



Federgon  
Aandachtspunten inzake  
uitzendarbeid

Becas – Hasselt –  
02/10/2018

Ann Cattelain  
*Legal Director Federgon*



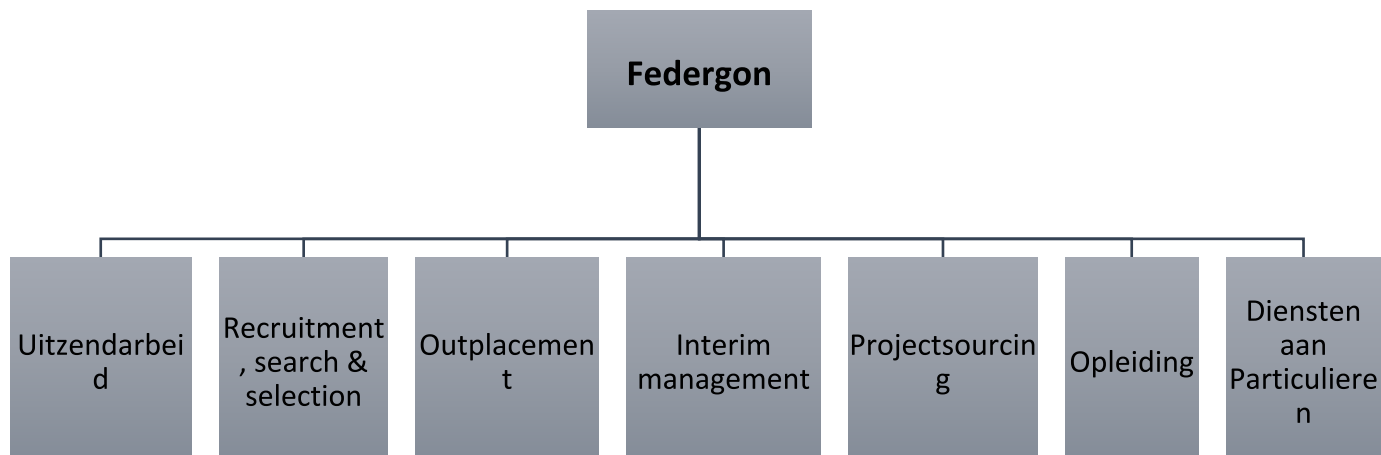
# 1. Voorstelling Federgon

## FEDERGON

= *federatie van HR-dienstverleners*

- ✓ Oprichting van UPEDI in 1965
- ✓ 01/01/2003: UPEDI wordt Federgon
- ✓ Structuur: 7 commissies
- ✓ Meer dan 500 leden
- ✓ Gemeenschappelijke back office
- ✓ Lid van VBO
- ✓ Lid van VOKA / UWE / BECI

# 1. Voorstelling Federgon



## 2. Rol Federgon

- Vertegenwoordiging van leden die actief zijn op het vlak van HR-dienstverlening en arbeidsbemiddeling in de breedste zin van het woord
- Kennis ontwikkelen en delen
- Concreet:
  - . Lobby
  - . Thought leadership
  - . Individuele ondersteuning
  - . Opleiding

### 3. Wat is uitzendarbeid?

- Het *uitzendkantoor* stelt een werknemer (= de *uitzendkracht*) ter beschikking van een derde (= de *gebruiker*) **met** overdracht van het hiërarchisch gezag

=> *het uitzendkantoor blijft de **juridische werkgever** van de uitzendkracht*

=> *Gebruiker oefent **feitelijk gezag** uit (belang art. 19 Wet 24.07.1987 betreffende uitzendarbeid – zie ook verder)*

- Onderscheid met (onder)aanneming

## 4. Juridische context - Vlaamse erkenning

- [www.werk.be](http://www.werk.be)
- Verplichte VOORAFGAANDE erkenning
- waarborg : 75.000 € aan Sociaal Fonds Uitzendarbeid (indien uitzendbedrijf lonen en RSZ niet meer zou kunnen betalen, dan betaalt het Sociaal Fonds)
- **Sancties gebruiker in geval van samenwerking met niet-erkend uitzendkantor! :**
  - einde arbeidsovereenkomst voor uza
  - gebruiker en uitzendkracht : verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
  - erkenning van uitzendbedrijf kan ingetrokken worden

## 4. Juridische context - erkenningsregeling

- Brussel en Wallonië ontwikkelden hun eigen wetgeving en hun eigen erkenningensysteem:
  - *Zie voor Wallonië:*  
<http://emploi.wallonie.be/nl/home/creation-demploi/agen-ces-de-placement.html>
  - *Zie voor Brussel :*  
[http://werk-economie-emploi.brussels/nl\\_BE/conditions-obligations-controle-agences-emploi-privees](http://werk-economie-emploi.brussels/nl_BE/conditions-obligations-controle-agences-emploi-privees)

## 4. Juridische context: commercieel contract

- **Commerciële overeenkomst**

- Tussen uitzendkantoor en klant-gebruiker
- Binnen 7 werkdagen vanaf aanvang tewerkstelling
- Verplichte vermeldingen, o.a. :
  - de reden van de tewerkstelling van de uitzendkracht;
  - de plaats en de duur van de tewerkstelling;
  - het loon van de vaste werknemer met dezelfde kwalificatie in de onderneming van de gebruiker;
  - ...



## 4. Juridische context: dagcontracten

- Opeenvolgende dagcontracten
  - **Gewone dagcontracten zijn binnen de horeca steeds mogelijk**
  - **Specifieke procedure inzake opeenvolgende dagcontracten**
    - **Klant dient de «nood aan flexibiliteit» aan te tonen**
    - **Specifieke informatie- en raadplegingsprocedure (verschillend naargelang de gebruiker al dan niet over een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging beschikt)**
    - **Met ingang van 1 oktober 2018 => inwerkingtreding bijkomende afspraken en preciseringen inzake het gebruik van opeenvolgende dagcontracten!**

## 4. Juridische context – verplichtingen uitzendkantoor

- Selectie van de uitzendkracht
- Arbeidsongevallenverzekering
- Loonbetaling + administratieve afhandeling
- Medisch onderzoek

## 4. Juridische context – verplichtingen uitzendkracht

- Het werk uitvoeren cf. de gemaakte afspraken
- Fabrieks- of zakengeheimen bewaren
- Zich onthouden van daden van oneerlijke mededingingen
- Veiligheid
- Zorgen voor gereedschap

## 4. Juridische context – verplichtingen gebruiker

### 1. t.o.v. de uitzendkracht

- Onthaal : structuur & organisatie - veiligheid (arbeidspost) – arbeidsreglement
- Verantwoordelijk voor de toepassing van de reglementering inzake
  - arbeidsduur - feestdagen - zondagsrust - nachtwerk - vrouwen- en jongerenarbeid - de gezondheid en de veiligheid van de werknemers - de arbeidshygiëne
- Arbeidskledij
- Toezicht (art. 1384 BW)

## 4. Juridische context – verplichtingen gebruiker

### 2. t.o.v. het uitzendkantoor

- De arbeidsprestatie beschrijven (nr. PC, loon, motief, ...)
  - Opname in sociaal strafwetboek!
- Werkpostfiche

## 4. Juridische context – Aansprakelijkheid

### **1. Gebruiker**

= Aansprakelijk voor schade veroorzaakt door de uitzendkracht tijdens de uitvoering van de AO

### **2. Uitzendkantoor**

= Alleen verantwoordelijk voor correcte selectie

### **3. Uitzendkracht**

Bedrog

Zware fout

Lichte fout met gewoonlijk karakter

## 4. Juridische context – Loon uitzendkrachten

### **Cf. vast personeel van de klant:**

- verplaatsingsvergoedingen
- maaltijdcheques,
- ecocheques,
- bonus
- ...

### **Inhoudingen van het loon**

- RSZ-bijdragen (13,07%)
- bedrijfsvoorheffing (11,11%-18%)

### **Eindejaarspremie**

## 5. Prioriteiten inspectie Horeca

- De sociale inspectie:
  - mag, zonder voorafgaande verwittiging, op elk ogenblik vrij binnengaan in alle arbeidsplaatsen of plaatsen waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat daar personen werken
  - mag steeds de identiteit controleren van alle werknemers, zelfstandigen, werkgevers en/of aangestelden van de werkgever
  - kan van iedereen waarvan dit nodig wordt geacht, een verhoor afnemen met inachtnaam van de rechten van de verhoorde
- Prioriteiten cfr. Checklist horeca SIOD



## 5. Prioriteiten inspectie Horeca

- Checklist Horeca SIOD – welke info kan er gevraagd worden?
  - **KBO** en of **RSZ nummer** van de werkgever en aansluiting bij een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen
  - **Dimona**
    - Gewone VOORAFGAANDE dimona uitzendkrachten
    - Bijzondere dimona voor gelegenhedswerknemers, flexi-job werknemers en studenten (ook uitzendkrachten)
    - Uitzendkantoor juridisch verantwoordelijk, maar belang van commerciële afspraken
- => Zorg steeds voor een tijdige melding aan het uitzendkantoor van aanvangstijdstip tewerkstelling!**

## 5. Prioriteiten inspectie Horeca

- Checklist Horeca SIOD – welke info kan er gevraagd worden?
- **Arbeidsreglement met alle werkroosters** (+ uitprint van eventueel elektronisch geregistreerde prestaties)
  - In geval van UZA: verantwoordelijkheid gebruiker (toepassing art. 19 Wet 24.07.1987)
- **Arbeidsovereenkomsten** (met eventuele addenda)
  - E=papier! Vraag aan uitzendkrachten om elektronische overeenkomst voor uitzendarbeid met vermelding van de roosters te tonen via smartphone, laptop of tablet
  - Indien niet elektronisch: bekendmaking roosters deeltijdse uitzendkrachten = verantwoordelijkheid gebruiker (toepassing art. 19 Wet 24.07.1987)
  - Principieel dient de gebruiker zelf geen uitzendcontracten bij te houden – enkel de uurroosters voor de deeltijdse uitzendkrachten en de studenten (toepassing wetgeving GDPR) <-> TSW

## 5. Prioriteiten inspectie Horeca

- Checklist Horeca SIOD – welke info kan er gevraagd worden?
  - **Afwijkingsdocument of registratiesysteem** voor **deeltijdse** werknemers en uitzendkrachten (toepassing art. 19 Wet 24.07.1987)
  - **Commerciële overeenkomst** uitzendarbeid tussen de gebruiker en het uitzendkantoor
  - **Arbeidskaarten, verblijfsvergunningen, beroepskaarten** voor niet-EU onderdanen (op te nemen met het uitzendkantoor)
  - **Gelegenheidswerknemers : register werktijdregeling** in geval van dagaangifte dimona (verantwoordelijkheid t.a.v. uitzendkrachten ligt bij de gebruiker!)
  - **Flexi-jobs**
    - Arbeidsovereenkomst uitzendarbeid (zie boven)
    - Afzonderlijke vermeldingen in de intentieverklaring (na te vragen bij het uitzendkantoor)
    - Correcte registratie van de prestaties van de uitzendkrachten (via GKS of alternatieve wijze)

## 5. Prioriteiten inspectie Horeca

- Checklist Horeca SIOD – nog enkele punten naast de checklist
  - **Verschil tussen contractuele en gespresteerde uren**
  - **Motief vervanging schorsing: geen verplichting om naam vervangen vaste WN op te geven**
  - **CAO 42 (nieuwe arbeidsregelingen): ook mogelijk voor uitzendkrachten (indien ‘gewoonte’)**
  - **Staking is niet gelijk aan manifestatie**
  - **Zelfstandige zonder personeel – motief tijdelijke vermeerdering**
  - **Verschil tussen loon en voordelen**

## 5. Prioriteiten inspectie Horeca

- Checklist Horeca SIOD – welke info kan er gevraagd worden?
- **De in de checklist opgenomen informatie is slechts indicatief**
- **De Sociale inspectie heeft steeds het recht om zich alle documenten te laten voorleggen die noodzakelijk zijn voor het onderzoek!**
  - Vb. Inschrijvingsattest studenten teneinde statuut te bewijzen

## 6. Vragen?

