



STUDIEDAG UITZENDARBEID WETTELIJK KADER

**Ann Cattelain
CEO Federgon**



Erkenning

Erkenningen

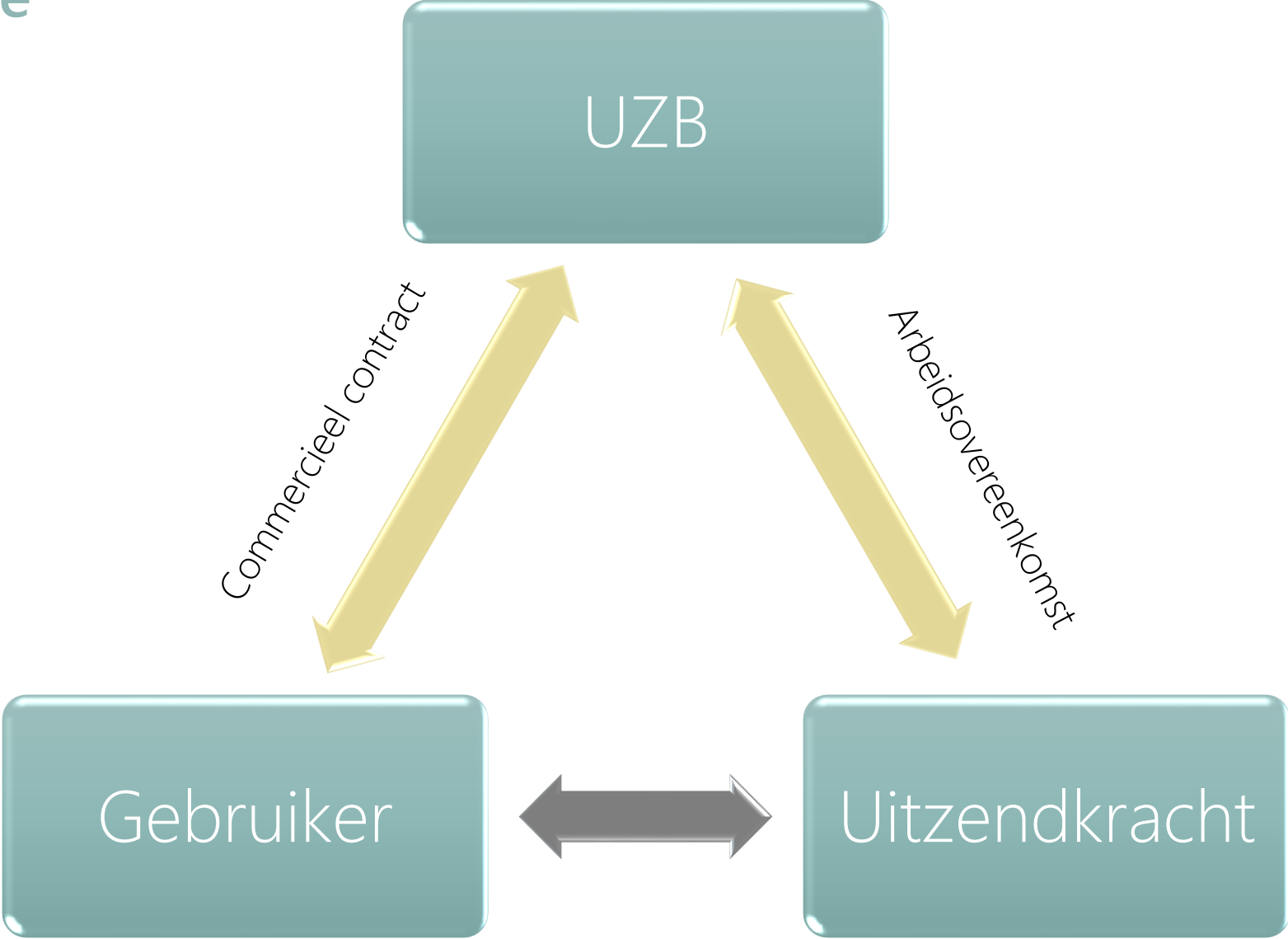
- Wat?
 - ✓ toegekend door de gewestelijke minister
 - ✓ na advies van de Erkenningscommissie - regionaal georganiseerd

 - Waar?
 - ✓ plaats van agentschap
 - ✓ plaats van tewerkstelling
- vereenvoudigde aanvraag in geval van 1ste erkenning in een ander gewest
- Specifieke erkenning voor de BOUWSECTOR en ARTISTIEKE PRESTATIES



Uitzendarbeid - Definitie

Definitie





Toegelaten uitzendarbeid

Toegelaten uitzendarbeid

- Uitzendarbeid is slechts om *een aantal redenen* toegelaten
 - Verschillende duur en procedures
 - Belang van de aanwezigheid van een vakbondsafvaardiging in de onderneming van de klant-gebruiker

- *Verantwoordelijkheid van de gebruiker!*

Toegelaten uitzendarbeid



Toegelaten uitzendarbeid

Wanneer de gebruiker beschikt over een vakbondsafvaardiging

Motieven	Toegelaten duur	Procedure
1. Vervanging van een werknemer van wie het contract:		
. <i>wordt opgeschort</i> (ziekte, tijdskrediet, ouderschapsverlof)	Duur van de opschorting	Geen procedure
. <i>werd beëindigd met opzeg of om dringende redenen</i>	6 maanden + 6 maanden	voorafgaand akkoord + voorafgaand akkoord
. <i>werd beëindigd om een andere reden</i>	6 maanden + 6 maanden	Geen procedure + voorafgaand akkoord

Toegelaten uitzendarbeid

Wanneer de gebruiker beschikt over een vakbondsafvaardiging

Motieven	Toegelaten duur	Procedure
2. Tijdelijke toename van werk	Overeen te komen tijdens vraag om toelating	Voorafgaand akkoord
3. Uitzonderlijk werk	3 maanden	Geen procedure
4. Motief instroom	"3-6-9"-regel	Informatie

Toegelaten uitzendarbeid

Wanneer de gebruiker niet beschikt over een vakbondsafvaardiging

Motieven	Toegelaten duur	Procedure
1. Vervanging van een werknemer van wie het contract:		
. <i>wordt opgeschort</i> (ziekte, tijdskrediet, ouderschapsverlof)	Duur van de opschorting	Geen procedure
. <i>werd beëindigd met opzeg of om dringende redenen</i>	6 maanden + 6 maanden	Info aan Sociaal Fonds + info aan Sociaal Fonds
. <i>werd beëindigd om een andere reden</i>	6 maanden + 6 maanden	Geen procedure + info aan Sociaal Fonds

Toegelaten uitzendarbeid

Wanneer de gebruiker niet beschikt over een vakbondsafvaardiging

Motieven	Duur	Procedure
2. Tijdelijke toename van werk	6 maanden + verlenging van 6 maanden + verlenging van 6 maanden	Info aan Sociaal Fonds + info au Sociaal Fonds + vraag om toelating aan de Commissie van Goede Diensten
3. Uitzonderlijk werk	3 maanden	Geen procedure
4. Motief instroom	"3-6-9"-regel	Geen procedure

**Verboden om een beroep
te doen op uitzendarbeid**

Verboden om een beroep te doen op uitzendarbeid



Verboden
verbonden
aan een
sector

Verboden
verbonden
aan de aard
van het werk

Verboden
gebonden aan
een gebeurte-
nis in de
onderneming
van de klant

Verboden om een beroep te doen op uitzendarbeid



Verboden verbonden aan
een sector

- ~~Sectorale beperkingen~~
niet meer sinds 9/04/2018

Verboden om een beroep te doen op uitzendarbeid



Verboden om een beroep te doen op uitzendarbeid

Verboden die afhankelijk
zijn van de
omstandigheden

- staking of lock-out bij de gebruiker
- economische werkloosheid / slecht weer
- wanneer de gebruiker geen toelating heeft gekregen van de vakbondsafvaardiging

Sancties

Sancties als uitzendarbeid niet toegelaten is:

- Einde van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid
- De gebruiker en de uitzendkracht zijn gebonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur
- De erkenning van het uitzendbedrijf kan worden geschorst / ingetrokken



De arbeidsovereenkomst

De overeenkomsten

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid

- Schriftelijk: elektronisch
- Sectoraal platform
 - Handtekening via (e-ID of) mandaat



De overeenkomsten

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid

- **Vóór de aanvang van de prestaties!**
- Verplichte vermeldingen
- Bepaalde duur






Proefperiode

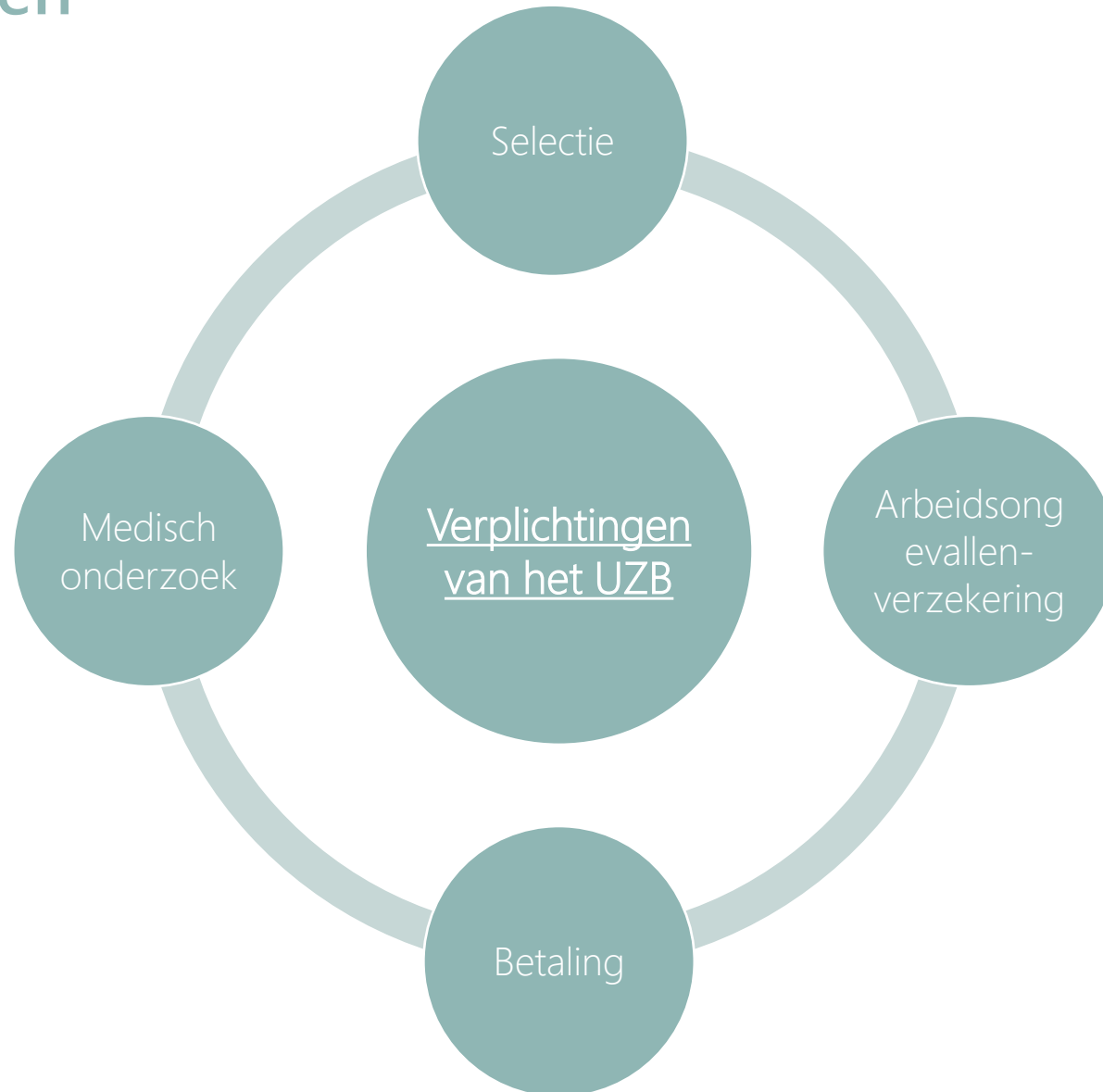
De proefperiode

Looptijd van de arbeidsovereenkomst	Looptijd van de proefperiode (≠ test)
Overeenkomst van 1 week	Als er in de rubriek "proefperiode" van de overeenkomst niets wordt vermeld, of als er wordt verwezen naar "wettelijke termijnen": <i>automatische proefperiode van 3 dagen</i>
Overeenkomst met een looptijd van minder dan 1 week	<i>Geen automatische proefperiode</i> In de overeenkomst moet schriftelijk een proefperiode worden voorzien De proefperiode mag niet langer zijn dan de helft van de looptijd van de arbeidsovereenkomst (voorbeeld: als de overeenkomst 2 dagen duurt, mag de proefperiode maximaal 1 dag duren)
Overeenkomst van meer dan 1 week	<i>Automatische proefperiode van 3 dagen</i> Als men een langere proefperiode wil, moet dat schriftelijk in de overeenkomst worden voorzien. De proefperiode mag niet langer duren dan de helft van de looptijd van de arbeidsovereenkomst

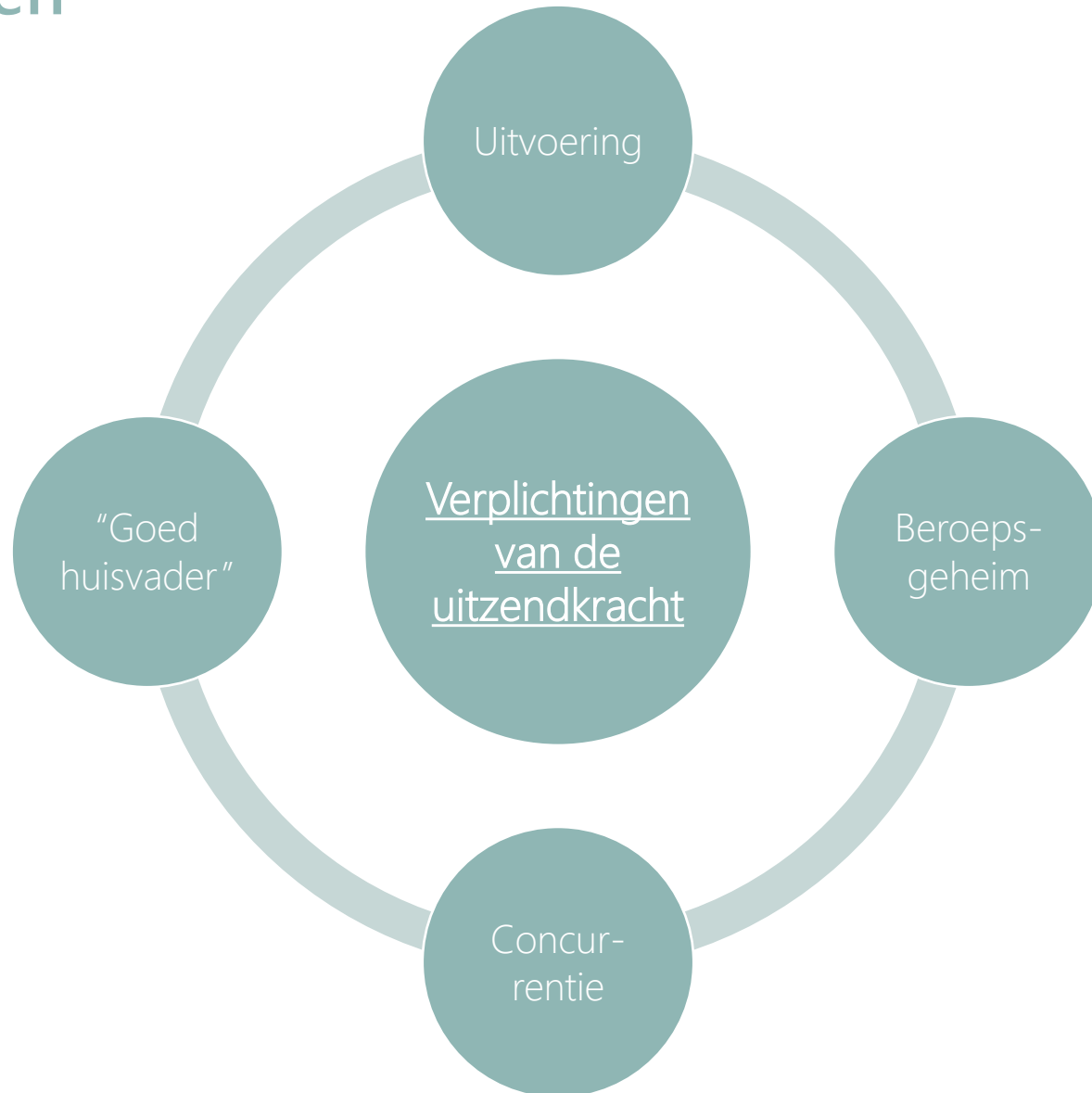


De verplichtingen van de partijen

De verplichtingen



De verplichtingen



De verplichtingen



De verplichtingen

De werkpostfiche	
1. In te vullen velden	
UZZ (deel B)	Gebruiker (delen A en C)
<ul style="list-style-type: none">• Algemene inlichtingen UZZ• Algemene inlichtingen uitzendkrachten	<ul style="list-style-type: none">• Algemene inlichtingen gebruiker• Identificatienummer en datum van uitgifte• Beschrijving van de werkpost / de functie• Indicatie van de desbetreffende risico's• Datum van de kennisgevingen• ... <p><i>Opmerking: deel A geldig zolang de inhoud van de werkpost / de functie niet wijzigt</i></p>

De verplichtingen

De werkpostfiche	
2. Bewaring van de werkpostfiche	
UZZB	Gebruiker
<ul style="list-style-type: none">• Altijd delen A en B gedurende de hele looptijd van de opdracht van de uitzendkracht• Kan deel C vragen (onthaal)	<ul style="list-style-type: none">• Nog steeds deel A• In geval van onthaal van de uitzendarbeid met behulp van werkpostfiche: delen A, B en C

<https://www.fichepostedetravail.be/>

De aansprakelijkheid



De aansprakelijkheid

De gebruiker

- Tijdens zijn tewerkstelling werkt de uitzendkracht onder leiding en toezicht van de gebruiker
- Door deze feitelijke band van ondergeschiktheid kan de gebruiker worden beschouwd als aansprakelijk overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek


Het UZB

- kan aansprakelijk worden gesteld voor de fouten die het gevolg zijn van een slechte selectie

De aansprakelijkheid

De uitzendkracht

- Frauduleus opzet
- Zware fout
- Lichte fout met repetitief karakter



Het loon
(en andere voordelen)

Het loon (en andere voordelen)



Principe van 'user pay'

Het loon (en andere voordelen)


Het loon

- Bepaling van het loon (barema van de klant/de sector)
- Sociale bijdragen: 13,07%
- Bedrijfsvoorheffing: 11,11% (18%)

Het loon (en andere voordelen)

Andere loonelementen

- Recht op "hetzelfde loon" ⇔ maaltijdcheques, nachtpremie, ploegenpremie, ...
- Sectoraal pensioen - Pensioenpremie
- Hospitalisatieverzekering → sectorale regeling in de maak



Welzijn en veiligheid van de uitzendkrachten

Welzijn en veiligheid van de uitzendkrachten

Uitzendbedrijf	Gebruiker
1. Risicoanalyse	
Nagaan of de analyse van de risico's is uitgevoerd	<ul style="list-style-type: none"> • werkposten • inventaris van de werkposten waar uitzendkrachten tewerkgesteld zijn
2. Werkpostfiche	
<ul style="list-style-type: none"> • verzoek om de werkpostfiche • inhoud van de werkpostfiche / typefunctie • controle van de verplichte velden 	<ul style="list-style-type: none"> • redactie • advies comité, PC en MT • actualisering voorzien
3. Akkoord bereikt onder verantwoordelijkheid en ten laste van de gebruiker	
<p>Levering en onderhoud van werkkledij</p> <p>Levering en onderhoud van de persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)</p> <p>Veiligheidsinstructies & opleiding</p> <p>Onthaal</p> <p>Procedure bij ongeval</p>	

Welzijn en veiligheid van de uitzendkrachten

Uitzendbedrijf	Gebruiker
4. Onthaal – algemeen ("lid hiërarchische lijn")	
<ul style="list-style-type: none">• regels inzake bezoldiging lonen, premies, ...• specifieke bepalingen extralegale en sociale en voordelen en sociale zekerheid• arbeidsreglement (<i>overhandiging</i>) o.a. : ziekte, ongeval, vakantie + kopie	<ul style="list-style-type: none">• Informatie over de onderneming activiteiten, structuur, ...• arbeidsreglement(<i>informatie</i>) controle van de prestaties, procedure bij afwezigheid• toegang tot de sociale voorzieningen vestiaires, wc, refter, ...
5. Onthaal – Info in verband met de post	
<ul style="list-style-type: none">• uitleg over de werkpostfiche inhoud van de job, dragen van werkkledij en PBM	<ul style="list-style-type: none">• overzicht van de activiteiten• specifieke risico's• werkkledij & PBM (cf. 2bis)

Welzijn en veiligheid van de uitzendkrachten

Uitzendbedrijf	Gebruiker
6. Arbeidsongeval	
<ul style="list-style-type: none">• aangifte bij de verzekeringsmaatschappij• bij een ernstig ongeval, medewerking aan de analyse van het ongeval• de opvolging van de gevolgen van het ongeval en van de re-integratie van de uitzendkracht• nagaan of de werkpostfiche werd aangepast	<ul style="list-style-type: none">• EHBO• De doorgifte van de gegevens aan het UZB• analyse / onderzoek• eventuele mededeling aan de inspectie• opstelling van de ongevals fiche• preventiemaatregelen nemen• samenwerken met externe dienst• de werkpostfiche aanpassen

Welzijn en veiligheid van de uitzendkrachten

- Problemen met medische onderzoeken omwille van tekort aan arbeidsartsen in externe diensten
- Pilotproject vragenlijsten (muv veiligheids- en waakzaamheidsfuncties)
- Arbeidsinspectie niet akkoord
- Dringende oplossing noodzakelijk

Vragen?



Ann Cattelain
CEO

Federgon

Tour & Taxis

Havenlaan / Avenue du Port 86c, bus/bte 302

1000 Brussel / Bruxelles

✉ Info@federgon.be

☎ 0032 (0)2/203 38 03

☎ 0032 (0)2/203 42 68

🌐 www.federgon.be

🐦 <https://twitter.com/federgon>

🌐 <http://www.linkedin.com/company/100889>

**THANK
YOU**