



6 november 2015
Jaar 2015 nr 17

Online Actualiteit

Terbeschikkingstelling van personeel

Overeenkomstig artikel 31, 32 en 32bis 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) bestaat er een principieel verbod op terbeschikkingstelling of uitlening van personeel. Er is sprake van terbeschikkingstelling van personeel wanneer een werknemer zijn werknemers uitleent aan een derde persoon die gebruik maakt van de diensten van deze werknemers en over hen het gezag uitoefent dat normaal door de werkgever zelf moet worden uitgeoefend.

1. Onderscheid met aannemingsovereenkomst

Hier ligt meteen ook het onderscheid met een aannemingsovereenkomst. Hierbij doet een opdrachtgever een beroep op een aannemer om een bepaalde opdracht uit te voeren. De aannemer gebruikt uiteraard zijn eigen personeel voor het uitvoeren van de opdracht, maar de opdrachtgever laat de aannemer de werkzaamheden volledig autonoom uitvoeren. Met andere woorden, enkel de aannemer geeft instructies aan zijn personeel, niet de opdrachtgever.

2. Toegelaten instructies

De enige instructies die de opdrachtgever wel kan geven hebben betrekking op de welzijns- en veiligheidsvoorschriften in zijn onderneming. Andere instructies door de opdrachtgever aan het personeel van de aannemer kunnen slechts onder toepassing van strikte voorwaarden:

- Er moet een geschreven overeenkomst zijn tussen de opdrachtgever en de aannemer die uitdrukkelijk en gedetailleerd bepaalt welke instructies de opdrachtgever aan de werknemers van de aannemer kan geven.
- Het instructierecht van de opdrachtgever mag het werkgeversgezag van de aannemer op geen enkele wijze uithollen en mag dus niet verder gaan dan wat strikt noodzakelijk is met het oog op de goede uitvoering van de opdracht die het voorwerp uitmaakt van de aannemingsovereenkomst.
- De feitelijke uitvoering van het instructierecht door de opdrachtgever moet volledig overeenstemmen met de uitdrukkelijke bepalingen van de overeenkomst.
- Opdrachtgevers met een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging moeten deze organen op de hoogte brengen van de geschreven overeenkomst waarin hem een instructierecht wordt verleend over de werknemers van de aannemer en hen een kopie van dit gedeelte van de overeenkomst bezorgen indien zij daar om vragen.



6 november 2015
Jaar 2015 nr 17

Online Actualiteit

3. Sancties bij verboden terbeschikkingstelling

Bij niet-naleving van deze voorwaarden is er sprake van een verboden terbeschikkingstelling van werknemers, waarop zware sancties staan:

- Een overeenkomst waarbij een werknemer in dienst wordt genomen om ter beschikking te worden gesteld is nietig.
- De werknemers die op onwettige wijze ter beschikking werden gesteld worden geacht met de opdrachtgever verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
- De werknemers kunnen de overeenkomst beëindigen zonder opzegging en zonder vergoeding.
- Zowel de opdrachtgever als de aannemer zijn aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en andere voordelen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst.
- Daarnaast zijn er ook strafrechtelijke en administratieve geldboeten. Men kan ook opdrachtgevers sanctioneren voor het niet indienen van de DIMONA-aangifte, hetgeen eveneens gesanctioneerd wordt met geldboeten en gevangenisstraf.

4. Uitzonderingen

Op het principiële verbod op terbeschikkingstelling van personeel bestaan een aantal wettelijke uitzonderingen.

De belangrijkste uitzondering is uitzendarbeid (in de volksmond interimcontracten genoemd). Uitzendkantoren zijn ondernemingen die uitzendkrachten in dienst nemen met de bedoeling om hen ter beschikking te stellen van gebruikers. Dit kan enkel onder de wettelijk voorziene voorwaarden en uitzendbureaus moeten hiervoor over een vergunning beschikken.

Daarnaast is een beperkte uitzondering mogelijk voor reguliere werkgevers die een driepartijenovereenkomst sluiten voor een specifieke opdracht beperkt in de tijd. Hiervoor is wel voorafgaande toestemming van de arbeidsinspectie vereist.