicht. Uitzendkantoren en gebruikers durven die verplichting wel eens « vergeten ».

**Het uitzendkantoor** is verantwoordelijk voor het gezondheidstoezicht op uitzendkrachten. Het vertrouwt die taak toe aan zijn dienst preventie en bescherming op het werk:

- voorafgaande gezondheidsbeoordeling voor een jongere voor wie het de eerste baan is;
- voorafgaande gezondheidsbeoordeling (medisch onderzoek bij indienstneming) voor een werknemer die is tewerkgesteld op een risicopost ;
- periodieke gezondheidsbeoordeling voor uitzendkrachten onderworpen aan het verplicht gezondheidstoezicht;
- de noodzakelijke inentingen en de tuberculinetests.

### 8.4.1. Voorafgaande gezondheidsbeoordeling

Om een uitzendkracht tewerk te stellen op een risicopost moet de gebruiker het uitzendkantoor een werkpostfiche bezorgen (zie eerder, punt 8.3.2). De fiche moet aangeven of een **voorafgaande gezondheidsbeoordeling** (medisch onderzoek) voor die functie is vereist.

Is dat het geval, dan bezorgt het uitzendkantoor de uitzendkracht een formulier van **aanvraag tot medisch onderzoek bij indienstneming**. Dit formulier is bestemd voor de dienst preventie en bescherming op het werk van het uitzendkantoor. Een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van het bureau zal het medisch onderzoek uitvoeren. De gegevens betreffende de werkpost (vereiste kwalificatie, kenmerken van de werkpost en resultaten van de risico-evaluatie) worden bij het medisch dossier van de uitzendkracht gevoegd. Het voorafgaand medisch onderzoek moet gebeuren op basis van de kenmerken van de werkpost. Voor bepaalde werkposten vormt zwangerschap geen enkel probleem maar voor andere geeft ze aanleiding tot arbeidsongeschiktheid (wanneer de werknemster in contact komt met bv. gevaarlijke virussen).

Na afloop van de gezondheidsbeoordeling vult de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een **formulier van gezondheidsbeoordeling** in. Het formulier is bestemd voor de werkgever. De werknemer ontvangt een kopie. Om het privéleven van de werknemer te beschermen mag dit document enkel aangeven dat de onderzochte werknemer hetzij geschikt, hetzij (tijdelijk) niet geschikt is voor de hem voorgestelde functie. De reden waarom de werknemer ongeschikt wordt verklaard, mag niet worden vermeld (zwangerschap, kleurenblindheid, ...).

De arbeidsgeneesheer vermeldt er ook de geldigheidsduur van de geschiktheid op. De duur hangt af van de interval tussen twee periodieke gezondheidbeoordelingen voor het soort risico in kwestie. In de meeste gevallen gaat het om een jaar maar ook een kortere duur is mogelijk, bv. bij blootstelling aan bepaalde gevaarlijke stoffen (zie de ACV-brochure "Het gezondheidstoezicht op werknemers").

De geldigheidsduur is ingevoerd om te vermijden dat uitzendkrachten, telkens ze bij een andere gebruiker op dezelfde werkpost worden tewerkgesteld, aan dezelfde medische onderzoeken worden onderworpen.

Bij elke tewerkstelling van de uitzendkracht bij een gebruiker moet het uitzendkantoor zich vergewissen van de **geldigheid van de geschiktheid**. Is de geldigheidsduur verstreken, dan moet de uitzendkracht opnieuw voor een gezondheidsbeoordeling worden opgeroepen.

Een voorafgaande gezondheidsbeoordeling is ook verplicht voor elke uitzendkracht onder de 21 wanneer hij voor de eerste keer wordt tewerkgesteld en dat ongeacht de werkpost die hij zal innemen.

Aan de hand van het door de arbeidsgeneesheer afgeleverde formulier van gezondheidsbeoordeling, **moet het uitzendkantoor kunnen nagaan:**

- of de uitzendkracht geschikt is om de functie waarvoor hij gevraagd wordt, uit te oefenen (houdt het medisch onderzoek wel degelijk verband met de functie, is de werknemer geschikt bevonden ?);
- of het attest geldig is (op grond van de datum van het medisch onderzoek en van de geldigheidsduur opgegeven door de arbeidsgeneesheer).

#### 8.4.2. Andere taken van het uitzendkantoor

De dienst preventie en bescherming van het uitzendkantoor is ook belast met het periodiek medisch onderzoek. Het gaat daarbij vooral om specifiek onderzoek waaraan de werknemers die blootgesteld zijn aan bepaalde gevaarlijke stoffen om de zes maanden (soms om de drie maanden) onderworpen zijn.

Hetzelfde geldt voor het medisch onderzoek na een werkherleving na een afwezigheid van vier maanden of langer als gevolg van ziekte of ongeval. De arbeidsgeneeskundige dienst van het uitzendkantoor moet ook melding maken van de beroepsziekten die bij de uitzendkrachten worden vastgesteld of van de ziektes waarvan hij vermoedt dat ze te wijten zijn aan de arbeidsomstandigheden bij de gebruiker. Verder is de arbeidsgeneeskundige dienst van het uitzendkantoor belast met de verplichte inentingen.

Het uitzendkantoor is verantwoordelijk voor het naleven van de bepalingen betreffende moederschapsbescherming, behalve voor de maatregelen die de gebruiker moet treffen om blootstelling aan een specifiek risico te voorkomen (in toepassing van artikel 42 § 1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971).

#### 8.4.3. Rol van de gebruiker bij het gezondheidstoezicht

Het uitzendkantoor moet het formulier van de gezondheidsbeoordeling bezorgen aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de gebruiker. Zodoende moet de **gebruiker** in staat zijn te beoordelen of de uitzendkrachten medisch geschikt zijn om de functie uit te oefenen. Op dit vlak is de gebruiker de eindverantwoordelijke.

Verder moet de **gebruiker** erop toezien dat zijn **arbeidsgeneeskundige dienst** ook ten aanzien van de in zijn onderneming tewerkgestelde uitzendkrachten de andere taken van de arbeidsgeneeskunde vervult:

- toezicht op de hygiënische omstandigheden;
- onderzoek van de werkpost die de uitzendkracht bezet;
- advies over de eventuele aanpassing van die werkpost;
- het uitvoeren van geneeskundige onderzoeken na een spontane raadpleging. Zoals alle werknemers hebben uitzendkrachten recht op een spontane raadpleging bij de arbeidsgeneesheer wegens gezondheidsklachten die hij toeschrijft aan ontoereikende preventiemaatregelen.

#### 8.4.4. Informatie over de gezondheidsbeoordelingen samenbrengen

De reglementering legt de verplichting op alle informatie over de gezondheidsbeoordeling van de uitzendkracht in een centraal medisch dossier samen te brengen. Dit dossier bestaat echter nog steeds niet. De externe dienst PB die was aangesteld om het op te maken, slaagt er niet in om het praktisch uit te werken. Bovendien zijn de andere externe diensten PB die over informatie beschikken niet altijd bereid die gegevens in het centraal medisch dossier onder te brengen. Met andere woorden: dit dossier blijft zonder gevolg.

#### Commentaar

*In de praktijk zorgt het gezondheidstoezicht op uitzendkrachten voor veel problemen. De uitzendkantoren zijn verantwoordelijk voor het gezondheidstoezicht. Maar regelmatig vergeten ze de uitzendkracht te laten oproepen door hun externe dienst PB. Zo komt het dat veel uitzendkrachten aan de slag gaan bij een gebruiker zonder de nodige medische onderzoeken te hebben gekregen.*

*De externe diensten PB van hun kant staan niet te springen om alle betrokken uitzendkrachten te onderzoeken. Het uitzendkantoor betaalt immers slechts een derde van het tarief. Bovendien wordt deze bijdrage berekend per voltijdse equivalent, op jaarbasis en niet per onderworpen werknemer. Ook is het zo dat de uitzendkantoren weigeren het aantal voltijds equivalenten op jaarbasis mee te delen aan de externe dienst PB waarbij ze zijn aangesloten. Daardoor kunnen de externe diensten de bijdrage die ze van het aangesloten uitzendkantoor moeten ontvangen, niet berekenen. Slechts een paar diensten passen deze reglementering stelselmatig toe. Die hebben dan ook over het algemeen enkel kleinere uitzendkantoren onder hun leden.*

*Uit financieel oogpunt is de reglementering niet haalbaar voor de externe diensten PB. Vandaar dat uitzendkantoren en externe diensten vaak andere (onwettige) overeenkomsten sluiten die, meestal, bepalen dat het uitzendkantoor enkel de werkelijk verrichte medische onderzoeken betaalt. Maar zelfs in dat geval sturen uitzendkantoren om de kosten te drukken hun uitzendkrachten niet stelselmatig op medisch onderzoek.*

### Aandachtspunt voor de afgevaardigden in het Comité PB

De taakverdeling tussen de arbeidsgeneesheer van de gebruiker en de arbeidsgeneeskundige dienst van het uitzendkantoor zoals die is opgenomen in de wetgeving is verre van ideaal. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, die het best geplaatst is om het medisch onderzoek uit te voeren omdat hij vertrouwd is met de arbeidsomstandigheden in de onderneming, krijgt geen enkele opdracht met betrekking tot de gezondheidsbeoordeling. Hij doet noch het voorafgaand onderzoek, noch het periodiek onderzoek.

Niets - behalve eventueel de kosten - belet uiteraard de gebruiker om zijn eigen arbeidsgeneeskundige dienst te vragen de uitzendkrachten aan een medisch onderzoek te onderwerpen, vooral wanneer het werk in de onderneming zeer specifieke risico's inhoudt. De reglementering bepaalt dat een werkgever, op eigen initiatief of op initiatief van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of van het Comité, het gezondheidstoezicht mag uitbreiden naar bepaalde categorieën van werknemers. De afgevaardigden binnen het Comité PB van de gebruiker mogen in dat verband altijd een voorstel doen en formeel, via het Comité PB, advies vragen aan de arbeidsgeneesheer.

Belangrijk: uitzendkrachten mogen enkel tijdens hun betaalde werktijd naar het arbeidsgeneeskundig onderzoek worden gestuurd (art. 12 KB 28/05/2003 over gezondheidstoezicht van de werknemers). Comitéleden gaan best na of deze verplichting wordt nagekomen.

## 8.5. Preventiebeleid en beschermingsmaatregelen

### 8.5.1. Controle van de kwalificaties

Voor een uitzendkracht aan een activiteit begint moet de gebruiker controleren of hij de kwalificatie en vaardigheden bezit die nodig zijn voor de functie (KB van 19.02.1997, art 5). Hij moet zich ervan vergewissen dat de uitzendkracht over alle informatie en voorschriften beschikt die nodig zijn om volledig veilig te kunnen werken (zie punt 8.3.).

### 8.5.2 Informatie aan de interne dienst PBW over de tewerkstelling van uitzendkrachten

De gebruiker houdt een lijst bij van alle tewerkgestelde uitzendkrachten. De lijst vermeldt de naam van de uitzendkrachten en hun werkpost. De gebruiker brengt de preventieadviseur-hoofd van de interne dienst PB en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op de hoogte van de aanwezigheid van uitzendkrachten, voor zover zij over die informatie moeten beschikken om hun opdracht ter bescherming en preventie naar alle werknemers, naar behoren uit te voeren.

### 8.5.3. Opleiding in veiligheid voor de uitzendkracht

De gebruiker moet erop toezien dat elke uitzendkracht die wordt tewerkgesteld op een werkpost waarbij er enig risico kan zijn met betrekking tot de veiligheid en gezondheid, een opleiding krijgt (KB van 19.02.1997, art. 5). Net als voor de vaste werknemers moet de gebruiker erop toezien dat elke uitzendkracht bij zijn indienstneming, bij een overplaatsing of verandering van functie, bij de invoering van een nieuwe werkkuitrusting of een nieuwe technologie, een toereikende en aangepaste veiligheidsopleiding krijgt. Die opleiding moet bestaan uit voorlichting en voorschriften speciaal gericht op de werkpost of functie van de uitzendkracht. De opleiding moet worden gegeven tijdens de werkuren. Ze moet worden betaald en ze moet kosteloos zijn voor de betrokken werknemers.

Een cao van de uitzendsector moedigt de opleiding van uitzendkrachten aan. Uitzendkantoren kunnen een beroep doen op het Sociaal Fonds voor de organisatie van opleidingen onder arbeidsovereenkomst en voor de betaling van het loon. De opleidingen kunnen worden ingericht door het uitzendkantoor, door een externe onderwijsinstelling of door de gebruiker. De opleiding moet niet in verband staan met de functie die de uitzendkracht uitoefent of zal uitoefenen.

### Aandachtspunt voor de afgevaardigden in het Comité PB

Voor de opleiding in verband met de door de uitzendkrachten uit te oefenen functie kunnen de afgevaardigden in het Comité PB voorstellen indienen over de inhoud en de wijze van organiseren van de opleiding bij de gebruiker (art 5 KB 03/05/1999 over de Comité Preventie en Bescherming op het Werk). Ze moeten hierbij rekening houden met de bepalingen betreffende het onthaal en de begeleiding (zie art 16 bis KB 27/03/1998 welzijnspolitiek van de werknemers).

Gezien de korte tijd (in principe althans) die de uitzendkracht in de onderneming zal doorbrengen dient naar snelle en efficiënte opleidingstools gezocht. Van groot belang is ook dat de veiligheidsopleiding gegeven wordt nog vóór de uitzendkracht aan de slag gaat.

#### 8.5.4. Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen

Voor uitzendkrachten durft het nogal eens fout te lopen met werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen. Het gebeurt vaak dat uitzendkantoren en gebruikers overeenkomen dat het uitzendkantoor zorgt voor de werkkledij (overall), de werkschoenen, enz. Dat kan tot problemen leiden: niet-geschiedte werkkledij, minderwaardige beschermingsmiddelen, problemen met onderhoud en reiniging.

Nochtans is de wetgeving overduidelijk. **De gebruiker is verantwoordelijk** en moet ervoor zorgen dat de uitzendkrachten over dezelfde beschermingsmiddelen beschikken als de vaste werknemers. Hij moet zich vergewissen of de werkkledij en de persoonlijke beschermingsmiddelen van dezelfde kwaliteit zijn (veiligheidsschoenen, helmen, veiligheidsbrillen, enz.).

Net als voor de vaste werknemers moet de gebruiker persoonlijke beschermingsmiddelen gratis ter beschikking stellen van de uitzendkrachten. Hij moet op eigen kosten instaan voor het reiniging en onderhoud. In principe moeten de beschermingsmiddelen in de onderneming blijven en mogen ze onder geen voorwendsel mee naar huis worden genomen.

We herinneren eraan dat persoonlijke beschermingsmiddelen in principe bestemd zijn voor gebruik door één persoon. Ze mogen niet achtereenvolgens door verschillende werknemers worden gebruikt, tenzij ze bij elke verandering van werknemer worden gereinigd, ontstof of gedesinfecteerd.

### Aandachtspunt voor de afgevaardigden in het Comité PB

De afgevaardigden in het Comité zien erop toe dat de uitzendkrachten, net als de vaste werknemers, beschikken over aangepaste persoonlijke beschermingsmiddelen van goede kwaliteit. De gebruiker en niet het uitzendkantoor, is hiervoor verantwoordelijk.

De gebruiker is ook verantwoordelijk voor de levering en het onderhoud van de werkkledij. Dat hoeft echter niet uit te sluiten dat gebruiker en uitzendkantoor overeenkomen dat het uitzendkantoor op vraag en onder verantwoordelijkheid van de gebruiker zorgt voor de werkkledij.

Het is verboden om:

- op het loon van de uitzendkracht enige vergoeding in te houden wegens beschadiging of verlies van werkkledij;
- een waarborg te vragen voor de werkkledij.

#### 8.5.5. Preventie-initiatieven door de uitzendsector

De uitzendsector heeft een 'Centrale Preventiedienst voor de Sector van de Uitzendarbeid' opgericht. Het is de taak van deze vzw 'Preventie en Interim' om het aantal arbeidsongevallen te verminderen via bewustmaking voor veiligheid op de werkplek. De vzw voert campagnes rond thema's, zoals het onthaal van uitzendkrachten, de werkpostfiche, jobstudenten, enz. Ze organiseert opleiding voor haar contactpersonen in de uitzendkantoren.

## Samengevat: belangrijkste verplichtingen inzake welzijn op het werk

|  | <b>Gebruiker</b>   |
|--|--|
| <b>Informatie</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ geeft het uitzendkantoor vóór de terbeschikkingstelling een nauwkeurige omschrijving van de vereiste kwalificatie, van de kenmerken van de werkpost en van de resultaten van de risico-evaluatie;</li> <li>■ bezorgt het uitzendkantoor een werkpostfiche wanneer het gaat om een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid, een activiteit met een welbepaald risico of een activiteit verbonden aan voedingswaren (verplicht gezondheidstoezicht);</li> <li>■ brengt de uitzendkracht op de hoogte van de veiligheids- en gezondheidsrisico's die eigen zijn aan zijn onderneming en van de risico's die eigen zijn aan de te begeven werkpost;</li> </ul> |
| <b>Gezondheids-<br/>toezicht</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ gaat na of de uitzendkrachten medisch geschikt werden bevonden om de functie uit te oefenen;</li> <li>■ vergewist er zich van dat zijn arbeidsgeneesheer de hygiënische omstandigheden controleert, de werkpost nader bekijkt, zijn advies geeft over een eventuele aanpassing van de werkpost en een gezondheidsbeoordeling uitvoert wanneer de uitzendkracht hem spontaan raadpleegt;</li> </ul>  |
| <b>Maatregelen<br/>inzake<br/>preventie en<br/>bescherming</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ is verantwoordelijk voor de voorwaarden qua veiligheid en gezondheid waaronder het werk wordt uitgevoerd;</li> <li>■ bezorgt de uitzendkracht de nodige informatie en veiligheidsvoorschriften;</li> <li>■ brengt de uitzendkracht op de hoogte van de gevaarlijke toegangszones;</li> <li>■ zorgt ervoor dat de uitzendkracht toereikende en aangepaste opleiding krijgt;</li> <li>■ zorgt voor werkkledij, gepaste persoonlijke beschermingsmiddelen en voor het onderhoud ervan;</li> </ul>  |



## Uitzendkantoor

- bezorgt de uitzendkracht de informatie verstrekt door de gebruiker (kwalificatie, kenmerken van de werkpost, resultaten van de risico-evaluatie, werkpostfiche...);
- indien een voorafgaande gezondheidsbeoordeling nodig is, bezorgt het uitzendkantoor de uitzendkracht een formulier “verzoek om gezondheidstoezicht” bestemd voor het medisch departement van zijn dienst PB;
- vergewist zich bij elke indienstneming van de geldigheid van de arbeidsgeschiktheid;
- bezorgt de arbeidsgeneesheer van de gebruiker de formulieren mbt de gezondheidsbeoordeling;
- is verantwoordelijk voor het naleven van de bepalingen rond inentingen;
- is verantwoordelijk voor het naleven van de bepalingen mbt moederschapbescherming, met uitzondering van de maatregelen die de gebruiker moet nemen om blootstelling aan een specifiek risico te vermijden;



# Uitzendarbeid en sociale verkiezingen

- Sociale verkiezingen bij een gebruiker
- Sociale verkiezingen in een uitzendkantoor

## 9.1. Sociale verkiezingen bij een gebruiker

We herinneren eraan dat de uitzendkrachten niet worden beschouwd als werknemers van de gebruiker (de onderneming) maar van het uitzendkantoor.

Nochtans bepaalt artikel 25 van de Wet van 24 juli 1987 over uitzendarbeid dat voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal werknemers dat door een onderneming wordt tewerkgesteld, de van een gebruiker ter beschikking gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking komen voor de berekening van de personeelssterkte, tewerkgesteld door die onderneming.

De basis blijft de gemiddelde tewerkstelling van uitzendkrachten tijdens het vierde trimester van de referteperiode.

De berekeningswijze wordt verduidelijkt in een apart besluit bij elke sociale verkiezing.

Het jongste KB, dat hieromtrent verscheen (KB 28/09/2006) verduidelijkt dat:

- de gebruiker een bijlage bij het personeelsregister moet bijhouden;
- er in deze bijlage aan iedere uitzendkracht een volgnummer moet worden toegewezen in de chronologische volgorde van zijn terbeschikkingstelling bij de gebruiker;
- de bijlage voor elke uitzendkracht het volgende moet vermelden:
  - het nummer van inschrijving;
  - de naam en de voornaam;

- het begin van het ter beschikking stellen;
  - het einde van het ter beschikking stellen;
  - het uitzendkantoor dat hem tewerkstelt;
  - zijn wekelijkse arbeidsduur;
  - het gemiddelde aantal uitzendkrachten wordt berekend door het totaal aantal kalenderdagen dat elke uitzendkracht is ingeschreven in de bedoelde bijlage, gedurende het vierde trimester van het jaar 2007, te delen door tweeënnegentig.
- Wanneer het werkelijke uurrooster niet de drie vierden bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het totaal aantal kalenderdagen gedeeld door twee.

De formule luidt dus als volgt:

[\(kalenderdagen van inschrijving in het specifieke register\)](#)  
[92 \(bij voltijdse tewerkstelling\) of 184 \(bij 3/4-tewerkstelling\)](#)

Om te bepalen of een uitzendkracht moet worden beschouwd als een voltijd- of als een deeltijdwerker, neemt men als referentiepersoon de voltijdwerker tewerkgesteld door de gebruiker met een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Aangezien de arbeidstijd die gepresteerd wordt bij de werkgever in kwestie uitgedrukt wordt op wekelijkse basis, moet ook op wekelijkse basis worden nagegaan of de uitzendkracht voltijds of deeltijds wordt tewerkgesteld.

Zo zal een uitzendkracht met een overeenkomst van twee dagen niet de drie vierden van een voltijds uurrooster bereiken die nodig zijn om te worden beschouwd als voltijdse uitzendkracht.

Voor de berekening van het aantal uitzendkrachten naar aanleiding van de sociale verkiezingen tellen enkel de uitzendkrachten die geen vaste werknemer vervangen van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is. Met andere woorden, enkel de uitzendkrachten die een werknemer vervangen van wie de arbeidsovereenkomst ten einde is en de uitzendkrachten die werden aangenomen voor uitzonderlijke werkzaamheden of een tijdelijke vermeerdering van werk worden meegerekend.

## 9.2. Sociale verkiezingen in een uitzendkantoor

De uitzendkrachten van een uitzendkantoor tellen niet mee voor de berekening van de gewoonlijke gemiddelde tewerkstelling om na te gaan of het uitzendkantoor al dan niet sociale verkiezingen moet organiseren.

De uitsluiting van de uitzendkrachten voor de berekening van de personeelssterkte heeft enkel tot doel dubbele tellingen te vermijden. De uitzendkrachten worden niet beschouwd als werknemers van de gebruikers, maar moeten conform artikel 25 van de wet betreffende uitzendarbeid van 24 juli 1987 wel worden meegeteld in de berekening van de personeelssterkte bij de gebruiker (zie hoger). Het is dus logisch dat de uitzendkrachten niet in aanmerking komen bij de bepaling of er sociale verkiezingen moeten plaatsvinden in het uitzendkantoor.



## Klachten, controle en sancties

De ACV-afgevaardigden en de leden van de Ondernemingsraad of van het Comité PB zijn best geplaatst om te controleren of de wetgeving wordt toegepast en om de klachten van uitzendkrachten op te tekenen. Best wordt er eerst bij de gebruiker naar een oplossing gezocht, eventueel met de hulp van de betrokken beroepcentrale. De gebruiker is minstens medeverantwoordelijk en, in bepaalde gevallen, de enige verantwoordelijke als er wat misloopt met de tewerkstelling van uitzendkrachten. Als het gaat om overtredingen van de sociale wetgeving of van de veiligheidsnormen kan steeds de inspectie van sociale wetten of Toezicht op het Welzijn op het Werk worden ingeschakeld.

De wet op de arbeidsovereenkomst voorziet dat de uitzendkracht niet verantwoordelijk gesteld kan worden voor schade die voortvloeit uit de werkzaamheden eigen aan de overeenkomst. Het is niet de uitzendkracht maar de werkgever –hier dus het uitzendkantoor– die verantwoordelijk is voor schade aangebracht door de uitzendkracht. Bij fraude, zware fouten of een herhaling van lichtere fouten kan de uitzendkracht wel verantwoordelijk gesteld worden.

Anderzijds is wel het uitzendkantoor, maar niet de gebruiker, juridisch beschermd tegen extra schade-eisen van uitzendkrachten naar aanleiding van arbeidsongevallen of beroepsziekten. Een uitzendkracht kan bovenop de uitkering voor arbeidsongevallen een schadeloosstelling vragen van de gebruiker.

Sommige klachten hebben echter overduidelijk te maken met fouten van of bij het uitzendkantoor. Erg vaak komen klachten voor over onderbetaling, bv. uitzendkrachten die niet het loon en de voordelen krijgen die bij de gebruiker gangbaar zijn voor beginnende vaste werknemers. Andere vaak voorkomende klachten zijn het overtreden van de verplichte procedures, bijvoorbeeld in verband met de toelating om met uitzendkrachten te werken.

Dat soort klachten kan vaak worden opgelost door een contact tussen uitzendkantoor en het ACV. Leidt dit contact niet tot een bevredigende oplossing dan kan het probleem worden doorverwezen naar een ACV-vertegenwoordiger in de Commissie van Goede Diensten (zie verderop hoofdstuk 10).

Bij een zeer ernstig probleem en bij manifeste onwil om de reglementering toe te passen kan ook een beroep worden gedaan op de bevoegde erkenningscommissie voor uitzendkantoren (zie verderop). Uitzendkantoren die de sociale wetgeving overtreden kunnen worden gesanctioneerd met een beperking of zelfs de intrekking van hun erkenning (zie verderop hoofdstuk 11).





# 11



## Sociaal overleg rond uitzendarbeid

- Controle op sectoraal niveau
- Controle op het niveau van de gebruiker

In de uitzendsector verlopen sociale betrekkingen anders dan in de andere sectoren.

Dat verschil vindt zijn oorsprong in de tripartiete betrekking tussen werknemers, uitzendkantoor en gebruiker. Bovendien veranderen uitzendkrachten vaak van werkgever, (uitzendkantoor) en van gebruiker. De syndicale werking binnen de uitzendsector gebeurt dus zowel in de uitzendkantoren als bij de gebruikers.

Op sectoraal niveau werden specifieke systemen van controle, sociaal overleg en klachtenbehandeling ontwikkeld.

### 11.1. Controle op sectoraal niveau

#### 11.1.1. Gewestelijke erkenningscommissies

Uitzendkantoren moeten erkend worden door de gewestelijke overheden belast met tewerkstelling. Deze commissies bestaan in de 3 gewesten van het land en zijn bevoegd om zowel vergunningen uit te reiken aan uitzendkantoren, als om vergunningen in te trekken.

#### Aandachtspunt voor de vakbondskern

Bij ernstige of herhaaldelijke klachten ten aanzien van het uitzendkantoor kunnen de vakbondskernen zich richten tot de ACV-vertegenwoordiger die lid is van de erkenningscommissie. Hij zal de inhoud van de klachten onderzoeken en kan eventueel de paritaire erkenningscommissie bij de verschillende administraties van de gewesten voorstellen de erkenning in te trekken.

## UITZENDKANTOREN MOETEN ERKEND WORDEN DOOR DE GEWESTELIJKE OVERHEDEN BELAST MET TEWERKSTELLING

### 11.1.2. Paritaire comité

Het paritaire comité voor de uitzendarbeid (PC 322) is samengesteld uit vertegenwoordigers van verschillende ACV-centrales, van de Confederatie die de werking binnen de uitzendsector coördineert de andere vakbonden, de werkgeversorganisatie van de uitzendsector (FEDERGON) en de interprofessionele werkgeversorganisatie VBO. Binnen het paritaire comité worden er regelmatig sectorgebonden collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten tussen de sociale partners.

Voor wat betreft de uitzendarbeid in de bouwsector oefent het bevoegde paritaire comité (PC 124) een specifieke controle uit. Onder andere door jaarlijks een activiteitenrapport te vragen van de uitzendkantoren in de bouwsector.

### 11.1.3. Commissie van Goede Diensten

De Commissie van Goede Diensten is paritair samengesteld uit 3 representatieve werknemersorganisaties (vakbonden) en de werkgeversvertegenwoordigers van de uitzendbedrijven (FEDERGON) (niet het VBO).

De commissie komt ten minste eenmaal per maand samen en is bevoegd voor:

- alle individuele en collectieve aspecten van het sociaal statuut van de uitzendkrachten (toegelaten arbeid, sociaal statuut van de uitzendkrachten, verplichtingen van de uitzendkantoren);
- overdreven gebruik van uitzendkrachten in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging;

- de verkorting van de termijn van maximum 6 maanden, in geval van terbeschikkingstelling in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging omwille van een buitengewone vermeerdering van het werk en in geval van vervanging wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- de overeenstemming van de door de uitzendkantoren gebruikte arbeidsovereenkomsten met de door het paritaire comité voor de uitzendarbeid (PC 322) uitgewerkte modelovereenkomst;
- de aanvragen tot aanvullende informatie over uitzendarbeid (aantal en reden, loon, arbeidsduur, ...);
- klachten met betrekking tot de gedragscode ter preventie van rassendiscriminatie;
- het vastleggen van de precieze modaliteiten voor de informatieoverdracht aan uitzendkrachten door de vakbonden, via de uitzendkantoren en hun filialen.

#### **11.1.4. Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten**

Het Sociaal Fonds wordt beheerd door de 3 representatieve werknemersorganisaties, de representatieve werkgeversorganisaties van de uitzendsector en de gebruikers. De taken van het Sociaal Fonds werden de jongste jaren sterk uitgebreid. Zo treedt het Fonds op bij de uitbetaling van de eindejaarspremie en de syndicale premie, in geval van faillissement van een uitzendkantoor voor de uitbetaling van het loon en de vergoedingen van de uitzendkrachten, in acties ter bevordering van de veiligheid en gezondheid, de opleiding van uitzendkrachten en de aanmoediging van de indienstneming en opleiding van uitzendkrachten en personen die behoren tot risicogroepen op de arbeidsmarkt. In naleving van de cao's van de uitzendsector, treedt het Sociaal Fonds eveneens op voor aanvullende vergoedingen in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid en economische of technische werkloosheid. Het staat eveneens borg voor leningen van sociale aard.

#### **Aandachtspunt voor de vakbondskern**

Om de problemen tussen uitzendkantoren en uitzendkrachten op te lossen aanvaardden de vakorganisaties eventuele geschillen voor te leggen aan de Commissie van Goede Diensten. Als een eerste poging tot minnelijke schikking van een van de dienstencentra van het ACV of van de beroepscentrale die de sector opvolgt niets oplevert, kan het dossier binnen deze Commissie worden besproken. Je neemt daarvoor best contact op met de secretaris die de sector opvolgt om de verzoeningsprocedure bij deze instantie in te leiden.



### Aandachtspunten voor de vakbondskern

Vakbondsvertegenwoordigers van het ACV nemen deel aan het beheer van dit Sociaal Fonds. Bij problemen rond de interpretatie van de interventieregels (gelijkstelling van arbeidsperiodes) of als sociale interventie nodig is, aarzel niet contact op te nemen met het ACV om dit te laten weten.

#### 11.1.5. Gedragscode ter preventie van rassendiscriminatie

Bepaalde sectoren maken veel gebruik van uitzendkrachten van buitenlandse origine. Er werd een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten om rassendiscriminatie tegenover uitzendkrachten-migranten te voorkomen. Het gaat om de cao van 7 mei 1996. De overeenkomst verbiedt elke discriminatie op

grond van huidskleur, ras, godsdienst, etnische of nationale afkomst. Dat geldt evengoed voor de selectie van de uitzendkracht als voor de tewerkstelling bij de gebruiker.

Voor andere verbodsbepalingen zoals het verbod op discriminatie op grond van het geslacht, is de algemene wetgeving ook op de uitzendsector van toepassing.

### Aandachtspunten voor de vakbondskern

Als de uitzendkrachten hoofdzakelijk van buitenlandse origine zijn en de personeelsleden van de gebruiker niet, denk dan als vakbondsafgevaardigde van de gebruiker na over positieve initiatieven om te vermijden dat er een kloof ontstaat tussen twee verschillende werknemerscategorieën. In sommige ACV-verbonden werken er diversiteitsconsulenten. Aarzel niet contact met hen op te nemen ([www.acv-diversiteit.be](http://www.acv-diversiteit.be)).

## 11.2. Controle op het niveau van de gebruiker

Vakbondswerk is altijd groepswork en vergt een goede samenwerking van alle militanten en verkozenen, of ze nu vakbondsafgevaardigde zijn, lid van de ondernemingsraad of het Comité PB. De vakbondsafvaardiging, het Comité PB en de ondernemingsraad hebben elk eigen bevoegdheden inzake uitzendarbeid. De lijst met vragen die je hierna vindt, geeft een aantal afzonderlijke aandachtspunten voor de leden van de VA, het Comité PB en de OR. Dat neemt niet weg dat al die punten gezamenlijk door de militanten kunnen worden behandeld en besproken.

Naast de aandachtspunten in hoofdstuk 6 van de brochure ("Onderhandelen over uitzendarbeid") kunnen volgende vragen worden gesteld.

- heeft de onderneming wel degelijk de toelating gevraagd aan de vakbondsafvaardiging om een beroep te doen op uitzendarbeid;
- om welke reden en voor welke duur wordt een beroep gedaan op uitzendarbeid;
- voor welke functies werd de toelating gevraagd;
- welk loon ontvangen uitzendkrachten;
- stemt dit loon overeen met het gebruikelijke loon en voordelen (premies, vergoedingen, maaltijdcheques, ...) van vaste werknemers in dezelfde functie;

- worden ook de feestdagen betaald aan de uitzendkrachten? Geldt dat ook voor de feestdagen binnen de 30 dagen na afloop van hun overeenkomst;
- worden de arbeidsuren nageleefd en vermeld op de werktijdregeling;
- is voorzien in een specifiek onthaal van de uitzendkrachten in de onderneming? Wordt daartoe een duidelijke procedure gevolgd en specifieke middelen gebruikt? Beantwoordt de inhoud van het onthaal aan de minimale wettelijke normen (zie hoofdstuk 8); is er daarnaast een syndicaal onthaal voor de uitzendkrachten gepland? Gebeurt dat systematisch? Weet de uitzendkracht tot wie hij zich kan richten in de onderneming als er problemen zijn op het gebied van loon- en arbeidsvoorwaarden of op het gebied van veiligheid en gezondheid? Weet de uitzendkracht hoe hij de ACV-afgevaardigde kan bereiken;
- beschikt de uitzendkracht wel over de ACV-folder met uitleg over de rechten en voordelen van uitzendkrachten;
- als de uitzendkrachten hoofdzakelijk van buitenlandse origine zijn en dat niet het geval is voor de overige personeelsleden van de gebruiker, ontstaat er dan op basis daarvan geen kloof tussen deze twee personeelsgroepen?

Als rond dat soort vragen problemen rijzen in je onderneming, denk dan na over positieve acties om hiervoor een oplossing te vinden. Aarzel ook niet uw vrijgestelde op de hoogte te brengen. Die kan, indien nodig, contact opnemen met het uitzendkantoor om dergelijke problemen proberen op te lossen. En mocht het op die manier niet lukken, dan kan de vrijgestelde een beroep doen op de ACV-vertegenwoordigers in de

Commissie van goede diensten. Ernstige en structurele tekortkomingen van een uitzendkantoor kunnen zonodig worden aangepakt via de Erkeningscommissie voor uitzendkantoren.

Uiteraard zijn ook de inspectie van sociale wetten evenals de medische en de technische inspectie bevoegd voor de controle op de wetgeving van uitzendarbeid. Naast de federale inspectie bestaan er ook, maar enkel in het Vlaamse Gewest, gewestelijke inspectiediensten voor toezicht en controle op uitzendkantoren.





# 12



## Uitzendarbeid: de juiste vragen

- Vragen voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk
- Vragen voor de ondernemingsraad

### 12.1. Vragen voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk

- Worden de algemene voorschriften inzake veiligheid en gezondheid, die gelden voor de vaste werknemers, ook toegepast op uitzendkrachten ?
- Werden voor alle werkposten waar uitzendkrachten worden tewerkgesteld werkpostfiches opgemaakt? Werden de fiches ter beschikking gesteld van het Comité? Is de informatie op de fiche volledig en correct ? Bevatte ze alle gegevens over de risico's, veiligheidsvoorschriften, persoonlijke beschermingsmiddelen? Is die informatie makkelijk begrijpbaar voor een buitenstaander?
- Worden de fiches aangepast als de werkpost verandert? Wie is bij de gebruiker belast met het inlichten van uitzendkrachten over de risico's van de werkpost?
- Gebeurt dat ook systematisch? Is de informatie volledig? Geeft men ook de veiligheids- en gezondheidsfiches over gevaarlijke producten (een omschrijving van elk gevaarlijk product, de medische risico's, de veiligheidsvoorschriften) waarmee in de onderneming wordt gewerkt?
- Weten uitzendkrachten wat ze moeten doen in geval van brand of een ongeval ? Kennen ze de alarmprocedures, de nooduitgangen, het gebruik van blusapparaten? Kennen ze de veiligheidssignalisatie, de betekenis van al de pictogrammen die in de onderneming worden gebruikt?

- Wie gaat bij de gebruiker na of de uitzendkracht wel degelijk beschikt over de vereiste beroepskwalificaties en vaardigheden? Wie controleert of de uitzendkracht vooraleer hij aan het werk gaat de nodige veiligheidsinformatie en -voorschriften heeft gekregen?
- Beschikken uitzendkrachten over aangepaste werkkledij en aangepaste persoonlijke beschermingsmiddelen? Zijn die kwalitatief evenwaardig als die van de vaste werknemers? Gebeurt de levering van de werkkledij en beschermingsmiddelen wel kosteloos? Wordt door de werkgever-gebruiker ook gezorgd voor reiniging, onderhoud en herstel van werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen?
- Wie gaat bij de gebruiker na of uitzendkrachten wel beschikken over een geldig medisch attest van de arbeidsgeneeskundige dienst voor alle specifieke risico's van de werkpost waar hij wordt tewerkgesteld? Wat is hiervoor voorzien? Welke maatregelen worden getroffen in geval van problemen? Gebeuren de periodieke geneeskundige onderzoeken en controles ook voor uitzendkrachten? Gebeurt dat tijdens de werkuren? Is het niet verkieslijk wenselijk om uitzendkrachten die aan specifieke risico's worden blootgesteld door de arbeidsgeneesheer van de gebruiker te laten onderzoeken? Weet de uitzendkracht dat hij terecht kan bij de arbeidsgeneesheer van de werkgever-gebruiker voor een spontane raadpleging, als hij vermoedt dat zijn gezondheidsklachten verband houden met zijn werkomstandigheden? Weet de uitzendkracht hoe hij een afspraak kan maken met de arbeidsgeneesheer?
- Zijn de regels inzake het gebruik van gevaarlijke producten gekend? Weten uitzendkrachten hoe ze moeten omgaan met het tillen van lasten? Wordt hen een opleiding gegeven over het gebruik van de machines waarmee ze moeten werken?
- Kennen de uitzendkrachten de regels in verband met roken op het werk, maaltijden, ...?
- Kan er op het Comité niet worden voorzien in een systematische bespreking van het gehele beleid inzake preventie en bescherming op het werk voor uitzendkrachten? En voor werknemers van onderaannemers? Worden ook de gegevens over arbeidsongevallen van uitzendkrachten besproken op het Comité? Worden die mee opgenomen in de maand- en jaarverslagen van de interne preventiedienst?

## 12.2. Vragen voor de ondernemingsraad

In ondernemingen met een Ondernemingsraad hebben de werknemersafgevaardigden recht op informatie. Ze beschikken over overlegbevoegdheden betreffende het tewerkstellingsbeleid en uitzendarbeid. De Ondernemingsraad van de gebruiker moet minstens eenmaal per jaar op de hoogte worden gesteld van de ontwikkelingen over tewerkstelling in de onderneming, met inbegrip van informatie over de inschakeling van uitzendkrachten.

### Welke INFORMATIE?

Via de sociale balans die elk jaar aan de Ondernemingsraad wordt voorgesteld op het ogenblik van de economische en financiële informatie, moeten een aantal inlichtingen over uitzendarbeid worden meegedeeld aan de werknemersvertegenwoordigers:

- het gemiddelde aantal uitzendkrachten en personen die ter beschikking worden gesteld van de onderneming (rubriek 150);
- het aantal werkelijk gepresteerde uren (rubriek 151);
- de kosten voor de onderneming (rubriek 152).

Die cijfers worden voor de uitzendkrachten en de ter beschikking gestelde personen afzonderlijk meegedeeld. De informatie over uitzendkrachten en de ter beschikking gestelde personen is enkel opgenomen in de sociale balans opgemaakt volgens het volledige schema. Ondernemingen en instellingen die een sociale balans volgens het verkorte schema publiceren moeten de informatie opvragen op grond van cao nr. 9. In dit geval betreft het informatie die wordt meegedeeld volgens de aard van de overeenkomst: "zowel de vaste werknemers als werknemers tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen over tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers". De door cao nr. 9 verplichte informatie moet ook eenmaal per jaar aan de Ondernemingsraad worden verstrekt, samen met de economische en financiële informatie.

Bovendien moet ook een aantal cijfers over de tewerkstelling van uitzendkrachten als bijlage bij de jaarrekeningen worden gevoegd; in het bijzonder:

- het totaal aantal uitzendkrachten op de dag van de sluiting van het boekjaar (rubriek 9096);
- het gemiddeld aantal uitzendkrachten gelijkgesteld met voltijdse tewerkstelling (rubriek 9097);
- het aantal daadwerkelijk gepresteerde uren (rubriek 617);
- de kosten voor de onderneming (rubriek 617).

Het is aan te bevelen de cijfers van de sociale balans te vergelijken met de cijfers die als bijlage bij de jaarrekeningen worden gegeven:

- heeft de werkgever (gebruiker) bij de jaarlijkse informatie van de OR wel degelijk alle specifieke informatie inzake uitzendarbeid opgegeven, binnen de vooropgestelde termijn en zoals wettelijk bepaald? Wordt bij afwezigheid van een OR de informatie aan de vakbondsafvaardiging overgemaakt;
- kon je aan de hand van die verschillende gegevens de ontwikkeling van uitzendarbeid in uw onderneming over verschillende jaren volgen (reden, duur van de overeenkomsten, betrokken functies, ...) en conclusies trekken inzake de redenen van die ontwikkelingen;
- is er rond de OR-bevoegdheid inzake personeelsbeleid discussie en overleg geweest over uitzendarbeid in de onderneming;
- vond in de OR een bespreking en overleg plaats over de organisatie van het onthaal van uitzendkrachten;
- worden de jonge werknemers-mandaathouders op de OR (indien aanwezig) betrokken bij de organisatie van het onthaal van jonge uitzendkrachten?





# 13



## Contactadressen

- Verbonden van het ACV
- Beroepscentrales van het ACV
- Aanspreekpunt uitzendarbeid op ACV nationaal
- ACV-Jongeren
- ACV-Diversiteit

### 13.1. Verbonden van het ACV

Adressen en openingsuren van ACV-dienstencentra ook op <http://adressen.acv-online.be>

#### Aalst-Oudenaarde

Hopmarkt 45  
9300-Aalst  
053 77 92 92  
[www.acv-aalst-oudenaarde.be](http://www.acv-aalst-oudenaarde.be)

#### Antwerpen

Nationalestraat 111  
2000-Antwerpen  
078 15 20 58  
[www.acv-antwerpen.be](http://www.acv-antwerpen.be)

#### Brugge-Oostende-Westhoek

Oude Burg 17  
8000 Brugge  
050 44 41 11

Kan. Dr.L. Colensstraat 7  
8400 Oostende  
059 55 25 11

St. Jacobsstraat 34  
8900 Ieper  
059 34 26 11  
[www.acv-brugge-oostende-westhoek.be](http://www.acv-brugge-oostende-westhoek.be)



**Brussel-Halle-Vilvoorde**

Pletinckxstraat 19  
1000-Brussel  
02 557 88 88  
[www.acv-brussel.be](http://www.acv-brussel.be)

**Gent-Eeklo**

Poel 7  
9000-Gent  
09 265 42 11  
[www.acv-gent-eeklo.be](http://www.acv-gent-eeklo.be)

**Kempen**

Korte Begijnenstraat 20  
2300-Turnhout  
078 15 16 16  
[www.acvkempen.be](http://www.acvkempen.be)

**Limburg**

Mgr. Broekxplein 6  
3500-Hasselt  
011 30 60 00  
[www.acv-limburg.be](http://www.acv-limburg.be)

**Leuven**

L. Vanderkelenstraat 32  
3000-Leuven  
078 15 15 99  
[www.acv-leuven.be](http://www.acv-leuven.be)

**Mechelen-Rupel**

Onder den Toren 5  
2800-Mechelen  
015 28 85 11  
[www.acv-mechelen-rupel.be](http://www.acv-mechelen-rupel.be)

**Midden-West-Vlaanderen**

Henri Horriestraat 31  
8800-Roeselare  
051 26 55 55  
[www.acv-midden-west-vlaanderen.be](http://www.acv-midden-west-vlaanderen.be)

**Waas en Dender**

H. Heymanplein 7  
9100 St.-Niklaas  
03 760 13 10  
[www.acv-waasendender.be](http://www.acv-waasendender.be)

**Zuid-West-Vlaanderen**

President Kennedypark 16D  
8500-Kortrijk  
056 23 55 11  
[www.acv-zuid-west-vlaanderen.be](http://www.acv-zuid-west-vlaanderen.be)

## 13.2. Beroepscentrales van het ACV

### **ACV voeding en diensten**

Kartuizerstraat 70  
1000 Brussel  
02/500.28.11  
[www.acv-voeding-diensten.be](http://www.acv-voeding-diensten.be)

### **ACV bouw - industrie & energie**

Trierstraat 31-33  
1040 Brussel  
02/285.02.11  
[www.acv-bouw-industrie-energie.be](http://www.acv-bouw-industrie-energie.be)

### **ACV-CSC METEA**

Pagodenlaan 1-3  
1020 Brussel  
02/244.99.11  
[www.acv-metea.be](http://www.acv-metea.be)

### **ACV-TRANSCOM**

Grasmarkt 105 bus 40  
1000 Brussel  
078 15 15 16  
[www.acv-transcom.be](http://www.acv-transcom.be)

### **LBC-NVK**

Sudermanstraat 5  
2000 Antwerpen  
03/220.87.11  
[www.lbc-nvk.be](http://www.lbc-nvk.be)

### **ACV Openbare Diensten**

Helihavenlaan 21  
1000 Brussel  
02/208.23.11  
[www.acv-openbarediensten.be](http://www.acv-openbarediensten.be)

### **COC**

Trierstraat 31-33  
1040 Brussel  
02/285.04.40  
[www.coc.be](http://www.coc.be)

### **COV**

Koningsstraat 203  
1210 Brussel  
02/227.41.11  
[www.cov.be](http://www.cov.be)

### 13.3. Aanspreekpunt uitzendarbeid op ACV nationaal:

Dienst Onderneming  
Michel PLUVINAGE en Arnaud STAS  
Haachtsesteenweg 579, 1030 BRUSSEL  
interim@acv-csc.be

Een website voor uitzendkrachten vind je op [www.acv-interim.be](http://www.acv-interim.be). Op deze website kan je ook via de mailbox die aan de website gelinkt is algemene of juridische vragen over uitzendarbeid stellen.

### 13.4. ACV-Jongeren

ACV-Jongeren informeren en adviseren de jongeren over hun rechten.

Voor vragen kan je steeds terecht bij de verantwoordelijken van de ACV-Jongeren in de verschillende verbonden van het ACV (<http://adressen.acv-online.be>).

#### Aanspreekpunt:

##### Tom Vrijens

Nationaal secretariaat van de ACV-Jongeren  
Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel  
Tel. 02 246 31 11  
Fax 02 246 30 10  
[acv-jongeren@acv-jongeren.be](mailto:acv-jongeren@acv-jongeren.be)

### 13.5. ACV-Diversiteit

ACV-diversiteit helpt militanten in bedrijven bij het werken aan diversiteit in hun bedrijf

#### Aanspreekpunt:

##### Stefaan Peirsman

Coördinator ACV-diversiteit  
Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel  
Tel. 02 246 31 11  
Fax 02 246 30 10  
[www.acv-diversiteit.be](http://www.acv-diversiteit.be)



14



# Bijlagen

- Modelovereenkomst uitzendarbeid
- Modelfiche werkpost
- Tabel toezicht op Uitzendarbeid in onderneming

## Bijlage 1 Modelovereenkomst uitzendarbeid

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2004

De uitzendkracht wordt verzocht binnen de 48 uren een exemplaar getekend terug naar..... (UZB) te sturen.

H.R. Sociale Zetel Arbeidsongevallenverzekering :  
 B.T.W. Polisnr.....  
 R.S.Z. Kas voor Kinderbijslag :  
 Erkenningsnummers : Exploitatiezetel die tewerkstelt naam.....  
 -VI Interbedrijfs geneeskundige dienst : erkenningssnr.....  
 -W Vakantiekas + nr.  
 -Del Sociaal Secretariaat

**OVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID - AARBEIDER/BEDEIENDE**

Tussen..... (UZB)  
 en.....  
 is een overeenkomst voor uitzendarbeid gesloten onder volgende voorwaarden :

Gebiedsgebied uitzendkracht (1) :  
 Adres uitzendkracht (1) :  
 De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon is van toepassing (1).

Bruto-salaris :  
 Verplaatsingskosten :  
 Procevoergelden :  
 Andere premies :  
 Betalingswijze van de bezoldiging :  
 Ancienniteitsstrappen :

Duur overeenkomst :  
 Bepaald werk :  
 Proefperiode :

Gebruiker/Plaats van tewerkstelling :

Reden overeenkomst :  
 Indien vervanging :  
 De vereiste instemming werd gegeven op :

Effectieve wettelijke arbeidsduur :  
 Gemiddelde wettelijke arbeidsduur :  
 Uurrooster (2)

|             | M | D | W | D | V | Z | Z |
|-------------|---|---|---|---|---|---|---|
| Begin       |   |   |   |   |   |   |   |
| Einde       |   |   |   |   |   |   |   |
| Totaal uren |   |   |   |   |   |   |   |

Betaalwijze inhaalrust :

(1) in geval van studentenarbeid  
 (2) in geval van deeltijdse arbeid of niet-studentenarbeid

Specifieke kenmerken van de arbeidspost :  
 De functie bij de gebruiker :  
 Functieclassificatie zoals bepaald bij gebruiker of in sector gebruiker :  
 Loon vaste werknemer :  
 Paritair Comité gebruiker :

In dubbel opgemaakt te op

Handtekening uitzendkracht Handtekening uitzendkantoor

[illegible]

## Bijlage 3 Tabel toezicht op Uitzendarbeid in onderneming

| <b>AANWEZIGHEID VAN EEN VAKBONDSAFVAARDIGING BIJ DE GEBRUIKER</b>   |  |                               |
|---|--|-------------------------------|
| <b>Uitzendarbeid is alleen maar toegelaten VOOR:</b>  | <b>Toegelaten maximum duur</b>                                 | <b>Voorafgaande toelating</b> |
| <b>Vervanging van een vaste werknemer van wie het contract geschorst is</b>   |  |                               |
| Het contract is geschorst wegens ziekte, afwezigheden, verloven, voorhechtenis, zitting op de rechtbank   | ONBEPaald  | NEEN                          |
| <b>Vervanging van een vaste werknemer van wie het contract beëindigd is</b>   |  |                               |
| Het contract beëindigt is mits het presteren van een opzegperiode of voor zware fout  | 6 maanden  | JA<br>VOORAFGAAND AKKOORD VA  |
|   | Verlenging met 6 maanden                                       | JA<br>VOORAFGAAND AKKOORD VA  |
| Het contract beëindigt is wegens een andere reden (verbreking, ontslag,...)   | Maximum 6 maanden  | JA<br>VOORAFGAAND AKKOORD VA  |
|   | Verlenging met 6 maanden                                       | JA<br>VOORAFGAAND AKKOORD VA  |
| <b>Tijdelijke vermeerdering van werk</b>  |  |                               |
| Tijdelijke vermeerdering van werk   | overeen te komen bij de toelatingsaanvraag Verlenging mogelijk | JA<br>VOORAFGAAND AKKOORD VA  |
| <b>Uitzonderlijke werkzaamheden<br/>(= werken die nooit kunnen deel uitmaken van de gewone activiteiten van de gebruiker)</b>   |  |                               |
| Werkzaamheden die verband houden met de voorbereiding, de werking en de voltooiing van jaarbeurzen, salons, congressen, studiedagen, seminaries, manifestaties, marktonderzoeken, enquêtes, verkiezingen, speciale promoties, vertalingen en verhuizingen | Maximum 3 maanden  | NEEN                          |
| Lossen en laden van vrachtwagens (of treinwagons)   | Maximum 3 maanden  | JA<br>VOORAFGAAND AKKOORD VA  |

|   |  |   |
|---|--|---|
| Secretariaatswerk voor zakenlieden die tijdelijk in België verblijven   | Maximum 3 maanden  | NEEN  |
| Werk voor ambassades, consulaten en internationale organisaties   | Maximum 3 maanden  | JA VOORAFGAAND AKKOORD<br>Belgische Vakbonds-<br>confederatie |
| Gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen  | Maximum 6 maanden  | JA<br>VOORAFGAAND AKKOORD VA                                  |
|   | Verlenging met 6 maanden   | JA<br>VOORAFGAAND AKKOORD VA                                  |
| Nieuwe functies (veel gevraagde functies)   | Maximum 3 maanden  | JA + beroep doen op<br>VDAB/FOREM/ACTIRIS                     |
|   | verlenging tot een maximum<br>duur van 12 maanden<br>(verlenging met maximum 9<br>maanden) | JA + beroep doen op<br>VDAB/FOREM/ACTIRIS                     |
| Onvoorzien of dreigend ongeval,<br>Dringende werkzaamheden aan machines of<br>materieel, overmacht                        | Maximum 3 maanden  | NEEN  |
| Inventaris- en balanswerkzaamheden  | Maximum 7 dagen<br>(niet verlengbaar)  | NEEN  |
| <div>■ Begeleidingsprojecten voor slachtoffers van collectief ontslag</div> <div>■ Opleidingsprojecten</div>              | Maximum 6 maanden  | JA<br>VOORAFGAAND AKKOORD VA                                  |
|   | Verlenging met 6 maanden   | JA<br>VOORAFGAAND AKKOORD VA                                  |
| <b>Europese Commissie:</b><br>Administratieve taken, sociale dienstverlening<br>of horeca-activiteiten binnen de diensten | 6 maanden  | NEEN  |

Nota's











[www.acv-interim.be](http://www.acv-interim.be)

