

Terbeschikkingstelling

I. Principieel verbod tot terbeschikkingstelling¹

- Artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 stipuleert dat het verboden is als natuurlijk persoon of rechtspersonaals activiteit, buiten de regels die gelden voor de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en OCMW's², eigen werknemers ter beschikking te stellen van *derden* die deze werknemers *gebruiken* en over hen *enig gedeelte van gezag uitoefenen* dat normaliter aan de werkgever toekomt.

- Derde*: degene die vreemd is aan de initiële arbeidsrelatie tussen de werknemer en degene die hem heeft aangeworven
- Gebruiken*: de derde moet de werknemer werkelijk integreren in de werkzaamheden die hijzelf verricht.
- Uitoefenen van enig gedeelte van gezag*: het volstaat dat de werknemer deels onder het gezag van de oorspronkelijke werkgever en deels onder het gezag van de gebruiker staat.

- Daar waar vroeger een uitzondering op dit verbod was voorzien voor vzw's vermeld bij in Ministerraad overlegd KB, is deze uitzondering afgeschaft bij wet van 13 februari 1998³.

II. Afwijking op het verbod: terbeschikkingstelling mogelijk na voorafgaande toestemming Inspectie Sociale Wetten (zie aanvraagformulier)

-Een werkgever kan **naast zijn gewone activiteiten** zijn vaste werknemers **voor een beperkte tijd** ter beschikking stellen van een gebruiker als deze vooraf de toestemming van ISW bekomt⁴. Deze beperkte duur is niet vereist voor minder-valide werknemers die zijn tewerkgesteld door een erkende beschermde werkplaats.

-Vereiste van een geschrift opgesteld door de gebruiker:

Vóór het begin van het ter beschikking stellen moet de gebruiker een geschrift opstellen met daarin vermeld:

- duur terbeschikkingstelling
- voorwaarden terbeschikkingstelling
- identiteit werknemer, werkgever, gebruiker.

Dit geschrift moet aantonen dat er een akkoord bestaat tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan met de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité waartoe de onderneming van de gebruiker behoort. Bij onenigheid bij de vakbondsafvaardiging moet blijken dat er een akkoord is met het bevoegd paritair comité. Zowel de uitlener als de werknemer en de gebruiker dienen dit geschrift te ondertekenen.

III. Afwijking op het verbod: terbeschikkingstelling mits verwittiging 24 uur vooraf van inspecteur-districtshoofd ISW

In 2 specifiek bepaalde gevallen kan een werkgever een vaste werknemer waarmee hij verbonden is krachtens zijn oorspronkelijke overeenkomst uitzonderlijk ter beschikking stellen van een gebruiker op voorwaarde dat de gebruiker de inspecteur-directiehoofd van ISW minimum 24 uren vooraf verwittigt nl.:

- in het kader van samenwerking tussen ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit: geschrift cfr. punt II
- met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen: geschrift cfr. punt II

IV. Gevolgen van de terbeschikkingstelling

Gevolgen bij onwettelijke terbeschikkingstelling:

- relatie tussen uitlener en werknemer: arbeidsovereenkomst nietig vanaf begin uitvoering arbeid.
- relatie tussen gebruiker en ter beschikking gestelde werknemer:
 - o gebonden door arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin van de uitvoering;
 - o de werknemer kan de overeenkomst, vóór einde terbeschikkingstelling, beëindigen zonder opzegging noch contractbreukvergoeding.
- uitlener en gebruiker: hoofdelijk aansprakelijk voor betaling sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelendie uit de overeenkomst voortvloeien.

Gevolgen van wettige terbeschikkingstelling:

- Relatie werknemer - uitlener:

de arbeidsovereenkomst tussen beide blijft bestaan. Dit impliceert dat het ontslagrecht in handen blijft van de uitlener en niet van de gebruiker.

- Relatie ter beschikking gestelde werknemer - gebruiker:

tijdens de periode van terbeschikkingstelling staat de gebruiker in voor de toepassing van debepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en bescherming van de arbeid die gelden op de arbeidsplaats (arbeidsduur, feestdagen, zondagsrust, vrouwenarbeid, arbeid jeugdige personen, nachtarbeid, arbeidsreglementen, gezondheid en veiligheid werknemers, salubriteit van het werk en werkplaatsen)⁵. De gebruiker, zijn lasthebbers of aangestelden die deze bepalingen niet toepassen, zijn strafrechtelijk sanctioneerbaar⁶ .

- Relatie uitlener - gebruiker:

de gebruiker wordt (mede) hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien.

¹. Art. 31 van de 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 (meermaals gewijzigd).

². werknemers verbonden krachtens een arbeidsovereenkomst met een OCMW mogen, onder bepaalde voorwaarden, ter beschikking gesteld worden van ²: - gemeenten

-vzw's met sociaal of cultureel doel

-een ander OCMW. Zie Art. 60, § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's.

³. Art. 71 van de wet 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, *BS*, 19 februari 1998.

⁴. Art. 32 van bovenvermelde wet van 24 juli 1987, zoals recent gewijzigd door art. 72 van de wet van 13 februari 1998(cfr. supra).

⁵. Art. 32, § 4, tweede lid van de wet van 24 juli 1987, ingevoegd bij art. 72, 3° van de wet van 13 februari 1998.

⁶. Art. 39bis van de wet van 24 juli 1987, ingevoegd bij art. 55 van bovenvermelde wet van 13 februari 1998.