

Wegwijs in de uitzendarbeid FAQ



Vrije visie, eigen stem



Wegwijs in de uitzendarbeid

FAQ

Vrije visie, eigen stem



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	5
DE UITZENDSECTOR: EEN VOLWAARDIGE SECTOR	7
Uitzendarbeid in cijfers	7
Paritair comité voor de uitzendarbeid: PC 322	7
UITZENDARBEID IN DE PRAKTIJK	9
Wat is uitzendarbeid?	9
Hoe word je uitzendkracht?	9
Mag je te tegelijkertijd bij meer dan één uitzendbureau inschrijven?	9
DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID	11
Wat voor arbeidscontract krijg je via het uitzendbureau?	11
Wie is je werkgever als uitzendkracht? Welke verschillen zijn er tussen uitzendbureau en gebruiker?	11
Hoe onderteken je een uitzendovereenkomst?	12
Is er altijd eerst een proefperiode voorzien?	12
Wat omvat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid?	13
Wat is de duur van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid?	13
Zijn opeenvolgende dagcontracten dan totaal verboden?	13
LONEN/VOORDELEN/PREMIES/ VERGOEDINGEN	15
Het loon van de uitzendkracht	15
De eindejaarspremie	15
Syndicale premie	16
Werkloosheidsuitkeringen	16
Aanvullende werkloosheidsvergoeding	16
Verplaatsingskosten	17
VAKANTIE/FEESTDAGEN	19
Vakantie en vakantiegeld	19
Klein verlet	19
Feestdagen	20
ZIEKTE	23
Wat doe je in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid?	23
Gewaarborgd loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid	23
De uitzendkracht wordt ziek tijdens de uitzendovereenkomst	23
De uitzendkracht wordt ziek na het einde van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	24
Wat bij langdurige ziekte?	24

VERBOD/SANCTIES/VERPLICHTINGEN	27
Zijn er situaties waarbij er geen uitzendkrachten ingeschakeld mogen worden?	27
Wat gebeurt er als de rechten van de uitzendkrachten niet worden nageleefd?	27
Zijn er sancties voorzien? Zoja, welke?	27
Dienen gebruikende ondernemingen nog met andere bepalingen rekening te houden?	27
WELZIJN VAN DE UITZENDKRACHTEN	29
Wat met het ‘welzijn’ van de uitzendkrachten?	29
Welke gegevens moet de werkpostfiche bevatten?	29
Wat moet je krijgen bij je indiensttreding?	30
Wat indien er zich een arbeidsongeval voordoet?	30
Wie moet het arbeidsongeval aangeven?	30
INFORMATIE/CONSULTATIE	33
Aanwezigheid van de syndicale afvaardiging	33
Afwezigheid van syndicale afvaardiging	35
Wettelijke referenties	37

Voorwoord

De uitzendsector is belangrijk, aangezien er veel mensen in tewerkgesteld worden en hun aantal ook stelselmatig toeneemt. Ofwel beschouwt men het interim werk als een mogelijkheid om bepaalde beroepen in verschillende sectoren eens uit te proberen, ofwel wordt dit gezien als een springplank naar een meer stabiele job.

Als vakbond plaatsen we vraagtekens bij deze ‘springplankrol’ 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!

Kleine herinnering: degenen die zich nog niet bij ACLVB aangesloten hebben, kunnen dit doen via het aansluitingsformulier dat zich op het einde van dit publicatie bevindt.



De uitzendsector: een volwaardige sector

Uitzendarbeid in cijfers

Uit cijfers van Federgon (de Federatie van HR-dienstverleners) blijkt dat er in 2024 in de sector 767 274 uitzendkrachten tewerkgesteld waren waaronder 300 520 jobstudenten. Dit komt overeen met 218 miljoen aantal gewerkte uren (-1,2% tegenover 2023). Gemiddeld zouden er dus dagelijks 117 825 uitzendkrachten (uitgedrukt in VTE) aan het werk zijn.

Paritair comité voor de uitzendarbeid: PC 322

Er bestaat een Paritair Comité voor de Uitzendarbeid. De organisaties die vertegenwoordigd zijn in dit orgaan zijn enerzijds de vakbonden (ACLVB, ACV en ABVV) en anderzijds de werkgeversvertegenwoordigers, zowel van de uitzendbedrijven (Federgon) als van de gebruikende ondernemingen (VBO).

Het is geruststellend te weten dat een paritair comité specifiek bevoegd is voor deze sector, gezien de onzekerheid die achter dit soort arbeidsovereenkomsten vaak schuilgaat.

Werknemersorganisaties (vakbonden) en werkgeversorganisaties onderhandelen samen de collectieve arbeidsovereenkomsten om de werkomstandigheden binnen deze sector te optimaliseren.

De vakbonden streven naar een solide regelgeving om te voorkomen dat de rechten van de uitzendkrachten met de voeten worden getreden.

Uitzendarbeid in de praktijk

Wat is uitzendarbeid?

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.

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.



De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid

Wat voor arbeidscontract krijg je via het uitzendbureau?

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. De partijen (uitzendbureau en uitzendkracht) moeten de arbeidsovereenkomst **voor het begin** van de missie ondertekenen.

In de arbeidsovereenkomst staat de reden van inzet van de uitzendkracht. Het beroep doen op uitzendarbeid is immers enkel toegestaan voor de uitvoering van tijdelijke arbeid met het oog op:

- vervanging van een vaste werknemer
- tijdelijke vermeerdering van werk
- uitvoering van een uitzonderlijk werk
- terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker met het oog op vaste aanwerving (= instroom)

De maximaal toegestane duur voor uitzendarbeid en de procedure die daarbij moet worden gevolgd verschillen al naargelang het motief waarvoor een beroep op uitzendarbeid wordt gedaan en de aan/afwezigheid van een syndicale delegatie bij de gebruiker (zie tabel op het einde van deze brochure).

Wie is je werkgever als uitzendkracht? Welke verschillen zijn er tussen uitzendbureau en gebruiker?

Er wordt een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid opgemaakt tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht. Het uitzendbureau is bijgevolg de enige juridische werkgever van de uitzendkracht.

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.

Als je meer wil weten over je rechten en plichten als uitzendkracht, raden wij je aan om naar je plaatselijk ACLVB-secretariaat te gaan. Onze medewerkers zullen je graag verder helpen.

Hoe onderteken je een uitzendovereenkomst?

Krijg je een papieren versie van de uitzendovereenkomst, dan moet je die manueel ondertekenen.

Krijg je de uitzendarbeidsovereenkomst elektronisch toegestuurd, dan kan je die ondertekenen door middel van een gekwalificeerde elektronische handtekening (e-ID) of een ander soort elektronische handtekening, mits deze de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van de overeenkomst verzekert.

Is er altijd eerst een proefperiode voorzien?

Naar aanleiding van de harmonisering van de opzeggingstermijnen tussen arbeiders en bedienden in 2014, 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. De partijen kunnen een andere proefperiode vaststellen, op voorwaarde dat de duur van de overeengekomen proeftijd in verhouding staat tot de verwachte duur van de opdracht en de aard van het werk.

Tot het verstrijken van deze termijn, 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 echter wel verboden.

Als je merkt dat je steeds opnieuw te maken krijgt met een proefperiode terwijl dat niet zou mogen, neem dan zeker contact op met je ACLVB-secretariaat.

Wat omvat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid?

Het uitzendbureau is verplicht om de modelovereenkomst te gebruiken zoals opgesteld door de sociale partners.

Welke elementen moeten verplicht opgenomen zijn in 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 toepassing);
- 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 een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid?

Eerst en vooral is het belangrijk te weten dat een uitzendovereenkomst steeds een contract van bepaalde duur is. Tot nu toe laat de wetgeving niet toe een uitzendkracht via een contract van onbepaalde duur tewerk te stellen.

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

Gebruikmaken van opeenvolgende dagcontracten¹ is gereguleerd.

Zijn opeenvolgende dagcontracten dan totaal verboden?

Nee, het is genuanceerder dan dat. Om opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid in te roepen moet de gebruiker de informatie- en raadplegingsprocedure naleven. Op uitdrukkelijk verzoek van de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraad en, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, wordt het bewijs voor de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke contracten moet ook kunnen bewijzen aan de personeelsafgevaardigden op basis van

¹ Opeenvolgende dagcontracten zijn de contracten die afgesloten zijn voor een duurtijd die 24u 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.

cijfers.² De gebruiker moet ook kunnen aantonen dat er eerst naar alternatieven werd gezocht.³ Daarnaast is sinds 1 januari 2023 een bijzondere bijdrage verschuldigd aan de RSZ door gebruikers die misbruik maken van opeenvolgende dagcontracten. Deze bijdrage is verschuldigd indien een bepaald aantal opeenvolgende dagcontracten wordt overschreden voor dezelfde uitzendkracht die door dezelfde gebruiker is tewerkgesteld gedurende een periode van zes maanden, d.w.z. van 1 januari tot en met 30 juni en van 1 juli tot en met 31 december. De te betalen bijdrage is progressief en hangt af van de door de inlener overschreden drempel. De bedragen van de door de gebruikers te betalen bijdrage staan in deze tabel:

Aantal ODC's per semester per uitzendkracht	Bijzondere RSZ-bijdrage per semester per uitzendkracht
0 – 39	0
40 – 59	10 × aantal ODC's Minimum: € 400 Maximum: € 590
60 – 79	15 × aantal ODC's Minimum: € 900 Maximum: € 1 185
80 – 99	30 × aantal ODC's Minimum: € 2 400 Maximum: € 2 970
100 en meer	40 × aantal ODC's Minimum: € 4 000

Drie werknemerscategorieën zijn uitgesloten van het responsabiliseringsysteem. Zij tellen dus niet mee voor de berekening in het kader van de betaling van de speciale socialezekerheidsbijdrage:

- Gepensioneerden;
- Flexi-jobbers;
- Gelegenheidswerkers (PC 144 landbouw, PC 145 tuinbouwbedrijf en PC 302 horeca).

Alle andere uitzendkrachten komen dus wel in aanmerking voor dit responsabiliseringsysteem.

2 De nood aan flexibiliteit wordt door de gebruiker bewezen:

- voor zover en in de mate dat het werkvolume bij de gebruiker afhankelijk is van externe factoren
- of het werkvolume sterk fluctueert
- of het werkvolume gekoppeld is aan de aard van de opdracht.

3 Indien er geen ondernemingsraad of syndicale afvaardiging aanwezig is bij de gebruiker, moet deze informatie voorgelegd worden aan de personeelsafvaardiging via het Fonds voor uitzendarbeid, en dit volgens dezelfde periodiciteit.

Lonen/Voordelen/Premies/ Vergoedingen

Het loon van de uitzendkracht

Als uitzendkracht heb je recht op **hetzelfde loon** als een vaste werknemer met dezelfde functie in dienst bij de gebruikende onderneming (maaltijdcheques, ploegenpremies, premie nachtwerk, tussenkomst in de verplaatsingskosten, enz.).

Zo zal bijvoorbeeld het bedrijf dat gebruik maakt van uitzendkrachten hen maaltijdcheques moeten uitbetalen indien deze ook voor het vast personeel zijn voorzien. De voordelen worden onder dezelfde voorwaarden toegekend. Dit betekent tevens dat als een anciënniteitsvoorwaarde gekoppeld is aan de toekenning van een voordeel (bijvoorbeeld drie maanden anciënniteit zijn vereist om in aanmerking te komen voor maaltijdcheques) ook de uitzendkracht aan die voorwaarde zal moeten voldoen.

Sommige sectoren voorzien in een aanvullend pensioenstelsel. Als een uitzendkracht in een van deze sectoren aan het werk is, zal hij ook recht hebben op een **pensioenpremie** (geregeld via zijn loonafrekening waarbij deze premie vermeld staat op zijn loonfiche). Het bedrag (loonpercentage) verschilt van sector tot sector.

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-dagen stelsel); 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 komt overeen 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, ziekte-dagen 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 (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. In 2024 bedraagt deze € 120. Als je nog geen lid bent van de ACLVB is dit nu een goed moment om dat te worden! Op pagina 39 vind je het aansluitingsformulier dat je aan ACLVB kan doorsturen.

Werkloosheidsuitkeringen

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

- rechthebbende personen kunnen – onder bepaalde voorwaarden – werkloosheidsuitkeringen aan vragen voor de dagen waarop zij niet tewerkgesteld zijn.
- uitzendarbeid kan eventueel rechten openen voor personen die nog niet konden genieten van werkloosheidsuitkeringen. Om werkloosheidsuitkeringen te bekommen moet de uitzendkracht een bepaald aantal dagen van tewerkstelling aantonen in een bepaalde periode (referentieperiode) voorafgaand aan de aanvraag.

Indien een opdracht ten einde loopt, zal het uitzendbureau aan de uitzendkracht de nodige documenten overhandigen zodat deze zijn rechten kan laten gelden.

! **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), Actiris (Brussel), Forem (Wallonië) of ADG (Duitstalige Gemeenschap).

Aarzel niet bij jouw lokaal ACLVB-secretariaat langs te gaan met je documenten zodat het nodige kan gedaan worden. Uiteraard kan je er ook steeds terecht voor inlichtingen.

Aanvullende werkloosheidsvergoeding

De uitzendkracht-arbeider tewerkgesteld bij een gebruiker die zich hetzij in een situatie van technische/economische werkloosheid bevindt, hetzij in een situatie van tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer, heeft recht op een bijkomende vergoeding.⁴ Deze aanvullende vergoeding bedraagt € 4,60 per dag en is ten laste van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten. De vergoeding is verschuldigd tot zolang de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid loopt.

⁴ Deze bepalingen zijn niet van toepassing in het PC 124 (Bouwsector).

De uitzendkracht-bediende die zijn arbeidsovereenkomst volledig of gedeeltelijk geschorst ziet heeft eveneens recht op een bijkomende vergoeding van € 4,60 ten laste van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten voor de niet-gepresteerde dagen. De vergoeding is verschuldigd tot zolang de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid loopt.

Om hierop recht te hebben moet er dus aan twee voorwaarden zijn voldaan: verbonden zijn door een lopende arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid én recht hebben op werkloosheidsuitkeringen voor de niet-gepresteerde dagen.

Verplaatsingskosten

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

Privé-vervoer

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.

Vakantie/Feestdagen

Vakantie en vakantiegeld

Opbouw van het recht op vakantiedagen

Zoals alle werknemers onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel voor loontrekken, hebben ook uitzendkrachten recht op vakantie in verhouding tot hun arbeidsprestaties geleverd tijdens het vakantiedienstjaar. Het recht op vakantie wordt dus opgebouwd naarmate men presteert. Voor arbeiders wordt het recht berekend in dagen, voor bedienden is dat in maanden. De gerechtigde vakantie moet opgenomen worden het jaar na het vakantiedienstjaar, zijnde het vakantiejaar.

Opname van vakantiedagen

Hoewel de uitzendkracht recht heeft op vakantiedagen op basis van zijn geleverde prestaties tijdens het vakantiedienstjaar, laat de huidige wetgeving hem niet toe om zijn betaalde vakantie op te nemen gedurende het vakantiejaar zolang hij in de uitzendsector werkzaam is.

Vakantiegeld

De uitzendkrachten-arbeiders ontvangen jaarlijks hun vakantiegeld – dat zowel het enkel als dubbel vakantiegeld omvat – eenmaal per jaar, in het jaar dat volgt op de prestaties, van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RVJ) via de vakantiekas.

Het enkel en dubbel vakantiegeld van uitzendkrachten-bedienden daarentegen wordt meebetaald bij hun loon door het uitzendbureau. Het komt overeen met $\pm 15\%$ van het jaarlijks brutoloon (het vakantiegeld wordt m.a.w. steeds samen uitbetaald met het verschuldigde loon).

Voor de jongere uitzendkrachten zijn de bepalingen i.v.m. jeugdvakantie van toepassing.

Klein verlet

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...).

Feestdagen

Twee arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid onderbreken om zo aan de uitbetaling van een feestdag te ontsnappen, was vroeger een vaak voorkomende praktijk maar behoort gelukkig tot het verleden.

De sociale partners kwamen overeen 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 hebben ze ook onderhandeld dat uitzendkrachten geen minimumanciënniteit moeten hebben om recht te hebben op de uitbetaling van een feestdag.

De gevraagde aanpassingen door de sociale partners 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. Het uitzendbureau is in dat geval verplicht om de uitzendkracht te vergoeden voor de betreffende feestdag.

Voorbeeld

Een uitzendbureau bood een werknemer een job aan bij één van zijn klanten. De opdracht liep van 29 oktober tot en met 2 november 2024. Op 1 november (vrijdag) was het bedrijf gesloten omwille van een feestdag (Allerheiligen).

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 29 tot en met 31 oktober 2018 en een tweede op 2 november, om

zo de feestdag van 1 november 2018 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 drie dagen (in ons voorbeeld bijvoorbeeld enkel van 29 tot en met 31 oktober 2018). In die situatie heeft de uitzendkracht geen recht op de uitbetaling van de feestdag.

Ziekte

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. Snel zijn is dus de boodschap!

Stuur je medisch attest zo snel mogelijk op naar het uitzendbureau waarbij je aan het werk bent. Deze regels (vaak een verplichting om binnen x-aantal uren dit op te sturen) staan in het arbeidsreglement van het uitzendbureau (de juridische werkgever). Wij raden u ook aan het bedrijf waar u feitelijk werkt op de hoogte te stellen. We raden je ook stellig aan je ziekenfonds te verwittigen, uiterlijk de tweede werkdag na het begin van je arbeidsongeschiktheid en het medisch attest (eventueel origineel) op te sturen.

Gewaarborgd loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid

De regels inzake het gewaarborgd loon zijn redelijk ingewikkeld voor uitzendkrachten. Als de uitzendkracht ziek wordt op de werkplek, dan worden de niet-gepresteerde uren van die dag betaald. 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 van de uitzendkracht (arbeider, bediende), zijn anciënniteit bij het uitzendbureau en/of bij de gebruiker, het tijdstip waarop de ziekte optreedt (tijdens of na het uitzendcontract) en de duur van de ziekte. Er moeten verschillende situaties worden onderscheiden:

De uitzendkracht wordt ziek tijdens de uitzendovereenkomst

De uitzendkracht heeft minstens één maand anciënniteit

Als de uitzendkracht minstens één maand anciënniteit heeft bij hetzelfde uitzendbureau, heeft hij recht op 100% gewaarborgd loon ten laste van het uitzendbureau tot het einde van de uitzendovereenkomst (dag, week, enz.).⁵

⁵ Voor het bepalen van de anciënniteit wordt rekening gehouden met opeenvolgende dag- of weekcontracten met hetzelfde uitzendbureau, ook als deze worden onderbroken door een periode van inactiviteit van 7 dagen of minder.

Indien de ziekte na het einde van de arbeidsovereenkomst voortduurt (aangetoond door een medisch attest), heeft de uitzendkracht recht op een uitkering van de mutualiteit en een aanvullende vergoeding ten laste van het uitzendbureau (+/- 25% van het laatste loon), ten hoogste tot het einde van een periode van 30 dagen vanaf de eerste dag van het gewaarborgd loon.

De uitzendkracht heeft minder dan één maand anciënniteit

Indien de uitzendkracht minder dan een maand anciënniteit heeft, komt hij vanaf de eerste ziektedag ten laste van het ziekenfonds. Een kopie van het medisch attest moet onmiddellijk aan het ziekenfonds worden toegezonden.

De uitzendkracht wordt ziek na het einde van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid

Als een arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of een ongeval begint na het einde van de uitzendovereenkomst en ten laatste op de eerste werkdag na het einde van de overeenkomst, heeft de uitzendkracht (als hij aan bepaalde voorwaarden voldoet) ten laste van het uitzendbureau recht op een aanvullende vergoeding bovenop de uitkering van het ziekenfonds. Deze aanvullende vergoeding bedraagt ongeveer 25% van het laatste loon.

Om recht te hebben op deze aanvullende vergoeding moet de uitzendkracht:

- in totaal 65 dagen voor hetzelfde uitzendbureau en dezelfde gebruiker hebben gewerkt op het moment dat de arbeidsongeschiktheid begint
- uiterlijk de tweede werkdag na het einde van de uitzendovereenkomst een medisch attest indienen.

Deze aanvullende vergoeding is verschuldigd voor elke werkdag die als gevolg van de arbeidsongeschiktheid niet is verricht, met een maximum van 5 of 6 dagen, naargelang de uitzendkracht was tewerkgesteld in een 5- of 6-dagenstelsel.

In geval van moeilijkheden/twijfel, raden wij je aan om naar je plaatselijk ACLVB-secretariaat te gaan. Onze medewerkers zullen graag een gepaste oplossing voor jouw probleem zoeken.

Wat bij langdurige ziekte?

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 (gedurende maximum 3 maanden) bedraagt 40% van de bruto-uitkering die het ziekenfonds uitbetaald aan de uitzendkracht en is enkel verschuldigd als de uitzendkracht op het tijdstip waarop de arbeidsongeschiktheid begint, 2 maanden anciënniteit heeft opgebouwd in de uitzendsector over een periode van 4 maanden.

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).

Als de uitzendkracht kan aantonen dat hij aan bovenstaande criteria voldoet kan hij zijn aanvraag rechtstreeks aan het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten richten, dat twee maanden de tijd heeft om hierop te reageren.

! **Let op!** Op deze aanvullende vergoeding zijn geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd, maar wel een forfaitaire bedrijfsvoorheffing van 22,20% die zal ingehouden worden door het Sociaal Fonds.

Verbod/Sancties/Verplichtingen

Zijn er situaties waarbij er geen uitzendkrachten ingeschakeld mogen worden?

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.

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 vakbonden en de werkgeverorganisaties. De Commissie van Goede Diensten waakt over de correcte toepassing van de wetgeving. Er komen diverse thema's die de sector aanbelangen in aan bod.

Zijn er sancties voorzien? Zoja, welke?

Er zijn inderdaad sancties voorzien voor het geval de wetbepalingen 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.

Dienen gebruikende ondernemingen nog met andere bepalingen rekening te houden?

Ja. België heeft 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.

Welzijn van de uitzendkrachten

Wat met het ‘welzijn’ van de uitzendkrachten?

De regelgeving rond het welzijn op het werk geldt ook voor de uitzendkrachten.⁶ Dit betekent onder meer 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.

Voor elke uitzendkracht die tewerkgesteld wordt op een werkpost of een functie waarvoor een gezondheidstoezicht verplicht is, stelt de gebruiker een werkpostfiche op.

Een werkpostfiche is een wettelijk verplicht document dat de gebruiker moet doorsturen naar het uitzendbureau alvorens de uitzendkracht tewerk te stellen. Het uitzendbureau overhandigt een kopie van dit document aan de uitzendkracht.

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.

⁶ Voor meer informatie over het welzijn van uitzendkrachten, raadpleeg: <https://www.p-i.be/nl>

Wat moet je krijgen bij je indiensttreding?

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 materiaal ter beschikking werd gesteld alvorens de opdracht aan te vatten. Let er ook op dat, indien je arbeidsovereenkomst bepaalt 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 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 loon 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 Federaal agentschap voor beroepsrisico's (FEDRIS) 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, kom dan zeker langs bij je ACLVB-secretariaat. De ACLVB is er om je te helpen!

Informatie/Consultatie

Aanwezigheid van de syndicale afvaardiging

Motief	Middel	Toegestane duur	Verlenging	Na te leven procedure
Vervanging van een vaste werknemer	Schorsing van de arbeidsovereenkomst	Duur van de schorsing	Niet van toepassing	Geen procedure
deze bepalingen zijn niet van toepassing op de ondernemingen van het PC 124 (bouw)	Einde van de arbeidsovereenkomst wegens ontslag met opzeggingstermijn/ om dringende reden	6 maanden die aanvangen op het einde van de arbeidsovereenkomst	6 maanden	Voorafgaand akkoord van de syndicale afvaardiging is vereist, zowel voor de vervanging als voor de verlenging
	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 hernieuwbaar	Voorafgaand akkoord van vakbondsafvaardiging vereist over zowel aantal werknemers, als periode waarin tijdelijke arbeid wordt uitgeoefend

Motief	Middel	Toegestane duur	Verlenging	Na te leven procedure
Uitzonderlijk werk	Uitzonderingen:	3 maanden		Voorafgaand akkoord van de syndicale afvaardiging vereist
	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. Na voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging
	Het gaat om een afgelijnde 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 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

Motief	Middel	Toegestane duur	Verlenging	Na te leven 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
Vervanging van een vaste werknemer	Schorsing van de arbeids-overeenkomst	Duur van de schorsing		Geen procedure
deze bepalingen zijn niet van toepassing op de ondernemingen van het PC 124 (bouw)	Einde van de arbeidsovereenkomst wegens ontslag met opzeggings-termijn/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

Motief	Middel	Toegestane duur	Verlenging	Na te leven procedure
Tijdelijke vermeerdering van werk		6 maanden	1ste verlenging van 6 maanden 2de verlenging van 6 maanden	Informatie aan het FBZ voor uitzendkrachten 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	Uitzonderingen:	3 maanden		Toepassing procedure Fonds voor Bestaanszekerheid voor uitzendkrachten
	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 Toepassing procedure FBZ voor uitzendkrachten

Motief	Middel	Toegestane duur	Verlenging	Na te leven procedure
	Het gaat om een afgelijnde 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 Toepassing procedure FBZ voor uitzendkrachten
	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 tewerkingstelling	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

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.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108/2 van 24 juli 2018 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid.

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

