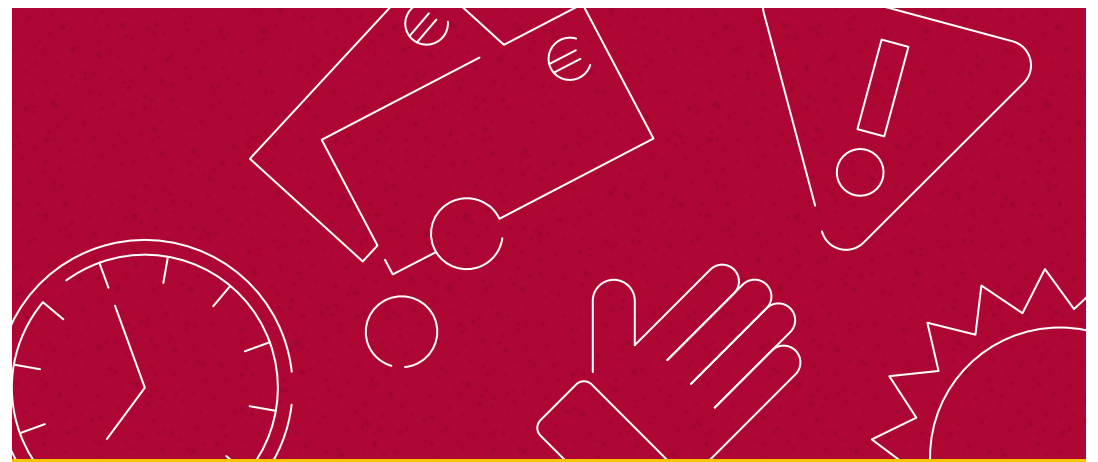




SECTORALE GIDS

UITZEND ARBEID

2015-2016



ABVV
Interim
Samen sterk

UITZENDARBEID

SECTORALE GIDS
2015-2016

➤ BESTE,

Uitzendarbeid is op onze arbeidsmarkt nog moeilijk weg te denken.

Toch was en is het ABVV, voorzichtig gezegd, nog altijd een koele minnaar van uitzendarbeid. Bij de start van de uitzend in België, de wereldtentoonstelling van 1958, was het statuut van de "interimmers" slecht. Intussen hebben we aan een lange weg getimmerd om het statuut te verbeteren. Stap voor stap, met succes. Eindelijk hebben uitzendkrachten recht op een volwaardige eindejaarspremie, een 13de maand. Niet meer dan normaal maar het is wel knokken geweest.

Maar we blijven "koel beminnen". De plannen van de regering Michel-De Wever om de arbeidsmarkt verder te flexibiliseren zullen ook uitzendkrachten raken. Naast ons fundamenteel verzet tegen die flexibilisering – onder meer omdat ze weinig of geen fatsoenlijk jobs opleveren – bekijken we de voorstellen rond interimwerk erg kritisch. Interim van onbepaalde duur, opheffen van het verbod in bepaalde sectoren ... Deze voorstellen zijn niet verworven noch voldongen feiten en zeker niet de oplossingen voor de huidige crisis.

De brochure die je in handen hebt geeft een volledig overzicht van wat moet, kan en wat niet kan in de sector. Het moet een instrument zijn om voor onze mensen, onze leden te zorgen. Om interim in goeie banen te leiden, maar ook om het te stoppen indien nodig.

Succes.

Werner VAN HEETVELDE
Verantwoordelijke ABVV Interim

INHOUD

1. PROTOCOLAKKOORD IN DE UITZENDSECTOR CAO 2015-2016	7
1. Koopkracht	7
2. Begeleidende maatregelen voor de invoering van de elektronische uitzendcontracten	7
3. Vorming	7
4. Syndicale premie	7
5. Verlenging CAO's sociale voordelen	7
2. AKKOORD IN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD	8
3. HISTORISCH OVERZICHT	9
4. ENKELE CIJFERS IN 2015	10
1. De uitzendsector	10
2. Profiel van de uitzendkrachten	10
5. WETTELIJKE EN CONVENTIONELE BASIS	11
6. BEGRIPPEN	12
1. Uitzendarbeid	12
2. Uitzendbureau	12
3. Uitzendkracht	12
4. Gebruiker	12
5. Commissie van Goede Diensten	12
6. Erkenningscommissies	13
7. DE COMMERCIËLE OVEREENKOMST TUSSEN HET UITZENDBUREAU EN DE GEBRUIKER	14
1. Een schriftelijke overeenkomst	14
2. Verplichte vermeldingen	14
3. Kopie van de overeenkomst aan de uitzendkracht	15
8. DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID	16
1. Vormvoorwaarden	16
2. Inhoud van de arbeidsovereenkomst	19
3. Proefperiode	20

9. WANNEER IS UITZENDARBEID TOEGELATEN? (PROCEDURE)	21
1. Vervanging van een vaste werknemer	21
2. Tijdelijke vermeerdering van het werk	27
3. Uitzonderlijk werk	28
4. Uitzendarbeid in het kader van een erkend tewerkstellingstraject	32
5. Motief instroom	33
10. UITZENDARBEID IN DE BOUWSECTOR	36
1. Vervanging van een zieke bouwvakker	36
2. Tijdelijke vermeerdering van het werkvolume	38
3. Instroom	38
4. Bijkomende beperkingen	39
5. Dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden	39
6. Recht op bestaanszekerheid bouw	40
7. Veiligheid	40
8. Voorwaarden voor de bouwfirma's en uitzendkantoren	40
9. Sancties	41
11. UITZENDBUREAUS IN DE ARTISTIEKE SECTOR	42
12. GEVALLEN WAARIN UITZENDARBEID VERBODEN IS	43
1. Tijdelijke werkloosheid om economische redenen	43
2. Tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer	45
3. Arbeiders in de verhuisondernemingen, de meubelbewaring en het havenbedrijf	45
4. Staking of lock-out in de gebruikende onderneming	45
5. Weigering van de toelating	46
6. Wegens de aard van de werkzaamheden	46
7. Om de veiligheid te garanderen	46
13. CONTROLE OP UITZENDARBEID	47
1. Informatie aan de ondernemingsraad van de gebruikende onderneming	47
2. Controle op het gebruik van opeenvolgende dagcontracten	48
3. Overlegorganen in de onderneming van de gebruiker	50
14. VEILIGE EN GEZONDE TEWERKSTELLING VAN UITZENDKRACHTEN	51
1. Werkpostfiche	51
2. Onthaal en peterschap	52

1 > PROTOCOLAKKOORD IN DE UITZENDSECTOR CAO 2015-2016

Op 8 maart 2016 werd het sectorakkoord 2015-2016 ondertekend.
De grote lijnen van dit akkoord zijn:

1 KOOPKRACHT

EINDEJAARSPREMIE

- Voortaan ontvangen uitzendkrachten een volwaardige 13e maand. De eindejaarspremie bedraagt 8,33%.
- De toekenningsvoorwaarden voor een eindejaarspremie zijn versoepeld. 65 dagen of 494 uren geven recht op een eindejaarspremie.

VERPLAATSINGSKOSTEN

Ingeval de derdebetalersregeling bij de gebruiker van toepassing is, is overeengekomen dat minimum 80% van de kostprijs van het abonnement zal terugbetaald worden aan de uitzendkrachten. Er wordt gezocht naar een werkbare oplossing zodat de derdebetalersregeling ook kan toegepast worden door de uitzendkantoren indien de gebruiker deze toepast voor de vaste werknemers.

2 BEGELEIDENDE MAATREGELEN VOOR DE INVOERING VAN DE ELEKTRONISCHE UITZENDCONTRACTEN

Er zullen extra begeleidingsmaatregelen voorzien worden ter ondersteuning van de uitzendkrachten bij de invoering van de elektronische uitzendcontracten.

3 VORMING

VERPLAATSINGSKOSTEN VOOR KANDIDAAT UITZENDKRACHTEN:

Er wordt gezocht naar een oplossing om ook de verplaatsingskosten voor de werkzoekenden/kandidaat uitzendkrachten die een opleiding volgen te kunnen terugbetalen.

4 SYNDICALE PREMIE

Vanaf 2016 bedraagt de syndicale premie €104 (ipv €100)

5 VERLENGING CAO'S SOCIALE VOORDELEN

3. Gezondheidstoezicht	54
4. Het leveren van de werkkledij en de Persoonlijke Beschermingsmiddelen	55
5. Opleiding	56
6. Jobstudenten	58
7. Verzekering tegen arbeidsongevallen	59

15. SOCIAAL STATUUT VAN DE UITZENDKRACHT	60
1. Arbeidsreglementering	60
2. Het loon	62
3. Vakantie	68
4. Loon voor feestdagen	68
5. Eindejaarspremie	71
6. Anciënniteit	72
7. Sociale voordelen	72
8. Syndicale premie	73
9. Werkkledij en beschermingskledij	73
10. Ziekte en gewaarborgd loon	73
11. Moederschapsrust	77
12. Klein verlet	77
13. Kinderbijslag	77
14. Werkloosheid	77
15. Pensioen	77

16. EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID	79
1. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	79
2. Voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	79
3. Ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	80
4. Uit te reiken attesten	80
5. Anciënniteit na aanwerving	81

17. HANDIGE PUBLICATIES	82
--------------------------------	-----------

18. ONLINE	83
-------------------	-----------

19. ALFABETISCHE INDEX	84
-------------------------------	-----------

2 ➤ AKKOORD IN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

Binnen de Nationale Arbeidsraad werd in februari 2016 een akkoord bereikt over de afschaffing van de 48u-regel voor uitzendcontracten.

Vanaf 1 oktober 2016 is het niet meer mogelijk om een uitzendcontract pas te ondertekenen 48u nadat de uitzendkracht is beginnen te werken. Een uitzendcontract moet, net zoals elk ander contract van bepaalde duur, verplicht ondertekend zijn vooraleer de uitzendkracht begint te werken.

Samen met het afschaffen van de 48u-regel is ook een kader uitgewerkt voor het werken met elektronische arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid en de elektronische ondertekening van deze contracten.

Ook Interim@Work wordt gelanceerd, de applicatie waarmee uitzendkrachten zelf kunnen nagaan of het uitzendkantoor hen wel aangegeven heeft bij de RSZ, en dit voor alle uitzendcontracten.



3 ➤ HISTORISCH OVERZICHT

Tijdelijke arbeid is al heel oud. Uitzendarbeid, in zijn huidige vorm, is een recenter verschijnsel.

Tijdens de Expo 1958 (wereldtentoonstelling) was er een grote nood aan arbeidskrachten voor een korte duur.

Een Amerikaans industrieel Gregg en zijn vrouw kenden het systeem van tijdelijke arbeid vanuit de Verenigde Staten en introduceerden het hier ter gelegenheid van de tentoonstelling.

In de jaren '60 waren de uitzendkrachten vooral bedienden. Uitzendarbeid was nagenoeg niet gereguleerd.

Pas op het einde van de jaren '60 werd een KB gepubliceerd dat uitzendkrachten aan de sociale zekerheid onderwierp.

Op 28 juni 1976 werd een voorlopige wet gestemd voor een periode van 5 jaar (hierin werden voor het eerst specifieke regels opgelegd aan de sector). Via CAO 36 werd de inhoud van de wet jaarlijks verlengd.

Uiteindelijk werd op 24 juli 1987 een definitieve wet goedgekeurd BS 20.08.87

Pas op 3 mei 1993 wordt het Paritair Comité 322 voor de uitzendarbeid opgericht (voordien was het de NAR die de functie waarnam). De reglementering van de sector blijft de verantwoordelijkheid van de NAR en de wetgever.

4 > ENKELE CIJFERS IN 2015

1 DE UITZENDSECTOR

Omzet: € 4,896 miljard

1.255 kantoren

7.438 vaste werknemers

In 2015 werden dagelijks gemiddeld 100.345 uitzendkrachten tewerkgesteld. Op jaarbasis werden er 390.711 verschillende mensen als uitzendkracht tewerkgesteld.

Er zijn jaarlijks ook zo'n 217.880 interim-jobstudenten.

2 PROFIEL VAN DE UITZENDKRACHTEN

VERDELING VAN DE UITZENDKRACHTEN PER WERKNEMERSCATEGORIE

Arbeiders	57,3%
Bedienden	42,7%

VERDELING VAN DE ACTIVITEIT PER GEWEST

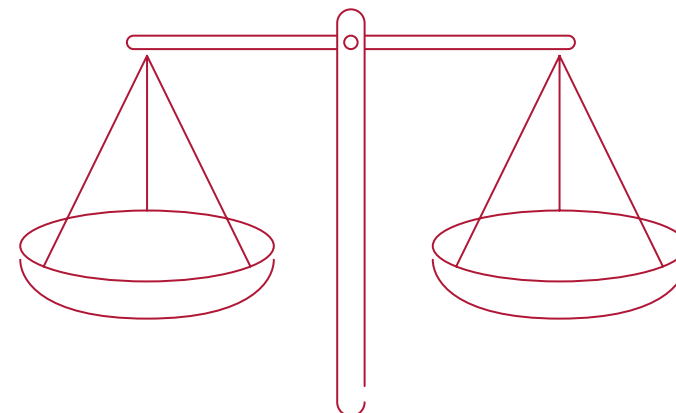
Vlaanderen	67,69%
Wallonië	22,81%
Brussel	9,23%

VOLGENS LEEFTIJD

< 21 jaar	6,9%
21 - 25 jaar	27,0%
26 - 30 jaar	19,1%
31 - 45 jaar	31,4%
≥ 46 jaar	15,6%
≥ 50 jaar	9,8%

5 > WETTELIJKE EN CONVENTIONELE BASIS

- De wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen (BS 26.12.2013);
- Deze wet werd aangevuld door CAO 108 die verband houdt met de te volgen procedure en de duurtijd van de tijdelijke arbeid (CAO 108 dd 16 juli 2013);
- CAO's van de NAR;
- Sectorale CAO's.



6 > BEGRIPPEN

1 UITZENDARBEID

Uitzendarbeid is tijdelijke arbeid die door een werknemer, de uitzendkracht, wordt uitgeoefend voor rekening van een werkgever, het uitzendkantoor, bij een derde, de klant-gebruiker.

2 UITZENDBUREAU

De onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten in dienst te nemen om hen ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op de uitvoering van een tijdelijke arbeid. De uitzendbureaus moeten hiervoor erkend zijn.

3 UITZENDKRACHT

De werknemer die zich door een arbeids-overeenkomst voor uitzendarbeid verbindt om ter beschikking van een of meer gebruikers te worden gesteld.

4 GEBRUIKER

De persoon of de onderneming die een beroep doet op uitzendarbeid om tijdelijk te kunnen beschikken over een werknemer.

5 COMMISSIE VAN GOEDE DIENSTEN

(CAO VAN 8 JULI 1993)

Binnen de sector uitzendarbeid is een Commissie van Goede Diensten opgericht die paritair is samengesteld. De Commissie van Goede Diensten is bevoegd om alle vragen betreffende de toegelaten arbeid, het sociaal statuut van de uitzendkrachten alsook de verplichtingen van de uitzendbureaus te onderzoeken en te behandelen.

Bovendien kan zij informatie opvragen in verband met volgende zaken:

- Het aantal betrokken uitzendkrachten tijdens de periode waarin de uitzendarbeid wordt verricht, alsook de reden van tewerkstelling;
- De duur van de periode gedurende welke de betrokken uitzendkrachten tewerkgesteld zijn;
- De door de betrokken uitzendkrachten uitgeoefende functie;
- De arbeidsduur, de bezoldiging, de premies en de vergoedingen van de betrokken uitzendkrachten;
- Andere elementen betreffende het sociaal statuut van de uitzendkrachten.
- Het gebruik van opeenvolgende dagcontracten.

Indien de Commissie geen oplossing heeft kunnen vinden, kan de zaak op initiatief van de meest gereede partij bij het verzoeningsbureau van het Paritair Comité aanhangig gemaakt worden.

Werner Van Heetvelde vertegenwoordigt het ABVV in de Commissie van Goede Diensten.

6 ERKENNINGS-COMMISSIES

Zonder voorafgaande erkenning mogen uitzendbureaus geen uitzendarbeid doen verrichten, geen uitzendkrachten aantrekken of in dienst nemen. Binnen de 3 gewesten zijn er erkenningscommissies opgericht die paritair zijn samengesteld. Zij vergaderen binnen de verschillende gewestelijke sociaal-economische raden (SERV, CESRW, ESRB).

Een erkenningscommissie geeft advies m.b.t. de erkenning, de hernieuwing, de schorsing of de intrekking van de erkenning van een uitzendbureau.

Dossiers die moeten voorgelegd worden aan de Commissie van Goede Diensten kunnen overgemaakt worden aan:

ABVV Interim
Werner Van Heetvelde
Hoogstraat 26-28
1000 Brussel

7 > DE COMMERCIËLE OVEREENKOMST TUSSEN HET UITZENDBUREAU EN DE GEBRUIKER

1 EEN SCHRIFTELIJKE OVEREENKOMST

(ART. 17 WET VAN 24 JULI 1987)

Tussen het uitzendbureau en de gebruiker moet er een schriftelijke overeenkomst opgesteld worden, binnen de 7 werkdagen vanaf het tijdstip waarop de tewerkstelling van de uitzendkracht een aanvang neemt.

2 VERPLICHTE VERMELDINGEN

(ART. 17 WET VAN 24 JULI 1987 EN
ART. 3 CAO VAN 10 MEI 2004)

De commerciële overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker moet minstens volgende bepalingen vermelden:

- De maatschappelijke zetel van het uitzendbureau en de exploitatiezetel die de uitzendkracht ter beschikking stelt;
- Het erkenningsnummer van het uitzendbureau;
- Het RSZ-nummer van het uitzendbureau;
- Eventueel het sociaal secretariaat;
- De naam van de interbedrijfsgeneeskundige dienst;
- De naam van het paritair comité van de gebruiker; de vermelding betreffende het voor de gebruiker bevoegd paritair comité mag tot het nummer beperkt worden, op voorwaarde dat het uitzendbureau een aanhangsel aan het arbeidsreglement voorziet waarin de betekenis van de nummers wordt gegeven;
- De reden van de tewerkstelling van de uitzendkracht;
- De plaats en de duur van de tewerkstelling;

- De arbeidstijdregeling in de onderneming van de gebruiker
- De bruto beloning, de vakantievergoeding uitgesloten, moet altijd worden vermeld, het netto mag vermeld worden;
- De wijze van betaling van het loon;
- Het loon van de vaste werknemer met dezelfde kwalificatie in de onderneming van de gebruiker;
- De specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats (werkpostfiche);
- Indien een toestemming of een gunstig advies moet worden gegeven, de datum waarop die toestemming werd gegeven;
- Wanneer het een arbeidsovereenkomst voor studenten betreft, moet dit vermeld worden en moeten aanvullende vermeldingen voorkomen op dit document of, tegen verwijzing, op een bijgevoegd document. Bovendien moet een afschrift van de overeenkomst worden gestuurd naar de Inspectie Sociale Wetten*;
- De functie en de kwalificatie van de uitzendkracht zullen vermeld worden met de bij de gebruiker meest gebruikelijke benaming, op zo'n wijze dat die moet toelaten op de gemakkelijkste wijze de beloning van de uitzendkracht te bepalen.

* Inspectie Sociale Wetten heet voortaan Toezicht op de Sociale Wetten

3 KOPIE VAN DE OVEREENKOMST AAN DE UITZENDKRACHT

(ART. 17 § 2 WET VAN 24 JULI 1987)

De uitzendkracht moet binnen de 2 werkdagen, te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam, een geschreven mededeling ontvangen waarin de verplichte vermeldingen van de commerciële overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker zijn opgenomen (dus niet noodzakelijk de volledige commerciële overeenkomst).

Indien er in de verplichte vermeldingen van de commerciële overeenkomst wijzigingen werden aangebracht, moet een nieuwe kopie van de overeenkomst overgemaakt worden binnen de 7 dagen vanaf de aanvang van de tewerkstelling van de uitzendkracht.

8 > DE ARBEIDS- OVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID

1 VORMVOORWAARDEN

Twee schriftelijke overeenkomsten vereist.

(ART 8 EN 8 BIS VAN DE WET VAN 24 JULI 1987)

Om geldig een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid af te sluiten, moeten de uitzendkracht en het uitzendbureau 2 overeenkomsten sluiten.

- De bedoeling een overeenkomst voor uitzendarbeid aan te gaan, de zgn. **intentieverklaring**, moet voor iedere werknemer afzonderlijk door beide partijen worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendkantoor. Dit is eenmalig.
- Vanaf 1/10/2016 moet elke **arbeidsovereenkomst** voor uitzendarbeid schriftelijk vastgesteld worden uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt d.w.z. het ogenblik waarop hij bij de gebruiker begint te werken. Dit kan op 3 manieren:
 - Met een schriftelijke overeenkomst ("pen en papier")
 - Met een elektronische handtekening ondertekende overeenkomst ("e-ID")

- Met een elektronische overeenkomst die door de uitzendkracht ondertekend wordt via een pincode. (deze pincode wordt verkregen via het online platform waarop de e-contracten kunnen ondertekend worden)
- Voor de elektronisch ondertekende overeenkomst ontvangt de uitzendkracht de arbeidsovereenkomst via mail/sms waarna hij moet bevestigen.

SANCTIE

Bij afwezigheid van één van deze 2 geschriften bij aanvang van de uitzendarbeid, wordt de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur tussen het uitzendkantoor en de uitzendkracht.

GEVOLG

- Het uitzendkantoor kan slechts een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst mits naleving van de wettelijke opzegtermijnen;
- De uitzendkracht kan echter binnen zeven dagen na de indiensttreding, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.

Enkel als de niet-ondertekening enkel te wijten is aan de uitzendkracht, geldt deze sanctie niet. Hiervoor moeten de volgende vier voorwaarden samen vervuld zijn:

- 1° De bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten werd tijdig door beide partijen schriftelijk vastgesteld;
- 2° Het uitzendbureau heeft voorafgaand⁽¹⁾ aan het begin van de uitzendopdracht een ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst toegezonden aan de uitzendkracht, maar de uitzendkracht heeft dat ontwerp niet ondertekend uiterlijk op het moment waarop hij de uitzendopdracht aanvat;
- 3° Ondanks het feit dat de uitzendkracht de hem of haar tijdig toegezonden elektronische arbeidsovereenkomst niet heeft ondertekend, is hij of zij toch begonnen werken bij de gebruiker op het tijdstip zoals voorzien in het ontwerp van arbeidsovereenkomst;
- 4° Het uitzendbureau heeft tijdig de Dimona-aangifte gedaan m.b.t. de indiensttreding van de uitzendkracht bij de gebruiker voor het uitvoeren van de betrokken uitzendopdracht.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid kan afgesloten worden voor bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor de vervanging van een vaste werknemer.

Het kan gaan om arbeidsovereenkomsten voor arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers of studenten.

Wanneer partijen op geldige manier verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid hebben afgesloten, dan worden zij niet geacht een overeenkomst te hebben afgesloten voor onbepaalde duur.



In de praktijk worden er meestal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur gesloten, die wekelijks worden hernieuwd. We stellen bovendien vast dat er heel dikwijls dagcontracten worden afgesloten.

1: Het woord "voorafgaand" veronderstelt dat het uitzendbureau het ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst tijdig heeft toegezonden aan de uitzendkracht, zodat deze voldoende gelegenheid had om kennis te nemen van de inhoud daarvan en die te ondertekenen, zelfs al heeft hij dat niet gedaan. Als het uitzendbureau het contract niet tijdig heeft toegestuurd of als het uitzendbureau zelf heeft nagelaten om de overeenkomst te ondertekenen, dan geldt de vrijstelling van de sanctie niet. De concrete beoordeling daarvan berust bij de rechter;



OPEENVOLGENDE DAGCONTRACTEN

We hebben altijd het gebruik van dagcontracten aan de kaak gesteld. Na jaren onderhandelen werd hierover een akkoord bereikt in de Nationale Arbeidsraad. Het is de bedoeling om het misbruik van opeenvolgende dagcontracten tegen te gaan. Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden aangetoond door de gebruiker.

Onder opeenvolgende dagcontracten verstaat men arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker, die elk een looptijd van vierentwintig uur niet overschrijden, en die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag en/of door gewone inactiviteitsdagen¹ die binnen de onderneming van de gebruiker gelden voor de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort.

Onder nood aan flexibiliteit dient te worden verstaan:

- Wanneer het werkvolume bij de gebruiker grotendeels afhankelijk is van externe factoren;
- Of het werkvolume sterk fluctueert;
- Of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.

De gebruiker moet de nood aan flexibiliteit kunnen aantonen, niet op het moment dat hij beroep doet op opeenvolgende dagcontracten maar wel tijdens de betwistingsprocedure. (zie verder hoofdstuk 13 – p. 48.)

Als de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan aantonen, is er een sanctie verschuldigd: een vergoeding die overeenstemt met 2 weken loon.

1: GEWONE INACTIVITEITSDAG: inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de arbeidsregeling die van toepassing is in de onderneming of in één van de afdelingen van de onderneming, en niet de gewone inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de arbeidsregeling die voor elke werknemer individueel geldt.

2 INHOUD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

VERPLICHTE VERMELDINGEN

(ART. 9 WET VAN 24 JULI 1987 EN CAO VAN 30 JUNI 2016)

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet volgende vermeldingen bevatten:

- De naam van de gebruiker;
- De reden;
- In voorkomend geval de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging;
- De plaats van tewerkstelling;
- De maatschappelijke zetel van het uitzendbureau en de exploitatiezetel die de uitzendkracht ter beschikking stelt;
- Het RSZ-nummer van het uitzendbureau;
- De naam van het vakantiefonds en het aansluitingsnummer;
- De verzekeringsmaatschappij tegen de arbeidsongevallen en het nummer van de polis;
- Het kinderbijslagfonds en het aansluitingsnummer;
- Eventueel het sociaal secretariaat;
- De naam van de interbedrijfsgeneeskundige dienst;
- De naam van het paritair comité van de gebruiker (dit mag tot het nummer beperkt worden, op voorwaarde dat het uitzendbureau een aanhangsel aan het arbeidsreglement voorziet waarin de betekenis van de nummers wordt gegeven);
- De bruto beloning, de vakantievergoeding uitgesloten, moet altijd worden vermeld, het netto mag vermeld worden;
- Indien een toestemming of een gunstig advies moet worden gegeven, de datum waarop die toestemming werd gegeven;
- Wanneer het een arbeidsovereenkomst voor studenten betreft, moet dit vermeld worden en moeten aanvullende vermeldingen voorkomen op dit document of, tegen verwijzing, op een bijgevoegd document. Bovendien moet een afschrift van de overeenkomst worden gestuurd naar de Inspectie Sociale Wetten;
- De functie en de kwalificatie van de uitzendkracht zullen vermeld worden met de bij de gebruiker meest gebruikelijke benaming, op zo'n wijze dat die moet toelaten op de gemakkelijkste wijze de beloning van de uitzendkracht te bepalen;
- De anciënniteitstrappen, die in de onderneming van toepassing zijn voor een tewerkstelling tot en met 6 maanden;
- De beschrijving van de uit te oefenen functie;
- De betaalwijze van het loon;
- De wekelijkse arbeidsduur;
- De gemiddelde arbeidsduur per week op jaarbasis;
- De verplaatsingskosten, zoals ze op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of op ondernemingsniveau worden toegekend;
- De ploegenpremies;
- De andere premies, indien van toepassing;
- De specifieke kenmerken van de arbeidspost;
- Indien motief instroom: de hoeveelste poging ondernomen wordt voor de invulling van de werkpost a.d.h.v. motief instroom.

NIETIGE BEDINGEN

(ART. 16 WET VAN 24 JULI 1987)

De contractuele bedingen waarbij het de uitzendkracht verboden wordt een arbeidsovereenkomst met de gebruiker te sluiten, worden als niet-bestaande beschouwd, zelfs indien deze bedingen door alle betrokken partijen zijn ondertekend.

TIP!

Indien je vaststelt dat uitzendkrachten een soort "inschrijvingsgeld" moeten betalen, breng dan zo snel mogelijk je secretaris hiervan op de hoogte. Uitzendarbeid mag immers niets kosten aan de uitzendkracht.

TYPE ARBEIDSOVEREENKOMST

(CAO VAN 30 JUNI 2016)

Aangezien in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid zoveel verplichte vermeldingen moeten voorkomen, werd in het Paritair Comité een CAO gesloten die een modelovereenkomst voor uitzendarbeid vaststelt.

3 PROEFPERIODE

(ART. 8 WET VAN 24 JULI 1987)

- Behoudens strijdige overeenkomst worden de eerste 3 arbeidsdagen beschouwd als proeftijd;
- De partijen mogen in de arbeidsovereenkomst een proeftijd voorzien die een andere duurtijd heeft;
- Partijen kunnen ook overeenkomen dat er geen proefperiode is. Dit moet dan uitdrukkelijk opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst;
- Gedurende de proeftijd kunnen beide partijen de overeenkomst beëindigen zonder opzegging noch vergoeding;
- Er is slechts één proefbeding per opdracht mogelijk. Opeenvolgende proefperiodes zijn verboden wanneer een uitzendkracht, via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, in dezelfde functie, op dezelfde arbeidspost en bij dezelfde gebruiker tewerkgesteld wordt.



In de praktijk stellen we vast dat de arbeidsovereenkomsten steeds een proefperiode van 3 dagen vermelden. Laat je dus niet misleiden. De proeftijd moet een redelijke duurtijd hebben – voor een dagcontract kan het dus niet zo zijn dat een proeftijd van 3 dagen bedongen wordt.

9 > WANNEER IS UITZEND-ARBEID TOEGELATEN? (PROCEDURE)

(CAO 108)



SAMENGEVAT

Uitzendarbeid is één van de mogelijke vormen van tijdelijke arbeid en is enkel toegelaten in volgende gevallen:

1. Ter vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst tijdelijk is geschorst of is beëindigd;
2. Bij tijdelijke vermeerdering van werk;
3. Voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk;
4. In het kader van een door het gewest erkend tewerkstellingstraject;
5. Instroom.

CAO 108 bepaalt de maximumduur en de procedure die moet nageleefd worden om beroep te kunnen doen op uitzendarbeid.

1 VERVANGING VAN EEN VASTE WERKNEMER

Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen:

- De vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd geschorst;
- De vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd.

VOORAFGAANDELIJKE BEMERKINGEN:

- 1 Een voltijdse vaste werknemer mag vervangen worden door meer dan één uitzendkracht op voorwaarde dat de arbeidsregeling van de te vervangen werknemer niet wordt overschreden (vb. 1 voltijdse kan vervangen worden door 2 halftijdsen);
- 2 Wanneer de vervanging voorzienbaar is (vb. in geval van moederschapsrust), mag de uitzendkracht eventueel reeds enige tijd voor het vertrek van de vaste werknemer in dienst komen op voorwaarde dat deze overlapping beperkt blijft tot de tijd die nodig is om de uitzendkracht vertrouwd te maken met de functie;

- 3 De uitzendkracht moet tot dezelfde beroepscategorie behoren als de vaste werknemer die hij vervangt. Een bediende moet dus vervangen worden door een bediende, een arbeider door een arbeider;
- 4 De naam van de vaste werknemer die wordt vervangen, moet niet vermeld worden. Nergens wordt bovendien bepaald dat de vervanger dezelfde functie moet uitoefenen als de vaste werknemer. Dit kan tot gevolg hebben dat een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst, vervangen wordt door een collega, en dat een uitzendkracht in dienst wordt genomen ter vervanging van de collega die inspringt.

VASTE WERKNEMER



Als vaste werknemer kan beschouwd worden, iedere werknemer (zelfs tijdens de

opzeggingstermijn) die verbonden is door een arbeidsovereenkomst met de werkgever (gebruiker) hetzij door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, voor bepaalde duur, voor een duidelijk omschreven werk of door een vervangingsovereenkomst.

VERVANGING VAN EEN VASTE WERKNEMER WIENS ARBEIDSOVEREENKOMST WERD GESCHORST

In dit geval is uitzendarbeid toegestaan, zonder dat de gebruiker een specifieke procedure moet volgen:

- Voor de ganse duur van de schorsing, zonder tijdsbeperking;
- Zonder voorafgaande toelating van welke aard ook;
- Zonder de Inspectie van de Sociale Wetten hiervan op de hoogte te moeten brengen.

Uitzendarbeid is toegestaan in alle gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst met uitzondering van de staking of lock-out en de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen of bij weerverlet. Komen dus volgens ons in aanmerking:

- Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval;
- Moederschapsverlof;
- Jaarlijkse vakantie;
- Inhaalrustdagen;
- Betaald educatief verlof;
- Klein verlet;
- Verlof om dwingende redenen;
- Toegestane afwezigheid tijdens het presenteren van de opzeggingstermijn om ander werk te zoeken;
- Verlof zonder wedde.

VERVANGING VAN EEN VASTE WERKNEMER WIENS ARBEIDSOVEREENKOMST WERD BEËINDIGD

Alle gevallen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst komen in aanmerking, ongeacht wie de overeenkomst heeft beëindigd. Ook hier moet de vervanger tot dezelfde categorie (arbeider of bediende) behoren als de vaste werknemer.

Om beroep te kunnen doen op uitzendkrachten moet de werkgever een bepaalde procedure volgen, die verschillend is naargelang het gaat om:

- De beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een dringende reden of met een opzeggingstermijn;
- De beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een andere reden.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN EEN VASTE WERKNEMER WERD BEËINDIGD OM EEN DRINGENDE REDEN OF MET EEN OPZEGGINGSTERMIJN

DUUR

- De duur van de vervanging is beperkt tot een periode van maximum 6 maanden, die ingaat bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de vaste werknemer;
- Deze periode van 6 maanden kan verlengd worden met een tweede periode van 6 maanden mits het respecteren van de procedure.

PROCEDURE

1ste periode van 6 maanden

Bij de gebruiker bestaat een vakbondsafvaardiging:

- Uitzendarbeid is slechts toegelaten mits voorafgaandelijke toestemming van de vakbondsafvaardiging;
- Binnen de 3 dagen na ontvangst van de toestemming van de vakbondsafvaardiging moet de gebruiker de Inspectie van de Sociale Wetten hiervan op de hoogte brengen.

Bij de gebruiker bestaat geen vakbondsafvaardiging:

- Een beroep op uitzendarbeid is toegestaan op voorwaarde dat het uitzendbureau volgende gegevens aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten meedeelt:
 - De naam en het adres van de gebruiker;
 - Het nummer van het paritair comité waaronder de gebruiker ressorteert;
 - Indien in de commerciële overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker bepaald is dat de gebruiker de mededeling zal doen, moet ook de naam van het uitzendbureau vermeld worden.
- Deze mededeling moet gebeuren uiterlijk op de 20ste van de kalendermaand, volgend op die gedurende welke de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht een aanvang heeft genomen;

- Het Sociaal Fonds geeft deze informatie binnen de 7 kalenderdagen aan de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties die in de raad van beheer van het Sociaal Fonds zitting hebben. Verder kan de Commissie van Goede Diensten aan het uitzendbureau aanvullende informatie vragen.

2de periode van 6 maanden

Bij de gebruiker bestaat een vakbondsafvaardiging:

- Voor de verlenging van de periode van 6 maanden uitzendarbeit tot één jaar moet opnieuw de toestemming gevraagd worden aan de vakbondsafvaardiging.

Bij de gebruiker bestaat geen vakbondsafvaardiging:

- Het uitzendkantoor moet, op het ogenblik dat de tewerkstelling van de uitzendkracht 5 maanden bereikt, een 2de mededeling verrichten. Deze 2de mededeling gebeurt vóór de 20ste van de 6de maand en verwijst uitdrukkelijk naar de eerste mededeling en vermeldt opnieuw de naam, het adres en het nummer van het Paritair Comité van de gebruiker.

INKORTING VAN DE DUUR

- Op schriftelijk verzoek van één of meer van de werknemersorganisaties kan de termijn gedurende welke de gebruiker op uitzendarbeit beroep wenst te doen, worden ingekort;

- Hiertoe dienen zij binnen de 6 weken na het tijdstip waarop zij de door het Fonds meegedeelde gegevens hebben ontvangen, een verzoek te richten tot het betrokken uitzendbureau;
- Het beroep op uitzendarbeit moet evenwel worden verzekerd gedurende een minimumtermijn van 3 maanden, behalve in geval van andersluidende beslissing van het paritair comité voor de uitzendarbeit;
- Het uitzendbureau dat in kennis werd gesteld van een verzoek tot inkorting van de duur van de uitzendarbeit, brengt de betrokken gebruiker hiervan onmiddellijk op de hoogte, waarna deze laatste over 7 dagen beschikt om gevolg te geven aan dit verzoek;
- De representatieve werknemersorganisaties kunnen zich ook verzetten tegen het verder beroep doen op uitzendarbeit na 6 maanden. Dit verzet dient te gebeuren bij het uitzendkantoor dat het onmiddellijk meedeelt aan de gebruiker. Binnen de 7 dagen na deze mededeling dient de tewerkstelling stopgezet te worden.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN DE VASTE WERKNEMER WERD ANDERS BEÏNDIGD DAN OM EEN DRINGENDE REDEN OF MET EEN OPZEGGINGSTERMIJN

Hiermee bedoelt men de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord, mits betaling van een verbrekingsvergoeding of door het overlijden van de werknemer.

DUUR

- De duur van de vervanging is beperkt tot een periode van maximum 6 maanden, die ingaat bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- Deze periode kan verlengd worden met maximaal 6 maanden, mits het respecteren van de procedure.

PROCEDURE

- De vervanging gedurende de eerste 6 maanden is niet onderworpen aan een bijzondere procedure;
- Om een verlenging van de vervanging te bekomen moet de werkgever daarentegen wel een bijzondere procedure volgen (cfr. de procedure voor de eerste periode van 6 maanden bij de vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd om een dringende reden of met een opzeggingstermijn).

Bij de gebruiker bestaat een vakbondsafvaardiging:

- Voor het einde van de eerste periode van 6 maanden moet de toestemming van de vakbondsafvaardiging gevraagd worden om de oorspronkelijke termijn (van max. 6 maanden) te verlengen;
- De Inspectie van Sociale Wetten moet binnen de 3 dagen na ontvangst van de toestemming op de hoogte gebracht worden.

Bij de gebruiker bestaat geen vakbondsafvaardiging:

- De verlenging is slechts toegestaan voor zover het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten in kennis werd gesteld van de naam en het adres van de gebruiker en het nummer van het paritair comité waaronder hij ressorteert (hetzij door het uitzendbureau, hetzij door de gebruiker);
- Deze kennisgeving dient te gebeuren vóór de 20ste van de maand volgend op de maand waarin de verlengde periode is aangevat.

VERVANGING VAN EEN VASTE WERKNEMER: SYNTHESE

REDEN VAN DE VERVANGING	MAXIMUMDUUR	PROCEDURE Vakbondsafvaardiging	PROCEDURE Geen vakbondsafvaardiging
Schorsing van de arbeidsovereenkomst	Duur van de schorsing	Geen procedure	Geen procedure
Einde van de arbeidsovereenkomst om dringende reden of door opzegging	6 maanden	Toestemming vooraf van de vakbondsafvaardiging + verwittiging van de Inspectie sociale wetten	Mededeling aan het Sociaal Fonds
	+ verlenging met 6 maanden	Toestemming vooraf van de vakbondsafvaardiging + verwittiging van de inspectie Sociale Wetten	Mededeling aan het Sociaal Fonds
Einde van de arbeidsovereenkomst om een andere reden	6 maanden	Geen procedure	Geen procedure
	+ verlenging met 6 maanden	Toestemming vooraf van de vakbondsafvaardiging + verwittiging van de Inspectie Sociale Wetten	Mededeling aan het Sociaal Fonds

2 TIJDELIJKE VERMEERDERING VAN HET WERK

De duur van de uitzendarbeid en de te volgen procedure verschillen naargelang de gebruiker over een vakbondsafvaardiging beschikt of niet.

BIJ DE GEBRUIKER BESTAAT EEN VAKBONDSAFVAARDIGING

DUUR

- Uitzendarbeid om het hoofd te bieden aan een tijdelijke vermeerdering van werk wordt door CAO 108 niet beperkt in de tijd. Het is de gebruiker, in overeenstemming met zijn vakbondsafvaardiging, die de duur van de uitzendarbeid vaststelt.

PROCEDURE

- In dit geval is uitzendarbeid slechts toegelaten mits voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging. De toestemming slaat niet enkel op het al dan niet beroep kunnen doen op uitzendkrachten, maar ook op het aantal uitzendkrachten en de periode gedurende dewelke ze ter beschikking gesteld worden;
- De Inspectie van Sociale Wetten moet binnen de 3 dagen na ontvangst van de toestemming op de hoogte gebracht worden.

BIJ DE GEBRUIKER BESTAAT GEEN VAKBONDSAFVAARDIGING

DUUR

- Op voorwaarde dat de procedure wordt gevolgd kan gedurende 6 maanden een beroep gedaan worden op uitzendarbeid;
- Deze periode kan tweemaal verlengd worden met 6 maanden.

PROCEDURE

- Een beroep op uitzendarbeid is slechts toegelaten op voorwaarde dat de procedure voor het Sociaal Fonds wordt nageleefd, namelijk de mededeling aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten, van de naam en het adres van de gebruiker, het nummer van het paritair comité waaronder hij ressorteert en, in voorkomend geval, de naam van het uitzendbureau;
- Deze mededeling dient te gebeuren uiterlijk de 20ste van de kalendermaand die volgt op de maand waarin de tewerkstelling van de uitzendkrachten aanvangt;
- Voor de verlenging van de initiële periode van 6 maanden met 6 maanden moet op het ogenblik dat de tewerkstelling van de uitzendkracht 6 maanden bereikt, een tweede mededeling worden verricht aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten, en dit vóór de 20ste van de 6de maand uitzendarbeid;
- Het uitzendbureau dat de periode van 12 maanden uitzendarbeid wegens tijdelijke vermeerdering van werk wil verlengen met maximum 6 maanden moet daartoe een aanvraag indienen bij de Commissie van Goede Diensten uiterlijk de 20ste van de kalendermaand waarin de uitzendkracht 10 maanden is tewerkgesteld. In de aanvraag moet de naam en het adres van de gebruiker alsook het nummer van het Paritair Comité worden vermeld alsook de reden van de verlenging van de terbeschikkingstelling. De vakorganisaties beschikken over een periode van 3 weken om de verlenging te aanvaarden of te weigeren. Indien de vakbonden niet reageren binnen de gestelde termijn, wordt dit beschouwd als een goedkeuring. Een weigering zal door de Commissie van Goede Diensten genotificeerd worden aan het bedrijf dat de verlenging vroeg.

TIJDELIJKE VERMEERDERING VAN WERK: SYNTHESE

VAKBONDS-AFVAARDIGING	MAXIMUMDUUR	TE VOLGEN PROCEDURE
Ja	Overeen te komen bij de aanvraag	Toestemming vooraf van de vakbondsafvaardiging + verwittiging Inspectie Sociale Wetten
Nee	6 maanden	1ste mededeling aan het Sociaal Fonds
	Verlenging met 6 maanden	2de mededeling aan het Sociaal Fonds
	+ 6 bijkomende maanden	Akkoord van de Commissie van Goede Diensten

3 UITZONDERLIJK WERK

(ART. 6 CAO 108)

DUUR EN PROCEDURE

- In principe is uitzendarbeid voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk toegelaten gedurende een periode van maximaal 3 maanden (zonder dat verlenging mogelijk is), zonder dat een procedure moet gevolgd worden.
- In sommige gevallen is de maximum toegelaten duur korter dan 3 maanden of moet de gebruiker toch een bepaalde procedure volgen. In deze gevallen wordt dit specifiek vermeld in de tekst.

WAT IS UITZONDERLIJK WERK?

Voor zover zij niet behoren tot de gewone bedrijvigheden van de gebruiker, worden volgende activiteiten als uitzonderlijk werk beschouwd:

1 Werkzaamheden in verband met de voorbereiding, de werking en de voltooiing van:

- Jaarbeurzen;
- Salons;
- Congressen;
- Studiedagen;
- Seminaries;
- Openbare manifestaties;
- Stoeten;
- Tentoonstellingen;
- Recepties;
- Marktstudies;
- Enquêtes;
- Verkiezingen;
- Speciale promoties;
- Vertalingen;
- Verhuizingen.

- Het lossen van vrachtwagens, op voorwaarde dat de vakbondsafvaardiging van de onderneming die beroep doet op tijdelijke arbeid vooraf haar akkoord heeft gegeven;
- Secretariaatswerk voor zakenlui die tijdelijk in België verblijven;
- Werkzaamheden voor ambassades, consulaten en internationale instellingen;
 - De Belgische representatieve werknemersorganisaties moeten vooraf hun toelating hebben verleend.
- Werkzaamheden met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen:
 - De gebruiker moet voorafgaand beroep hebben gedaan op de op de subregionale tewerkstellingsdienst (VDAB/Actiris);
 - De gebruiker moet eveneens de Inspectie van Sociale Wetten op de hoogte brengen, 24 uur voordat de uitvoering van de uitzendarbeid begint;
 - Uitzendarbeid in het kader van het uitvoeren van gespecialiseerde opdrachten kent een duurtijd van 6 maanden, verlengbaar tot 12 maanden, en vereist, zowel voor de initiële periode als voor de verlenging, de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging of de toepassing van de procedure Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten.

- Werkzaamheden waarvoor de gebruiker bij het instellen van nieuwe functies of in afwachting van een indienstneming geen werknemers op de arbeidsmarkt heeft kunnen vinden, na een beroep te hebben gedaan op de subregionale tewerkstellingsdienst (VDAB/Actiris):
 - Uitzendarbeid in het kader van het instellen van een nieuwe functie kan worden verricht voor een duurtijd van 3 maanden, verlengbaar tot 12 maanden. Na 3 maanden uitzendarbeid dient voor de verlenging van de duurtijd tot 12 maanden, de toestemming van de vakbondsafvaardiging te worden gevraagd ofwel de procedure Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten te worden gevolgd;
 - Betreft de tewerkstelling van de uitzendkracht de invulling van een nieuwe functie, dan dient zijn loon overeen te komen met het loon voor een vergelijkbare functie in de onderneming, zonder evenwel lager te zijn dan het minimumloon voorzien in de onderneming;
 - De functie dient geanalyseerd te worden volgens de in de onderneming of de sector voorziene criteria.
- Werkzaamheden bedoeld bij de Arbeidswet van 26 maart 1971, met name:
 - Arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
 - Dringende arbeid aan machines of materieel, voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van een normale werking van het bedrijf te voorkomen;
 - Arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist.

- 8 Werken van inventarissen en balansen. De duur van de uitvoering van de werken is beperkt tot 7 dagen per kalenderjaar.
- 9 Werkzaamheden in het kader van vormingsprojecten, waardoor uitzendkrachten zich gemakkelijker kunnen integreren op de arbeidsmarkt;

Werkzaamheden als uitzendkracht in begeleidingsprojecten waarbij het de bedoeling is om werknemers, die getroffen worden door collectief ontslag of een sluiting van de onderneming via een uitzendbureau te helpen bij het vinden van een nieuwe arbeidsovereenkomst.

- Uitzendarbeid onder deze noemer verricht, veronderstelt vanwege het uitzendkantoor een engagement om uitzendkrachten voor een langere termijn, maar binnen een duidelijk afgelijnde opdracht (naar inhoud, verlangde kwalificatie en duurtijd) ter beschikking te stellen aan de gebruiker;
- De uitvoering van uitzendarbeid in dit kader kent een duurtijd van 6 maanden, verlengbaar tot 12 maanden, en vereist, zowel voor de initiële periode als voor de verlenging, de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging of de toepassing van de procedure Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten;
- De vakbondsafvaardiging kan haar toestemming geven om in bovenstaande gevallen gedurende een langere periode uitzendarbeid te laten verrichten. In de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kan de maximumperiode niet overschreden worden.

- 10 Werkzaamheden in de diensten van de Europese Commissie ter uitvoering van werkzaamheden in de administratieve en sociale diensten, alsmede in de restauratiesector, onder de volgende voorwaarden:

- De uitzendkracht kan zonder onderbreking niet langer dan 6 maanden ter beschikking gesteld worden van de Commissie. Een nieuwe tewerkstelling als uitzendkracht kan slechts gebeuren na een onderbreking van ten minste één maand;
- Van deze beperking kan worden afgeweken wanneer de uitzendkracht deelneemt aan een vergelijkend examen ingericht door de Commissie;
- De beperking tot 6 maanden is niet van toepassing wanneer uitzendkrachten aangeworven zijn voor bijzondere arbeidsprestaties waartoe wordt besloten door de communautaire overheden, in het kader van een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk;
- In geval van toelating na een vergelijkend examen zal de betrekking van de uitzendkracht een einde nemen ten laatste 3 maanden na de betekening van de uitslagen.

UITZONDERLIJK WERK: SYNTHESE

OMSCHRIJVING	MAXIMUM-DUUR	TE VOLGEN PROCEDURE
Werkzaamheden i.v.m. de voorbereiding, werking en voltooiing van jaarbeurzen, salons, congressen, studiedagen, seminars	3 maanden	Geen procedure
Lossen van vrachtwagen	3 maanden	Toestemming van de vakbondsafvaardiging
Secretariaatswerk voor zakenlui die tijdelijk in België verblijven	3 maanden	Geen procedure
Werkzaamheden voor ambassades, consulaten en internationale instellingen	3 maanden	Toestemming van de Belgische representatieve vakbondsorganisaties
Werkzaamheden bedoeld voor de kortstondig gespecialiseerde opdracht die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen	6 maanden + verlenging met 6 maanden	Inspectie Sociale Wetten op de hoogte brengen + een beroep doen op de VDAB/Actiris + toestemming van de vakbondsafvaardiging
Werkzaamheden waarvoor een werkgever bij het invoeren van nieuwe functies of in afwachting van een indienstneming geen werknemers heeft kunnen vinden op de arbeidsmarkt	3 maanden + verlenging met 9 maanden	Een beroep doen op de VDAB/Actiris + ingeval van verlenging ook toestemming SD of procedure Sociaal Fonds
Ongeval of dringende arbeid aan machines of materiaal	3 maanden	Geen procedure
Inventaris- en balanswerken	7 dagen	Geen procedure
Vormings- of begeleidingsprojecten	6 maanden verlengbaar tot 12 maanden	Toestemming van de vakbondsafvaardiging of procedure Sociaal Fonds
Werkzaamheden in de diensten van de Europese Commissie ter uitvoering van werkzaamheden in de administratieve en sociale diensten, alsmede in de restauratiesector	6 maanden	Geen procedure

4 UITZENDARBEID IN HET KADER VAN EEN ERKEND WERKSTELLINGSTRAJECT

(KB VAN 13 JUNI 2006)

In Vlaanderen wordt **IBO-interim** erkend als tewerkstellingstraject.

WAT?

IBO-interim is de combinatie van uitzendarbeid (max. 8 weken) bij een werkgever en meteen daaropvolgend een individuele beroepsopleiding bij dezelfde werkgever (max. 26 weken).

VOOR WIE?

IBO-interim kan uitsluitend voor de volgende doelgroep werkzoekenden:

- Personen ouder dan 50 jaar;
- Personen met een arbeidshandicap;
- Personen van allochtone afkomst.

MET UITZONDERING VAN

- Kandidaten uit de doelgroep die, in de 3 maanden voorafgaand aan de IBO-interim, meer dan 14 werkdagen uitzendarbeid verricht hebben, en dit voor dezelfde werkgever en in dezelfde functie als de IBO-interim;
- Getenderde werkzoekenden

PROCEDURE

- Uitzendarbeid in het kader van een erkend tewerkstellingstraject is slechts toegelaten mits voorafgaande kennisgeving daarvan aan de vakbondsafvaardiging van het personeel in de onderneming van de gebruiker. Deze kennisgeving dient schriftelijk te gebeuren en dient de naam te vermelden van de betrokken uitzendkracht, de periode gedurende dewelke de uitzendarbeid zal worden uitgeoefend, evenals de identificatie van het betrokken tewerkstellingstraject;
- Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging in de onderneming van de gebruiker dient de voorafgaande kennisgeving te worden gedaan aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten. In dit geval vermeldt de kennisgeving tevens de naam en het adres van de gebruiker, alsook het nummer van het paritair comité waaronder deze laatste ressorteert;
- Een afschrift van de kennisgeving moet, binnen 3 werkdagen na de aanvang van de uitzendarbeid in het kader van een erkend tewerkstellingstraject worden toegezonden aan de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie van het Toezicht op de Sociale Wetten;
- Verlenging van de uitzendarbeid in het kader van een erkend tewerkstellingstraject. De verlenging van de periode is slechts toegelaten voor zover, met betrekking tot die verlenging, opnieuw de procedure zoals hierboven beschreven wordt toegepast.

5 MOTIEF INSTROOM

WAT?

Met instroommotief wordt bedoeld: het motief dat tot doel heeft een uitzendkracht ter beschikking te stellen van een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van de terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking.

PROCEDURE EN DUUR

Vooraleer een gebruiker beroep mag doen op het motief instroom moet hij de vakbondsafvaardiging voorafgaand informeren en consulteren. De toestemming van de vakbondsafvaardiging is niet vereist. De informatie en consultatie heeft betrekking op :

- De motivering om een beroep te doen op het motief instroom;
- De betrokken werkpost (en);
- De betrokken functie(s) die duidelijk moeten worden beschreven;
- Het aantal pogingen.

TIP!

De wijze waarop de informatie-verstrekking wordt georganiseerd m.b.t. het aantal pogingen kan op ondernemingsniveau worden bepaald.

Als er in je bedrijf geen vakbondsafvaardiging is, moet maandelijks informatie over het motief instroom bezorgd worden aan het Sociaal Fonds.

Via de Commissie van Goede Diensten kan je bij twijfels over de correcte toepassing van het motief instroom bijkomende informatie opvragen.

3-6-9 REGEL

- Per werkpost maximaal 3 pogingen (pogingen niet gelijktijdig);
- Tewerkstelling van een uitzendkracht onder dit motief bij de gebruiker: max. 6 maanden;
- Gebruik van het motief instroom voor een bepaalde werkpost: max. 9 maanden.

VOORBEELD:

uitzendkracht 1: 3 maanden
uitzendkracht 2: 5 maanden
uitzendkracht 3: max. 1 maand

- Het uitzendbureau vermeldt in de overeenkomst voor uitzendarbeid over de hoeveelste poging het gaat.
- Voor de berekening van de maximale duur van 9 maanden dient rekening gehouden te worden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau voor de invulling van de werkpost bij de gebruiker, in het kader van het motief 'instroom'. Dit zijn de periodes tijdens dewelke de uitzendkracht verbonden is door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

VOORBEELD:

- Periodes van collectieve sluiting tellen niet mee wanneer de uitzendkracht niet onder contract staat.
- Periodes van ziekte die buiten contract vallen tellen niet mee, tijdens het contract wel. Vb.: arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van 1 week en de uitzendkracht wordt tijdens de arbeidsovereenkomst 2 dagen ziek: periode wordt wel in aanmerking genomen.

Voor de naleving van de 3-6-9-regel tellen de periodes van activiteit niet mee wanneer:

- De uitzendkracht de poging zelf stopzet (tijdens een lopende arbeidsovereenkomst);
- De uitzendkracht werd ontslagen om dringende reden.

Als de 3-6-9-regel niet wordt nageleefd, is er een sanctie voorzien: arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur tussen de uitzendkracht en de gebruiker [Art. 41 CAO 108].

DE ARBEIDSOVEREENKOMST BIJ HET MOTIEF INSTROOM

(ART. 27 CAO 108)

- De overeenkomst voor uitzendarbeid-motief instroom moet schriftelijk worden gesloten;
- In toepassing van het motief instroom mogen geen dagcontracten gebruikt worden;
- De overeenkomst moet minstens voor een week en hoogstens voor 6 maanden worden gesloten;
- Indien deze regels niet worden nageleefd: arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur [Art. 41 CAO 108];
- De hoeveelste poging moet in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

TEWERKSTELLINGSGARANTIE

Werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur hebben beëindigd om te worden tewerkgesteld als uitzendkracht onder het motief instroom genieten een tewerkstellingsgarantie van 1 maand vanwege het uitzendbureau.

Concreet betekent dit dat indien het uitzendbureau de overeenkomst voor het verstrijken van de termijn van 1 maand en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, het aan de uitzendkracht een vergoeding moet betalen gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het bereiken van de termijn.

Deze vergoeding is niet verschuldigd als het uitzendbureau aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaft dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Indien er sectorale regelingen bestaan die een betere tewerkstellingsgarantie voor uitzendkrachten voorzien, dan zijn deze van toepassing.

AANWERVING DOOR DE GEBRUIKER NA MOTIEF INSTROOM

- De gebruiker die een uitzendkracht vast in dienst neemt na het motief instroom, dient dat te doen met een contract van onbepaalde duur (tenzij een andersluidende gewoonte bevestigd wordt door een sectoraal akkoord).
- Als er geen aanwerving gebeurt, dan heeft de werknemer recht op mondelinge (of op verzoek schriftelijke) uitleg.
- Anciënniteit onder het motief instroom telt mee in geval van latere aanwerving in dezelfde functie.

ALGEMEEN OVERZICHT VAN TOEGELATEN UITZENDARBEID

ER BESTAAT BIJ DE GEBRUIKER EEN VAKBONDSAFVAARDIGING

REDEN V/D UITZENDARBEID	TOEGELATEN DUUR	TE VOLGEN PROCEDURE
Vervanging van een vaste werknemer - Bij schorsing - Bij beëindiging door opzegging of om dringende reden - Bij beëindiging om een andere reden	Duur van de schorsing 6 maanden + verlenging 6 maanden 6 maanden + verlenging 6 maanden	Geen procedure Toestemming vooraf Toestemming vooraf Geen procedure Toestemming vooraf
Tijdelijke vermeerdering van werk	Overeen te komen bij de aanvraag tot toestemming	Toestemming vooraf
Uitzonderlijk werk	3 maanden (*)	Geen procedure (*)
Erkend tewerkstellingstraject: IBO-interim	Max. 8 weken + max. 26 weken individuele beroepsopleiding	Mededeling vooraf
Instroom	- 3 pogingen per werkpost - Per uitzendkracht maximaal 6 maanden tewerkstelling - Voor alle pogingen samen maximaal 9 maanden	Voorafgaande informatie en consultatie

BIJ DE GEBRUIKER BESTAAT GEEN VAKBONDSAFVAARDIGING

REDEN V/D UITZENDARBEID	TOEGELATEN DUUR	TE VOLGEN PROCEDURE
Vervanging van een vaste werknemer - Bij schorsing - Bij beëindiging door opzegging of om dringende reden - Bij beëindiging om een andere reden	Duur van de schorsing 6 maanden + verlenging 6 maanden 6 maanden + verlenging 6 maanden	Geen procedure 1ste mededeling a.h. Sociaal Fonds 2de mededeling a.h. Sociaal Fonds Geen procedure Mededeling aan het Sociaal Fonds
Tijdelijke vermeerdering van werk	6 maanden + verlenging 6 maanden + 6 bijkomende maanden	1ste mededeling aan het Sociaal Fonds 2de mededeling aan het Sociaal Fonds Akkoord van de Commissie van Goede Diensten
Uitzonderlijk werk	3 maanden (*)	Geen procedure (*)
Erkend tewerkstellingstraject: IBO-interim	Max. 8 weken + max. 26 weken individuele beroepsopleiding	Mededeling vooraf aan het Sociaal Fonds
Instroom	- 3 pogingen per werkpost - Per uitzendkracht maximaal 6 maanden tewerkstelling - Voor alle pogingen samen maximaal 9 maanden	Geen procedure

* behalve uitzonderingen

10 > UITZENDARBEID IN DE BOUWSECTOR

(VOOR MEER INFO VERWIJZEN WIJ GRAAG NAAR DE BROCHURE LONEN EN ARBEIDS-
VOORWAARDEN IN DE BOUW)

CAO 4 DECEMBER 2014 TOT VASTSTELLING VAN DE VOORWAARDEN EN MODALITEITEN VAN
UITZENDARBEID IN HET BOUWBEDRIJF.

> SAMENGEVAT

Uitzendarbeid in de bouwsector is enkel toegelaten bij:

- Vervanging van een zieke bouwvakker;
- Tijdelijke vermeerdering van het werkvolume;
- Instroom: invulling van een vacante betrekking bij de gebruiker om na afloop van de periode als uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking.

Alle andere gevallen, waar uitzendarbeid wel kan in andere sectoren, worden in de bouw expliciet uitgesloten:

- Bij vervanging in geval van andere schorsingen (vakantie, inhaalrust, ...);
- Bij beëindiging van werk en bij uitvoering van uitzonderlijk werk.

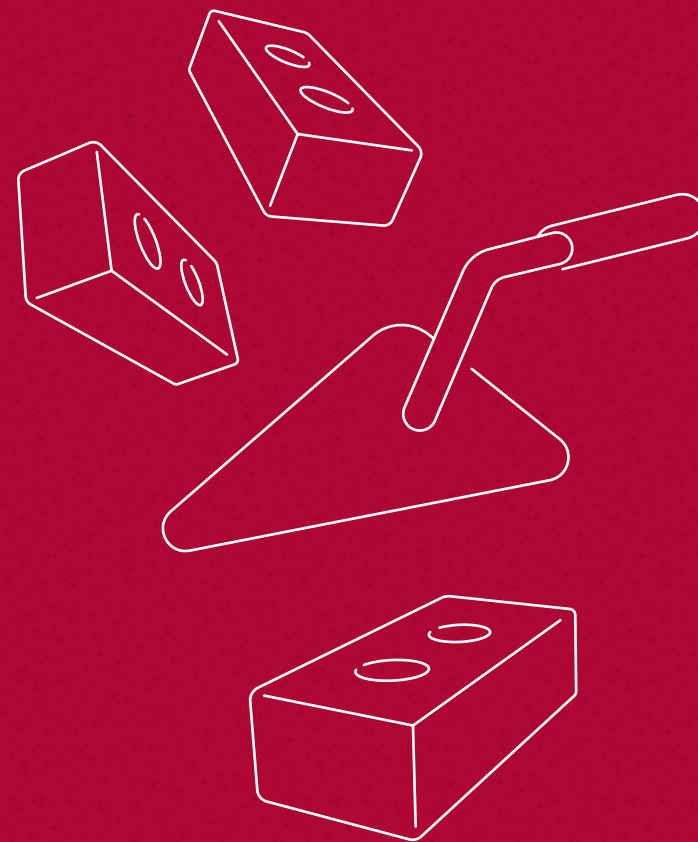
1 VERVANGING VAN EEN ZIEKE BOUWVAKKER

Ter vervanging van een bouwvakker die arbeidsongeschikt is ingevolge ziekte, ongeval, zwangerschap, arbeidsongeval of een beroepsziekte. De vervanging moet een aanvang nemen binnen de 12 maanden na het begin van de ongeschiktheid. De duur van de vervanging blijft beperkt tot de duur van de ongeschiktheid.

MEDEDELING AAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

De werkgever moet de vervanging meedelen aan de vakbondsafvaardiging.

De werkgever deelt tevens het einde mee van de vervanging en de werkhervatting van de oorspronkelijke bouwvakker. Dit moet de vakbondsafvaardiging toelaten te controleren of de uitzendarbeid ook effectief werd beëindigd.



WAT MAG IN DE BOUW?

2 TIJDELIJKE VERMEERDERING VAN HET WERKVOLUME

Het moet gaan om een vermeerdering van het volume aan werk. Een vermeerdering van werk zonder een stijging van het volume aan werk, komt niet in aanmerking. Dit is bijvoorbeeld het geval als er meer werk is omdat een arbeider tijdskrediet neemt, ontslagen wordt of op brugpensioen vertrekt (tegenwoordig noemt men dit Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoeslag/SWT), ...

BEPERKT TOT EEN MAXIMUM AANTAL DAGEN PER JAAR

Bij tijdelijke vermeerdering van het werkvolume wordt het aantal dagen uitzendarbeid in het bedrijf beperkt tot maximum 10% per jaar, in de bedrijven met meer dan 10 arbeiders. Dit % wordt berekend op het "totaal aantal werkbare mandagen van het voorgaande kalenderjaar" = (aantal arbeiders x aantal maanden ingeschreven in het bedrijf) gedeeld door 12 en vermenigvuldigd met 219. Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledige maand.

BEPERKT TOT MAXIMUM 6 MAANDEN PER UITZENDARBEIDER

Bij tijdelijke vermeerdering van werkvolume mag een uitzendkracht niet langer dan 6 maanden worden tewerkgesteld in hetzelfde bedrijf.

ENKEL NA AKKOORD VAN DE MEERDERHEID VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

De meerderheid van de vakbondsafvaardiging moet voorafgaandelijk zijn akkoord geven. Dit akkoord heeft betrekking op:

- Het aantal betrokken arbeiders;
- De periode waarin uitzendarbeid wordt gepresteerd.

BEDRIJVEN ZONDER VAKBONDS-AFVAARDIGING

In de bedrijven waar geen vakbondsafvaardiging is, kan uitzendarbeid voor vermeerdering van het werkvolume ten hoogste 6 maanden duren, verlengbaar met 6 maanden. Een overschrijding van deze 12 maanden moet worden aangevraagd bij de Commissie van Goede Diensten. In de bedrijven zonder vakbondsafvaardiging moet het uitzendkantoor het beroep doen op uitzendarbeid melden aan het Sociaal Fonds van de Uitzendarbeid.

3 INSTROOM

De werkgever kan een beroep doen op uitzendarbeid indien hij de vakbondsafvaardiging heeft geïnformeerd en geraadpleegd vooraleer een beroep wordt gedaan op het motief instroom. Die informatieverstrekking en raadpleging hebben betrekking op:

- De motivering om een beroep te doen op dat motief,
- Op de betrokken werkpost(en) en
- Op de betrokken functie(s) die duidelijk moeten worden beschreven.

4 BIJKOMENDE BEPERKINGEN

GEEN DAGCONTRACTEN

Uitzendcontracten van één dag zijn uitgesloten. De duur van deze contracten moet langer zijn dan één dag.

GEEN VERVANGING VAN TIJDELIJK WERKLOZEN

Er kan geen uitzendarbeid worden voorzien voor het werk dat normaal verricht wordt door arbeiders die in die periode tijdelijk werkloos zijn.

VERBOD BIJ COLLECTIEF ONTSLAG

Het bedrijf kan geen beroep doen op uitzendarbeid binnen de 6 maanden die volgen op een collectief ontslag.

GEEN OMZETTING VAN EEN VAST CONTRACT IN EEN UITZENDCONTRACT

Een bedrijf kan een bouwvakker niet met een uitzendcontract tewerkstellen indien hij door hetzelfde bedrijf werd ontslagen in de loop van de 12 maanden daarvoor.

BEPERKT TOT DE NORMALE ACTIVITEITEN VAN HET BEDRIJF

Uitzendarbeid kan enkel in de normale functies van de normale activiteit van het bedrijf, dit is de activiteit die blijkt uit de statuten, het handelsregister en de registratie (vb. geen bekister in een schildersbedrijf).

5 DEZELFDE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

LONEN EN VERGOEDINGEN

De uitzendkracht heeft recht op hetzelfde loon en dezelfde premies, vergoedingen, mobiliteitsvergoeding, verplaatsingskosten, ... als een bouwvakker met een gewoon arbeidscontract.

UURREGELING

Het werk wordt uitgevoerd volgens de bepalingen van het arbeidsreglement met inbegrip van de daarin vermelde uurregelingen.

WERKKLEDIJ EN PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN

De uitzendkracht moet over dezelfde kledij en gepaste beschermingsmiddelen beschikken als de andere bouwvakkers die aan dezelfde gevaren blootgesteld zijn. De bouwfirmas is verantwoordelijk voor het leveren en het behoud in gebruiksklare staat van de werkkledij en de gepaste persoonlijke beschermingsmiddelen.

C 3.2A-FORMULIER

Het uitzendkantoor moet dit formulier, op naam en adres van de uitzendkracht, overhandigen. De vakbondsafvaardiging van de bouwfirmas is bevoegd om de naleving van de arbeidsvoorwaarden en CAO's-bouw te controleren bij de tewerkstelling van uitzendkrachten.

6 RECHT OP BESTAANS- ZEKERHEID BOUW

De uitzendkracht heeft recht op alle voordelen van de bestaanszekerheid (aanvullende werkloosheidsvergoedingen, ziekte en invaliditeit, bruggpensioen, getrouwheid- en weerverletzings, rustdagen, ...).

Voor de praktische formaliteiten moet het uitzendkantoor dezelfde verplichtingen naleven als een bouwfirma (afgifte van de zegelkaarten, het formulier-rustdagen, ...).

Het uitzendkantoor moet dezelfde bijdragen betalen als deze die een bouwfirma dient te betalen voor alle regimes van de bestaanszekerheid en opleiding.

7 VEILIGHEID

Elke uitzendkracht moet een attest (veiligheids-pasje) kunnen voorleggen waaruit blijkt dat hij een veiligheidsopleiding heeft gevolgd van minstens 16 uren. Dit attest wordt afgeleverd door de NAVB. Dit attest is niet vereist voor de uitzendkrachten die:

- Bij het einde van hun leertijd een gelijkaardig attest hebben ontvangen van het NAVB of een attest dat door het NAVB conform werd verklaard;
- Ten minste 5 jaren ervaring hebben in de bouwsector de laatste 15 jaar;
- Het bewijs kunnen voorleggen dat zij reeds een veiligheidsopleiding bouw hebben gevolgd.

Het is de verantwoordelijkheid van de bouw-firma na te gaan of elke uitzendkracht een dergelijk attest kan voorleggen. De bouwfirma moet dezelfde veiligheids- en gezondheidsvoorschriften naleven als voor de andere arbeiders van het bouwbedrijf (o.m. persoonlijke beschermingsmiddelen, zie hierboven).

De bouwfirma moet ondermeer, vóór de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht, aan het uitzendkantoor een nauwkeurige omschrijving geven van de verlangde beroeps-kwalificatie en de specifieke kenmerken van de werkpost (inbegrepen het resultaat van de risico-evaluatie). De bouwfirma moet eventuele arbeidsongevallen van de uitzendkracht opnemen in haar statistieken.

8 VOORWAARDEN VOOR DE BOUWFIRMA'S EN UITZENDKANTOREN

Een firma die beroep wenst te doen op uitzendarbeit-bouw moet behoren tot het paritair comité van de bouw en moet geregistreerd zijn. De firma mag ook niet verplicht zijn tot een inhouding in het kader van de wetgeving tegen de koppelbazen. De bedrijven die niet vallen onder de wet-geving tegen de koppelbazen, Art. 30 bis (vb. de handel in bouwmaterialen, ...), moeten voorafgaandelijk toelating vragen aan het Paritair Comité.

Uitzendkantoren die actief zijn in de bouw moeten erkend zijn en beschikken over een aparte juridische structuur. Zij moeten ingeschreven zijn bij het Fonds voor Bestaans-zekerheid van de bouw voor de betaling van de bijdragen.

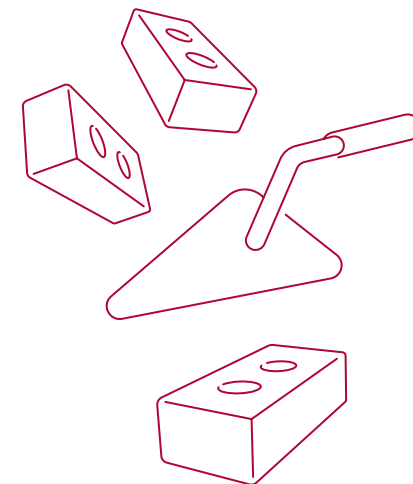
9 SANCTIES

Het uitzendcontract tussen de uitzendkracht en het uitzendkantoor wordt beëindigd en omgezet in een arbeidscontract van onbepaalde duur met de bouwfirma in de volgende gevallen:

- Toepassing van uitzendarbeit buiten de 3 gevallen die zijn toegelaten;
- Geen voorlegging van een veiligheidsat-test;
- Geen afgifte van het C 3.2 A-formulier;
- Geen akkoord van de meerderheid van de vakbondsafvaardiging of kennisgeving aan het Sociaal Fonds bij ontstentenis van een delegatie;
- De gebruiker is geen bouwfirma, is niet geregistreerd of is verplicht tot een inhouding (koppelbaas-wetgeving);
- Toepassing van dagcontracten;
- Een tewerkstelling langer dan 6 maanden in hetzelfde bedrijf bij tijdelijke vermeer-dering van werkvolume;
- Uitvoering van werk dat normaal verricht wordt door arbeiders die in die periode tijdelijk werkloos zijn;
- Uitzendarbeit binnen de 6 maanden na een collectief ontslag;
- Een tewerkstelling die blijft doorlopen na een beëindiging van de uitzendopdracht ingevolge staking.

In deze gevallen kan de bouwfirma ook geen beroep meer doen op uitzendarbeit gedurende 12 maanden.

Zie brochure
"Lonen en arbeidsvoorwaarden
in de bouw".



11 > UITZENDBUREAUS IN DE ARTISTIEKE SECTOR

> WAT ZIJN ARTISTIEKE PRESTATIES?

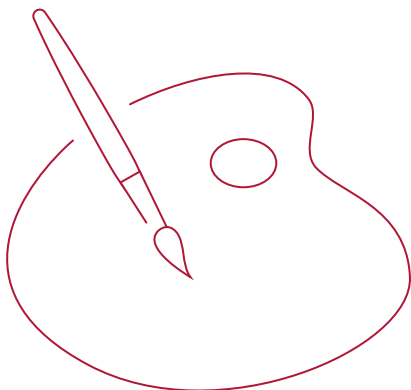
Onder "het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken" wordt verstaan: de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.

De artistieke prestaties die geleverd worden en/of de artistieke werken die worden geproduceerd tegen betaling van een loon, ten bate van een occasionele werkgever of een occasionele gebruiker, kunnen tijdelijke arbeid uitmaken.

De prestaties uitgevoerd door podiumtechnici kunnen ook beschouwd worden als artistieke prestaties.

Om de sociale bureaus voor kunstenaars een duidelijk statuut te geven, moeten zij opereren als een erkend uitzendbureau.

Een specifieke erkenningsregeling voor "uitzendbureaus in de artistieke sector" werd uitgewerkt.



12 > GEVALLEN WAARIN UITZENDARBEID VERBODEN IS

> SAMENGEVAT

Uitzendarbeid is verboden in geval van:

- 1 Tijdelijke werkloosheid om economische redenen;
- 2 Tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer;
- 3 In bepaalde sectoren;
- 4 Staking of lock-out bij de gebruiker;
- 5 Weigering van toelating;
- 6 Uitvoering van gevaarlijke werken.

Enkel wanneer kan aangetoond worden dat uitzendkrachten worden ingeschakeld voor een functie of in een afdeling die niet door economische werkloosheid wordt getroffen, kan een afwijking op dit verbod bekomen worden.

In het kader van de economische crisis voorziet het Herstelplan van 11 december 2008 in een tijdelijke maatregel waarbij uitzendkrachten die werken in een bedrijf waar tijdelijke werkloosheid geldt, tijdelijk werkloos kunnen gesteld worden wegens gebrek aan werk. Deze maatregel is opnieuw verlengd.

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID VOOR UITZENDKRACHTEN-ARBEIDERS

1 TIJDELIJKE WERKLOOSHEID OM ECONOMISCHE REDENEN

(CAO VAN 14 MEI 1997)

Indien bij de gebruiker een gedeelte van het vast personeel tijdelijk werkloos wordt gesteld om economische redenen, dan is het verboden een beroep te doen op uitzendarbeid voor een functie of een afdeling getroffen door de economische werkloosheid.

VOORWAARDEN

Uitzendkrachten tewerkgesteld in het kader van het motief 'tijdelijke vermeerdering' van werk kunnen tijdelijk werkloos worden gesteld op voorwaarde dat:

- De uitzendkracht ten minste 3 maanden¹ tewerkgesteld is bij de gebruiker;
- De sector van de gebruiker geconfronteerd wordt met gebrek aan werk wegens economische redenen;

1: Voor de berekening van de anciënniteit van de uitzendkracht wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende dewelke hij prestaties verricht heeft bij de gebruiker en aldus verbonden was met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid bij het uitzendkantoor. Deze anciënniteit wordt onderbroken van zodra de uitzendkracht gedurende meer dan 7 kalenderdagen geen prestaties meer verricht heeft en aldus niet verbonden was met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. [Art. 13 wet van 24 juli 1987]

- De uitzendkracht deel uitmaakt van de afdeling waarvoor de gebruiker tijdelijke werkloosheid inroept voor zijn vaste werknemers.

De uitzendkracht volgt de aangekondigde en toegepaste regeling van tijdelijke werkloosheid bij de gebruiker.

Uitzendkrachten die tewerkgesteld werden in het kader van het motief 'vervanging' kunnen tijdelijk werkloos gesteld worden samen met de ploeg vaste werknemers. Deze uitzendkrachten moeten geen minimale anciënniteit bewijzen.



Deze maatregel betekent niet dat ons standpunt is gewijzigd dat uitzendkrachten niet kunnen

tewerkgesteld worden ter vervanging van een vaste werknemer die tijdelijk werkloos is.

ECONOMISCHE WERKLOOSHEID VOOR DE UITZENDKRACHTEN-BEDIENDEN

Ook uitzendkrachten-bedienden komen in aanmerking voor de crisismaatregel "tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst" (de economische werkloosheid voor bedienden).

Concreet betekent dit dat de uitzendkrachten de regelingen volgen die de gebruiker heeft ingevoerd voor haar vaste bedienden. In de praktijk zal de arbeidsovereenkomst van een uitzendkracht-bediende geschorst kunnen worden op de tijdstippen en volgens de regeling ingevoerd door de gebruiker voor haar eigen bedienden.

VOORWAARDEN WAARAAN DE UITZENDKRACHT MOET BEANTWOORDEN

- Ofwel tewerkgesteld ter vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst geschorst is, in welk geval er geen anciënniteitsvereisten worden opgelegd;
- Ofwel tewerkgesteld gedurende minimum 3 maanden bij de gebruiker.

Indien de gebruiker de economische werkloosheid invoert voor slechts een welbepaalde categorie van haar vaste werknemers-bedienden, moeten de uitzendkrachten eveneens tot deze categorie behoren om te kunnen genieten van de crisiswerkloosheid.

BIJKOMENDE VERGOEDING

(zie hoofdstuk 15 — p. 72)

2 TIJDELIJKE WERKLOOSHEID OMWILLE VAN SLECHT WEER

Wanneer alle of een gedeelte van de vaste werknemers van de gebruiker tijdelijk werkloos zijn wegens slecht weer, mag geen beroep worden gedaan op uitzendarbeid, behalve als op onweerlegbare wijze aangetoond kan worden dat de uitzendkrachten worden ingezet voor een functie of in een afdeling van de onderneming die niet is getroffen door het slechte weer.

3 ARBEIDERS IN DE VERHUIS-ONDERNEMINGEN, DE MEUBELBEWARING EN HET HAVENBEDRIJF

Het is verboden uitzendkrachten-arbeiders tewerk te stellen in de bedrijven die ressorteren onder de paritaire comités 140.5 (verhuis-ondernemingen en meubelbewaring) en 301 (het havenbedrijf). De door de uitzendkracht werkelijk uitgeoefende functie is van belang.

SANCTIES

- De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt omgevormd tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen de uitzendkracht en de gebruiker;
- Het uitzendkantoor kan zijn erkenning verliezen.

BEPERKING OP SECTORAAL OF BEDRIJFSNIVEAU

Bepaalde sectorale of ondernemings-CAO's beperken de uitzendarbeid in de tijd of het aantal uitzendkrachten waarop een beroep kan gedaan worden.

De afspraken die specifiek gelden in de bouwsector werden hiervoor besproken (zie hoofdstuk 10 — p. 36).

4 STAKING OF LOCK-OUT IN DE GEBRUIKENDE ONDERNEMING

In geval er een staking of lock-out aan de gang is bij de gebruiker, is het verboden een beroep te doen op uitzendkrachten.

De gebruiker moet trouwens het uitzendkantoor inlichten van het feit dat er binnen zijn bedrijf een sociaal conflict heerst.

Het uitzendkantoor mag na deze verwittiging geen uitzendkrachten meer naar de gebruikende onderneming sturen of ze daar aan het werk houden.

SANCTIES

- Eventuele intrekking van de erkenning van het betrokken uitzendbureau;
- De gebruiker wordt geacht met de uitzendkracht te zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer hij doorgaat met de tewerkstelling van de uitzendkrachten, nadat het uitzendbureau hem kennis heeft gegeven van zijn beslissing zijn uitzendkrachten terug te trekken wegens een staking of lock-out.

5 WEIGERING VAN DE TOELATING

De gebruiker mag geen beroep doen op uitzendarbeid wanneer hij daartoe niet de vereiste toestemming heeft gekregen van zijn vakbondsafvaardiging.

Ook wanneer op verzoek van een representatieve werknemersorganisatie de toegelaten duur werd ingekort, moet de gebruiker daarmee rekening houden.

6 WEGENS DE AARD VAN DE WERKZAAMHEDEN

(KB VAN 19 FEBRUARI 1997 EN ART. 17 KB VAN 15 DECEMBER 2010 TOT VASTSTELLING VAN MAATREGELEN BETREFFENDE HET WELZIJN OP HET WERK VAN UITZENDKRACHTEN)

Het is verboden uitzendkrachten tewerk te stellen voor:

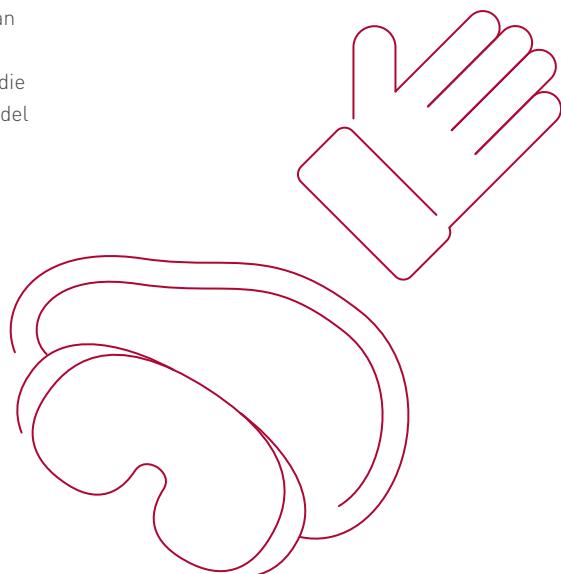
- Het uitvoeren van afbraakwerken van asbest en asbestverwijdering;
- Het uitvoeren van werkzaamheden die het gebruik van een begassingsmiddel inhouden.

7 OM DE VEILIGHEID TE GARANDEREN

(ART. 18 EN 19 KB VAN 15 DECEMBER 2010 TOT VASTSTELLING VAN MAATREGELEN BETREFFENDE HET WELZIJN OP HET WERK VAN UITZENDKRACHTEN)

Het is de gebruiker en het uitzendbureau verboden een uitzendkracht tewerk te stellen:

- Aan een werkpost of functie waarvoor geen werkpostfiche werd opgesteld hoewel dit nodig was;
- Aan een andere werkpost of functie indien deze andere risico's inhoudt dan deze die vermeld zijn op de werkpostfiche.



13 > CONTROLE OP UITZENDARBEID

1 INFORMATIE AAN DE ONDERNEMINGSRAAD VAN DE GEBRUIKENDE ONDERNEMING

(CAO 5 EN ART. 5 VAN CAO 9 VAN 9 MAART 1972 EN CAO 37 VAN 27 NOVEMBER 1981 EN KB VAN 27 NOVEMBER 1973 EN CAO 108)

De gebruiker moet de leden van de ondernemingsraad informeren met betrekking tot de aanwezigheid van de uitzendkrachten en de reden voor de uitzendarbeid. Deze informatie dient tijdens de trimestriële informatie geactualiseerd te worden. Deze informatie is eveneens terug te vinden in de sociale balans.

STRUCTUUR VAN DE TEWERKSTELLING

De vaste werknemers en de werknemers tewerkgesteld in het kader van de wetgeving op de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers.

EVOLUTIE VAN DE TEWERKSTELLING

- Het aantal personen in de onderneming dat werd tewerkgesteld via uitzendarbeid;
- De procedure van hun tewerkstelling (rechtstreekse aanwerving door de werkgever, terbeschikkingstelling door een uitzendbureau, het ter beschikking stellen van vaste werknemers door een andere werkgever);

- De redenen waarom op tijdelijke of uitzendarbeid beroep werd gedaan;
- De gemiddelde duur van deze tewerkstelling;
- De afdelingen van de onderneming waarvoor op deze tewerkstelling een beroep werd gedaan.

TIP!

De wetgeving laat verstaan dat je maandelijks informatie kunt vragen en dat je die tenminste elk kwartaal moet krijgen. Die informatie moet je op voorhand krijgen: 15 dagen voor de ondernemingsraad die het onderwerp zal behandelen. Er moet een beeld gegeven worden van de evolutie van de tewerkstelling en van de nabije vooruitzichten.

Naast de informatie die de werkgever moet geven op basis van CAO 5 en CAO 9 bepaalt CAO 108 onder meer dat de gebruiker halfjaarlijks zijn ondernemingsraad dient te informeren over het beroep op uitzendarbeid tijdens het afgelopen half jaar.

De periodes waarover geïnformeerd dient te worden zijn:

- 1 januari tot 30 juni
- 1 juli tot 31 december

WELKE INFORMATIE DIENT GEGEVEN TE WORDEN?

Per motief moet aangegeven worden hoeveel verschillende uitzendkrachten tewerkgesteld werden in de onderneming en hoeveel uren deze gewerkt hebben.

De motieven zijn de volgende:

- 1 Tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd;
- 2 Tijdelijke vermeerdering van werk;
- 3 Uitvoering van een uitzonderlijk werk;
- 4 Instroom.

Er is geen verplichting om informatie op naam (per uitzendkracht) te geven. Wat bijvoorbeeld het motief instroom betreft, kan nagekeken worden of conform de regelgeving maximaal 3 uitzendkrachten per openstaande vacature onder dit motief werden tewerkgesteld.

2 CONTROLE OP HET GEBRUIK VAN OPEENVOLGENDE DAGCONTRACTEN

De ondernemingsraad van de gebruiker moet om de 6 maanden geïnformeerd en geconsulteerd worden over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten.

➤ NOOD AAN FLEXIBILITEIT

Wat de opeenvolgende dagcontracten betreft, herinneren we eraan dat deze nog slechts mogelijk zijn voor zover de "nood aan flexibiliteit voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten" bewezen kan worden.

Onder die "nood aan flexibiliteit voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten" kan enkel verstaan worden dat:

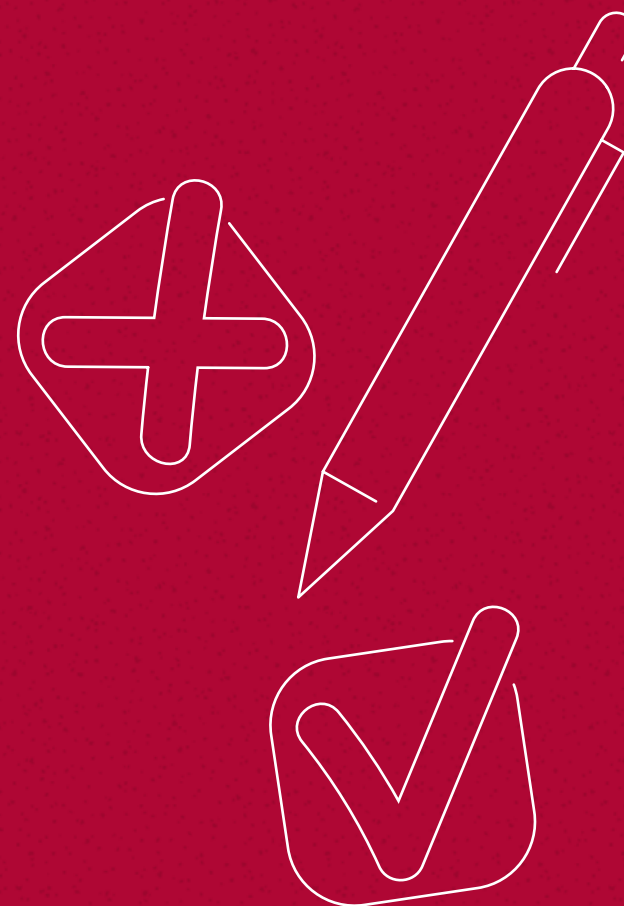
- 1 Het werkvolume bij de gebruiker groten-deels afhankelijk is van externe factoren;
- 2 Het werkvolume sterk fluctueert;
- 3 Het werkvolume gekoppeld is aan de aard van de opdracht.

De bekomen informatie omtrent het gebruik van opeenvolgende dagcontracten kan helpen om na te gaan of er wel een voldoende rechtvaardiging voor het gebruik van deze opeenvolgende dagcontracten is.

Indien er bezwaren zijn in de ondernemingsraad tegen het gebruik van opeenvolgende dagcontracten, kan het dossier voorgelegd worden aan het paritair comité van de sector waartoe de onderneming behoort.

Het paritair comité of het verzoeningsbureau van het paritair comité zouden een compromis moeten kunnen vinden ingeval wordt vastgesteld dat oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten. Deze overlegprocedure moet gevolgd worden alvorens naar de rechtbank kan gestapt worden.

Als de gebruiker het gebruik van opeenvolgende dagcontracten niet voldoende kan rechtvaardigen, dient het uitzendkantoor een boete gelijk aan 2 weken loon te betalen!



HOE CONTROLLEREN?

WAT ALS ER GEEN ONDERNEMINGSRAAD IS?

Als er geen ondernemingsraad is, dient de informatie aan de vakbondsafvaardiging bezorgd te worden.

WAT ALS ER OOK GEEN VAKBONDS-AFVAARDIGING IS?

Als er geen vakbondsafvaardiging is, dient het uitzendbureau maandelijks via elektronische weg aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten per gebruiker de volgende gegevens te bezorgen:

- De naam en het adres van de gebruiker, het nummer van het paritair comité waaronder die gebruiker valt en diens identificatienummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;
- Alle opdrachten, uitgesplitst per motief (behalve het motief 'vervanging van een vaste werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst'), met betrekking tot de betrokken periode.

Die mededeling moet uiterlijk op de 20^e van de maand gebeuren.

Wat het gebruik van opeenvolgende dagcontracten betreft, dienen de namen van de ondernemingen die een beroep doen op opeenvolgende dagcontracten uiterlijk tijdens de kalendermaand volgend op het begin van de uitzendopdracht aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten bezorgd te worden. Binnen de 6 weken na elke kalendermaand moeten die namen aan de vakbondsvertegenwoordigers, zetelend in de raad van beheer van het Fonds, worden meegedeeld.

Indien flagrant misbruik van opeenvolgende dagcontracten wordt vastgesteld, kan het dossier voorgelegd worden aan het paritair comité van de gebruiker.

AANVULLENDE INFORMATIE

De Commissie van Goede Diensten kan aan het uitzendbureau aanvullende informatie vragen. Binnen de maand na ontvangst van het verzoek moet die aanvullende informatie gegeven worden.

3 OVERLEGORGANEN IN DE ONDERNEMING VAN DE GEBRUIKER

Om te bepalen of een gebruiker al dan niet sociale verkiezingen moet organiseren, dient rekening gehouden te worden met het gemiddelde aantal tewerkgestelde uitzendkrachten.

De uitzendkrachten die een vaste werknemer vervangen wiens arbeidsovereenkomst is geschorst, moeten niet meegeteld worden (dit om dubbeltelling te vermijden).

De gebruiker moet tijdens het vierde kwartaal van het jaar dat de sociale verkiezingen voorafgaat, een speciaal register bijhouden waarin de persoonlijke gegevens en de data van begin en einde van de opdracht van de uitzendkrachten staat vermeld.

Het gemiddelde van de uitzendkrachten wordt berekend door het totaal aantal kalenderdagen, dat elke uitzendkracht is ingeschreven in het speciaal register, gedurende het vierde trimester van het jaar voorafgaand aan de sociale verkiezingen, te delen door 92.

14 > VEILIGE EN GEZONDE TEWERKSTELLING VAN UITZENDKRACHTEN

(WET VAN 4 AUGUSTUS 1996 OP HET WELZIJN OP HET WERK EN KB VAN 28 MEI 2003 OP HET GEZONDHEIDSTOEZICHT BIJ WERKNEMERS EN KB VAN 15 DECEMBER 2010 TOT VASTSTELLING VAN MAATREGELEN BETREFFENDE HET WELZIJN OP HET WERK VAN UITZENDKRACHTEN)

1 WERKPOSTFICHE

(KB VAN 15 DECEMBER 2010 TOT VASTSTELLING VAN MAATREGELEN BETREFFENDE HET WELZIJN OP HET WERK VAN UITZENDKRACHTEN)

Alvorens beroep te doen op uitzendarbeid moet de **gebruiker** aan het uitzendbureau bepaalde informatie verschaffen:

- Een nauwkeurige omschrijving van de verlangde beroepskwalificatie;
- De specifieke kenmerken van de in te nemen werkpost;
- Het resultaat van de aan het uit te voeren werk verbonden risico-evaluatie zoals bedoeld in de Wet op het welzijn van 4 augustus 1996 zoals de te nemen collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen, de aanvullende opleidingen, inentingen, ... ;
- De noodzaak de uitzendkracht te onderwerpen aan een voorafgaand of periodiek gezondheidsonderzoek.

Het onderzoek zelf wordt georganiseerd door het uitzendkantoor tenzij zij hierover een akkoord afsluit met de gebruiker.

Voor functies waarbij de uitzendkrachten onderworpen zullen worden aan het gezondheidstoezicht moet deze informatie worden opgenomen in een gestandaardiseerde werkpostfiche zoals opgelegd door de reglementering.

De werkgever-gebruiker moet deze werkpostfiche opstellen in samenspraak met de preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer.

TIPS!

Het Comité PBW moet, voordat de fiches aan het uitzendkantoor worden overgemaakt, een advies kunnen geven. De werkgever-gebruiker moet deze werkpostfiche overmaken aan het uitzendkantoor opdat het kantoor op basis van deze informatie de geschikte kandidaat-uitzendkracht kan vinden.

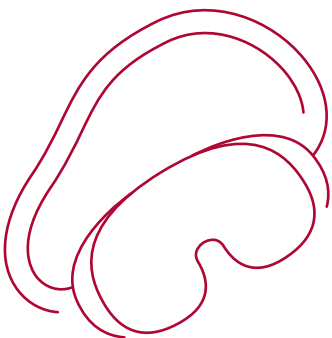
Preventie & Interim, de preventiedienst van de uitzendsector ontwikkelde een website met verscheidene types werkpostfiches voor bepaalde functies. Meer informatie op: www.werkpostfiche.be

Het **uitzendkantoor** gebruikt de werkpostfiche niet alleen voor de selectie van een gepaste uitzendkracht, maar ook als communicatiemiddel met de gebruiker en met de uitzendkracht. De werkpostfiche vermeldt namelijk ook of de uitzendkracht een gezondheidstoezicht moet ondergaan, welke beschermingsmiddelen en werkkledij hij moet krijgen en welke eventuele bijkomende opleiding hij op de werkplek zal krijgen.

TIPS!

De uitzendkracht heeft recht op een kopie van de ingevulde werkpostfiche voor hij aan de slag gaat.

Een belangrijke stok achter de deur: Een gebruiker of een uitzendkantoor mag een uitzendkracht waarvoor geen werkpostfiche werd opgesteld, niet tewerkstellen. De gebruiker mag de uitzendkracht ook niet tewerkstellen aan een andere werkpost dan deze waarvoor een werkpostfiche werd opgesteld.



2 ONTHAAL EN PETERSCHAP

(KB VAN 25 APRIL 2007 BETREFFENDE HET ONTHAAL EN DE BEGELEIDING VAN WERKNEMERS MET BETREKKING TOT DE BESCHERMING VAN HET WELZIJN BIJ DE UITVOERING VAN HUN WERK EN CAO 22 BETREFFENDE HET ONTHAAL EN DE AANPASSING VAN DE WERKNEMERS IN DE ONDERNEMING EN CAO VAN 10 DECEMBER 2001 BETREFFENDE HET ONTHAAL EN DE AANPASSING VAN UITZENDBUREAUS IN DE ONDERNEMING)

Bij uitzendarbeid hebben zowel het uitzendbureau als de gebruiker een rol te spelen bij het onthaal en de te verstrekken informatie.

De wetgever voorziet dat het **uitzendkantoor** de eerste informatie verstrekt aan de uitzendkracht op het moment dat hij wordt aangeworven om een opdracht uit te voeren, dus vóór de eerste werkdag.

DE INHOUD VAN DE WERKPOSTFICHE COMMUNICEREN

- De inhoud van de job, d.w.z. een volledige beschrijving van de werkpost (taken, vereiste kwalificaties en beroepsvoorwaarden, lokalisatie van de werkpost, arbeidsmiddelen, voorafgaande instructies en te voorziene opleiding);
- De verplichte werkkledij;
- De verplichte persoonlijke beschermingsmiddelen;
- Het verplicht gezondheidstoezicht met vermelding van het type werkpost, alsook de details bij activiteiten verbonden aan welbepaalde risico's;
- De maatregelen verbonden aan moederschapsbescherming.

INFORMEREN OVER WELBEPAADE ONDERWERPEN

- De regels die van toepassing zijn inzake bezoldiging, met name de berekeningswijze van het loon, de premies en inhoudingen, de arbeidsduur en andere arbeidsvoorwaarden;
- De bepalingen die gelden inzake sociale zekerheid, extra legale voordelen en andere sociale voordelen;
- Informatie over de personeelsdienst, de sociale en medische diensten, de interne dienst PBW, alsook informatie over geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

HET ARBEIDSREGLEMENT VAN HET UITZENDBUREAU UITLEGGEN EN EEN KOPIE ERVAN OVERHANDIGEN

Methodes en procedures:

- In het geval van een arbeidsongeval en een ongeval naar het werk;
- Ziekte;
- Vakantie.

Net als voor iedere andere nieuwe werknemer, tijdelijk of niet, organiseert de **gebruiker** het onthaal van de uitzendkracht.

In de eerste plaats is de werkgever-gebruiker verplicht voor iedere nieuwe uitzendkracht een lid van de hiërarchische lijn aan te duiden die instaat voor het onthaal. Deze persoon moet de nieuwe uitzendkracht alle informatie bezorgen die niet rechtstreeks in de werkpostfiche staat vermeld zoals:

- Alle risico's verbonden aan de werkpost;
- De verplichtingen van de hiërarchische lijn;

- De opdrachten en de bevoegdheden van de interne dienst;
- De toegang tot de sociale voorzieningen;
- De wijze van uitoefening van het recht op de spontane raadpleging;
- De organisatie van de eerste hulpverlening;
- De lokalisatie van de gevaarlijke toegangszones en de maatregelen genomen in spoedgevallen en in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar.

Daarnaast moet voor iedere nieuwe medewerker (ook voor uitzendkrachten) een **peter** worden aangeduid die zich over de nieuwe medewerker ontfermt en hem bijstaat.

Het onthaal moet niet opnieuw georganiseerd worden wanneer éénzelfde uitzendkracht nogmaals tewerkgesteld wordt bij dezelfde gebruiker aan een identieke arbeidspost, in zoverre geen 6 maand verstreken zijn tussen de verschillende tewerkstellingen [Art. 3 CAO van 10 december 2001].

TIP!

Het Comité PBW en de preventie-adviseur moeten betrokken worden in de uitwerking van de onthaalprocedure van nieuwe medewerkers, zowel over de manier waarop het onthaal gebeurt als over de informatie die wordt gegeven.

3 GEZONDHEIDSTOEZICHT

(KB VAN 28 MEI 2003 OP HET
GEZONDHEIDSTOEZICHT VAN WERKNEMERS EN
KB VAN 15 DECEMBER 2010 TOT VASTSTELLING
VAN MAATREGELEN BETREFFENDE HET WELZIJN
OP HET WERK VAN UITZENDKRACHTEN)

Een aantal functies, afhankelijk van het bestaan van een risico voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer, zijn onderworpen aan periodiek gezondheidsonderzoek. Afhankelijk van het risico gebeurt dit gezondheidsonderzoek jaarlijks of meerjaarlijks. De aard van het onderzoek is ook afhankelijk van de risico's. Indien een vaste werknemer in zijn functie onderworpen wordt aan het gezondheidstoezicht geldt dat ook voor de uitzendkracht die hem vervangt of dezelfde functie heeft.

Indien de gebruiker op de werkpostfiche aangeeft dat de uitzendkracht een gepast gezondheidsonderzoek moet ondergaan voor hij aan de slag kan, moet het uitzendkantoor dit organiseren. Het onderzoek moet doorgaan bij een arbeidsgeneesheer van een erkende Externe Dienst PBW tijdens de arbeidstijd van de uitzendkracht en moet voor de uitzendkracht volledig gratis zijn.



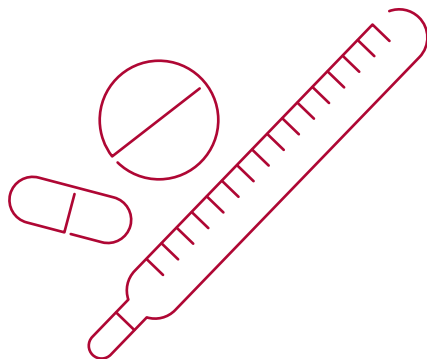
Het gezondheidsonderzoek is een belangrijke factor om de gevolgen van het werk op de gezondheid van de uitzendkracht in te schatten. Dit kan of mag geenszins gebruikt worden als selectiecriteria.

De arbeidsgeneesheer van de Externe Dienst PBW waarbij het uitzendkantoor is aangesloten zorgt voor een gepast gezondheidsonderzoek van de uitzendkracht op basis van de gegevens van de werkpostfiche. Het resultaat van het gezondheidstoezicht wordt in een centrale gegevensbank opgenomen, opdat dubbel onderzoek voor gelijkaardige/zelfde functies vermeden worden.

TIPS!

In sommige gevallen kan de uitzendkracht reeds een gepast gezondheidsonderzoek hebben ondergaan in het kader van een voorgaande gelijkaardige functie. In dat geval moet hij geen nieuw onderzoek ondergaan.

Het gezondheidsonderzoek van de uitzendkracht mag ook door de arbeidsgeneesheer van de gebruikende onderneming gebeuren. Dit kan de kwaliteit van het onderzoek verbeteren, in het bijzonder in de bedrijven die over een eigen interne arbeidsgeneesheer beschikken die de verschillende werkposten in de onderneming kent.



4 HET LEVEREN VAN DE WERKKLEDIJ EN DE PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN

(WET VAN 4 AUGUSTUS 1996 OP HET WELZIJN
EN KB VAN 6 JULI 2004 BETREFFENDE
DE WERKKLEDIJ EN KB VAN 13 JUNI 2005
BETREFFENDE HET GEBRUIK VAN PERSOONLIJKE
BESCHERMINGSMIDDELEN EN KB VAN 15
DECEMBER 2010 TOT VASTSTELLING VAN
MAATREGELEN BETREFFENDE HET WELZIJN OP
HET WERK VAN UITZENDKRACHTEN)

WERKKLEDIJ

Onder werkkledij wordt verstaan een overall, een pak bestaande uit een jas en een broek, een kiel of stofjas, bestemd om te vermijden dat de werknemer zich vuil maakt door de aard van zijn activiteiten en die niet beschouwd wordt als beschermingskledij (Zie hoofdstuk 15 — p. 73).

De werkkledij die ter beschikking gesteld wordt van de werknemers, moet aan een aantal voorwaarden voldoen:

- Alle veiligheids-, gezondheids- en kwaliteitswaarborgen bieden;
- Aangepast zijn aan de te voorkomen risico's, zonder een bijkomend risico te veroorzaken;
- Aangepast zijn aan de eisen voor het uitvoeren van de activiteiten door de werknemer;
- Rekening houden met de ergonomische aspecten;
- Aangepast zijn aan de maten van de werknemer;
- Vervaardigd zijn uit niet-allergeen materiaal, slijtvast en niet scheurbaar en aangepast aan de seizoenen.

Ook uitzendkrachten die bevuilend werk uitvoeren hebben recht op dezelfde werkkledij als de andere werknemers in de onderneming.

Het onderhoud en de herstelling van deze werkkledij is de verantwoordelijkheid van de werkgever-gebruiker. In een beperkt aantal gevallen, wanneer er geen risico's zijn voor de gezondheid of de veiligheid van de werknemer/ uitzendkracht en er in de sector waar de uitzendkracht tewerkgesteld wordt een algemeen verbindend verklaarde CAO werd afgesloten, mag het onderhoud door de uitzendkracht zelf gebeuren. Dit gebeurt dan wel in ruil voor een vergoeding, die ook in de sectorale CAO werd vastgelegd.

TIPS!

Het is een bevoegdheid van het Comité PBW om toe te kijken op de correcte bescherming van de gezondheid van de uitzendkrachten. Er moeten voldoende extra stuks werkkledij in de onderneming aanwezig zijn om uitzendkrachten eenzelfde niveau van bescherming te kunnen garanderen.

De wetgeving stelt heel duidelijk dat alle werknemers, ook uitzendkrachten hun arbeidskledij gratis ter beschikking moeten krijgen voor de uitvoering van hun werk.

PERSOONLIJKE BESCHERMINGS- MIDDELEN (PBM)

Onder persoonlijke beschermingsmiddelen wordt verstaan al het individuele materiaal van een werknemer om zijn veiligheid en gezondheid te beschermen tegen mogelijke risico's bij de uitvoering van zijn werk. PBM's kunnen helmen zijn, schorten, handschoenen, schoenen, gehoorbescherming, maskers,

PBM's beschermen de werknemer veel meer tegen gevaren dan werkkledij. Bovendien zijn de vereiste PBM's vaak verbonden aan een specifieke werkpost of functie. Het spreekt dan ook voor zich dat uitzendkrachten die dezelfde functie uitoefenen bij een onderneming/gebruiker als een andere werknemer op dezelfde manier beschermd wordt. De gebruiker moet dus voorzien in dezelfde persoonlijke beschermingsmiddelen voor de uitzendkracht. Deze beschermingsmiddelen moeten van dezelfde kwaliteit zijn als de middelen die een andere werknemer in de onderneming krijgt. Bovendien moeten deze middelen passen, dus schoenen in de juiste schoenmaat, overall in de juiste maat, passende handschoenen, gehoorbescherming, ...

5 OPLEIDING

(KB VAN 27 MAART 1998 BETREFFENDE HET
BELEID INZAKE WELZIJN VAN DE WERKNEMERS
BIJ DE UITVOERING VAN HUN WERK EN KB VAN
15 DECEMBER 2010 TOT VASTSTELLING VAN
MAATREGELEN BETREFFENDE HET WELZIJN OP
HET WERK VAN UITZENDKRACHTEN)

Iedere werknemer moet, om zijn taken veilig en gezond te kunnen uitvoeren, de nodige opleiding en instructies krijgen van de werkgever of van een aangesteld lid van de hiërarchische lijn. Deze vorming moet plaatsvinden:

TIPS!

In de praktijk kunnen afspraken gemaakt worden tussen het uitzendkantoor en de gebruiker over de terbeschikkingstelling van werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen. De eindverantwoordelijkheid blijft echter bij de gebruiker.

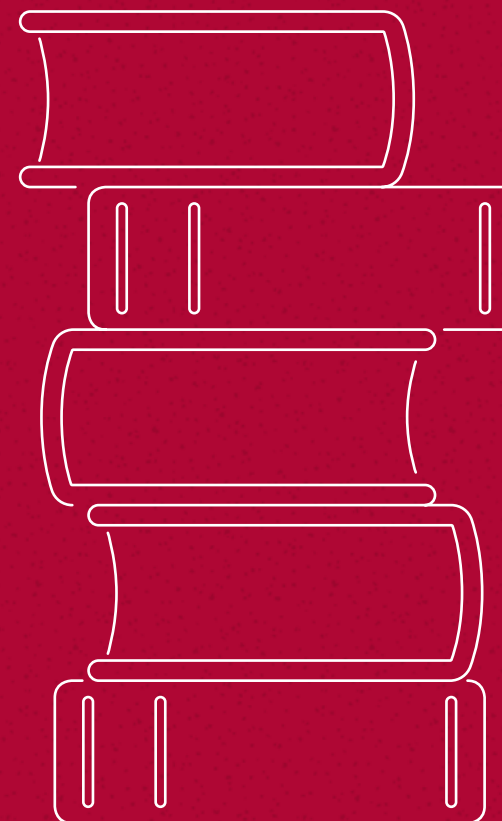
Net als bij de werkkledij moeten ook de persoonlijke beschermingsmiddelen gratis ter beschikking gesteld worden aan de uitzendkracht. Ook voor mogelijke aanpassingen (bv. bestelling van een bijzondere maat) mogen geen kosten worden aangerekend aan de uitzendkracht.

Het gebeurt dat een uitzendkantoor een waarborg vraagt of aanrekent bij het ter beschikking stellen van werkkledij of persoonlijke beschermingsmiddelen. Dit is onwettelijk en wordt best gemeld aan de secretaris.

Persoonlijke beschermingsmiddelen zijn 'persoonlijk'. Dit betekent dat deze middelen niet tegelijk door verschillende werknemers mogen gebruikt worden zonder dat ze grondig worden gereinigd.

- Bij indiensttreding;
- Bij overplaatsing of verandering van functie;
- Bij invoering van een nieuw arbeidsmiddel;
- Bij invoering van een nieuwe technologie.

Deze opleidingen moeten kosteloos zijn voor de werknemers en moeten tijdens de arbeidstijd doorgaan. Dit geldt ook voor uitzendkrachten



HOE OPLEIDING ORGANISEREN?

die bovendien nog minder vertrouwd zijn met de risico's van de onderneming waar ze worden tewerkgesteld.

De opleiding en instructies moeten zowel slaan op de werkpost/functie waarin de uitzendkracht wordt tewerkgesteld als op de algemene risico's en activiteiten van de onderneming. De opleiding moet de uitzendkracht in staat stellen om risico's eigen aan de werkpost te voorkomen.

TIP!

Vaak worden uitzendkrachten uitgenodigd voor een opleiding vóór hun contract met de gebruiker start, om te vermijden dat de opleidingstijd als arbeidstijd zou worden beschouwd en zou worden vergoed. Dit kan niet: ook voor uitzendkrachten moet de opleidingstijd als arbeidstijd worden beschouwd.

6 JOBSTUDENTEN

(KB VAN 3 MEI 1999 BETREFFENDE
DE BESCHERMING VAN JONGEREN
OP HET WERK)

Vaak worden jongeren/jobstudenten via een uitzendcontract in ondernemingen tewerkgesteld. Naast de algemene verplichtingen die gelden voor alle uitzendkrachten, gelden voor jobstudenten nog een aantal bijkomende maatregelen om niet alleen hun veiligheid en hun gezondheid te beschermen maar ook hun lichamelijke en geestelijke gezondheid en hun ontwikkeling (gezien hun jonge leeftijd). Zo mogen jongeren bepaalde taken en functies niet uitvoeren in ondernemingen, omdat ze als gevaarlijk worden beschouwd:

- Arbeid die jongeren, objectief gezien, lichamelijk of psychisch niet aankunnen;
- Arbeid waarbij jongeren worden blootgesteld aan giftige of kankerverwekkende stoffen, die erfelijke genetische veranderingen teweegbrengen, stoffen die tijdens de zwangerschap schadelijke gevolgen hebben op de foetus of die voor de mens een schadelijke chronische werking hebben;
- Arbeid die ioniserende straling meebrengt;
- Arbeid die risico's op ongevallen met zich meebrengt waarvan vermoed kan worden dat jongeren, doordat ze nog niet veel inzicht hebben in veiligheid of onervaren of onvoldoende opgeleid zijn, deze meestal niet beseffen of kunnen voorkomen;
- Arbeid waarbij jongeren worden blootgesteld aan extreme hitte, koude of lawaai.

In een aantal gevallen mogen jobstudenten ouder dan 18 jaar bepaalde van bovenstaande activiteiten wel uitvoeren, op voorwaarde dat er voldoende beschermende maatregelen zijn en er een advies is van de preventieadviseur en van het Comité PBW.

Ook op het vlak van voorafgaande gezondheidsbeoordeling zijn er bijzondere bepalingen voor jobstudenten-uitzendkrachten. In een aantal heel specifieke gevallen moeten zij steeds aan het voorafgaand onderzoek door de arbeidsgeneesheer worden onderworpen:

- Als ze de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt;
- Jongeren die nachtarbeid verrichten;
- Jongeren die bepaalde risicovolle activiteiten vervat in de uitzonderingen toch mogen uitvoeren.

TIP!

De tewerkstelling van jongeren in het algemeen, ongeacht of het uitzendkrachten zijn, vereist een bijzondere aandacht. De verschillende reglementeringen voorzien heel wat beperkende maatregelen in hun tewerkstelling in het bijzonder in functies die hun gezondheid of veiligheid in gedrang kunnen brengen.

7 VERZEKERING TEGEN ARBEIDSONGEVALLEN

Het uitzendbureau moet de uitzendkracht verzekeren tegen arbeidsongevallen bij een gebruiker of ongevallen voorgedaan op de arbeidsweg, d.i. de weg naar of van het werk. Het is de arbeidsongevallenverzekeraar van het uitzendbureau die bij een arbeidsongeval zal moeten instaan voor de vergoeding van de uitzendkracht.

Onder 'de weg naar of van het werk' moet worden verstaan het gebruikelijke traject tussen de verblijfplaats van de werknemer en de gebruikende onderneming of het uitzendbureau (vb. wanneer hij zich naar het uitzendbureau begeeft om er een arbeidsovereenkomst te sluiten, zijn loon te ontvangen of sociale documenten op te halen).

15 > SOCIAAL STATUUT VAN DE UITZENDKRACHT

1 ARBEIDSREGLEMENTERING

(ART. 19 WET VAN 24 JULI 1987)

De arbeidsreglementering in een bedrijf is ook van toepassing op de uitzendkrachten. De gebruiker moet daarop toezien.

Concreet gaat het over:

- De arbeidsduur;
- De feestdagen;
- De zondagrust;
- De vrouwenarbeid;
- De arbeid van jonge werknemers;
- De nachtarbeid;
- De arbeidsreglementen;
- De gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

WAT BETEKENT DIT CONCREET?

- 1 De uitzendkracht is onderworpen aan de **arbeidsduur** die toepasselijk is in de gebruikende onderneming.
 - **Overuren** zijn slechts toegelaten indien de gebruiker aanspraak kan maken op een uitzondering voor zijn vast personeel, overeenkomstig de Arbeidswet van 16 maart 1971. Indien de uitzendkracht overuren heeft gepresteerd bij de gebruiker, heeft hij recht op een overloon ten laste van zijn werkgever, met name het uitzendbureau.

- De wekelijkse arbeidsduur van een **deeltijds tewerkgestelde uitzendkracht** mag niet lager zijn dan één derde van de vaste werknemers van de gebruiker die voltijds zijn tewerkgesteld. Indien de gebruiker aanspraak kan maken op een afwijking van deze regel voor zijn personeel, is deze afwijking ook van toepassing op de uitzendkrachten die bij hem zijn tewerkgesteld.
 - Indien de gebruiker een **flexibele arbeidsduur** of een stelsel van nieuwe arbeidstijdregelingen toepast, kunnen deze ook toepasselijk zijn op de uitzendkrachten. Dit geldt eveneens voor ploegenarbeid of continuarbeid.
 - **Arbeidsduurvermindering** via het toekennen van inhaalrust. De uitzendkrachten volgen met betrekking tot de toekenning van de arbeidsduurvermindering het systeem van de gebruiker. Dit geldt zowel voor de betaling van de compensatierust (betaalde inhaalrustdagen of verhoogd uurloon) als voor de effectieve opname van de rustdagen zelf.
- 2 De uitzendkracht heeft recht op de feestdagen die in de gebruikende onderneming in acht worden genomen en op de vervangingsdagen van feestdagen die samenvallen met een gewone inactiviteitsdag (zie hoofdstuk 15 — p. 68).



EEN GOED SOCIAAL
STATUUT VOOR
IEDEREEN

- 3 De uitzendkracht moet de bepalingen naleven in verband met de **zondagrust** die gelden bij de gebruiker. Indien de gebruiker evenwel arbeid kan doen presteren op zondag, kan hij dit ook vragen van de uitzendkrachten.
- 4 De beschermingsmaatregelen ten behoeve van **zwangere werknemers** en jonge werknemers zijn ook van toepassing op uitzendkrachten.
- 5 De uitzendkracht is onderworpen aan een identieke reglementering m.b.t. de **nachtarbeid**. Uitzendkrachten kunnen slechts 's nachts worden tewerkgesteld indien nachtarbeid in de gebruikende onderneming is toegelaten.
- 6 De bepalingen in verband met de gezondheid, de veiligheid en de hygiëne zijn ook van toepassing op uitzendkrachten.
- 7 Zowel het arbeidsreglement van het uitzendbureau als dat van de gebruikende onderneming moeten worden toegepast. In feite wordt de uitzendkracht onderworpen aan het arbeidsreglement van de gebruiker voor wat bovenvermelde materies (uurrooster, feestdagen, ...) betreft.

Wat de aspecten betreft die niet worden geregeld door het arbeidsreglement van de gebruiker, valt de uitzendkracht daarentegen onder de toepassing van het arbeidsreglement van het uitzendbureau. Zo bepaalt het arbeidsreglement van het uitzendbureau onder andere de formaliteiten die de uitzendkracht moet vervullen bij arbeidsongeschiktheid en de termijn waarbinnen hij een medisch attest moet doen toekomen aan het uitzendbureau.

Wanneer een uitzendkracht beschikbaar moet zijn voor een eventuele medische controle moet dit vermeld staan in het arbeidsreglement van het uitzendkantoor.

2 HET LOON

(ART. 10 WET VAN 24 JULI 1987 EN CAO VAN 10 DECEMBER 2001 EN CAO VAN 3 OKTOBER 2011)

Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad indien hij onder dezelfde voorwaarden als vaste werknemer door de gebruiker was in dienst genomen. Dit wil niet zeggen dat hij hetzelfde loon moet krijgen als de vaste werknemer die hij vervangt, maar wel dat hij het loon moet ontvangen waarop hij recht zou hebben gehad indien hij als vaste werknemer was aangeworven. Een uitzendkracht heeft recht op dezelfde loonsverhogingen als een vaste werknemer.

INHOUDING BEDRIJFSVOORHEFFING

(CAO VAN 3 OKTOBER 2011)

De wet voorziet in een forfaitaire bedrijfsvoorheffing van 11,11% voor uitzendkrachten. Het uitzendkantoor is verplicht de bedrijfsvoorheffing in te houden en door te storten aan de fiscus. Om te vermijden dat uitzendkrachten bij hun belastingafrekening veel zouden moeten bijbetalen, is in de sector afgesproken dat voor alle uitzendkrachten een bedrijfsvoorheffing van 18% wordt afgehouden.

Hiervan kan alleen naar beneden toe afgeweken worden als de uitzendkracht het bewijs levert van hoge kinderlast. Maar de bedrijfsvoorheffing bedraagt altijd minstens 11,11%.

Bij loonbeslag dient het uitzendkantoor zelf de bedrijfsvoorheffing op 11,11% terug te brengen.

Uitzendkrachten hebben steeds de mogelijkheid tot vrijwillige voorafbetalingen aan de fiscus of ze kunnen aan hun werkgever vragen meer bedrijfsvoorheffing af te houden.

Het uitzendbureau verstrekt jaarlijks de fiche nr. 281.10, die nodig is voor het opmaken van de belastingaangifte.

SOCIALE ZEKERHEID

De uitzendkrachten vallen volledig onder de regeling van de sociale zekerheid. De werkgever, het uitzendbureau, staat in voor het betalen van de persoonlijke en patronale RSZ-bijdragen en voor de betaling van de bedrijfsvoorheffing aan de belastingadministratie.

AANGIFTE AAN DE RSZ – DIMONA

Ook in de uitzendsector is de onmiddellijke aangifte tewerkstelling (OAT) aan de RSZ ingevoerd. Dit houdt in dat het uitzendkantoor een aantal gegevens moet meedelen aan de RSZ uiterlijk op het ogenblik waarop de uitzendkracht zijn prestaties aanvangt bij de gebruiker.

Indien de arbeidsovereenkomst vroegtijdig beëindigd wordt, moet het uitzendkantoor een "Dimona einde tewerkstelling" aan de RSZ mededelen uiterlijk de 1ste werkdag volgend op het einde van de tewerkstelling van de uitzendkracht.

Vanaf oktober 2016 kunnen uitzendkrachten via interim@work de Dimona aangiften die hun uitzendkantoren bij de RSZ hebben gedaan, online raadplegen.

STUDENTEN UITZENDKRACHTEN

Op het loon van een student worden normaal gezien sociale zekerheidsbijdragen ingehouden. Deze bijdrage bedraagt in principe 13,07% van het brutoloon, wat hetzelfde is als bij alle werknemers. Sinds 1 januari 2012 kan een student in totaal 50 dagen per jaar werken aan een verminderd RSZ-tarief, de solidariteitsbijdrage. De periodes moeten niet aaneengesloten zijn en moeten ook niet bij dezelfde werkgever zijn. De solidariteitsbijdrage is gelijk aan 2,71% die afgehouden wordt van het loon van de student, en 5,42% ten laste van de werkgever.

TIJDSTIP VAN BETALING

(CAO VAN 36 SEXIES)

- De uitzendkrachten waarvan het loon wekelijks definitief wordt geregeld, moeten het ontvangen ten laatste de 8ste werkdag volgend op het einde van de arbeidsovereenkomst;
- Voor de uitzendkrachten waarvan het loon gedeeltelijk geregeld wordt door voorschotten en waarvan het definitief saldo later geregeld wordt, moet dit saldo betaald worden binnen de 8 werkdagen volgend op het einde van de afsluiting van de betalingsperiode, op voorwaarde dat de prestatiebladen die op die periode betrekking hebben, afgegeven werden binnen de termijn voorzien in het arbeidsreglement. De 8 werkdagen mogen op 12 gebracht worden wanneer de voorschotten 98% van de netto bezoldiging bedragen.

MAALTIJDCHEQUES

(CAO VAN 11 MAART 2014)

Indien er in de gebruikende onderneming maaltijdcheques worden toegekend aan de vaste werknemers, dan heeft de uitzendkracht daar eveneens recht op, onder dezelfde voorwaarden als de vaste werknemers.

Voorbeeld:

Wanneer aan de vaste werknemers maaltijdcheques worden toegekend vanaf 4 maanden anciënniteit, zal ook de uitzendkracht na 4 maanden recht hebben op maaltijdcheques.

ECOCHEQUES

(CAO VAN 16 FEBRUARI 2016)

Aangezien het user pay systeem van toepassing is op de uitzendkrachten, hebben zij ook recht op de ecocheques die binnen de sector of het bedrijf worden toegekend. Opdat zij niet als loon zouden beschouwd worden voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen, dient de toekenning ervan voorzien te zijn in een CAO. Voor de ecocheques werd een algemene CAO in de uitzendsector afgesloten. Dit houdt in dat uitzendkrachten onder dezelfde voorwaarden als de vaste werknemers van de gebruiker, recht hebben op ecocheques.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de sector van de gebruiker de toekenning van eco-cheques voorziet door een sociaal fonds, kennen de uitzendbureaus onder dezelfde voorwaarden eco-cheques toe aan de uitzendkrachten tewerkgesteld in deze sector op voorwaarde dat dit recht uitdrukkelijk vermeld wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst van de betrokken sector.

Het gebruik van de elektronische eco-cheques mag geen kosten voor de uitzendkracht met zich meebrengen, behalve bij diefstal of verlies.

De kosten voor de vervanging van de kaart mogen niet hoger zijn dan de nominale waarde van een maaltijdcheque als er in de onderneming-gebruiker zowel elektronische maaltijdcheques als elektronische eco-cheques worden toegekend.

Wanneer er in de onderneming-gebruiker alleen eco-cheques worden toegekend mogen de kosten voor de vervanging van de kaart niet hoger zijn dan 5 EUR.

VERPLAATSINGSONKOSTEN

(CAO VAN 11 MAART 2014)

Uitzendkrachten hebben recht op dezelfde tussenkomst voor vervoerskosten als de vaste werknemers van de gebruiker (d.i. minstens CAO 19 van de NAR).

Voor de uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld aan gebruikers, bij wie geen sectorale of ondernemings-CAO bestaat inzake de terugbetaling van de verplaatsingskosten voor het gebruik van eigen vervoermiddelen, is de sectorale CAO uitendarbeid van 11 maart 2014 van toepassing. Deze CAO voorziet de terugbetaling aan 60% vanaf 2 km, ongeacht het gebruikte vervoermiddel (dus ook gebruik van wagen). Zie tabel p. 65. Voor verplaatsing per fiets zal een fiscaal attest worden afgeleverd.

Wanneer de derde betalingsregeling van toepassing is bij de gebruikers hebben uitzendkrachten recht op terugbetaling van minimum 80% van de prijs van het abonnement.



VERPLAATSINGSONKOSTEN: WERKGEVERSBIJDRAGE BIJ GEBRUIK EIGEN VERVOERMIDDELEN

AFSTAND (KM)	WEEK-TREINKAART	MAAND-TREINKAART	TRIMESTERTREINKAART*	JAAR-TREINKAART	HALFTIJDSE TREINKAART	(%)
1	4,60	15,40	43,00	153,00	-	56,0
2	5,10	17,20	47,50	170,00	-	56,0
3	5,60	18,50	52,00	186,00	6,30	56,0
4	6,10	20,20	57,00	203,00	6,90	56,0
5	6,60	21,80	62,00	219,00	7,40	56,0
6	7,00	23,20	66,00	233,00	8,00	56,0
7	7,40	24,60	69,00	247,00	8,40	56,0
8	7,80	26,00	73,00	261,00	8,90	56,0
9	8,20	27,50	77,00	275,00	9,40	56,0
10	8,70	29,00	81,00	289,00	9,90	56,0
11	9,10	30,50	86,00	305,00	10,40	56,4
12	9,60	32,00	90,00	319,00	10,90	56,4
13	10,10	33,50	94,00	336,00	11,50	56,8
14	10,50	35,00	98,00	350,00	11,90	56,8
15	10,90	36,50	102,00	364,00	12,40	56,8
16	11,40	38,00	107,00	380,00	12,90	57,0
17	11,80	39,50	111,00	394,00	13,50	57,0
18	12,30	41,00	115,00	408,00	13,90	57,0
19	12,70	42,50	119,00	424,00	14,60	57,2
20	13,20	44,00	123,00	438,00	14,90	57,2
21	13,60	45,00	127,00	452,00	15,40	57,2
22	14,10	47,00	131,00	468,00	16,10	57,4
23	14,40	48,50	136,00	484,00	16,40	57,6
24	15,00	50,00	140,00	499,00	17,00	57,6
25	15,30	51,00	144,00	513,00	17,60	57,6
26	15,90	53,00	149,00	529,00	17,90	57,8
27	16,20	54,00	153,00	544,00	18,50	57,8
28	16,80	56,00	157,00	558,00	19,10	57,8
29	17,10	57,00	161,00	573,00	19,70	57,8
30	17,60	59,00	165,00	587,00	19,90	57,8
31 - 33	18,30	62,00	172,00	615,00	21,00	58,2
34 - 36	19,80	66,00	185,00	660,00	22,40	59,0
37 - 39	21,20	70,00	197,00	703,00	23,80	59,6
40 - 42	22,20	75,00	209,00	746,00	25,50	60,1
43 - 45	23,70	79,00	222,00	792,00	27,00	60,8
46 - 48	25,00	83,00	234,00	835,00	28,50	61,2
49 - 51	26,50	88,00	248,00	879,00	30,00	61,7
52 - 54	27,50	91,00	255,00	911,00	31,00	62,0
55 - 57	28,00	96,00	263,00	938,00	32,00	62,0
58 - 60	29,00	97,00	272,00	972,00	33,00	62,4
61 - 65	30,50	100,00	282,00	1008,00	34,50	62,4
66 - 70	32,00	106,00	297,00	1058,00	36,50	62,7
71 - 75	33,50	111,00	310,00	1108,00	37,50	62,9
76 - 80	34,50	115,00	323,00	1155,00	39,50	63,0
81 - 85	36,00	121,00	338,00	1206,00	41,00	63,3
86 - 90	37,50	126,00	351,00	1255,00	42,50	63,4
91 - 95	39,50	131,00	366,00	1307,00	44,50	63,7
96 - 100	41,00	135,00	379,00	1345,00	46,00	63,7
101 - 105	42,00	141,00	393,00	1405,00	48,00	63,9
106 - 110	43,50	146,00	408,00	1456,00	49,50	64,1
111 - 115	45,00	150,00	421,00	1504,00	51,00	64,2
116 - 120	46,50	156,00	437,00	1558,00	53,00	64,5
121 - 125	48,50	161,00	450,00	1605,00	55,00	64,5
126 - 130	49,50	165,00	463,00	1655,00	56,00	64,6
131 - 135	51,00	170,00	478,00	1707,00	58,00	64,8
136 - 140	52,00	176,00	491,00	1755,00	60,00	64,8
141 - 145	54,00	180,00	505,00	1802,00	62,00	64,8
146 - 150	56,00	187,00	524,00	1871,00	64,00	64,9
151 - 155	57,00	190,00	532,00	1899,00	-	64,9
156 - 160	58,00	195,00	545,00	1946,00	-	64,9
161 - 165	60,00	199,00	558,00	1994,00	-	64,9
166 - 170	61,00	204,00	572,00	2041,00	-	64,9
171 - 175	63,00	209,00	585,00	2088,00	-	64,9
176 - 180	64,00	214,00	598,00	2136,00	-	64,9
181 - 185	66,00	218,00	611,00	2183,00	-	64,9
186 - 190	67,00	223,00	624,00	2230,00	-	64,9
191 - 195	68,00	228,00	638,00	2277,00	-	64,9
196 - 200	69,00	232,00	651,00	2325,00	-	64,9

NIET-RECURRENTE RESULTAATS- GEBONDEN VOORDELEN

(CAO 90 EN WET VAN 24 JULI 2008 HOUDENDE
DIVERSE BEPALINGEN)

Ook uitzendkrachten tewerkgesteld in een onderneming waarin een bonusplan (resultaatsgebonden voordelen) bestaat, hebben recht op de betaling van de bonus indien ze aan de voorwaarden voldoen. De loonbonus die aan de uitzendkracht wordt toegekend moet dezelfde sociale en fiscale behandeling krijgen als de loonbonus van de vaste werknemer bij de gebruiker.

PENSIOENPREMIE

(CAO VAN 9 DECEMBER 2015)

Een uitzendkracht, tewerkgesteld in een sector waar een aanvullend pensioen bestaat (de zogeheten tweede "pensioenpijler"), heeft recht op een toeslag op zijn loon (de zogeheten "pensioenpremie").

In een aantal sectoren bestaat een sectoraal aanvullend pensioen. Dit houdt in dat voor elke "vaste" werknemer door de betrokken werkgever een bepaald percentage voor zijn aanvullend pensioen in het desbetreffend sectoraal fonds wordt bijgedragen. De hoogte van deze pensioenbijdrage varieert van sector tot sector en wordt vastgelegd tijdens de sectorale onderhandelingen.

Voor de uitzendkrachten, die tewerkgesteld worden door het uitzendbureau, wordt echter niet gestort aan het sectoraal pensioenfonds van de gebruiker.

De uitzendkrachten hebben recht op een pensioenpremie. Deze pensioenpremie is equivalent aan de pensioenbijdrage die betaald wordt voor de "vaste" werknemers, maar dan omgerekend naar loon. De premie wordt toegekend per loonafrekening en wordt afzonderlijk vermeld op de loonfiche van de uitzendkracht. De vermelding dat de pensioenpremie inbegrepen is in het brutoloon is evenwaardig. Aangezien de pensioenbijdrage verschilt van sector tot sector, verschilt ook de pensioenpremie naargelang de sector.

Op de volgende pagina vind je een overzicht van de verschillende pensioenpremies – toegekend aan de uitzendkrachten – afhankelijk van het paritair comité waartoe de gebruiker behoort.



PENSIOENPREMIES UITZENDARBEIDERS / BEDIENDEN

	PARITAIR COMITÉ GEBRUIKER	INGANGSDATUM	PREMIE
PC 106.02	Betonindustrie	01/01/2016-31/12/2016	0,82%
PC 111.01 & 111.02	Metaal machine en elektrische bouw Vlaanderen en Fabricom	01/01/2016-31/12/2016	1,51%
PC 111.01 & 111.02	Metaal machine en elektrische bouw Wallonië & Brussel met uitzondering van Fabricom	01/01/2016-31/12/2016	1,38%
PC 111.03	Monteerders	01/01/2016-31/12/2016	1,51%
PC 112	Garagebedrijf	01/01/2016-31/12/2016	1,19%
PC 116	Scheikunde (arbeiders)	01/01/2016-30/06/2016 01/07/2016-31/12/2016	0,15% 0,63%
PC 117	Petroleumnijverheid en -handel	01/01/2016-31/12/2016	0,61%
PC 118	Voedingsnijverheid	01/01/2016-31/12/2016	1,09%
PC 120.02	Vlasbereiding	01/01/2016-31/12/2016	0,53%
PC 121	Schoonmaak	01/01/2016-31/12/2016	1,13%
PC 124	Bouw	01/01/2016-31/12/2016	0,16%
PC 126	Stoffering en houtbewerking	01/01/2016-31/12/2016	0,45%
PC 127	Handel in brandstoffen	01/01/2016-31/12/2016	1,98%
PC 130	Drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf	01/01/2016-31/12/2016	0,35%
PC 132	Technische land en tuinbouwwerken	01/01/2016-31/12/2016	1,23%
PC 133.02	Sector voor de rook, pruim en snuiftabak	01/01/2016-31/12/2016	1,80%
PC 133.03	Sector voor de sigaren en sigarillo's	01/01/2016-31/12/2016	1,79%
PC 140.04	Grondafhandeling op luchthavens	01/01/2016-31/12/2016	0,49%
PC 142.01	Terugwinning van metalen	01/01/2016-31/12/2016	1,19%
PC 143	Zeevisserij	01/01/2016-31/12/2016	0,82%
PC 144	Landbouw	01/01/2016-30/06/2016 01/07/2016-31/12/2016	1% 1,15%
PC 145	Tuinbouw	01/01/2016-30/06/2016 01/07/2016-31/12/2016	1% 1,15%
PC 149.01	Elektriciens	01/01/2016-31/12/2016	1,39%
PC 149.02	Koetswerk	01/01/2016-31/12/2016	1,45%
PC 149.03	Edele metalen	01/01/2016-31/12/2016	0,53%
PC 149.04	Metaalhandel	01/01/2016-31/12/2016	1,39%
PC 207	Scheikunde (bedienden)	01/01/2016-31/12/2016	0,16%
PC 209	Bedienden der metaalfabrikanennijverheid	01/01/2016-31/12/2016	1,34%
PC 216	Notarisbedienden	01/01/2016-31/12/2016	3,56%
PC 220	Voedingsnijverheid	01/01/2016-30/04/2016 01/05/2016-31/12/2016	0,41% 0,63%
PC 226	Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken	01/01/2016-30/06/2016 01/07/2016-31/12/2016	0,47% 0,60%
PC 302	Hotelbedrijf	01/01/2016-31/12/2016	Arbeiders: 0,66% Bedienden: 0,68%
PC 304	Vermakelijkheidsbedrijf	01/01/2016-31/12/2016	Arbeiders: 0,99% Bedienden: 1,03%
PC 317	Bewaking	01/01/2016-30/06/2016 01/07/2016-31/12/2016	Arbeiders: 0,33% Bedienden: 0,34% Arbeiders: 0,40% Bedienden: 0,41%
PC 323	Beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars en dienstboden	01/01/2016-31/12/2016	Arbeiders: 1,98% Bedienden: 2,05%

3 VAKANTIE

- Het aantal vakantiedagen dat een uitzendkracht mag opnemen is afhankelijk van het aantal dagen (voor arbeiders) of maanden (voor bedienden) gepresteerd tijdens het jaar dat aan de vakantie voorafgaat. Voor de arbeiders wordt het aantal vakantiedagen meegedeeld door de vakantiekas. Voor de bedienden wordt het aantal vakantiedagen bepaald door het vakantieattest van het jaar dat aan de vakantie voorafgaat.
- De vakantiedagen van de uitzendkrachten kunnen tijdens of buiten een contract worden opgenomen. Het kan in sommige gevallen aan te raden zijn om indien mogelijk, vakantie op te nemen tijdens een arbeidsovereenkomst (vb. om overgang naar een lager percentage van werkloosheidsuitkeringen bij een tewerkstelling van minder dan 3 maanden te vermijden, voor de bepaling van het aantal dagen voor de berekening van de eindejaarspremie, ...).
- Voor arbeiders-uitzendkrachten wordt het vakantiegeld betaald door de Rijksdienst Jaarlijkse Vakantie, in het jaar dat volgt op de prestaties.
- Voor uitzendkrachten-bedienden wordt wekelijks een 'vertrekvakantiegeld' betaald.

4 LOON VOOR FEESTDAGEN

Een uitzendkracht heeft ten laste van het uitzendbureau, recht op de wettelijke feestdagen die tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vallen.

Voorbeeld

Een contract van maandag tot vrijdag - woensdag is feestdag.

→ De feestdag valt tijdens het contract: deze moet dus betaald worden.

FEESTDAGEN TUSSEN 2 CONTRACTEN

(KB VAN 10 AUGUSTUS 2015 - BS 2 SEPTEMBER 2015)

Waarover gaat het?

Wanneer twee arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeit bij hetzelfde uitzendbureau voor een opdracht bij eenzelfde gebruiker slechts worden onderbroken door één of meer feestdagen of vervangingsdagen voor feestdagen, ongeacht of deze al dan niet gecombineerd worden met één of meer dagen dat er gewoonlijk niet wordt gewerkt¹ in de onderneming van de gebruiker, dan worden de betrokken feestdagen of vervangingsdagen als feestdagen beschouwd tijdens dewelke de uitzendkracht in dienst was van het uitzendbureau. Het recht tot betaling van deze feestdag vergt voor de uitzendkracht dus niet het bereiken van een minimumanciënniteit.

Voorbeeld:

- A)** uitzendkracht X is in dienst van maandag 8 november tot en met woensdag 10 november. Op vrijdag 12 november wordt een dagcontract gesloten voor een tewerkstelling bij dezelfde gebruiker. De feestdag van 11 november wordt op die manier abusief omgezet in een feestdag die net na het eind van het (eerste) arbeidscontract valt. In een dergelijke situatie moet de feestdag van 11 november beschouwd worden als een feestdag die onder arbeidscontract valt en bijgevolg vergoed worden door het uitzendbedrijf.
- B)** uitzendkracht Y is in dienst van maandag 7 november tot en met donderdag 10 november bij gebruiker A en vanaf maandag 14 november bij gebruiker B. In dit geval worden de 2 arbeidsovereenkomsten gescheiden door het weekend en een feestdag die moet beschouwd worden als een feestdag die na het arbeidscontract valt (met dus verplichte minimumanciënniteit). De reden waarom in dit geval geen sprake is van misbruik is omdat de uitzendopdracht bij gebruiker A is afgelopen. Uitzendkracht Y beantwoordt niet aan de anciënniteitsvoorwaarde (slechts 4 anciënniteitsdagen) en heeft daarom geen recht op de uitbetaling van de feestdag van 11 november.

FEESTDAGEN NA HET EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST*

Voor de feestdagen die vallen na het einde van de arbeidsovereenkomst en die door het uitzendkantoor moeten betaald worden, voor zover de uitzendkracht niet opnieuw aan het werk is, gelden volgende regels:

- Tewerkstelling of contract van 14 dagen of minder: geen recht op betaalde feestdagen volgend op de beëindiging van de prestaties of het contract;
- Tewerkstelling van 15 dagen tot één maand, zonder onderbreking die te wijten is aan de werknemer: recht op loon voor één feestdag die valt binnen de 14 dagen volgend op de beëindiging van de prestaties of het contract;
- Tewerkstelling van meer dan één maand, zonder onderbreking die te wijten is aan de werknemer: recht op loon voor de feestdagen die vallen binnen de 30 dagen volgend op de beëindiging van de prestaties of het contract.

Onder het begrip '30 dagen' dient het aantal kalenderdagen begrepen te worden, zaterdagen en zondagen dus inbegrepen.

Onder het begrip 'maand' dient begrepen te worden de periode die bijvoorbeeld begint op 5 juli en eindigt op 4 augustus, of begint op 10 februari en eindigt op 9 maart.

Wanneer 2 arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeit enkel worden onderbroken door het weekend (zaterdag en zondag) dan tellen de weekenddagen mee om de periode van tewerkstelling van de uitzendkracht te bepalen.

* Zie voorbeeld p. 70

1: Onder de dagen waarop gewoonlijk niet gewerkt wordt in de onderneming van de gebruiker, verstaan we de gebruikelijke rustdagen waarop normaal gezien niet gewerkt wordt, krachtens de voltijdse arbeidsbepalingen in de onderneming van de gebruiker die worden toegepast op de werknemerscategorie waartoe de uitzendkracht behoort (bijvoorbeeld: de weekenddagen in een vijfdaagse werkweek). Om deze bepaling toe te passen moet in de praktijk ook de concrete arbeidsorganisatie in het bedrijf van de gebruiker bekeken worden, dit zijn de voltijdse werkroosters die ook van toepassing zijn op de uitzendkracht.

VOORBEELD: BETALING FEESTDAG NA EINDE CONTRACT - BEPALING ANCIËNNITEIT

MA	DI	WOE	DO	VRIJ	ZA	ZO	DAGEN ANCIËNNITEIT
-	-	1/8	2/8	3/8	X	X	5
6/8	7/8	8/8	9/8	10/8	X	X	7
13/8	14/8	15/8	-	-	-	-	

- Begin van de opdracht: 1/8;
- Einde opdracht: 14/8;
- Zaterdag 4/8 en zondag 5/8 en zaterdag 11/8 en zondag 12/8 moeten meegerekend worden in de berekening van de anciënniteit (ononderbroken tewerkstelling);
- Totaal dagen anciënniteit bij einde van contract: 14 dagen - dus geen recht op betaling van de feestdag na einde contract.

TIP!

De uitzendkracht heeft ook recht op de vervangingsdagen voor feestdagen die bij de gebruiker van toepassing zijn.

5 EINDEJAARSPREMIE

(CAO VAN 19 APRIL 2016)

Uitzendkrachten hebben geen recht op een eindejaarspremie die aan de vaste werknemers van de gebruiker wordt toegekend. Zij hebben recht op een eindejaarspremie van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten onder bepaalde voorwaarden.



EINDEJAARSPREMIE VOORWAARDEN

Om recht te hebben op de eindejaarspremie in december moet de uitzendkracht:

- Minstens 65 dagen (in de vijfdagen-week) of 494 uren (vanaf de eindejaarspremie 2016) als uitzendkracht gewerkt hebben in de periode tussen 1 juli van het voorbije jaar en 30 juni van het lopende jaar voor 1 of meer uitzendkantoren. We noemen dit de referteperiode.

OF

- 60 arbeidsdagen of 456 uren (vanaf de eindejaarspremie 2016) als uitzendkracht hebben gewerkt tussen 1 juli van het voorbije jaar en 30 juni van het lopende jaar en in dezelfde periode vast aangeworven zijn bij de gebruiker.

BEREKENING VAN DE 65 DAGEN

Sommige afwezigheidsdagen zoals bijvoorbeeld ziektedagen waarvoor een gewaarborgd loon verschuldigd was, betaalde feestdagen en maximum 5 dagen tijdelijke werkloosheid tellen mee voor de berekening van de 65 dagen.

De dagen waarop de uitzendkracht tewerkgesteld wordt in het kader van een arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten, die enkel in aanmerking komen voor solidariteitsbijdragen, komen niet in aanmerking voor de berekening van het aantal dagen.

HOE GERAAKT EEN UITZENDKRACHT AAN ZIJN EINDEJAARSPREMIE?

Als een uitzendkracht voldoende dagen gewerkt heeft, ontvangt hij in de loop van de maand december automatisch een formulier van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten. Met dit formulier kan hij naar het ABW gaan dat instaat voor de betaling van de eindejaarspremie.

BEDRAG VAN DE EINDEJAARSPREMIE

De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van het tijdens de referteperiode verdiende brutoloon. Van de bruto eindejaarspremie worden sociale zekerheidsbijdragen (13,07%) en bedrijfsvoorheffing (23,22%) afgehouden. De netto eindejaarspremie bedraagt ongeveer 63% van de brutopremie. De berekening van de premie is terug te vinden op het premiedocument.

6 ANCIËNNITEIT

(ART. 13 WET VAN 24 JULI 1987)

Een aantal rechten en voordelen worden aan de uitzendkracht toegekend op basis van zijn anciënniteit.

In principe verliest een werknemer zijn anciënniteit bij een werkgever wanneer zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Dit zou betekenen dat een uitzendkracht zijn anciënniteit zou verliezen iedere keer dat een bepaalde opdracht wordt beëindigd.

Daarom voorziet de wet dat voor de anciënniteit van de uitzendkrachten moet rekening gehouden worden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendkantoor die alleen onderbroken zijn:

- Ofwel door periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarvoor de uitzendkracht onderworpen blijft aan de sociale zekerheid voor zover hij tijdens die periodes niet bij een andere werkgever tewerkgesteld is geweest;
- Ofwel door periodes van inactiviteit van één week of minder.

Meenemen van anciënniteit bij aanwerving door de gebruiker (zie hoofdstuk 16 — p. 81).

7 SOCIALE VOORDELEN

(CAO VAN 16 FEBRUARI 2016)

BIJKOMENDE VERGOEDING IN GEVAL VAN TECHNISCHE OF ECONOMISCHE WERKLOOSHEID OF TIJDELIJKE WERKLOOSHEID INGEVOLGE SLECHT WEER OF ECONOMISCHE WERKLOOSHEID VOOR BEDIENDEN

In geval van technische, economische of tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer of ingeval van economische werkloosheid voor bedienden bij de gebruikende onderneming, heeft de uitzendkracht ten laste van het Sociaal Fonds, recht op een bijkomende **vergoeding** boven op de werkloosheids-uitkeringen.

Deze bijkomende vergoeding geldt niet voor uitzendkrachten tewerkgesteld in de bouwsector. Deze bijkomende vergoeding bedraagt € 3,83 (in 2016) per werkdag die omwille van de werkloosheid niet gepresteerd werd en is verschuldigd tot het einde van de lopende arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

VOORWAARDEN

- Op het ogenblik dat de technische of economische werkloosheid ingevolge slecht weer of tijdelijke werkloosheid zich voordoet, gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid;
- Genieten van werkloosheids-uitkeringen voor de werkdagen die niet gepresteerd werden omwille van de economische of technische werkloosheid of slecht weer.
- De bijkomende vergoedingen worden per trimester automatisch toegekend en uitbetaald.

HULP AAN UITZENDKRACHTEN BIJ HET BEKOMEN VAN EEN LENING

(CAO VAN 16 FEBRUARI 2016)

Een uitzendkracht die een **lening** wil bekomen bij een financiële instelling, zal aan het Sociaal Fonds een attest van tewerkstelling kunnen vragen.

Om dit attest te bekomen moet de uitzendkracht een totaal bereiken van 260 arbeidsdagen als uitzendkracht gedurende een referteperiode van 2 jaar, waarbij de periode van 2 jaar overeenkomt met deze van de laatste 2 eindejaarspremies verschuldigd aan de uitzendkracht vóór de attestaanvraag.

De uitzendkracht die geen 260 arbeidsdagen als uitzendkracht heeft bereikt gedurende de referteperiode van 2 jaar, zal een attest kunnen aanvragen voor het aantal dagen die hij/zij gedurende de referteperiode in totaal heeft bereikt. Op die manier zal de uitzendkracht het attest van het Sociaal Fonds kunnen aanvullen met eventuele andere attesten van uitzendbureaus voor wie hij/zij gewerkt heeft sinds het einde van de referteperiode.

BIJKOMENDE VERGOEDING IN GEVAL VAN LANGDURIGE ZIEKTE

(zie hoofdstuk 15 — p. 76)

8 SYNDICALE PREMIE

De gesyndiceerde uitzendkrachten die recht hebben op een eindejaarspremie hebben recht op een syndicale premie van € 104 (2016).

9 WERKKLEDIJ EN BESCHERMINGSKLEDIJ

(CAO VAN 9 MAART 1998)

De uitzendkrachten dienen over dezelfde werkkleding en de gepaste persoonlijke beschermingsmiddelen te beschikken als de andere werknemers die aan dezelfde gevaren blootgesteld zijn, zodanig dat de uitzendkracht hetzelfde niveau van bescherming geniet als de andere werknemers van de onderneming.

De verantwoordelijkheid voor het leveren en het onderhoud van de werkkleding en de gepaste persoonlijke beschermingsmiddelen ligt bij de gebruiker bij wie de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld.

(Zie ook hoofdstuk 14 — p. 55)

10 ZIEKTE EN GEWAARBORGD LOON

GEWAARBORGD LOON TOT EINDE CONTRACT

- Een uitzendkracht (zowel een arbeider als een bediende met minder dan 3 maanden anciënniteit) heeft recht op gewaarborgd weekloon (100%) ten laste van het uitzendkantoor, op voorwaarde dat hij minstens 1 maand zonder onderbreking gewerkt heeft bij hetzelfde uitzendkantoor (zelfs bij verschillende gebruikers met verschillende contracten). Periodes van inactiviteit van 1 week of minder tellen mee voor de berekening van de anciënniteit.
- Het recht op gewaarborgd weekloon is beperkt tot de duur van de arbeidsovereenkomst. Nadien valt de uitzendkracht terug op een uitkering ten laste van de mutualiteit (60%).

- Bedienden die meer dan 3 maanden anciënniteit bij hetzelfde uitzendkantoor hebben, hebben recht op het gewaarborgd maandloon, beperkt tot de duur van de arbeidsovereenkomst.
- **Verwittiging:** De uitzendkracht moet onmiddellijk het uitzendkantoor op de hoogte brengen van zijn afwezigheid (vb. per sms). Hij moet binnen de 2 werkdagen een medisch attest aan het uitzendbureau overmaken (bij verzending per post geldt de postdatum als bewijs). Voor elke verlenging van de arbeidsongeschiktheid moet de uitzendkracht het uitzendbureau verwittigen zodra deze verlenging aanvangt; binnen de 2 daaropvolgende werkdagen vanaf het begin van de verlenging moet het uitzendbureau in het bezit zijn van een medisch attest waaruit blijkt dat de arbeidsongeschiktheid werd verlengd.

VOORBEELD

Een uitzendkracht wordt ziek op woensdag 12/5 en zijn overeenkomst loopt af op vrijdag 14/5. Hij heeft recht op het volledig gewaarborgd loon voor 12,13 en 14/5.

Als de arbeidsongeschiktheid voortduurt na maandag 17/5, moet het uitzendkantoor de uitzendkracht een aanvullende vergoeding betalen bovenop wat hij van zijn ziekenfonds ontvangt, niettegenstaande de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is afgelopen. Het uitzendkantoor moet die aanvullende uitkering betalen tot aan het einde van de arbeidsongeschiktheid en uiterlijk tot de 30e dag te rekenen vanaf 12/5.

AANVULLENDE UITKERING IN GEVAL VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID DIE DOORLOOPT NA HET EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

(CAO VAN 47 VAN 18 DECEMBER 1990)

De uitzendkracht heeft ten laste van het uitzendkantoor recht op een aanvullende uitkering boven op wat hij van het ziekenfonds ontvangt op voorwaarde dat:

- De overeenkomst voor uitzendarbeid afloopt tijdens de periode waarin de uitzendkracht arbeidsongeschikt is;
- De uitzendkracht ten minste één maand anciënniteit heeft bij dezelfde gebruiker en hetzelfde uitzendbureau;
- De uitzendkracht het bewijs levert dat de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, blijft voortduren nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.

De aanvullende vergoeding bedraagt voor bedienden 26,93% van het loon en voor arbeiders 25,88% van het gedeelte van het normale loon dat de RIZIV-loongrens niet overschrijdt en op het gedeelte van het loon dat deze grens wel overschrijdt, wordt 86,93% en 85,88% betaald. Ze is verschuldigd tot de 30ste dag arbeidsongeschiktheid.

BIJKOMENDE VERGOEDING IN GEVAL VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID DIE AANVANGT NA HET EINDE VAN DE OVEREENKOMST

(CAO VAN 16 FEBRUARI 2016)

De uitzendkracht heeft ten laste van het uitzendkantoor recht op een bijkomende vergoeding bovenop de uitkering betaald door het ziekenfonds wanneer het gaat om een arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ziekte of een ongeval van gemeen recht die een aanvang neemt uiterlijk op de eerste werkdag na het einde van de arbeidsovereenkomst.

- De vergoeding is verschuldigd voor elke werkdag die niet werd gepresteerd als gevolg van de arbeidsongeschiktheid, met een maximum van 5 of 6 dagen, naargelang de werknemer in het 5- of 6-dagenstelsel tewerkgesteld was.
- De vergoeding is gelijk aan 25,88% voor arbeiders (26,93% voor bedienden) van het gedeelte van het normale loon dat de RIZIV-loongrens niet overschrijdt.
- Op het gedeelte van het loon dat deze grens wel overschrijdt, wordt 85,88% betaald (86,93% voor bedienden).



VOORWAARDEN VERGOEDING ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- Op het ogenblik dat de arbeidsongeschiktheid een aanvang neemt, 65 dagen gewerkt hebben bij het uitzendbureau en bij de gebruiker;
- Uiterlijk de tweede werkdag na het einde van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid het bewijs van de arbeidsongeschiktheid leveren.

De vergoeding is niet verschuldigd wanneer het uitzendkantoor kan bewijzen dat er normaal geen nieuwe arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid bij dezelfde gebruiker zou afgesloten zijn.



VOORBEELD

De overeenkomst van een uitzendkracht loopt af op vrijdag 14/5. Hij wordt ziek op maandag 17/5.

Hij heeft geen recht op gewaarborgd loon, aangezien er op het tijdstip van de arbeidsongeschiktheid geen arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid meer bestond.

Het uitzendkantoor moet de uitzendkracht een aanvullende uitkering betalen bovenop wat hij van zijn ziekenfonds ontvangt. De uitzendkracht moet wel aan de voorwaarden voldoen.

BIJKOMENDE VERGOEDING IN GEVAL VAN LANGDURIGE ZIEKTE

(CAO VAN 16 FEBRUARI 2016)

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ziekte of een ongeval van gemeen recht, heeft de uitzendkracht ten laste van het Sociaal Fonds, recht op een bijkomende vergoeding bovenop de uitkering betaald door het ziekenfonds.

- De bijkomende vergoeding bedraagt 40% van de bruto-uitkering betaald door het ziekenfonds.
- Zij is verschuldigd vanaf de eerste dag van de tweede maand ziekte, voor een totale ononderbroken periode van maximum 3 maanden (dit is voor de 2de, 3de en 4de maand arbeidsongeschiktheid).

TOEKENNINGSVOORWAARDEN

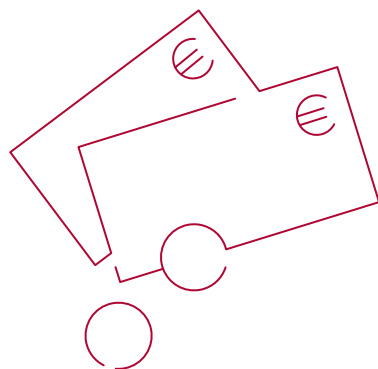
De uitzendkracht dient het bewijs te leveren:

- Dat hij, op het ogenblik van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, minstens 2 maanden anciënniteit in de uitzendsector telt over een periode van 4 maanden (als de anciënniteit niet bereikt is op het ogenblik van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, kan zij niet bereikt worden in de loop van de periode van arbeidsongeschiktheid);
- Dat hij, op het ogenblik van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, gebonden was door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeit en gewaarborgd loon heeft genoten;
- Van zijn arbeidsongeschiktheid voor de volledige periode waarvoor de vergoeding gevraagd wordt en de documenten te bezorgen nodig voor de berekening van de bijkomende vergoeding (attest van het ziekenfonds).

Moederschapsverlof wordt niet beschouwd als langdurige ziekte.

PROCEDURE

De uitzendkracht die een bijkomende vergoeding vraagt, moet zijn verzoek tot tussenkomst richten aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten, door middel van het modelformulier.



11 MOEDERSCHAPSRUST

Een uitzendkracht heeft recht op dezelfde bevallingsrust als een vaste werknemer, zijnde 15 weken. Gedurende deze periode wordt zij vergoed door het ziekenfonds.

12 KLEIN VERLET

Een uitzendkracht kan naar aanleiding van bijzondere gebeurtenissen (vb. geboorte kind, overlijden van een naast familielid) onder dezelfde voorwaarden afwezig blijven van het werk als een vaste werknemer. Hij wordt betaald door het uitzendbureau.

13 KINDERBIJSLAG

Een uitzendkracht heeft dezelfde rechten als een vaste werknemer.

14 WERKLOOSHEID

Inzake werkloosheid wordt de uitzendkracht beschouwd zoals elke andere werknemer die zijn aantal arbeidsdagen moet kunnen bewijzen binnen de referteperiode.

In principe voorziet de werkloosheidsreglementering dat aan de werknemer een bewijs van volledige werkloosheid (C4) moet overhandigd worden, wanneer zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

In de praktijk aanvaardt de RVA dat er gedurende een doorlopende tewerkstelling geen C4's moeten worden opgesteld, zelfs al gaat het om opeenvolgende overeenkomsten bij verschillende gebruikers.

Echter vanaf het ogenblik dat er een onderbreking optreedt in deze tewerkstelling, moet er wel een C4 worden opgesteld.

INDIENEN VAN EEN NIEUWE UITKERINGSAANVRAAG VOOR VOLLEDIG WERKLOZEN

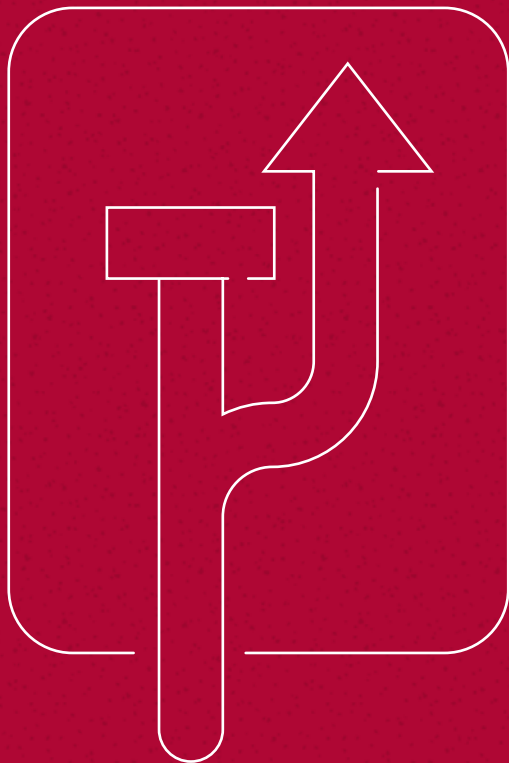
(KB VAN 11 APRIL 1999 – BS 1 MEI 1999)

De werkloze die opnieuw uitkeringen wil ontvangen na een onderbreking van zijn vergoede werkloosheid ten gevolge van een werkhervatting als loontrekkende of een vergoede periode van arbeidsongeschiktheid, moet opnieuw een uitkeringsaanvraag indienen na een onderbreking van minimum 28 opeenvolgende kalenderdagen.

15 PENSIOEN

Prestaties in het kader van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeit worden in aanmerking genomen bij de berekening van het pensioen.

ALLE
UITZENDARBEID
IS TIJDELIJK



16 > EINDE VAN DE ARBEIDS- OVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is een overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht.

1 BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID

Een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, voor een duidelijk omschreven werk of een vervangingsovereenkomst zijn.

Naargelang het geval kan de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid beëindigd worden:

- Door onderling akkoord;
- Wegens een dringende reden in hoofde van de uitzendkracht of het uitzendkantoor;
- Door het overlijden van de uitzendkracht;
- Door overmacht;
- Door afloop van de termijn (i.g.v. overeenkomst voor bepaalde tijd);
- Door voltooiing van het werk (i.g.v. overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk);
- Door terugkeer van de vervangen werknemer (i.g.v. een vervangingsovereenkomst).

2 VOORTIJDIGE BEËINDIGING VAN DE ARBEIDS- OVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALE TIJD OF EEN DUIDELIJK OMSCHREVEN WERK

(ART. 14 WET VAN 24 JULI 1987)

De partij die de overeenkomst voor het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, is gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen, gelijk aan het loon dat verschuldigd blijft voor de resterende duur van de overeenkomst, zonder evenwel het dubbele te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzegtermijn welke men in acht had moeten nemen indien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur was gesloten.

De vergoeding is niet verschuldigd:

- Wanneer de overeenkomst door één van de partijen beëindigd wordt tijdens de proefperiode;
- Wanneer de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid door toedoen van de gebruiker voortijdig beëindigd wordt op voorwaarde dat het uitzendbureau voor de resterende termijn een vervangingswerk met hetzelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt. Voor dit vervangingswerk moet een nieuwe overeenkomst gesloten worden.

VERVANGINGSOVEREENKOMST

(ART. 15 WET VAN 24 JULI 1987)

Het uitzendkantoor dat de overeenkomst vóór het einde van de vervanging eenzijdig verbreekt (uitgezonderd bij dringende redenen) is verplicht om aan de uitzendkracht een vergoeding te betalen die gelijk is aan het brutoloon voor 3 maanden.

De vergoeding is niet verschuldigd:

- Indien de voortijdige beëindiging te wijten is aan de gebruiker en wanneer het uitzendkantoor een vervangingswerk kan verschaffen gedurende 3 maanden, aan eenzelfde loon en aan gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden;
- De uitzendkracht die een ander werk heeft gevonden, kan de overeenkomst voortijdig beëindigen mits naleving van een opzeggingstermijn van 7 dagen.

3 ONTSTAAN VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDE TIJD

(ART. 20 WET VAN 24 JULI 1987)

De arbeidsovereenkomst tussen het uitzendkantoor en de uitzendkracht is beëindigd en de uitzendkracht en de gebruiker zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in volgende gevallen:

- Indien de gebruiker doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht nadat het uitzendbureau de gebruiker verwittigd heeft de uitzendkracht terug te trekken omwille van een staking of lock-out bij de gebruiker;
- Indien de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt of doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht zonder naleving van de voorziene regels in het kader van de motieven;
- Indien de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt in een beroepscategorie of een sector waar uitzendarbeid verboden is;
- Indien de gebruiker foutieve informatie doorgeeft aan het uitzendbureau omtrent het aantal verschillende uitzendkrachten dat in het kader van het motief instroom ter beschikking werd gesteld voor de invulling van eenzelfde vacante betrekking, waardoor het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten wordt overschreden.

4 UIT TE REIKEN ATTESTEN

Op het einde van de overeenkomst moet het uitzendbureau de wettelijk bepaalde documenten overhandigen aan de werknemer (C4, vakantieattest, individuele rekening, ...).

5 ANCIËNNITEIT NA AANWERVING

VOOR DE BEREKENING VAN DE OPZEG

(ART. 37, 4E WET VAN 3 JULI 1978)

De opzeggingstermijnen van een vaste werknemer worden berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Onder anciënniteit wordt verstaan de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling als uitzendkracht in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar.

Deze periode wordt slecht meegeteld op voorwaarde dat de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend bij de werkgever identiek is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend. Opgelet: een onderbreking van 7 dagen of meer tijdens de tewerkstelling als uitzendkracht brengt de teller op nul.

ANCIËNNITEIT VAN VASTE WERKNEMERS AANGEWORVEN NA HET MOTIEF INSTROOM

(ART 31 CAO 108)

Voor de berekening van de anciënniteit van de werknemer in de onderneming, moet rekening gehouden worden met de periode waarin hij gewerkt heeft als uitzendkracht onder het motief instroom voor zover hij voor dezelfde functie werd aangeworven.



Periodes van uitzendarbeid worden voor maximum 1 jaar meegeteld in de anciënniteit van de werknemer.

17 > HANDIGE PUBLICATIES

Wie met het fenomeen uitzendarbeid geconfronteerd wordt, vindt in onze publicaties interessant, correct en duidelijk leesvoer. De publicaties zijn uiteraard in eerste instantie bedoeld voor de uitzendkrachten zelf.



De infochies informeren uitzendkrachten kort en bondig over hun rechten op de werkvloer. Hoelang mag een proefperiode duren, wordt er wel genoeg bedrijfsvoorheffing afgehouden ...



Een gebald antwoord op deze en alle andere vragen vind je ook in de Zakbrochure, die alle loon- en arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten bundelt.



Verder zijn er regelmatig informatieve campagnes, zoals die rond de elektronische contracten. Voor deze campagne maakten we onder meer een affiche, een infoche en een infofilmpje.

18 > ONLINE

Wil je meer weten of wil je de nuttige publicaties downloaden? Surf dan naar www.rechtenuitzendkracht.be, of volg ons via Facebook op www.facebook.com/rechtenuitzendkracht



www.rechtenuitzendkracht.be



Met de eindejaarspremie-app van ABVV Interim hou je jouw gewerkte dagen makkelijk bij.



Infofilmpje e-contracten.

➤ **NOTA'S**

ABVV INTERIM

Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel
tel. 02 549 05 49
info@rechtenuitzendkracht.be

Bezoek ook onze website www.rechtenuitzendkracht.be

 [rechtenuitzendkracht](https://www.facebook.com/rechtenuitzendkracht)

 [Rechten Uitzendkracht / Droits des Intérimaires](https://www.youtube.com/RechtenUitzendkracht)