

# De nieuwe wet op de uitzendarbeid van 24 juli 1987

Prof. O. Vanachter  
Buitengewoon docent K.U.L.

## I. INLEIDING

### A. Historische achtergrond

Uitzendarbeid is een relatief recent verschijnsel. Sinds zijn ontstaan is deze vorm van arbeid echter tot een belangrijke economische bedrijvigheid uitgegroeid. Dit is niet verwonderlijk. Voor de vervanging van tijdelijk afwezige werknemers of bij een kortstondige grote toename van het werk, of nog om uitzonderlijke werkzaamheden uit te voeren is het voor een werkgever niet altijd aangewezen bijkomend personeel aan te werven. In heel wat van die omstandigheden is het voor hem interessanter tijdelijk personeel van een andere firma uit te lenen. Om aan deze nood te voldoen rezen uitzendkantoren uit de grond.

Dit fenomeen stelde zowel juridische als sociale problemen. Juridische problemen omdat deze activiteiten botsten tegen de bepalingen van het verdrag nr. 96 van de Internationale Arbeidsorganisatie. Dit verdrag werd door België geratificeerd. Het verbiedt de uitbating van bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling. Bovendien werd een constructie gecreëerd waarmee men tot dan toe in het arbeidsrecht niet vertrouwd was. Bij een klassieke arbeidsovereenkomst gaat het om een relatie tussen twee personen: de werkgever en de werknemer. Hier gaat het om een driehoeksverhouding: ontlener-uitzendbureau-uitzendkracht. Hieruit kwamen twee pertinente vragen naar voor: is de uitzendkracht verbonden door een arbeidsovereenkomst? Zo ja, met wie? Met de ontlener of met het uitzendbureau?

Er rezen ook sociale problemen. Omdat het juridisch statuut van de uitzendkrachten niet duidelijk was ontstonden er allerlei misbruiken. Heel wat uitzendkrachten zagen zich de beschermende bepalingen van het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsrecht ontzegd. Bovendien was er de activiteit van de koppelbazen. Koppelbaas klinkt pejoratief. Maar in heel wat gevallen was de activiteit van koppelbazen en uitzendbureaus dezelfde.

Omwille van deze sociale problemen gingen er stemmen op om de private uitzendbureaus gewoon te verbieden. Anderen streefden naar een reglementering van de uitzendarbeid. Zij waren voorstander van een reglementering die misbruiken zou uitsluiten en tegelijkertijd de vaste werknemers en de uitzendkrachten zou beschermen. Het compromis tussen beide op-

vattingen was een voorlopige reglementering. Er kwam een wet die de uitzendarbeid reglementeerde voor een periode van 4 jaar, eventueel te verlengen met één jaar. Ondertussen zou er voor gezorgd worden dat de R.V.A. als uitzendbureau kan opereren. Dit zou dan na de overgangspe-riode kunnen leiden tot een verbod van private uitzendbureaus.

Deze beginselen werden verwoord in de Wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. (1) Deze Wet trad in werking op 1 december 1976 en gold slechts voor 4 jaar. Bij Koninklijk Besluit van 21 november 1980 (2) werd zij echter verlengd voor de duur van 1 jaar. De Wet hield dus definitief op uitwerking te hebben op 30 november 1981.

Ondertussen werd de problematiek van de definitieve regeling van de uitzendarbeid besproken in de Nationale Arbeidsraad (N.A.) In het Advies nr. 676 van 27 februari 1981 stelde de Raad voor een definitieve regeling te treffen die in grote lijnen zou overeenstemmen met de voorlopige rege-ling van de Wet van 1976. Wel werden voorstellen gedaan om de procedu-re voor het tewerk stellen van tijdelijke werknemers te wijzigen, om de erkenningsvoorwaarden van uitzendbureaus te verstrengen en om de mo-gelijkheden van de R.V.A., om als uitzendbureau te fungeren, te versoepen.

Rekening houdend met deze voorstellen werd op het Kabinet van Tewerk-stelling en Arbeid een voorontwerp van Wet voorbereid. Door de voortij-dige ontbinding van de wetgevende Kamers eind september 1981 kon dit wetsontwerp echter niet tijdig bij het parlement ingediend worden. Daar-door was nochtans het gevaar reëel dat een juridisch vacuüm zou ont-staan. 30 november 1981 was immers de vervaldatum van de Wet van 28 juni 1976. Om hieraan te verhelpen namen de organisaties vertegenwoor-digd in de N.A., zelf het initiatief en sloten op 27 november 1981 een aantal C.A.O.'s. Tegelijkertijd adviseerden zij de regering en de deelrege-ringen om dringend maatregelen te treffen i.v.m. de erkenning van de uitzendbureaus en de rol van de R.V.A. als uitzendbureau. (3)

Zo werd de toestand van de uitzendarbeid opnieuw voorlopig geregeld. Ditmaal door een aantal C.A.O.'s. Tijdens de volgende legislatuur werd een nieuw initiatief genomen om een definitieve wet uit te werken. Er kwamen echter onverwachte politieke moeilijkheden zodat de definitieve regeling uitbleef. Als compromis werd uiteindelijk afgesproken dat de ma-terie gedeeltelijk bij wet en gedeeltelijk door algemeen verbindend ver-klarde C.A.O.'s zou geregeld worden. Het resulteerde in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter be-

(1) B.S., 7 augustus 1967, erratum 22 september 1976.

(2) B.S., 28 november 1980.

(3) N.A., Advies nr. 711, 27 november 1981.

schikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. (4) Ter aanvulling van deze wet moeten nog een aantal uitvoeringsbesluiten getroffen worden en een aantal C.A.O.'s gesloten worden. Zolang dat niet gebeurd is, blijven echter een aantal bepalingen van de op 27 november 1981 gesloten C.A.O.'s geldig.

De erkenning van de uitzendbureaus en de rol die de R.V.A. als uitzendbureau kan spelen is ondertussen een geregionaliseerde materie. Hier over zijn een aantal maatregelen uitgevaardigd per gewest die inhoudelijk echter niet veel verschillen.

Dit alles heeft een relatief uitgebreid arsenaal reglementeringen tot gevolg i.v.m. de uitzendarbeid.

## **B. Probleemstelling**

Een werkgever wordt geconfronteerd met een tijdelijk tekort aan personeel. Bv. omdat een vast personeelslid ziek is, omdat er een tijdelijke vermeerdering van het werk is. Welke mogelijkheden heeft hij om aan deze nood tegemoet te komen? Hierna wordt systematisch onderzocht wat een werkgever in dergelijke omstandigheden mag doen en wat hem verboden is.

## **II. TOEPASSING VAN DE WET OP DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN**

De werkgever kan in de personeelsnood voorzien door het aanwerven van personeel in het kader van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst. Hij kan gebruik maken van de mogelijkheden die deze wet biedt en met de nieuwe werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor vervanging sluiten. Maakt hij van de eerste mogelijkheid gebruik, dan beëindigt hij de arbeidsovereenkomst op de klassieke manier, zodra zijn personeelsnood voorbij is.

Wanneer hij op voorhand de tijd kent gedurende dewelke hij bijkomend personeel nodig heeft, kan hij de tweede mogelijkheid kiezen. Er moet aan herinnerd worden dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd slechts beperkt mogelijk zijn. Kent hij op voorhand niet de preciese duur, maar wel de omvang van het werk, dan kan een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk gesloten worden. Tenslotte kan een arbeidsovereenkomst voor vervanging gesloten worden.

Dit kan ter vervanging van een werknemer van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is. Uitzonderingen zijn wel schorsingen wegens economische oorzaken, slecht weder, staking of lock-out. Vroeger

(4) B.S., 20 augustus 1987.

was een arbeidsovereenkomst voor vervanging enkel voorzien voor bedienden. Sinds de Herstelwet van 22 januari 1985 (5) is deze vorm van arbeidsovereenkomst ook mogelijk voor werklieden.

De reglementering op de uitzendarbeid doet geen afbreuk aan al deze mogelijkheden. Zowel voor werkzaamheden gevisieerd door deze reglementering als voor andere, kunnen klassieke arbeidsovereenkomsten gesloten worden.

Dit wordt uitdrukkelijk onderstreept door artikel 6 van de Wet van 24 juli 1987.

### III. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR UITVOERING VAN TIJDELIJKE ARBEID

De werkgever kan ook rechtstreeks of via de R.V.A. een werknemer aanwerven en met hem een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van een tijdelijke arbeid sluiten. Deze mogelijkheid is echter strikt gereguleerd.

#### A. Definitie van de tijdelijke arbeid

Tijdelijke arbeid is de activiteit die wordt uitgeoefend in het kader van een arbeidsovereenkomst en die tot doel heeft :

- te voorzien in de vervanging van een vaste werknemer ;
- te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van het werk of
- te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk (art. 1 § 1).

#### 1. Vervanging van een vaste werknemer

Bij de vervanging van een vaste werknemer moet de tijdelijke werknemer tot dezelfde beroepscategorie behoren als de werknemer die hij vervangt. Dezelfde beroepscategorie wordt door de wet van 24 juli 1987 echter zeer breed geïnterpreteerd. Het gaat enerzijds om de categorie arbeiders, anderzijds om de categorie bedienden. (art. 1 §3)

Vervanging van een vaste werknemer is mogelijk in volgende omstandigheden :

*a. De tijdelijke vervanging van een vaste werknemer waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is.*

Een schorsing van de arbeidsovereenkomst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte weersomstandigheden komt echter

(5) B.S., 24 januari 1985

niet in aanmerking. Aanwerving door middel van een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid is dus wel mogelijk bij ziekte, zwangerschap, enz. van een vaste werknemer. Voor zo'n vervanging is de duur niet beperkt. Er is ook geen voorafgaandelijk akkoord of toelating van iemand vereist.

*b. De tijdelijke vervanging van een werknemer die de onderneming verlaat tenzij zijn arbeidsovereenkomst beëindigd werd door opzegging of omwille van een dringende reden.*

Werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt door een onderling akkoord, door een eenzijdige beëindiging zonder dringende reden en zonder opzeggingstermijn en dus met het betalen van een opzeggingsvergoeding, door het overlijden van de werknemer, door overmacht, enz. kunnen door middel van een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid vervangen worden.

De tijdelijke vervanging is in deze gevallen echter slechts mogelijk gedurende een periode van drie maanden die ingaat bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Deze drie maanden zijn een vaste termijn die niet verlengd wordt door bv. een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de tijdelijke werknemer. Wanneer de tijdelijke werknemer dus 14 dagen ziek is, kan de periode van drie maanden niet met 14 dagen verlengd worden. Wel kan gedurende deze 14 dagen een andere tijdelijke werknemer aangeworven worden op basis van wat onder a. gezegd werd. Anderzijds is het maximum van 3 maanden niet absoluut. Onder bepaalde voorwaarden zijn zelfs meerdere verlengingen mogelijk, maar de totale duur van de verlengingen mag niet meer dan 3 maanden belopen. Bij die verlengingen moet echter een speciale procedure gevolgd worden.

Twee situaties moeten onderscheiden worden :

1) in de onderneming is een vakbondsafvaardiging :

de verlenging is maar mogelijk wanneer de vakbondsafvaardiging van de onderneming waar de werknemer vervangen moet worden daar op voorhand zijn toestemming voor geeft. Drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming moet de werkgever de bevoegde inspectiediensten daarvan op de hoogte brengen. De bevoegde inspectiediensten zijn in dit geval ofwel de bevoegde inspecteur-districtshoofd ofwel de bevoegde mijningenieur ;

2) in de onderneming is geen vakbondsafvaardiging :

in dat geval moet de werkgever vooraf de toestemming vragen van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert. Is er geen paritair comité of wanneer het bestaand paritair comité niet werkt, moet hij vooraf de toestemming vragen van de werknemersorganisaties die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn.

Er zijn drie mogelijkheden :

- de aangezochte organisaties geven hun toestemming. Dan is verlenging uiteraard mogelijk. Wel moet de werkgever de bevoegde inspectiedienst op de hoogte brengen. Dat moet hij doen binnen drie werkdagen na het ontvangen van de toestemming;
- ofwel reageren de aangezochte organisaties niet. Wanneer de werkgever binnen zeven kalenderdagen na zijn aanvraag geen antwoord krijgt, mag hij eveneens de termijn van vervanging verlengen. Opnieuw moet hij echter de bevoegde inspectiedienst verwittigen. Dit moet hij doen binnen drie werkdagen na afloop van de hoger bedoelde termijn van zeven kalenderdagen;
- ofwel bestaat er een meningsverschil tussen de aangezochte werknemersorganisaties. In zo'n geval is geen verlenging van de vervanging mogelijk. De werknemersorganisaties moeten die onenigheid dan wel aan de werkgever laten weten binnen een termijn van zeven kalenderdagen na de aanvraag. Laten zij die termijn voorbijgaan, dan is uiteraard de vorige situatie van toepassing. Wanneer de werkgever een verdeeld antwoord krijgt is de procedure echter niet noodzakelijk gedaan. De werkgever kan binnen een termijn van drie werkdagen de bevoegde inspectiedienst verwittigen met het verzoek de uiteenlopende standpunten te verzoenen. Wanneer de verzoening niet lukt, kan de werkgever over het geschil het advies vragen van de inspectiedienst. Dit advies bindt de betrokken partijen. Krijgt de werkgever echter geen gunstig advies binnen een termijn van zeven kalenderdagen nadat hij de bevoegde inspectiedienst over de onenigheid geïnformeerd had, dan mag hij de periode van vervanging niet verlengen.

Wanneer er geen vakbondsafvaardiging is, kan de procedure voor de verlenging van de vervanging ingewikkeld zijn. Bovendien kan zij voor de werkgever, die dringend een beroep wil doen op tijdelijke arbeid, te lang duren. Om dit te verhelpen kan de werkgever in twee gevallen, nl. wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd werd ten gevolge van het overlijden van de werknemer of ten gevolge van een akkoord van de partijen om zonder opzeggingstermijn de overeenkomst te beëindigen, de duur van de vervanging voorlopig verlengen. Hij kan dit echter slechts gedurende een periode van ten hoogste vijftien kalenderdagen, die aanvangt op het ogenblik waarop hij het akkoord vraagt van de hoger bedoelde werknemersorganisaties. Voor alle duidelijkheid moet er op gewezen worden dat deze mogelijkheid alleen maar bestaat wanneer er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging bestaat.

Wanneer achteraf blijkt dat de werkgever de periode van vervanging niet mocht verlengen, b.v. omdat de werknemersorganisaties hem tijdig mededelen dat geen verlenging kan worden toegestaan of omdat bij onenigheid tussen de werknemersorganisaties de bevoegde inspectiedienst een ongunstig advies verstrekt, moet hij onmiddellijk de voorlopige vervanging stopzetten. De tijdelijke werknemer, die hij voor deze vervanging in dienst

genomen had, behoudt evenwel het recht op loon voor gans de periode waarvoor hij in dienst genomen was.

*c. De tijdelijke vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst beëindigd werd door opzegging (dus met een opzeggingstermijn) of om een dringende reden.*

In deze gevallen is vervanging door een tijdelijke werknemer slechts mogelijk mits het volgen van de voorwaarden en modaliteiten die gelden voor de verlenging van de termijn van 3 maanden, besproken in punt b. Dus ook hier verschilt de procedure naargelang er al dan niet een vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is. Bij afwezigheid van vakbondsafvaardiging is onder dezelfde voorwaarden als hoger beschreven een voorlopige vervanging mogelijk bij het ontslag van een werknemer om een dringende reden.

De maximumduur van de vervanging bedraagt 3 maanden in geval van beëindiging door opzegging en 6 maanden bij beëindiging om een dringende reden. De 3 of 6 maanden gaan in bij het einde van de arbeidsovereenkomst van de vaste werknemer.

De hier gegeven regelen voor tijdelijke vervanging zijn van toepassing bij beëindiging door opzegging door de werknemer of door de werkgever. Hetzelfde geldt bij een beëindiging om een dringende reden. Het maakt dus geen verschil uit of de werkgever of de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt om een dringende reden.

## 2. Buitengewone vermeerdering van het werk

Om te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van het werk kan ook een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid gesloten worden. Doch ook hier moeten bepaalde voorwaarden en formaliteiten vervuld worden. Het zijn dezelfde als degene die gelden bij sommige vervangingen van vaste werknemers of bij de verlenging van vervangingen (zie hoger 1.b en c). Bij een buitengewone vermeerdering van het werk komt er wel bij dat de werkgever in zijn aanvraag het aantal betrokken werknemers moet vermelden evenals de periode gedurende welke de tijdelijke arbeid uitgeoefend zal worden. De aanvraag mag bovendien nooit betrekking hebben op een periode van meer dan één kalendermaand. De aanvraag is wel telkens hernieuwbaar. Dezelfde procedure moet gevolgd worden zowel bij tewerkstelling in het binnenland als bij tewerkstelling in het buitenland. In het laatste geval mag echter de termijn van één kalendermaand overschreden worden.

Voor de rest moet opnieuw het onderscheid gemaakt worden naargelang er al dan niet een vakbondsafvaardiging in de onderneming bestaat. Is er geen vakbondsafvaardiging, dan is ook bij een buitengewone vermeerdering van het werk een voorlopig beroep op tijdelijke arbeid mogelijk onder dezelfde voorwaarden die reeds eerder beschreven werden. Wanneer de

werkgever in de loop van één zelfde kalenderjaar meer dan eens tijdelijke arbeid aanvraagt om te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van het werk, kan hij nochtans alleen bij zijn eerste aanvraag gebruik maken van de mogelijkheid om voorlopig een beroep te doen op tijdelijke arbeid.

### 3. Uitzonderlijk werk

Tijdelijke arbeid is op de derde plaats mogelijk voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk. Tenzij anders vermeld, kan het gebeuren zonder voorafgaande toestemming. Op voorwaarde dat zij niet behoren tot de normale werkzaamheden van de onderneming worden volgende activiteiten als uitzonderlijk werk beschouwd :

- 1) werkzaamheden in verband met de voorbereiding, de werking en de voltooiing van jaarbeurzen, salons, congressen, studiedagen, seminars, openbare manifestaties, stoeten, tentoonstellingen, recepties, marktstudies, enquêtes, verkiezingen, speciale promoties, vertalingen, verhuizingen ;
- 2) het lossen van vrachtwagens, op voorwaarde dat de vakbondsafvaardiging van de onderneming die beroep doet op tijdelijke arbeid vooraf haar instemming heeft betuigd ;
- 3) secretariaatswerk voor zakenlui die tijdelijk in België verblijven ;
- 4) werkzaamheden voor ambassades, consultaten en internationale organen, op voorwaarde dat de Belgische representatieve werknemersorganisaties vooraf toelating hebben verleend ;
- 5) werkzaamheden met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen. In dit geval verwittigt de gebruiker ten minste 24 uren vooraf de reeds hoger vermelde ambtenaar.  
De gebruiker mag deze werkzaamheden niet in het kader van een arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid laten uitvoeren zonder vooraf beroep te hebben gedaan op de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Daarenboven wordt het voorafgaand akkoord gevraagd van de vakbondsafvaardiging van het personeel van de gebruiker of, bij ontstentenis daarvan, van de vakverenigingen die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Comité waaronder de onderneming ressorteert. In geval van onenigheid in de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd Paritair Comité ;
- 6) werkzaamheden waarvoor een werkgever bij het instellen van nieuwe functies of in afwachting van een indienstneming geen werknemers op de arbeidsmarkt heeft kunnen vinden, na beroep te hebben gedaan op de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ;
- 7) werkzaamheden bedoeld bij artikel 26 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, d.i.



- arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval ;
  - dringende arbeid aan machines of materieel en arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de werking van het bedrijf te voorkomen ;
- 8) de werken van inventarissen en balansen : de duur van uitvoering van die werken is beperkt tot zeven dagen per kalenderjaar.
- Zonder voorafgaande toestemming is de uitvoering van uitzonderlijke werkzaamheden eveneens toegelaten voor sommige werkzaamheden in de diensten van de Commissie van de Europese Gemeenschappen. Het betreft werkzaamheden in de administratieve en sociale diensten en in de restauratiesector. De voorwaarden en modaliteiten daarvoor zijn bepaald in een Koninklijk Besluit van 18 oktober 1979. (6)

#### Opmerkingen :

- Op voorstel van een paritair comité kunnen voor een bepaalde bedrijfstak bij KB andere activiteiten als uitzonderlijk werk bestempeld worden. Tot nu toe werden geen dergelijke KB's uitgevaardigd. Indien het zou gebeuren heeft de sectoriële regeling voorrang op de algemene.
- De uitvoering van de hier opgesomde uitzonderlijke werkzaamheden mag niet langer duren dan drie maanden.

#### B. Duur van de overeenkomst

Een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid kan gesloten worden hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer.

De overeenkomst eindigt automatisch ofwel wanneer de op voorhand afgesproken termijn verstreken is, ofwel wanneer het op voorhand omschreven werk uitgevoerd is. Indien de persoon die vervangen werd, terugkomt, kan de arbeidsovereenkomst voor vervanging zonder opzeggingstermijn beëindigd worden.

In het kader van een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid kunnen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd gesloten worden. Zoals bekend, is dat in het kader van artikel 10 van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomst slechts beperkt mogelijk. Het kan slechts wanneer de werkgever bewijst "dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen". De wet van 24 juli 1987 bepaalt daarente-

(6) B.S., 7 november 1979.

gen dat in het kader van de tijdelijke arbeid opeenvolgende arbeidsovereenkomsten toegelaten zijn. Partijen worden dan niet verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan (art. 3).

### C. Vormvoorschriften

Een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid moet noodzakelijk schriftelijk gesloten worden.

De reden van de overeenkomst, m.a.w. dat het om een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van een tijdelijke arbeid gaat, moet in de overeenkomst vermeld zijn. In voorkomend geval moet de duur van de overeenkomst of de reden van de vervanging eveneens in de overeenkomst opgenomen worden.

Wanneer aan deze vormvereisten niet voldaan wordt - de overeenkomst wordt niet schriftelijk of niet tijdelijk opgesteld; er is niet vermeld dat het een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van een tijdelijke arbeid betreft; in voorkomend geval is de duur van de overeenkomst of de reden van de vervanging niet vermeld - gelden voor de overeenkomst dezelfde regels die gelden voor een gewone arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De overeenkomst zal niet automatisch eindigen na het verloop van een bepaalde periode. De werkgever zal ze slechts kunnen beëindigen volgens de modaliteiten die gelden voor een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd. Hij zal m.a.w. een opzeggingstermijn moeten respecteren of een opzeggingsvergoeding moeten betalen, tenzij hij zich op een dringende reden kan beroepen. De werknemer daarentegen kan binnen de zeven kalenderdagen die volgen op zijn indiensttreding aan de overeenkomst een einde maken zonder opzegging of vergoeding.

Het niet vermelden dat het om een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid gaat, heeft dus ook voor gevolg dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt. Wanneer deze vormvereiste niet gerespecteerd werd, moet men echter voorzichtig zijn. Ook al was het voorwerp van de overeenkomst een tijdelijke arbeid in de zin van de wet, toch is het mogelijk dat de partijen geen arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid sloten. Zoals hoger reeds gezegd voorziet de wet uitdrukkelijk dat tijdelijke arbeid in de zin van de wet in het kader van een gewone arbeidsovereenkomst kan uitgevoerd worden. Wanneer de partijen opteerden voor een gewone arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, moet niet vermeld worden dat het om een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid gaat. Het weglaten van deze vermelding heeft dan uiteraard niet voor gevolg dat het een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geworden is die gedurende 7 dagen zonder meer door de werknemer kan beëindigd worden. Het niet vermelden dat het om een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid gaat, heeft in deze situatie echter tot gevolg dat opeenvolgende arbeidso-

vereenkomsten niet zomaar mogelijk zijn. In dat geval is immers art. 10 van de Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing.

#### D. Proefperiode

Tenzij de partijen anders overeenkomen, worden de eerste drie arbeidsdagen van de overeenkomst als proeftijd beschouwd. Tijdens deze periode kan elke partij de overeenkomst beëindigen zonder opzegging of vergoeding. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen werklieden en bedienden. In het kader van deze regeling is dus ook een zeer korte proefperiode voor bedienden mogelijk.

Het is goed nogmaals te benadrukken dat de overeenkomst dan wel uitdrukkelijk moet vermelden dat het om een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid gaat. Zonder deze vermelding gaat het zoals reeds gezegd om een gewone arbeidsovereenkomst, bv. voor bepaalde tijd. In zo'n arbeidsovereenkomst is dergelijke korte proefperiode onmogelijk.

### IV. UITZENDARBEID

Naast het aanwerven van een werknemer door middel van een klassieke arbeidsovereenkomst of door middel van een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid heeft de werkgever nog een derde mogelijkheid. Hij kan via een uitzendbureau een beroep doen op een uitzendkracht. Hij sluit dan een overeenkomst met het uitzendbureau en met de uitzendkracht. Deze laatste is door een arbeidsovereenkomst verbonden met het uitzendbureau.

#### A. Begripsverduidelijking

Voor de duidelijkheid is een verklaring van de gebruikte begrippen nuttig.

##### 1. *Uitzendarbeid*

Een uitzendbureau is de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten die zij in dienst heeft genomen, ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op de uitvoering van wettelijk toegelaten tijdelijke arbeid.

##### 2. *Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid*

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is de overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, een wettelijk toegelaten tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten. De wet van 24 juli 1987 voert een onweerlegbaar vermoeden in dat de hier bedoelde overeenkomst een arbeidsovereenkomst is (art. 8).

### 3. *Uitzendkracht*

Een uitzendkracht is een werknemer die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendkracht verbindt om ter beschikking van een of meer gebruikers te worden gesteld.

## B. Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid

### 1. Duur van de overeenkomst - Proefperiode

De duur van de overeenkomst is op dezelfde wijze geregeld als bij een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid. Het kan dus voor bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of ter vervanging van een vaste werknemer. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd zijn ook bij arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid mogelijk. Tenslotte is er, behoudens andersluidende bepaling in de overeenkomst, een proefperiode gelijk aan de eerste drie werkdagen. Tijdens deze periode kan de overeenkomst door elke partij zonder opzegging of vergoeding beëindigd worden.

### 2. Vormvereisten

Een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet noodzakelijk schriftelijk gesloten worden. Er zijn zelfs twee geschriften vereist. Het eerste geschrift moet de bedoeling vastleggen een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten. Het moet niet vernieuwd worden telkens men met hetzelfde uitzendbureau een arbeidsovereenkomst sluit om bij een gebruiker tijdelijke arbeid te verrichten. Het moet enkel opgesteld worden wanneer men de eerste maal via dat uitzendbureau tewerkgesteld wordt uiterlijk op het ogenblik van de eerste indiensttreding.

De eigenlijke arbeidsovereenkomst komt in een tweede geschrift. Telkens een uitzendkracht bij een gebruiker tijdelijke arbeid gaat verrichten, moet dit geschrift opgesteld worden. Daarin moeten dan de concrete loons- en arbeidsvoorwaarden opgenomen worden die bij die gebruiker zullen gelden. Het moet opgesteld worden binnen twee werkdagen nadat de uitzendkracht bij die gebruiker begon te werken.

Het spreekt vanzelf dat beide geschriften door één kunnen vervangen worden op voorwaarde dat de eigenlijke arbeidsovereenkomst ondertekend wordt ten laatste op het ogenblik van de eerste indiensttreding.

Wanneer de vormvoorschriften niet gerespecteerd worden zijn er gelijkaardige sancties als bij de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid. Wanneer de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten niet schriftelijk vastgesteld werd op het ogenblik van de eerste indiensttreding of de eigenlijke arbeidsovereenkomst werd niet schriftelijk vastgesteld binnen de twee werkdagen na elke indiensttreding, dan gelden de regelen die van toepassing zijn bij een arbeidsovereenkomst

voor een onbepaalde tijd. De uitzendkracht kan de overeenkomst evenwel binnen de zeven kalenderdagen, die volgen op de termijn van twee werkdagen om de arbeidsovereenkomst schriftelijk vast te stellen, beëindigen zonder opzegging of vergoeding.

Het niet vermelden van de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten, leidt altijd tot de beschreven sanctie. Anders dan bij een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid kan het uitzendbureau immers niet voorhouden dat geopteerd werd bv. voor een gewone arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. Wanneer iemand ter beschikking gesteld wordt van een gebruiker kan dat immers enkel in kader van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en niet in het kader van een normale arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

### 3. Inhoud van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid

#### a. Verplichte bepalingen

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet volgende bepalingen bevatten :

- de naam van de gebruiker ;
- de reden van de overeenkomst ;
- de duur van de overeenkomst. Dit wil niet zeggen dat noodzakelijk de eindterm van de overeenkomst moet meegedeeld worden. Dit kan vervangen worden door de duidelijke omschrijving van het uit te voeren werk ;
- de reden van de vervanging. Bedoeld wordt de naam van de te vervangen werknemer ;
- de beroepskwalificatie van de uitzendkracht ;
- de plaats van tewerkstelling ;
- de arbeidstijdregeling ;
- het bedongen loon en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft.

Bij het ontbreken van één van deze vermeldingen is het geschrift dat de arbeidsovereenkomst vaststelt, ongeldig. Dit staat gelijk met een ongeschreven arbeidsovereenkomst. Het betekent dat de uitzendkracht met een klassieke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met het uitzendbureau zal verbonden zijn.

#### b. Verboden bepalingen

Bedingen in de overeenkomst waarbij het de uitzendkracht verboden is met de gebruiker een arbeidsovereenkomst te sluiten, worden als niet-bestaande beschouwd.

#### 4. Beloning van de uitzendkracht

Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan wat hij zou verdienen indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen. Het loon van de uitzendkracht is dus niet noodzakelijk hetzelfde als het loon van de vaste werknemer die hij vervangt. De uitzendkracht moet wel evenveel krijgen als wat hij zou verdienen als vast werknemer bij de gebruiker, o.m. rekening houdend met zijn beroepskwalificatie.

Deze bepaling is niet van toepassing indien een in het PC voor de uitzendarbeid gesloten en door de Koning algemeen verbindend verklaarde C.A.O. aan de uitzendkracht gelijkwaardige voordelen toekent.

Aangezien een uitzendkracht verbonden is door een arbeidsovereenkomst kan hij aanspraak maken op alle rechten die er uit voortspuiten zoals bv. het recht op gewaarborgd loon bij een aantal schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Zijn werkgever, d.i. het uitzendbureau kan echter geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden van de verplichtingen inzake gewaarborgd loon voor zover een C.A.O., gesloten in het P.C. voor de uitzendarbeid, en algemeen verbindend verklaard door de Koning, deze verplichting ten laste gelegd heeft van het F.B.Z. voor de uitzendkrachten.

Wanneer een gebruiker ressorteert onder een F.B.Z. is het de vraag of voor de door hem tewerkgestelde uitzendkrachten bijdragen moeten betaald worden aan dat F.B.Z. Bijdragen aan het F.B.Z. kunnen immers als loonelement beschouwd worden. Ging het om een vaste werknemer en geen uitzendkracht dan zou de betaling van de bijdrage verplicht zijn.

Het P.C. waaronder de gebruiker ressorteert kan het toepassingsgebied van het F.B.Z. uitbreiden tot de uitzendkrachten, tewerkgesteld door een onderworpen gebruiker. Is dit gebeurd, dan moeten de aan het F.B.Z. verschuldigde bijdragen ook voor de tewerkgestelde uitzendkrachten betaald worden. Bijdragen die echter betrekking hebben op voordelen die reeds verleend worden door het F.B.Z. waaronder het uitzendbureau ressorteert, moeten niet betaald worden.

#### 5. Anciënniteit van de uitzendkracht

Heel wat voordelen waarop een werknemer aanspraak kan maken, staan in functie van zijn anciënniteit. Wettelijk is dat zo bv. voor het gewaarborgd loon voor een zieke werkman, en voor de berekening van de opzeggingstermijn. Conventioneel kan ook het loon, bijkomende vakantie, enz. in functie staan van de anciënniteit.

Omdat een uitzendkracht verbonden is door opeenvolgende arbeidsovereenkomsten, die voor langere of kortere duur onderbroken worden, is het voor hem moeilijk om volgens de klassieke regels een grote anciënniteit te

krijgen. Anciënniteit is immers de duur van een ononderbroken tewerkstelling.

Om daaraan te verhelpen werd voorzien dat de anciënniteit van een uitzendkracht doorloopt wanneer zijn activiteit onderbroken wordt door :

- 1) periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarvoor de uitzendkracht onderworpen bleef aan de sociale zekerheid. Bedoeld wordt bv. een ziekte. In feite is dit een overbodige bepaling omdat een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de anciënniteit nooit onderbreekt. Anders is het wanneer de uitzendkracht tijdens zo een schorsing bij een andere werkgever tewerkgesteld was. Dan loopt de anciënniteit niet door.
- 2) periodes van inactiviteit van één week of minder.

## 6. Einde van de arbeidsovereenkomst

Wanneer een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk gesloten, door een van de partijen zonder een dringende reden voortijdig beëindigd wordt, moet hij aan de andere partij een schadevergoeding betalen. De schadevergoeding is gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het bereiken van de eindterm. Er is echter een maximum. De schadevergoeding kan nooit meer belopen dan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die men had moeten in acht nemen indien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten was. Betreft het een voortijdige beëindiging door het uitzendbureau van een arbeidsovereenkomst voor vervanging van een niet-bepaalde tijd, dan is de schadevergoeding gelijk aan het loon van drie maanden.

Het uitzendbureau moet geen schadevergoeding betalen wanneer de arbeidsovereenkomst voortijdig door toedoen van de gebruiker verbroken wordt op voorwaarde dat het uitzendbureau aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschafte dat hem een zelfde loon en gelijke arbeidsvoorwaarden waarborgt :

- ofwel tot de eindterm van de overeenkomst indien die bekend is ;
- ofwel gedurende drie maanden indien het een arbeidsovereenkomst voor vervanging voor een niet-bepaalde tijd betreft.

Een arbeidsovereenkomst voor vervanging voor een niet-bepaalde tijd kan door de uitzendkracht daarentegen wel vroegtijdig en eenzijdig beëindigd worden. Hij kan het wanneer hij een dienstbetrekking aangegaan heeft. Hij moet wel een opzeggingstermijn respecteren gelijk aan zeven kalenderdagen.

De wet geeft geen nadere bijzonderheden, noch over de vormvereisten die bij het geven van de opzegging moeten gerespecteerd worden, noch over de ingangsdatum van de opzeggingstermijn. Door het gebruik van de vormvereisten, voorgeschreven in de Arbeidsovereenkomstenwet, loopt men geen risico's. Zoals bekend moet volgens die wet de opzegging ge-

ven door de werknemer schriftelijk gebeuren door het voor ontvangst laten ondertekenen van het dubbel van de opzeggingsbrief, door het versturen van een aangetekend schrijven of door het laten betekenen van de opzeggingsbrief door een gerechtsdeurwaarder. Bovendien moet de brief om geldig te zijn begin en einde van de opzeggingstermijn vermelden. Wat de begindatum van de opzeggingstermijn betreft mag men aannemen dat hij vrij bepaald wordt door de uitzendkracht. Aangezien opzegging met terugwerkende kracht niet kan is de vroegst mogelijke begindatum van de opzeggingstermijn de dag na de dag waarop de opzegging betekend wordt.

### C. Overeenkomst tussen de gebruiker en het uitzendbureau

Er moet niet alleen een schriftelijke arbeidsovereenkomst zijn tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau. Er moet ook een schriftelijke overeenkomst opgesteld worden tussen het uitzendbureau en de gebruiker. Dit moet gebeuren binnen zeven werkdagen vanaf het tijdstip waarop de tewerkstelling van de uitzendkracht een aanvang neemt.

#### 1. Verplichte vermeldingen

De schriftelijke overeenkomst gesloten tussen uitzendbureau en gebruiker moet ten minste volgende vermeldingen bevatten :

- 1) zo de erkenning voorgeschreven is, het erkenningsnummer van het uitzendbureau ;
- 2) het inschrijvingsnummer van het uitzendbureau bij de R.S.Z. ;
- 3) de benaming en het nummer van het P.C. of eventueel van het Paritair Subcomité waaronder de gebruiker ressorteert ;
- 4) de reden van de tewerkstelling van de uitzendkracht ;
- 5) de plaats en de duur van de tewerkstelling ;
- 6) de arbeidstijdregeling in de onderneming van de gebruiker ;
- 7) de beroepskwalificatie van de uitzendkracht ;
- 8) het loon van de vaste werknemer met dezelfde kwalificatie in de onderneming van de gebruiker ;
- 9) de wijze van betaling van het loon.

#### 2. Kopie van de overeenkomst aan de uitzendkracht

De uitzendkracht moet binnen twee werkdagen, te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam, een geschreven mededeling ontvangen van de inhoud van de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker. Hij moet evenwel geen kopie krijgen van gans die overeenkomst. Mededeling van de verplichte vermeldingen volstaat. Het kan gebeuren dat deze mededeling aan de uitzendkracht moet gebeuren vóór de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker opgesteld is. Het eerste moet immers gebeuren binnen twee werkdagen en het



tweede binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de tewerkstelling begint. Het is dus denkbaar dat de definitieve overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker andere vermeldingen bevat dan wat meegedeeld werd aan de uitzendkracht. In zo'n geval moet de uitzendkracht een kopie ontvangen van het deel van die overeenkomst dat de verplichte vermeldingen bevat, binnen zeven werkdagen na het begin van zijn tewerkstelling. In zo'n situatie geniet de uitzendkracht van de bepalingen die voor hem het meest voordelig zijn.

### 3. Verboden bepalingen

Bepalingen in de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker, waarbij deze laatste zich verbindt tot het betalen van een schadevergoeding wanneer de uitzendkracht met hem een arbeidsovereenkomst zou sluiten, worden als niet-bestaande beschouwd.

## D. Verplichtingen van de gebruiker en van het uitzendbureau

### 1. Toepassing van de sociale wetgeving

Zolang een uitzendkracht bij hem werkt, rusten een deel van de verplichtingen die voor een werkgever uit de sociale wetgeving voortvloeien, op de gebruiker. Het uitzendbureau mag trouwens slechts uitzendkrachten ter beschikking stellen van de gebruikers die er zich toe verbinden die verplichtingen na te leven.

De gebruiker moet meer speciaal instaan voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving betreffende de reglementering en de bescherming van de arbeid die op de plaats van het werk gelden.

Concreet zijn dat de bepalingen die betrekking hebben op :

- de arbeidsduur ;
- de feestdagen ;
- de zondagsrust ;
- de vrouwenarbeid ;
- de arbeid van jeugdige personen ;
- de nachtarbeid ;
- de arbeidsreglementen ;
- de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

Alle andere verplichtingen uit de sociale wetgeving, die niet naar de gebruiker overgeheveld zijn, rusten uiteraard op de werkgever, met name op het uitzendbureau.

Na advies van het P.C. voor de uitzendarbeid of van de N.A.R. indien het P.C. niet werkt kan de Koning bijzondere modaliteiten vastleggen over de wijze waarop de uitzendbureaus deze wetgeving moeten respecteren. Zo

#### 4. Maximum commissieloon

Na advies van het P.C. voor de uitzendarbeid kan de Koning het maximum bepalen van het tarief van de commissielonen of van enige andere vergoeding die het uitzendbureau van de gebruiker mag vorderen. Van de uitzendkracht zelf mag in geen enkel geval direct of indirect een financiële bijdrage gevraagd worden.

#### F. De uitzendbureaus

Volgens de regeling van de Wet van 28 juni 1976 moest elk uitzendbureau, dat in België werkzaam was, als dusdanig erkend zijn. Deze algemene verplichting is samen met de Wet van 1976 weggefallen. Voor het Vlaamse gewest - de materie is ondertussen inderdaad geregionaliseerd - is de erkenning (of de voorafgaande toelating) terug verplicht gesteld door het Koninklijk Besluit van 2 december 1981. (8) Op grond van dat Koninklijk Besluit behouden de uitzendbureaus, die op 1 december 1981 erkend waren op basis van de Wet van 1976, hun erkenning voor het Vlaamse gewest. Zij mogen dus hun activiteiten verder blijven uitoefenen in het raam van het Ministerieel Besluit waarbij de erkenning werd verleend.

Uitzendbureaus die op 1 december 1981 niet erkend waren, moeten, om een activiteit als uitzendbureau in het Vlaamse gewest te kunnen uitoefenen, een toelating hebben van de Vlaamse Executieve. De toelating kan alleen verleend worden aan uitzendbureaus die aan bepaalde erkenningsvoorwaarden voldoen. Deze voorwaarden werden vastgesteld door het Ministerieel Besluit van 15 februari 1982. (9) Zij zijn :

- 1) het uitzendbureau moet regelmatig opgericht zijn in de vorm van een handelsvennootschap. In de statuten moet de tijdelijke tewerkstelling van uitzendkrachten bij gebruikers als exclusieve activiteit voorzien zijn ;
- 2) het moet een volledig afbetaald maatschappelijk kapitaal van ten minste 1.250.000 F bezitten ;
- 3) het moet er zich toe verbinden geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerk te stellen of aan het werk te houden in geval van staking of lock-out ;
- 4) wanneer het een buitenlandse vennootschap zonder zetel in België betreft, moet het aangesloten zijn bij een erkend sociaal secretariaat voor werkgevers ;
- 5) indien het een buitenlandse onderneming betreft, moet het een fysisch persoon aanduiden die zijn woon- en verblijfplaats in België heeft en

(8) B.S., 9 januari 1982.

(9) B.S., 7 april 1982.

die gemachtigd is de onderneming te verbinden tegenover derden en te vertegenwoordigen tegenover de Belgische overheid en rechtsmacht.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad en na de betrokken onderneming gehoord of opgeroepen te hebben, kan de erkenning in volgende omstandigheden geschorst of ingetrokken worden :

- 1) het uitzendbureau vervult de toelatings- of erkenningsvoorwaarden niet meer ;
- 2) het overtreedt de bepalingen van de sociale wetgeving of van de Collectieve Arbeidsovereenkomsten ;
- 3) het stelt uitzendkrachten tewerk of houdt ze aan het werk in geval van staking of lock-out.

Voor het Brusselse gewest en voor het Waalse gewest werd een gelijkaardige regeling getroffen, respectievelijk door de Koninklijke Besluiten van 3 december 1981 (10) en 16 december 1981. (11) Uitzendbureaus die erkend waren op 1 december 1981 kunnen dus hun activiteit verder blijven uitoefenen in het Brusselse en het Waalse gewest. Uitzendbureaus die op 1 december 1981 niet erkend waren moeten om in Brussel te opereren een voorafgaande toelating krijgen van de Minister of de Staatssecretaris die in Brussel bevoegd is inzake tewerkstelling. Voor het Waalse gewest moet de toelating verleend worden door het lid van de Waalse Gewestexecutieve dat bevoegd is inzake tewerkstelling. In beide gewesten kan het uitzendbureau die toelating slechts krijgen wanneer het voldoet aan de oude voorwaarden van de Wet van 28 juni 1976. Deze voorwaarden zijn dezelfde als de hoger gegeven voorwaarden die gelden voor het Vlaamse gewest.

#### **G. Paritair Comité voor de uitzendarbeid - Fonds voor Bestaanszekerheid**

De Wet van 28 juni 1976 voorzag ook in de oprichting van een P.C. voor de uitzendarbeid maar slechts voor de geldigheidsduur van de wet. Het in het kader van die wet opgericht P.C. heeft dus opgehouden te bestaan. Daarom werden in de N.A.R. een aantal materies geregeld die tot 30 november 1981 geregeld waren door het P.C. voor de uitzendarbeid (zie de C.A.O.'s nr. 36bis tot sexies). Belangrijk daarbij is de C.A.O. nr. 36bis i.v.m. het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten. Eén van de belangrijkste opdrachten die de wetgever in 1976 aan het P.C. voor de uitzendarbeid gaf was immers het oprichten van een dergelijk Fonds voor Bestaanszekerheid. Het voortbestaan en het verderwerken ervan werd dus verzekerd door de C.A.O. nr. 36bis.

De wet van 24 juli 1987 herneemt deze bepalingen uit de wet van 28 juni 1976. Van wanneer het PC van de uitzendarbeid heropgericht is en

(10) B.S., 12 december 1981

(11) B.S., 14 april 1982.

opnieuw functioneert, kunnen deze bepalingen terug door dat PC uitgewerkt worden.

#### H. De R.V.A. als uitzendbureau

In de inleiding werd verteld dat er in 1976 bij de uitwerking van de eerste wet op de uitzendarbeid een tendens aanwezig was om private uitzendbureaus te verbieden en hun activiteiten over te hevelen naar de R.V.A. Een eerste stap in die richting werd gezet door het Koninklijk Besluit van 23 oktober 1978 (12) en het Ministerieel Besluit van 8 maart 1979. (13) Volgens die regeling kon de R.V.A. evenwel nog niet als een echt uitzendbureau opereren. Zijn rol bleef beperkt tot bemiddelen bij het tot stand komen van een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid tussen een werkgever en een werknemer. De R.V.A. zelf kon dus geen arbeidsovereenkomst sluiten met uitzendkrachten, zoals een uitzendbureau dat kan. Er werd wel een stap gezet in die richting. Wanneer de werkgever en de werknemer volmacht gaven, was de R.V.A. belast met de uitbetaling van het loon. Hij trad in de plaats van de werkgever voor het vervullen van de wettelijke en reglementaire verplichtingen i.v.m. de sociale zekerheid en de inkomstenbelastingen.

In zijn Adviezen nr. 676 van 27 februari 1981 en nr. 711 van 27 november 1981 stelde de N.A. voor nog een stap verder te gaan door de R.V.A. als een echt uitzendbureau te laten fungeren. Voor de drie gewesten werd op dit voorstel ingegaan: voor het Vlaamse gewest door het Koninklijk Besluit van 2 december 1981 (14), voor het Waalse gewest door het Koninklijk Besluit van 16 december 1981 (15) en voor het Brusselse gewest door het Koninklijk Besluit van 24 februari 1982. (16)

In het Vlaamse gewest kan de R.V.A. uitzendkrachten, die hij zelf in dienst genomen heeft, ter beschikking stellen van gebruikers met het oog op de uitvoering van een tijdelijke arbeid. Het moet vanzelfsprekend om toegelaten tijdelijke arbeid gaan in de betekenis zoals hoger werd verduidelijkt. De R.V.A. wordt effectief als de werkgever van de uitzendkrachten beschouwd. Behalve wat de erkenning betreft wordt de R.V.A. gelijkgesteld met een erkend uitzendbureau. Hij moet dus o.m. de C.A.O.'s respecteren die van toepassing zijn op de uitzendbureaus. De nadere toepassingsmodaliteiten van deze regeling worden verder uitgewerkt door het beheerscomité van de R.V.A.

In het Waalse gewest en het Brusselse gewest geldt grosso modo dezelfde regeling. De nadere toepassingsmodaliteiten worden er vastgesteld respec-

(12) B.S., 11 november 1978

(13) B.S., 22 maart 1979.

(14) B.S., 9 januari 1982

(15) B.S., 24 maart 1982

(16) B.S., 6 april 1982.

tievelijk door de Waalse deelregering zelf, na advies van het Beheerscomité van de R.V.A. of door de Minister of de Staatssecretaris die in Brussel regionale bevoegdheid heeft inzake tewerkstelling.

## V. HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN WERKNEMERS

### A. Beginsel: algemeen verbod

Terbeschikkingstelling doet zich voor wanneer een werkgever één van zijn werknemers aan een andere werkgever uitleent waarbij deze laatste gezag kan uitoefenen over de uitgeleende werknemer. Men kan denken aan een aannemer die voor grondwerken een beroep doet op een gespecialiseerde firma. De gespecialiseerde firma stelt een graafmachine ter beschikking samen met de bedienaar van die machine. Die bedienaar moet handelen naar die richtlijnen die de aannemer hem geeft.

Buiten de uitzendarbeid, want ook dat is een vorm van terbeschikkingstelling, is deze vorm van tewerkstelling naar algemene regel verboden.

Zowel de werkgever die werknemers uitleent als de werkgever die werknemers ontleent, kunnen strafrechtelijk vervolgd worden. Er is echter meer. Een overeenkomst die gesloten wordt om een werknemer in dienst te nemen met het doel hem ter beschikking te stellen van een gebruiker is nietig vanaf het ogenblik dat de werknemer bij de gebruiker begint te werken. Vanaf dat ogenblik ontstaat er bovendien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen de gebruiker en de ter beschikking gestelde werknemer. Het heeft voor gevolg dat de gebruiker de tewerkstelling maar kan beëindigen mits het respecteren van een normale opzeggingstermijn of het betalen van de corresponderende opzeggingsvergoeding. De ter beschikking gestelde werknemer daarentegen kan die automatisch ontstane overeenkomst beëindigen zonder opzegging of vergoeding. Dit recht vervalt echter op de datum waarop de werknemer normaal niet meer ter beschikking van de gebruiker zou gesteld zijn.

Tenslotte zijn zowel de persoon die de werknemers gebruikt als hij die hen ter beschikking stelt hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de automatisch ontstane arbeidsovereenkomst voortvloeien. Het betekent dat een ter beschikking gestelde werknemer ook zijn loon kan eisen van de werkgever waarbij hij effectief werkzaamheden uitvoert.

### B. Uitzonderingen

Er is een uitzondering op dit verbod voor bij K.B. aangewezen verenigingen zonder winstoogmerk. Dergelijk K.B. werd vooralsnog niet uitgevaardigd. Bovendien is terbeschikkingstelling uitzonderlijk toch toegestaan mits het naleven van een aantal voorschriften.

### 1. Voorafgaande toestemming van de arbeidsinspectie

Een werkgever kan slechts werknemers ter beschikking stellen indien de gebruiker vooraf de toestemming krijgt van de inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen of van de mijningenieur. De voorafgaande toestemming is echter niet vereist wanneer een vast werknemer, die met zijn werkgever verbonden blijft krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, uitzonderlijk ter beschikking gesteld wordt van een gebruiker in twee specifieke omstandigheden :

- 1) de terbeschikkingstelling gebeurt in het kader van de samenwerking tussen ondernemingen van een zelfde economische en financiële entiteit. Men kan b.v. denken aan werkzaamheden in een dochteronderneming door bedienden van de hoofdzetel ;
- 2) de terbeschikkingstelling gebeurt met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen. Hier kan men denken aan zeer gespecialiseerde opdrachten waarvan de uitvoering zo kortstondig is dat het niet rendabel zou zijn er eigen personeel voor aan te werven. B.v. de bedienaar van de graafmachine in het hoger geciteerde voorbeeld.

In deze twee gevallen is het voorafgaand advies van de genoemde ambtenaar dus niet vereist. Wel moet deze ambtenaar minstens 24 uur vooraf door de gebruiker verwittigd worden.

### 2. Voorafgaand akkoord van de werknemersvertegenwoordigers

De toestemming waarvan sprake kunnen de bedoelde ambtenaren slechts geven na akkoord tussen de gebruiker en de werknemersvertegenwoordigers. Dit akkoord moet tot stand komen tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming. Is er geen vakbondsafvaardiging dan moet de gebruiker een akkoord sluiten met de vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het P.C. waaronder de onderneming ressorteert. In geval van onenigheid binnen de vakbondsafvaardiging kan het akkoord verleend worden door het bevoegd P.C.

### 3. Schriftelijke overeenkomst tussen gebruiker, werkgever en werknemer

De voorwaarden en de duur van de ter beschikking stelling moeten vastgelegd worden in een geschrift dat ondertekend wordt door de gebruiker, de werkgever en de werknemer. Dit geschrift moet opgesteld worden voor het begin van de ter beschikking stelling. Is er geen geschrift dan is de terbeschikkingstelling onwettig. Dit brengt de gevolgen mee die hoger beschreven zijn.

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

werknemer tewerkgesteld wordt. Uit deze bepaling mag men uiteraard niet afleiden dat de werknemer niet akkoord moet zijn met de ter beschikking stelling. Dit zou o.m. ook in strijd zijn met de wet op de arbeidsovereenkomsten. De werkgever mag immers een essentieel element van de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig wijzigen. Waar het een gewoonte is kan alleen het geschreven akkoord wegvallen. De stilzwijgende toestemming zal dan met alle rechtsmiddelen mogen bewezen worden.

#### 4. Verplichtingen van de partijen tijdens de terbeschikkingstelling

Voor de periode dat een werknemer ter beschikking van een gebruiker gesteld wordt, blijft de overeenkomst die bestaat tussen de werknemer en zijn werkgever, verder gelden. Wel wordt de gebruiker hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen. Bovendien mogen deze lonen, vergoedingen en voordelen niet lager zijn dan die, welke de werknemers die dezelfde functie in de onderneming van de gebruiker uitoefenen, ontvangen.

#### 5. Speciale regeling voor minder-validen

Uit wat voorafgaat blijkt dat het ter beschikking stellen een uitzonderlijk karakter moet hebben. Dit uitzonderlijk karakter is echter niet vereist wanneer het minder-valide werknemers betreft die tewerkgesteld zijn in een beschermde werkplaats. In zo'n geval mag het loon echter niet minder bedragen dan het minimum vastgesteld in uitvoering van de Wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

### VI. ONDERAANNEMING

Terbeschikkingstelling van werknemers is slechts binnen bepaalde perken mogelijk. Onderaanneming is echter niet verboden. Onderaanneming onderscheidt zich essentieel van terbeschikkingstelling. In het laatste is er delegatie van het patronaal gezag. Er is daarentegen onderaanneming wanneer er noch in feite noch in rechte gezag gedelegeerd wordt. Er is dus onderaanneming wanneer "de onderaannemer zich door een ondernemingsovereenkomst met de hoofdaannemer verbindt om bepaalde werken uit te voeren met de hulp van zijn personeel en voor rekening van de hoofdaannemer". (17) Bij onderaanneming bestaat er een feitelijke en juridische relatie tussen de hoofdaannemer en de onderaannemer enerzijds en tussen de onderaannemer en zijn werknemer anderzijds. Er bestaat echter geen relatie tussen de hoofdaannemer en de werknemers van de onderaannemer.

(17) N.A., Advies nr. 450, 25 07 1974.

## VII. ROL VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Tot 30 november 1981 was de werkgever slechts verplicht de Ondernemingsraad in te lichten over door de onderneming tewerkgestelde tijdelijke werknemers wanneer de werknemersvertegenwoordigers in de Ondernemingsraad daarom verzochten (zie C.A.O. nr. 9, art. 5). De werkgever moest die inlichtingen dus niet uit eigen initiatief geven. De C.A.O. nr. 37 van 27 november 1981, in werking getreden op 1 december 1981, heeft dit veranderd. Nu moet de werkgever deze inlichtingen verstrekken ook wanneer de werknemersvertegenwoordigers er niet om verzoeken.

Tijdens de jaarlijkse informatie over de werkgelegenheid in de onderneming moet de werkgever inlichtingen verstrekken over de structuur van de tewerkstelling. Tot vóór de wijziging moest de werkgever aanduiden welke de personeelsbezetting was op het einde van het dienstjaar of op een overeengekomen tijdstip. Die informatie moest de volgende elementen bevatten: het geslacht, de leeftijdsgroep, de beroepsklasse, de afdeling. Nu moet deze opsomming aangevuld worden met de vaste werknemers, alsmede de werknemers tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Bij de jaarlijkse informatie die de werkgever moet verstrekken over de evolutie van de tewerkstelling moet hij inlichtingen geven over de tewerkstelling van tijdelijke werknemers in het verlopen dienstjaar. Meer concreet moet hij daarover volgende inlichtingen geven:

- het aantal personen die in de onderneming waren tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de procedure van tewerkstelling (rechtstreekse aanwerving door de werkgever, terbeschikkingstelling door een uitzendbureau of door de R.V.A., het uitzonderlijk ter beschikking stellen ten behoeve van gebruikers);
- 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.

Overeenkomstig artikel 24 van de C.A.O. nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging moeten deze inlichtingen aan de vakbondsafvaardiging verstrekt worden wanneer in de onderneming geen ondernemingsraad bestaat.

## VIII. TOEZICHT EN STRAFBEPALINGEN

Zoals vele sociale wetten is de wet van 24 juli 1987 een strafwet. Op de naleving ervan wordt o.m. toezicht uitgeoefend door de inspectie van de



sociale wetten. Overtreders - dit kunnen zowel gebruikers van uitzendkrachten of ter beschikking gestelde werknemers zijn als uitzendbureaus of werkgevers die werknemers ter beschikking stellen - riskeren strafsancties. Ook een administratieve geldboete is mogelijk.