

Terbeschikkingstelling van werknemers : aandachtspunten.

Er is sprake van terbeschikkingstelling wanneer een werkgever zijn werknemers uitleent aan een derde en waarbij de gebruiker gezag uitoefent over deze werknemers.

Het "uitleenen" van werknemers is in beginsel verboden.

Op dit verbod bestaan evenwel uitzonderingen:

- Uitzendarbeid;
- Terbeschikkingstelling voor een beperkte tijd met voorafgaande toestemming van de bevoegde sociale inspecteur;
- De uitzonderlijke terbeschikkingstelling van een vaste werknemer in kader van de samenwerking tussen ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit of met het oog op een kortstondige uitvoering van een gespecialiseerde opdracht die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereist.

De Wet op de Uitzendarbeid bepaalt verder dat het uitleenen van werknemers wel mogelijk is voor zover er geen werkgeversgezag wordt overgedragen aan de gebruiker.

Dit is het geval wanneer:

- De gebruiker de betrokken werknemers enkel instructies geeft met betrekking tot de welzijnsvoorschriften die gelden binnen zijn onderneming.
- De gebruiker aan de betrokken werknemers instructies geeft in uitvoering van een geschreven overeenkomst tussen de gebruiker en de derde-werkgever.

In deze overeenkomst moet wel uitdrukkelijk en gedetailleerd bepaald zijn welke instructies precies door de gebruiker kunnen worden gegeven.

Bovendien mag het werkgeversgezag op geen enkele wijze worden uitgehouden: de instructies mogen dan ook enkel betrekking hebben op de goede uitvoering van de opdracht die het voorwerp uitmaakt van de aannemings-of dienstverleningsovereenkomst.

Concreet zal de gebruiker de werknemer niet sanctioneren, zal hij geen verlofaanvragen goedkeuren of ziekte attesten ontvangen, geen evaluaties, promoties of bonussen geven... Dit gezag behoort immers enkel toe aan de werkgever.

De feitelijke uitvoering van de overeenkomst tussen de gebruiker en de werkgever moet hierbij volledig overeenstemmen met de geschreven overeenkomst.

Daarenboven moet de gebruiker nog aan een aantal formaliteiten voldoen: zo moet hij de ondernemingsraad (of comité bij gebreke aan ondernemingsraad) onmiddellijk op de hoogte brengen van het bestaan van de overeenkomst en moet hij een kopie van het gedeelte van de overeenkomst waarin het instructierecht wordt bepaald, bezorgen aan de leden van de ondernemingsraad/comité of de vakbondsafvaardiging die hierom verzoeken.

Als aan één van deze voorwaarden niet is voldaan of het werkgeversgezag verder reikt dan wat neergeschreven is, is er sprake van een verboden terbeschikkingstelling.

Het is dan ook van het grootste belang een degelijke overeenkomst op te stellen, alvorens uw werknemers bij een klant 'plaatst', of alvorens u werknemers van buitenaf prestaties laat leveren.

Belangrijkste risico's.

Wanneer er sprake is van een verboden terbeschikkingstelling, dan wordt de gebruiker geacht verbonden te zijn met de ter beschikking gestelde werknemer met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur vanaf het begin van de uitvoering van de arbeid.

Zowel de gebruiker als de werkgever die de werknemer ter beschikking gesteld heeft, zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon, de sociale bijdragen en alle vergoedingen en voordelen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien.

Zowel de werknemer als de RSZ kunnen zich tot beiden richten om betaling van de vergoedingen te bekomen.

Bovendien maken de betrokken 'werkgevers' zich ook strafbaar.

De overeenkomst afgesloten tussen de gebruiker en de werkgever is nietig van bij het begin van de arbeid uitgeoefend door de werknemer.

En dit heeft ook verregaande commerciële gevolgen zoals het Hof van Cassatie recent verduidelijkt heeft...

Het arrest van 15 februari 2016

In de zaak beoordeeld door het Hof van Cassatie werden verschillende werknemers 'geplaatst' in de onderneming van een cliënt (gebruiker)..

Hiervoor werd door de werkgever een factuur uitgeschreven aan de gebruiker.

De gebruiker weigerde deze factuur evenwel te betalen, stellende dat de overeenkomst waarop deze factuur gebaseerd was, strijdig was met de openbare orde en zodoende nietig was.

Het arbeidshof van Brussel onderzocht in eerste instantie of er werkgeversgezag was overgedragen en oordeelde dat dit, minstens gedeeltelijk, het geval was.

Vervolgens oordeelde het Hof dat geen van de drie uitzonderingsgevallen vermeld in de Wet op de Uitzendarbeid van toepassing was, zodat er wel degelijk sprake was van verboden terbeschikkingstelling.

Het Arbeidshof, hierin gevolgd door het Hof van Cassatie, bevestigde vervolgens het standpunt van de gebruiker en oordeelde dat de factuur niet kon ingevorderd worden nu de onderliggende overeenkomst nietig was.

Zowel voor de gebruiker als de werkgever die zijn personeelsleden ter beschikking stelt loont het dan ook de moeite om te voorzien in duidelijke overeenkomsten overeenkomstig de wet.

LM&DS advocaten heeft getracht deze tekst zo correct mogelijk op te stellen. Er werd echter voorrang gegeven aan het opstellen van een begrijpelijk document dat de krachtlijnen weergeeft zodat dit leemtes en onnauwkeurigheden zal bevatten. Er wordt door LM&DS advocaten en de medewerkers geen aansprakelijkheid aanvaard m.b.t. de inhoud van dit document.