

Wegwijs in de uitzendarbeid



Vrije visie, eigen stem



Wegwijs in de uitzendarbeid

Vrije visie, eigen stem



Voorwoord

Sommige werknemers voor wie het maar niet lukt een vaste baan te vinden, richten hun pijlen op de interim- of uitzendsector. In eerste instantie willen deze werknemers hun brood verdienen, al hopen ze allemaal via deze weg aan een vaste job te raken.

Als vakbond plaatsen we vraagtekens bij deze 'springplank-rol' van interim- of uitzendbureaus. Wij vrezen dat de kans dat een vaste baan zo ingeruild wordt voor een lange reeks interim- of uitzendjobs niet onbestaande is. Deze evolutie is voor ons onaanvaardbaar.

Als vakbond kunnen we überhaupt niet onverschillig zijn ten aanzien van een sector als de uitzendarbeid. Het is onze plicht de rechten van de talrijke werknemers die erin tewerkgesteld zijn te behartigen en er mee voor te zorgen dat het wetgevend kader in de positieve zin evolueert zodat misbruiken tot een minimum kunnen worden beperkt.

Deze brochure is bedoeld als praktische gids om een antwoord te bieden op de vele vragen die over het onderwerp binnenlopen. Als je een uitzendkracht bent of wil worden, helpt ze je al een heel eind vooruit. Mocht je toch nog vragen hebben, aarzel dan niet contact op te nemen met je ACLVB-secretariaat. De ACLVB is er om je bij te staan!



Wat is uitzendarbeid? Wie zijn de betrokken partijen?

Een uitzendovereenkomst is een vorm van tijdelijke arbeidsovereenkomst. Kenmerkend voor dit type van contracten is het feit dat drie partijen zijn betrokken: een uitzendkracht (1) in dienst van een uitzendbureau (2) om tijdelijke arbeid te verrichten bij een derde, de gebruikende onderneming (3).

De uitzendarbeid verschilt met tijdelijke arbeid in die zin dat in dit laatste geval een overeenkomst wordt gesloten tussen werkgever en werknemer, zonder tussenkomst van een interimkantoor.

Hoeveel werknemers zijn werkzaam als uitzendkracht?

Uit cijfers van Federgon (de Federatie van HR-dienstverleners) blijkt dat er in 2015 in de sector 584 332 uitzendkrachten tewerkgesteld waren naast 217 880 jobstudenten. Dit is een stijging van 10,8% tegenover 2014, wat overeenkomt met een toename van 196 miljoen aantal gewerkte uren. De uitzendsector boekte in 2015 een omzet van 4,896 miljard euro (10,6% meer tegenover 2014).

Hoe word je uitzendkracht?

Als je graag uitzendkracht wil worden, kan je je laten inschrijven in een uitzendbureau. Je mag je gratis inschrijven bij een onbeperkt aantal uitzendbureaus.

Vooraleer een jobaanbod te kunnen bekomen zal de kandidaat-uitzendkracht eerst een [intentieverklaring](#) ondertekenen. Dit is een document waaruit blijkt dat het de bedoeling is als uitzendmedewerker te werken bij het bureau van inschrijving. Pas dan kan het uitzendkantoor met de werknemer aan de slag.

Mag je je tegelijkertijd bij meer dan één uitzendbureau inschrijven?

Ja, zoals we hierboven al meegaven. De kandidaat-uitzendkracht kan zich perfect bij verschillende uitzendbureaus gratis laten inschrijven. Er zal wel telkens een intentieverklaring moeten worden ondertekend.

Je krijgt een uitzendopdracht: wat moet je doen?

Iedere keer wanneer de uitzendkracht wordt uitgezonden bij een gebruiker, moet vooraf een [schriftelijke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid](#) worden opgesteld, ongeacht de duur van de missie. Van zodra een uitzendkracht een werkaanbod heeft aanvaard zal hij dit document toegestuurd krijgen. De partijen moeten de arbeidsovereenkomst in principe vóór het begin van de missie ondertekenen.¹

¹ De wet voorziet dat voorlopig nog dat men in de uitzendsector tot 48 uur na de start van de opdracht de tijd heeft om een arbeidscontract af te sluiten, de zgn. '48-urenregel'. Ingevolge een recent akkoord tussen sociale partners, zal de 48-urenregel worden afgeschaft vanaf 1 oktober 2016. Uitzendkrachten zullen vanaf dan dus hun arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid dienen te ondertekenen voor aanvang van de taak.

Het uitzendbureau moet haar eigen arbeidsreglement overhandigen aan zijn uitzendkracht(en), tegen ontvangstbewijs, maar daarnaast ook het arbeidsreglement van de gebruikende onderneming. Het is verder ook wettelijk verplicht de werknemer grondig in te lichten over de werkpost en over de eventuele risico's verbonden aan de uitzendopdracht.

Voor vragen over zijn rechten en plichten zal de uitzendkracht zich in theorie moeten richten tot het uitzendbureau, en dus niet tot de directie van de onderneming waar hij is tewerkgesteld. Wij raden je ten stelligste aan om naar je plaatselijk ACLVB-secretariaat te gaan. Onze medewerkers zullen je graag verder helpen.

Wat omvat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid? Bestaat er een modelcontract voor de uitzendsector?

Ja. Het uitzendbureau is verplicht om de modelovereenkomst te gebruiken zoals opgesteld door de sociale partners. Wat omvat deze arbeidsovereenkomst?

- Informatie over de ondertekenende partijen (uitzendbureau en uitzendkracht);
- Het bruto-uurloon, de verplaatsingskosten, de ploegenpremies;
- De duur van de overeenkomst;
- De proefperiode, indien van toepassing²;
- De uit te voeren functie bij de gebruikende onderneming;
- Informatie over de gebruiker (naam van de onderneming, werkplaats, etc.);
- De reden waarom er beroep wordt gedaan op uitzendkracht;
- Informatie over de wekelijkse arbeidstijd en het uurrooster.

Wat is de duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid?

De duur van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid varieert van één dag tot meerdere maanden. Meestal worden weekcontracten afgesloten. Vaak, maar dus niet automatisch. Zo kan de gebruikende onderneming een uitzendkracht aanwerven voor één dag, voor twee dagen, maar bijvoorbeeld ook twee weken of een maand.

De wetgeving rond uitzendarbeid werd in september 2013 grondig herzien. Een van de aanpassingen betrof het principiële verbod om opeenvolgende dagcontracten te gebruiken.³

2 Voor meer informatie over de proefperiode, zie blz. 9 van deze brochure. Ter informatie: in een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid worden de eerste drie werkdagen als een proefperiode beschouwd (tenzij de partijen anders overeenkomen). Dit laat de partijen toe de overeenkomst zonder opzegging of vergoeding te beëindigen.

3 Opeenvolgende dagcontracten zijn de contracten die afgesloten zijn voor een duurtijd die 24 uur niet overschrijden, bij eenzelfde gebruikelijke onderneming en die onmiddellijk op elkaar volgen, uitgezonderd feestdagen of dagen waarop gewoonlijk niet gewerkt wordt bij de gebruikende onderneming.

Zijn opeenvolgende dagcontracten totaal verboden?

Neen, het is genuanceerder dan dat. Opeenvolgende dagcontracten zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik ervan kan worden aangetoond door de gebruikende onderneming.

Er is nood aan flexibiliteit wanneer het werkvolume bij de gebruikende onderneming:

- ofwel grotendeels afhankelijk is van externe factoren;
- ofwel sterk fluctueert;
- ofwel gekoppeld is aan de aard van de opdracht.



Welke informatie- en raadplegingsprocedure dient gerespecteerd te worden in geval van opeenvolgende dagcontracten?

Indien de gebruikende onderneming beschikt over een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging:

Elke zes maanden wordt de ondernemingsraad van de gebruikende onderneming, of bij gebreke daaraan, de vakbondsafvaardiging, geïnformeerd en geraadpleegd over het gebruik van de opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid binnen de onderneming. Het gaat om een informatie en raadpleging a-posteriori, waarbij de inhoud en vorm worden bepaald op ondernemingsniveau.

Als de OR of vakbondsafvaardiging niet akkoord gaan met de aanwending van opeenvolgende dagcontracten, kan het dossier besproken worden in het paritair comité waartoe de gebruikende onderneming behoort. De betwisting moet verband houden met het oneigenlijk gebruik van dit soort contracten.

Enkel wanneer bovenstaande stappen doorlopen zijn en er geen oplossing werd gevonden, kan de zaak worden beslecht voor een arbeidsrechtbank.

Bij afwezigheid van een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging bij de gebruikende onderneming:

Het uitzendkantoor verstrekt maandelijks informatie aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor uitzendkrachten over de namen van de bedrijven die gebruik hebben gemaakt van opeenvolgende dagcontracten. Dit gebeurt uiterlijk op het einde van de kalendermaand die volgt op de maand waarin de terbeschikkingstelling van de uitzendkrachten is gestart.

Als de Commissie van Goede Diensten flagrant misbruik vaststelt, wordt het dossier voorgelegd aan het paritair comité van de sector waaronder de gebruiker ressorteert. Er zal dan een compromis worden gezocht.

Alvorens het tot een rechtszaak kan komen, moeten bovenstaande stappen zonder oplossing zijn doorlopen.

De paritaire comités van de gebruikende onderneming hebben maar een beperkte bevoegdheid: verduidelijkingen geven en eigen modaliteiten vastleggen met betrekking tot de informatie-, raadpleging- en betwistingsprocedures. De Nationale Arbeidsraad houdt ten slotte om de twee jaar een evaluatie over het aanwenden van opeenvolgende dagcontracten.

Bestaat er in de sector van de uitzendarbeid nog een proefperiode? Zo ja, van welke duur?

Ingevolge de harmonisering van de opzeggingstermijnen tussen arbeiders en bedienden, werd ook de proefperiode in de meeste arbeidsovereenkomsten verboden. Voor arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid werd de proefperiode evenwel behouden. Het is dus nog steeds mogelijk dat er een proefperiode in dit type van arbeidsovereenkomst is opgenomen.

De wetgeving bepaalt dat de eerste drie werkdagen als een proefperiode worden beschouwd, tenzij de partijen anders overeenkomen.

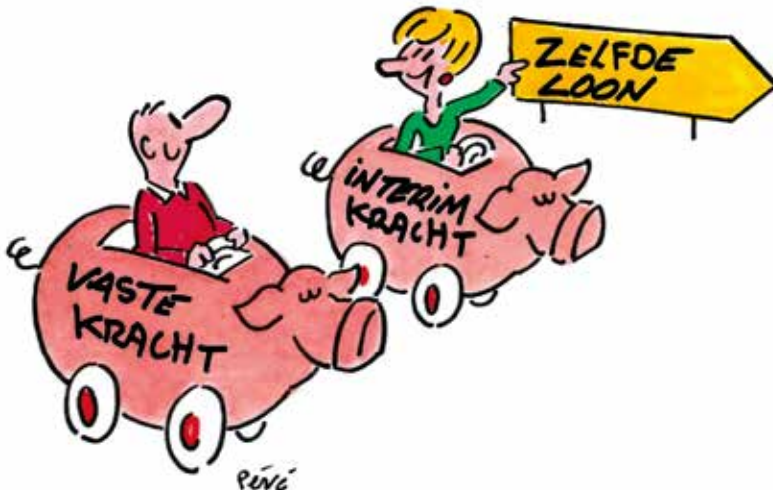
Tot het verstrijken van deze termijn van 3 dagen, kunnen de partijen de overeenkomst zonder opzegging of vergoeding beëindigen.

Let op! Als de uitzendkracht voor eenzelfde functie, eenzelfde werk en bij eenzelfde gebruikende onderneming via opeenvolgende uitzendcontracten wordt tewerkgesteld zijn achtereenvolgende proefperiodes verboden.

Welk loon krijg je als uitzendkracht?

Als uitzendkracht heb je recht op hetzelfde loon als een vaste werknemer met dezelfde functie in dienst bij de gebruikende onderneming.

Zo zal bijvoorbeeld het bedrijf dat gebruik maakt van uitzendkrachten hen maaltijdcheques moeten uitbetalen indien deze ook voor het vast personeel zijn voorzien. Zij genieten met andere woorden van dezelfde voordelen als de vaste werknemers uit de onderneming.



Van welke wettelijke en conventionele voordelen kan een uitzendkracht genieten?

Zoals alle werknemers hebben ook uitzendkrachten recht op alle wettelijke sociale voordelen. Uitzendkrachten kunnen bovendien ook genieten van enkele conventionele voordelen (onderhandeld op niveau van de sector). Een bloemlezing:

Vakantie(geld) en vrije dagen

Zoals alle werknemers hebben uitzendkrachten recht op verlofdagen. Je hebt als uitzendkracht recht op jaarlijkse vakantie volgens het aantal gewerkte dagen of maanden tijdens het jaar voordien.

De berekening van het vakantiegeld hangt af van het type arbeidsovereenkomst: voor arbeiders is dat in dagen, voor bedienden in maanden. Het vakantiegeld van arbeiders wordt eenmalig op jaarbasis gestort via de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie (RJV). Bij bedienden verloopt dit anders: zij krijgen hun vakantiegeld van het uitzendkantoor gelijktijdig met hun loon uitbetaald (vertrekvakantiegeld).

Als uitzendkracht heb je ook recht op omstandigheidsverlof, het zogenaamde ‘klein verlet’. Dit laat je toe afwezig te zijn op je werk zonder loonverlies. Dit krijg je enkel in bepaalde situaties (je huwt, trouw van je dochter/zoon, overlijden van een familielid tot de 2de graad...). Wanneer in de onderneming waar je een opdracht als uitzendkracht vervult geen gunstigere bepalingen via een collectieve arbeidsovereenkomst zijn voorzien, dan zijn de wettelijke voorschriften inzake klein verlet van kracht. Deze definiëren de omstandigheden die dit recht openen, de duur van de afwezigheid, de periode waarin het kan worden opgenomen... Deze wettelijke regeling is van toepassing op alle werknemers die aangeworven zijn via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van het contract (van onbepaalde of bepaalde duur, in het kader van uitzendarbeid...).

Werkloosheidsuitkeringen

Werken als uitzendkracht houdt in dat het recht op werkloosheid blijft behouden/kan geopend worden:

- Rechthebbende personen kunnen werkloosheidsuitkeringen vragen voor de dagen waarop zij niet tewerkgesteld zijn. **Let op!** Indien de overeenkomst voor uitzendarbeid een einde neemt na 4 opeenvolgende weken, zal de uitzendkracht zich opnieuw dienen in te schrijven bij VDAB (Vlaanderen), bij Forem (Wallonië) of bij Actiris (Brussel).
- Uitzendarbeid kan eventueel rechten openen voor personen die nog geen recht hadden op werkloosheidsuitkeringen. Om werkloosheidsuitkeringen te bekomen moet de uitzendkracht een bepaald aantal dagen van tewerkstelling aantonen in een bepaalde periode.

Indien een opdracht ten einde loopt, zal het uitzendbureau aan de uitzendkracht de nodige documenten overhandigen. Aarzel dan zeker niet om bij jouw lokaal ACLVB-secretariaat langs te gaan om het nodige in orde te brengen!

Pensioen

Alle opdrachten gepresteerd in het kader van uitzendarbeid komen in aanmerking voor de berekening van het pensioen.

De eindejaarspremie

De uitzendkracht kan recht hebben op een eindejaarspremie ten laste van het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten indien hij aan bepaalde voorwaarden voldoet:

- De uitzendkracht dient tijdens de duurtijd van de referentieperiode: ofwel minstens 65 dagen gewerkt hebben in een 5-dagen stelsel (78 dagen in een 6-dagenstelsel); ofwel minstens 494 uren gewerkt te hebben.
- Deze referentieperiode start op 1 juli en eindigt op 30 juni het jaar daaropvolgend.
- Het bedrag van de eindejaarspremie zal vanaf 2016 overeenkomen met 8,33% van het brutosalaris verdiend tijdens deze referentieperiode. Van dit brutobedrag dient men nog persoonlijke RSZ-bijdragen (13,07%) en de bedrijfsvoorheffing (23,22%) af te trekken, om tot een nettobedrag te komen.
- Bepaalde dagen worden gelijkgesteld: feestdagen, ziekteperioden waarvoor een gewaarborgd loon verschuldigd is en maximum 5 dagen van economische werkloosheid.

Om je eindejaarspremie uitbetaald te krijgen, bezorg je Deel B van het formulier dat je automatisch ontvangt van het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten, aan de ACLVB.

Syndicale premie

Heb je als uitzendkracht minstens 65 dagen gewerkt (of 494 uren) gewerkt tijdens bovenstaande referentieperiode, dan heb je ook recht op een syndicale premie, op voorwaarde dat je aangesloten bent bij een vakbond. Vanaf 2016 bedraagt de syndicale premie € 104. Als je nog geen lid bent van de ACLVB is dit dus een goed moment om lid te worden!



Vorming

Het vormingsfonds voor uitzendkrachten geeft opleidingen aan (kandidaat-)uitzendkrachten maar ook aan het personeel van de uitzendbureaus die graag een vorming willen volgen. Vaak gaat het om cursussen van algemene aard of over veiligheidsaspecten. Deze vormingen worden gegeven tijdens de werktijd, wat de uitzendkracht toelaat hiervoor een vergoeding te ontvangen van zijn juridische werkgever (het uitzendbureau).

Aanvullende werkloosheidsvergoeding

Indien de gebruikende onderneming zich ofwel in een situatie van ofwel overmacht, ofwel in een situatie van technische, economische of (crisis)werkloosheid bevindt, heeft de uitzendkracht recht op een bijkomende vergoeding.⁴

Deze aanvullende vergoeding bedraagt € 3,72 per dag en is ten laste van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten. De vergoeding is verschuldigd tot zolang de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid loopt.

Om recht hierop te hebben, zijn er dus twee voorwaarden die voldaan moeten worden: verbonden zijn door een lopende arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en recht hebben op werkloosheidsuitkeringen ingevolge economische of technische werkloosheid.

Aanvullende vergoeding ingevolge ziekte/arbeidsongeschiktheid

Zie blz. 15.

Dienen gebruikende ondernemingen nog met andere bepalingen rekening te houden?

Ja. België de EU-richtlijn betreffende de uitzendarbeid omgezet naar zijn nationale wetgeving, via de wet van 9 juli 2012, met de bedoeling de kwaliteit van deze arbeidsvorm te bevorderen en uitzendkrachten beter te beschermen.

Zo moeten de gebruikende ondernemingen – het cliënteel van de uitzendbureaus – nog drie extra voorwaarden vervullen:

- De uitzendkrachten die in hun bedrijf aan de slag zijn informeren over de openstaande vacatures.
- De uitzendkrachten toegang geven tot de in het bedrijf bestaande infrastructuur en dienstverlening, aan dezelfde voorwaarden als de vaste werknemers (collectief restaurant, kinderopvang, transportdiensten...).
- alle regels inzake bescherming, ook voor de uitzendkrachten, respecteren, onder meer de bepalingen die gelden voor zwangere of werkneemsters die borstvoeding geven, maar ook met betrekking tot de gelijkheid tussen mannen en vrouwen en inzake het antidiscriminatiebeleid.

⁴ Deze bepalingen gelden niet voor het PC 124 (bouwsector).

Worden feestdagen tijdens de uitzendopdracht uitbetaald?

In het verleden was het niet uitzonderlijk dat arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid gesplitst werden om te voorkomen dat aan de uitzendkracht een feestdag moest worden uitbetaald. De duur van het arbeidscontract voor uitzendarbeid werd gesteld in functie van de feestdag en er werd nagegaan of de uitzendkracht al dan niet de minimumanciënniteit bereikte. Op die manier kregen uitzendkrachten vaak geen wettelijke feestdag uitbetaald.

De sociale partners zijn overeengekomen de feestdagen te erkennen als werkdag wanneer twee arbeidsovereenkomsten van eenzelfde uitzendkracht worden onderbroken door een weekend en/of een feestdag of een vervangende feestdag. Daarnaast beslisten ze ook dat de uitzendkrachten geen minimumanciënniteit moeten hebben om recht te hebben op de uitbetaling van een feestdag. De gevraagde aanpassingen om deze misbruiken te voorkomen, werden ondertussen in regelgeving gegoten.



Indien twee opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij hetzelfde uitzendbureau voor een opdracht bij eenzelfde gebruiker worden gesloten en deze slechts worden onderbroken door één (of meer) feestdag(en) of vervangingsdagen voor feestdagen, ongeacht of deze al dan niet gecombineerd worden met één of meer dagen dat er gewoonlijk niet wordt gewerkt in de onderneming van de gebruiker, worden de betrokken feestdagen of vervangingsdagen voortaan beschouwd als feestdagen waarop de uitzendkracht in dienst was van het uitzendbureau.

Voorbeeld

Een uitzendbureau bood een werknemer een job aan bij één van zijn klanten. De opdracht liep van 9 tot en met 13 november 2015. Op 11 november (woensdag) was het bedrijf gesloten omwille van een feestdag.

Wat was de impact voor de uitzendkracht?

Wanneer deze regelgeving niet had bestaan was de kans groot dat deze uitzendkracht in diezelfde week twee opdrachten zou hebben gekregen bij de gebruikende onderneming: een eerste van 9 tot en met 10 november 2015 en een tweede van 12 tot en met 13 november 2015, om zo de feestdag van 11 november 2015 niet te hoeven uitbetalen, onder het mom dat de werknemer die dag niet in dienst was van het uitzendbureau.

Tegenwoordig hebben uitzendbureaus niet langer de mogelijkheid een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid op te delen met de bedoeling de feestdag niet te moeten vergoeden.

Let op! Niet alle uitzendopdrachten nemen een volledige week in beslag. Het is dus best mogelijk dat de werknemer een aanbod krijgt voor twee dagen (in ons voorbeeld bijvoorbeeld enkel van 9 tot en met 10 november 2015).

Worden de verplaatsingskosten vergoed?

In principe krijg je als uitzendkracht hetzelfde bedrag voor verplaatsingskosten terugbetaald als de vaste werknemers van de gebruikende onderneming.

Privévervoer

Indien de klant van het uitzendkantoor (de gebruikende onderneming) geen sector- of bedrijfs-cao heeft afgesloten inzake de terugbetaling van de met je eigen voertuig gemaakte verplaatsingskosten, dan zijn de bepalingen van de sectorale cao van toepassing (PC 322). In dat geval krijg je een vergoeding voor afstanden vanaf minimum 2 km.

Derdebetalersregeling

Als er bij de gebruikende onderneming een derdebetalersregeling van kracht is, hebben de uitzendkrachten in principe recht op een terugbetaling van 80% van hun abonnement.

Maar voor korte uitzendopdrachten is het technisch gezien niet mogelijk van deze derdebetalersregeling te kunnen genieten omdat de meeste systemen gelden voor maand- of jaarabonnementen.

Voorbeelden van derdebetalersregelingen voor treinkaarten:

- trajecttreinkaart: validering voor 1, 3 of 12 maanden mogelijk;
- nettetreinkaart: abonnement voor afstanden > 146 km; validering voor 1, 3 of 12 maanden mogelijk;
- halftijdse treinkaart: dankzij deze formule kan je 5 keer dezelfde heen- en terugrit afleggen binnen een periode van 15 dagen.

Geen enkele van deze NMBS-regelingen houdt dus rekening met de kortere opdrachten die uitzendkrachten te beurt kunnen vallen.

De sectorale partners van het PC 322 hebben zich opnieuw gebogen over deze problematiek. Er werd afgesproken om de NMBS te contacteren om dit probleem trachten op te lossen. In afwachting van een praktische oplossing voor de derdebetalersregeling, geldt de regel dat de

uitzendkrachten die het openbaar vervoer gebruiken voor woon-werk verkeer, minimum 80% van de gemaakte kosten terugbetaald krijgen.

Wat doe je in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid?

Wanneer een uitzendkracht ziek/arbeidsongeschikt wordt, moeten er bepaalde formaliteiten vervuld worden, zoals het uitzendkantoor zo snel mogelijk verwittigen (en desgevallend ook de gebruikende onderneming), en dit ten laatste vóór het aanvangsuur van zijn arbeidsprestaties.

We raden je aan om zo snel als mogelijk het medisch attest op te sturen naar het uitzendbureau. Meer gedetailleerde regels zijn normaliter terug te vinden in het arbeidsreglement van het uitzendbureau.

Is er bij ziekte/arbeidsongeschiktheid een gewaarborgd loon voorzien?

Onder bepaalde voorwaarden zal er een gewaarborgd loon kunnen worden betaald aan de uitzendkracht in geval van ziekte. Daarbij worden een reeks parameters in overweging genomen zoals bijvoorbeeld het statuut en de duurtijd van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid (arbeider, bediende, dagcontract, weekcontract, andere duurtijd), anciënniteit bij het uitzendbureau en/of bij de gebruiker, de resterende looptijd van het contract en de duur van de ziekte. Onderstaande tabel geeft een bevattelijk overzicht.

Als de uitzendkracht ziek wordt op de werkplek, dan worden de niet-gepresteerde uren van die dag betaald.

Arbeider	Bediende
1. Minder dan een maand anciënniteit	1. Minder dan een maand anciënniteit
De mutualiteit voorziet een uitkering (60% loon) gedurende de volledige duur van de arbeidsongeschiktheid.	De mutualiteit voorziet een uitkering (60% loon) gedurende de volledige duur van de arbeidsongeschiktheid.
2. Vanaf één maand anciënniteit	2. Tussen één en drie maanden anciënniteit
a. Tijdens de duurtijd van de arbeidsovereenkomst Het uitzendbureau betaalt gedurende de resterende duurtijd van de arbeidsovereenkomst een gewaarborgd loon: <ul style="list-style-type: none">• 100% van het loon gedurende de 7 eerste dagen van arbeidsongeschiktheid;• 85,88% van het loon gedurende de 7 daaropvolgende dagen;• 25,88% van het loon vanaf de 15de tot en met de 30ste dag arbeidsongeschiktheid. Vanaf de 15de dag arbeidsongeschiktheid, springt het ziekenfonds bij (60%).	a. Tijdens de duurtijd van de arbeidsovereenkomst Het uitzendbureau betaalt gedurende de resterende duurtijd van de arbeidsovereenkomst een gewaarborgd loon: <ul style="list-style-type: none">• 100% van het loon gedurende de 7 eerste dagen van arbeidsongeschiktheid;• 86,93% van het loon gedurende de 7 daaropvolgende dagen;• 26,93% van het loon vanaf de 15de tot en met de 30ste dag arbeidsongeschiktheid. Vanaf de 15de dag arbeidsongeschiktheid, springt het ziekenfonds bij (60%).

Arbeider	Bediende
<p>b. Na afloop van de arbeidsovereenkomst</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indien geen maand anciënniteit bij hetzelfde uitzendbureau én gebruiker: Het ziekenfonds betaalt 60% van het laatst verdiende loon tot het einde van de arbeidsongeschiktheid. • Indien minstens 1 maand bij hetzelfde uitzendbureau én gebruiker: Het uitzendbureau geeft een aanvullende vergoeding tot en met de 30ste dag arbeidsongeschiktheid. <p>Deze vergoeding wordt toegekend vanaf de 1ste dag arbeidsongeschiktheid en bedraagt 25,88% van het loon. Het ziekenfonds stort daarbovenop 60% van het laatst verdiende loon tot het einde van de arbeidsongeschiktheid.</p>	<p>b. Na afloop van de arbeidsovereenkomst</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indien geen maand anciënniteit bij hetzelfde uitzendbureau én gebruiker: Het ziekenfonds betaalt 60% van het laatst verdiende loon tot het einde van de arbeidsongeschiktheid. • Indien minstens 1 maand bij hetzelfde uitzendbureau én gebruiker: Het uitzendbureau geeft een aanvullende vergoeding tot en met de 30ste dag arbeidsongeschiktheid. <p>Deze vergoeding wordt toegekend vanaf de 1ste dag arbeidsongeschiktheid en bedraagt 26,93% van het loon. Het ziekenfonds stort daarbovenop 60% van het laatst verdiende loon tot het einde van de arbeidsongeschiktheid.</p>
	3. Vanaf drie maanden anciënniteit
	<p>Tijdens de duurtijd van de arbeidsovereenkomst</p> <p>Het uitzendbureau betaalt het gewaarborgd loon vanaf de 1ste tot en met de 30ste dag, aan 100%.</p>

Bij langdurige ziekte/arbeitsongeschiktheid (> een maand), kan de uitzendkracht naast de tussenkomst van het ziekenfonds nog een vergoeding van het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten ontvangen. Deze vergoeding is gelijk aan 40% van de uitkering van het ziekenfonds. Deze uitkering is verschuldigd vanaf de 1ste dag van de tweede maand van de arbeidsongeschiktheid. De totale ononderbroken periode kan maximum 3 maanden bedragen.

De uitzendkracht zal evenwel aan een reeks voorwaarden dienen te voldoen:

- bij aanvang van ziekte/arbeitsongeschiktheid (uitgezonderd moederschapsverlof) een anciënniteit van minstens twee maanden op een periode van vier maanden in de uitzendsector tellen;
- door een arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten gebonden zijn op het ogenblik van het begin van de arbeidsongeschiktheid en genoten hebben van een periode van gewaarborgd loon;
- arbeidsongeschikt zijn over de hele periode waarvoor de vergoeding wordt aangevraagd, waarbij de nodige formaliteiten moeten verstrekt worden voor de berekening van de aanvullende vergoeding (attest van het ziekenfonds).

Het bedrag komt overeen met 40% van het brutobedrag dat door het ziekenfonds wordt gestort.

Het is verschuldigd vanaf de eerste dag van de tweede maand van arbeidsongeschiktheid, en in geval van verlenging, voor een totale ononderbroken periode van maximum drie maanden.

Opgelet! Op deze aanvullende vergoeding zijn geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd, maar wel een forfaitaire voorheffing van 11,11% die zal ingehouden worden door het Sociaal Fonds.

Wanneer mag een gebruiker een beroep doen op uitzendarbeid?

De reglementering stelt duidelijk dat uitzendarbeid enkel en alleen is toegestaan voor de uitvoering van een tijdelijk werk.

Er zijn vier motieven waarvoor een beroep op uitzendarbeid kan worden gedaan:

- vervanging van een vaste werknemer;
- tijdelijke vermeerdering van werk;
- uitvoering van een uitzonderlijk werk;
- instroom.

Het motief 'instroom' kan enkel in het kader van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. Voortaan kan een uitzendbureau een uitzendkracht ter beschikking stellen bij een gebruikende onderneming met het oog op zijn/haar vaste indiensttreding na afloop van de periode van uitzendarbeid.

Wanneer men het motief instroom inroept moet de functie duidelijk omschreven worden opdat de gebruikende onderneming niet meer dan wettelijk toegelaten een beroep zou doen op uitzendkrachten onder dit motief van instroom.

Het uitzendkantoor wordt geïnformeerd over het aantal uitzendkrachten dat onder het motief instroom voor dezelfde betrekking ingezet is geweest door de gebruikende onderneming. De gebruikende onderneming kan immers van uitzendbureau veranderen. Op zijn beurt zal het uitzendbureau aan de uitzendkracht meedelen om de hoeveelste poging het gaat vanwege de gebruikende onderneming. Deze informatie wordt vermeld in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. Er zijn sancties voorzien indien het maximaal aantal pogingen niet wordt gerespecteerd.

De uitzendkrachten die een einde hebben gemaakt aan hun arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur vooraleer onder het motief instroom tewerkgesteld te worden, genieten bovendien van een [tewerkstellingsgarantie van een maand](#).

Als het uitzendbureau op vraag van de gebruikende onderneming een einde maakt aan het uitzendcontract onder motief instroom zal het tot het einde van de duur van de tewerkstellingsgarantie een vervangingswerk verschaffen aan de uitzendkracht (zelfde loon en gelijkwaardige

arbeidsvoorwaarden). Bij niet-naleving hiervan is het uitzendbureau de uitzendkracht een vergoeding verschuldigd ten bedrage van het loon waarop deze recht zou hebben gehad na beëindiging van zijn contract.

Als de gebruikende onderneming de uitzendkracht wil aanwerven op het einde van de terbeschikkingstelling onder motief instroom, moet dit via een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur gebeuren. **Opgelet:** de gebruiker is niet verplicht de uitzendkracht in dienst te nemen, maar als hij tot aanwerving overgaat, moet het op die manier.

Op basis van de statistieken van de maand december 2014 blijkt dat er onder de 36 215 tijdelijke contracten die in december 2014 en januari 2015 werden gebruikt, slechts 70 op basis van het motief 'Instroom' zijn.

De maximale duur van de uitzendarbeid en de te volgen procedure hangen af van het motief en de al dan niet aanwezigheid van een syndicale delegatie bij de gebruiker. De tabellen weergegeven in deze brochure (laatste bladzijden) geven een algemeen overzicht.

In welke situaties is uitzendarbeid niet toegestaan?

In een aantal gevallen geldt er een verbod op uitzendarbeid.

Een uitzendbureau mag uitzendkrachten geen of niet langer een opdracht laten uitvoeren bij een gebruikende onderneming waar een staking of lock-out aan de gang is. Het mag ook geen uitzendkrachten tewerkstellen of aan het werk houden als de syndicale delegatie van de gebruiker zich daartegen verzet of het akkoord daarover is komen te vervallen.

Verder kan de gebruikende onderneming geen beroep doen op uitzendkrachten om vaste werknemers te vervangen van wie de overeenkomst is geschorst omdat zij tijdelijk economisch werkloos zijn of omwille van slechte weersomstandigheden.

Zijn in sommige sectoren bijzondere voorwaarden van toepassing inzake het inroepen van uitzendarbeid?

Paritair Comité nr. 124 van de bouw: hier gelden bijzondere voorwaarden en modaliteiten:

- geen dagcontracten in het kader van uitzendarbeid;
- bij tijdelijke vermeerdering van werk mag de tewerkstellingsduur van de uitzendkracht in hetzelfde bouwbedrijf niet langer zijn dan 6 maanden;
- de gebruiker dient voorafgaand de toelating te krijgen van de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis, van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor uitzendkrachten;
- het FBZ voor uitzendkrachten zal een kopie van de mededeling, ontvangen van het uitzendbureau, bezorgen aan het Provinciaal Bouwplatform.

Hebben de vakbonden specifieke sectorale eisen in geval van uitzendarbeid?

Ja. Meer zelfs, er bestaat een paritair comité voor de uitzendarbeid, nl. het PC 322 waarin overleg wordt gepleegd. De organisaties die vertegenwoordigd zijn in dit orgaan zijn enerzijds de werkgeversvertegenwoordigers, zowel van de uitzendbedrijven (Federgon) als van de gebruikende ondernemingen (VBO) en anderzijds de vakbonden.

De syndicale en patronale bank leggen er elk hun eisenbundel voor waarover onderhandeld kan worden om uiteindelijk tot het beste compromis te komen.

Inzake de sectorale onderhandelingen 2015–2016, zijn de belangrijke verwezenlijkingen een verbetering van de eindejaarspremie en de syndicale premie. Andere syndicale eisen, zoals de terugbetaling van de vervoerskosten voor 100%, hebben het jammer genoeg niet gehaald.

Wat gebeurt er als de rechten van de uitzendkrachten niet worden nageleefd?

Binnen de sector uitzendarbeid is een commissie van goede diensten opgericht door de sociale partners. Dit is een overlegorgaan tussen de uitzendkantoren en de vakbonden. Deze commissie waakt over de correcte toepassing van de wetgeving. Er komen diverse thema's die de sector aanbelangen in aan bod.

Zijn er sancties voorzien? Zo ja, welke?

Er zijn inderdaad sancties voorzien voor het geval de wetsbepalingen inzake uitzendarbeid niet worden nageleefd. Maar in de praktijk worden ze jammer genoeg maar zelden toegepast. Contacteer je ACLVB-afgevaardigde of ga langs bij het ACLVB-secretariaat indien je een sterk vermoeden hebt dat er iets niet pluis is.

Wat met het 'welzijn' van de uitzendkrachten?

De regelgeving rond het welzijn op het werk geldt ook voor de uitzendkrachten. Dit betekent dat zowel de uitzendbureaus als de gebruikende ondernemingen alles in het werk moeten stellen om arbeidsongevallen te vermijden. Ze moeten daarbij aan bijzondere verplichtingen voldoen.

Zo moet de gebruikende onderneming een [werkpostfiche](#) invullen en overhandigen aan het uitzendbureau waar hij een beroep op doet wanneer hij uitzendkrachten nodig heeft. De werkpostfiche is een wettelijk document dat steeds verplicht is in het geval van gezondheidstoezicht bij opdrachten die gezondheidsrisico's inhouden (of indien een medisch onderzoek is vereist).

Welke gegevens moet de werkpostfiche bevatten?

De werkpostfiche bevat verplicht de volgende inhoud:

- het unieke identificatienummer van de fiche en datum van uitgifte;
- de gegevens van de gebruiker;
- de eigenschappen van de werkpost: te vervullen functie, vereisten kwalificaties en beroepsvoorwaarden, plaats van de werkpost, lijst van gebruikte arbeidsmiddelen- en uitrusting, verbod voor jongeren;
- de onmiddellijke toepassing van de maatregelen verbonden aan de moederschapsbescherming (aanpassing of verwijdering van de werkpost);
- de melding of gezondheidstoezicht al dan niet verplicht is, en zo ja, de aard van de specifieke gezondheidsrisico's;
- de aard van de werkkledij of persoonlijke beschermingsmiddelen die moeten gedragen worden;
- het type vereiste opleiding.

Het uitzendbureau zoekt vervolgens een geschikte uitzendkracht aan de hand van de werkpostfiche. Tijdens de volledige duur van de opdracht houdt het uitzendbureau een ingevuld exemplaar bij en bezorgt hiervan een kopie aan de uitzendkracht.

Welke documenten/uitrusting ontvang je bij aanvang van je uitzendopdracht?

Het uitzendbureau bezorgt de uitzendkracht, na selectie, een werkpostfiche (indien zijn opdracht dit vereist) vóór aanvang van de missie. Zodra de uitzendkracht bij de gebruikende onderneming werkt, staat deze in voor alle verplichtingen met betrekking tot het welzijn van deze uitzendkracht.

Bij aankomst bij de gebruikende onderneming, en indien dit is voorzien door het arbeidsreglement of door de wetgeving betreffende het welzijn op het werk, zullen voor de uitzendmedewerker gratis ter beschikking worden gesteld:

- individuele werkkledij;
- individuele beschermingsmiddelen, zoals een veiligheidshelm, beschermingsbril, veiligheidsschoenen, ... = identiek hetzelfde materiaal als dat van de vaste werknemers.

De gebruikende onderneming staat in voor het onderhoud van dit materiaal. Waak erover als uitzendkracht dat het nodige ter beschikking werd gesteld alvorens de opdracht aan te vatten. Let er ook op dat, indien je arbeidsovereenkomst stipuleert dat de werkuitrusting aan het einde van de uitzendopdracht moet worden teruggegeven, dit ook gebeurt, zoniet kan men je verplichten deze terug te betalen. In sommige gevallen, kan het ook zijn dat een waarborg dient betaald te worden bij aanvang van de opdracht en dat deze wordt ingehouden indien het werkmateriaal niet wordt terug gegeven.

Wat indien er zich ondanks alle voorzorgsmaatregelen toch een arbeidsongeval voordoet?

Of het ongeval zich nu op de werkplek zelf voordoet of onderweg naar of van het werk, en ongeacht de omvang, zal je steeds het uitzendbureau moeten verwittigen.

Wie moet het arbeidsongeval aangeven?

Het uitzendkantoor **moet** aangifte doen – tegen ontvangstbewijs – van het arbeidsongeval bij de verzekeringsmaatschappij binnen de **8 werkdagen** volgend op de dag van het ongeval. De maatschappij zal dan bepalen om welk soort arbeidsongeval het gaat (op de werkplek of onderweg) in de zin van de wet op de arbeidsongevallen, en het is ook aan haar om het al dan niet te erkennen als arbeidsongeval.

Er zijn dus twee mogelijkheden:

- of het arbeidsongeval wordt erkend: de verzekeringsmaatschappij van het uitzendbureau zal alle gemaakte medische kosten terugbetalen (of ze rechtstreeks op zich nemen), alle loonvergoedingen uitkeren (max. 90% van het laatste loon⁵ tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid – volledig of gedeeltelijk) en ook de gemaakte verplaatsingskosten vergoeden (naar aanleiding van de medische controles en de diverse geneeskundige behandelingen);
- of het ongeval wordt niet erkend als een arbeidsongeval: de verzekeringsmaatschappij brengt de uitzendkracht, het fonds voor arbeidsongevallen en het ziekenfonds van betrokkene schriftelijk op de hoogte van haar beslissing.

Mocht het je overkomen en je niet akkoord kan gaan met deze beslissing, loop dan zeker langs bij je ACLVB-secretariaat. De ACLVB is er om je te helpen!

⁵ Op basis van het loongemiddelde van 12 voorgaande maanden.

Aanwezigheid van de syndicale afvaardiging

motief	middel	toegestane duur	verlenging	na te leven procedure
*deze bepalingen zijn niet van toepassing op de ondernemingen van het PC 124 (bouw) Vervanging van een vaste werknemer	Schorsing van de arbeids-overeenkomst	Duur van de schorsing	Niet van toepassing	Geen procedure
	Einde van de arbeidsovereenkomst wegens ontslag met opzeggingstermijn/om dringende reden*	6 maanden die aanvangen op het einde van de arbeidsovereenkomst	6 maanden	
Vervanging van een vaste werknemer	Einde arbeidsovereenkomst door ontslag om een andere reden*	6 maanden die aanvangen op het einde van de arbeidsovereenkomst	Maximale verlenging van 6 maanden	Geen vastgelegde voorwaarden, noch modaliteiten wat betreft de vervanging. Indien verlenging is het voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging vereist.
	Tijdelijke vermeerdering van werk	De aanvraag kan betrekking hebben op een periode van meer dan één kalendermaand.	De aanvraag is telkens her-nieuwbaar.	Voorafgaand akkoord van vakbondsafvaardiging vereist over zowel aantal werknemers, als periode waarin tijdelijke arbeid wordt uitgeoefend.
Uitzonderlijk werk		3 maanden		Voorafgaand akkoord van de syndicale afvaardiging vereist

motief	middel	toegestane duur	verlenging	na te leven procedure
Uitzonderlijk werk	Uitzonderingen:			
	Voor opstellen van inventarissen en balansen	7 dagen		Geen procedure
	Voor het kortstondig uitvoeren van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen	6 maanden	+ maximum 6 maanden (in totaal is maximaal toegestane duur = 12 maanden)	Na voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging
	Het gaat om een afgeleide opdracht qua inhoud, verlangde kwalificatie en duurtijd in het kader van vormings- en begeleidingsprojecten	Maximum 6 maanden	+ 6 maanden mogelijk	Na voorafgaand akkoord van de syndicale afvaardiging
	Voor werkzaamheden in de administratieve en sociale diensten, alsook in de restaurantsector van de Europese Commissie	6 maanden	Onderbreking van een maand vereist voor nieuwe tewerkstelling	Geen procedure
Instroom	Vacante werkpost betrekken met het oog op de vaste indiensttreding na afloop van de periode van uitzendarbeid	3-6-9 regel Pogingen: maximum 3 uitzendkrachten per vacante werkpost worden getest. Duur van elke poging: minimum 1 week en maximum 6 maanden per uitzendkracht. Maximumduur van alle pogingen: 9 maanden.		Informatie aan/raadpleging van de syndicale afvaardiging over de beweegreden van het gebruik van dit motief. Geen voorafgaande toelating vereist.

Afwezigheid van syndicale afvaardiging

motief	middel	toegestane duur	verlenging	na te leven procedure
*deze bepalingen zijn niet van toepassing op de ondernemingen van het PC 124 (bouw)	Schorsing van de arbeidsovereenkomst	Duur van de schorsing		Geen procedure
	Einde van de arbeidsovereenkomst wegens ontslag met opzegginstermijn/om dringende reden*	6 maanden die aanvangen op het einde van de arbeidsovereenkomst	6 maanden	Informatie aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor uitzendkrachten
	Einde arbeidsovereenkomst door ontslag om een andere reden*	6 maanden die aanvangen op het einde van de arbeidsovereenkomst	Maximale duur van 6 maanden	Geen vastgelegde voorwaarden, noch modaliteiten. Bij verlenging moet het FBZ voor uitzendkrachten worden geïnformeerd.
Vervanging van een vaste werknemer Tijdelijke vermeerdering van werk		6 maanden	1ste verlenging van 6 maanden 2de verlenging van 6 maanden	Informatie aan het FBZ voor uitzendkrachten. Gemotiveerde aanvraag richten tot Commissie van Goede Diensten (uiterlijk de 20ste van de kalendermaand waarin de uitzendkracht 10 maanden is tewerkgesteld).
	Uitzonderlijk werk	3 maanden		Toepassing procedure Fonds voor Bestaanszekerheid voor uitzendkrachten

motief	middel	toegestane duur	verlenging	na te leven procedure
Uitzonderlijk werk	Uitzonderingen: Voor opstellen van inventarissen en balansen	7 dagen		Geen procedure
	Voor het kortstondig uitvoeren van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.	6 maanden	+ 6 maanden	Toepassing procedure FBZ voor uitzendkrachten
	Het gaat om een afgeleide opdracht qua inhoud, verlangde kwalificatie en duurtijd in het kader van vormings- en begeleidingsprojecten.	Maximum 6 maanden	+ 6 maanden mogelijk	Toepassing procedure FBZ voor uitzendkrachten
Instroom	Voor werkzaamheden in de administratieve en sociale diensten, alsook in de restaurantsector van de Europese Commissie.	6 maanden	Onderbreking van een maand vereist voor nieuwe tewerkstelling	Geen procedure
	Vacante werkpost betrekken met het oog op de vaste indiensttreding na afloop van de periode van uitzendarbeid.	3-6-9 regel Pogingen: maximum 3 uitzendkrachten per vacante werkpost worden getest. Duur van elke poging: minimum 1 week en maximum 6 maanden per uitzendkracht. Maximumduur van alle pogingen: 9 maanden.		Informatie aan/raadpleging van de syndicale afvaardiging over de beweegreden van het gebruik van dit motief – geen voorafgaande toelating vereist.

Wettelijke referenties

Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *BS* 20 augustus 1987.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, *BS* 10 februari 2014.

KB van 10 augustus 2015 tot vaststelling van bijzondere modaliteiten betreffende de toepassing op de uitzendkrachten van de wetgeving inzake de feestdagen, *BS* 2 september 2015.

Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996.

Sectorale cao's.

