

Regelgeving rond transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Brochure voor de klanten van de uitzendkantoren

1. Beknopte inleiding

Op 31 juli 2019 trad een Europese richtlijn in werking betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Richtlijn 2019/1152).

Deze richtlijn heeft tot doel om de arbeidsvoorwaarden voor werknemers te verbeteren door transparante en meer zekere en voorspelbare arbeidsvoorwaarden te bevorderen.

De wet houdende omzetting van deze richtlijn in Belgisch recht werd definitief goedgekeurd op 29 september 2022 en trad in werking op 10 november 2022.

Daarnaast hebben de sociale partners er ook voor geopteerd om het recht om te verzoeken over te schakelen naar meer zekere en voorspelbare vormen van werk door middel van een interprofessionele cao, om te zetten (artikel 12 van Richtlijn 2019/1152).

Deze brochure geeft u meer duidelijkheid over uw rechten en verplichtingen als gebruiker in het kader van deze regelgeving.

2. Cao nr. 161

Aanvraag werknemer naar meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden

Een werknemer (met minstens zes maanden anciënniteit) kan vanaf 1 oktober 2022 een andere vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden aan zijn werkgever vragen. De werknemer die zo'n vorm van werk wenst te bekomen, verzoekt zijn werkgever hierom schriftelijk en dit ten minste drie maanden voor het gewenste begin ervan.

De werkgever kan de aanvraag voor een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden van de werknemer weigeren, uitstellen of een tegenvoorstel doen rekening houdend met het functioneren van zijn onderneming. De werkgever moet de aanvraag schriftelijk binnen een termijn van één maand, te rekenen vanaf de datum van de aanvraag, beantwoorden.

Uitzendkrachten

De aanvraag van de uitzendkracht moet bij het uitzendkantoor ingediend worden. U dient (als gebruiker) aan het uitzendkantoor de motieven voor het antwoord door het uitzendkantoor tijdig mee te delen.

Het uitzendkantoor moet de uitzendkracht binnen een termijn van één maand (of twee maanden voor een werkgever met minder dan 20 werknemers), te rekenen vanaf de datum van de aanvraag, antwoorden. U dient bijgevolg vóór deze antwoordtermijn op eenvoudig verzoek van het uitzendkantoor, de motieven over te maken aan het uitzendkantoor. Er zijn **drie mogelijke situaties** te onderscheiden:

1. Bij **weigering**: er dient meegedeeld te worden waarom er geen meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden in uw onderneming mogelijk zijn voor de betrokken uitzendkracht. De antwoordtermijn kan in het commercieel contract opgenomen worden.

In geval van een weigering, dient het antwoord de elementen te bevatten die de uitzendkracht toelaten om de concrete redenen voor de weigering van zijn aanvraag te kennen. Deze redenen zijn concreet gerechtvaardigd wanneer de werkgever in het kader van de concrete situatie van de aanvraag preciseert welke specifieke problemen zich stellen in verband met het functioneren van de onderneming. Zijn bijvoorbeeld gerechtvaardigde redenen verbonden met het functioneren van de onderneming: de middelen, de operationele capaciteit van de onderneming en het niet beschikbaar zijn van een andere vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

Een gerechtvaardigde reden verbonden met de uitzendkracht is bijvoorbeeld het feit dat hij de vereiste kwalificaties en competenties niet heeft voor de in de onderneming beschikbare vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Er dient gepreciseerd te worden hoe er bij de weigeringsbeslissing rekening gehouden werd met de behoeften van de uitzendkracht en uw onderneming.

2. Bij **uitstel**: het uitoefenen van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden door de uitzendkracht kan uitgesteld worden omwille van concrete en gerechtvaardigde redenen verbonden met het functioneren van uw onderneming. Desgevallend moeten schriftelijk de concrete redenen voor het uitstel meegegeven worden.
3. Bij **tegenvoorstel**: er kan een gemotiveerd tegenvoorstel geformuleerd worden bestaande in een andere vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden dan deze gevraagd door de uitzendkracht of een andere periode voor de uitoefening ervan die beter aansluit bij de behoeften en het functioneren van de onderneming. De uitzendkracht kan het tegenvoorstel dan aanvaarden of weigeren.

Er wordt een strafrechtelijke sanctie van niveau 2¹(art. 174/2 van het Sociaal Strafwetboek) ten laste gelegd van de werkgever, die niet tijdig en gemotiveerd antwoordt. U bent als gebruiker mede verantwoordelijk voor het antwoorden.

Indien u het uitzendkantoor niet of niet tijdig antwoordt, kan het uitzendkantoor de opgelopen schade (boete) op u als gebruiker verhalen.

3. Bescherming tegen nadelige behandeling

De werkgever mag de werknemer die een aanvraag naar een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden indient, **niet nadelig behandelen**. Bij uitzendarbeid kan u als gebruiker gelijkgesteld worden met werkgever.

Onder **nadelige behandeling** kunnen we bijvoorbeeld verstaan:

- elke wijziging naar een minder voordelige arbeidspost;
- een degradatie;
- de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse arbeidsregeling;
- een wijziging van arbeidsplaats;
- niet-hernieuwing van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer een uitzendkracht een verzoek tot een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden heeft ingediend, dan kan ook de niet-hernieuwing van een uitzendcontract beschouwd worden als een nadelige maatregel. Er is geen sprake van een nadelige behandeling indien de niet-hernieuwing gevraagd werd door de uitzendkracht zelf of indien de redenen vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten voorzien in cao nr. 161. Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de wettelijke mogelijkheden om uitzendcontracten af te sluiten (motieven), zijn uitgeput.

Indien de uitzendkracht nadelige behandeling inroept (in het kader van cao nr.161), moet het uitzendkantoor bewijs leveren dat er geen nadelige behandeling is. Aangezien dit van de situatie in uw bedrijf afhangt, zal u als gebruiker tijdig en op eerste verzoek de bewijsstukken aan het uitzendkantoor moeten overmaken.

Indien de uitzendkracht bij zijn standpunt blijft en naar de rechtbank stapt, kan de rechter oordelen dat er sprake is van nadelige maatregelen. In dit geval moet het uitzendkantoor aan

¹ De sanctie van niveau 2 bestaat uit hetzij een strafrechtelijke geldboete van 400 tot 4.000 euro, hetzij een administratieve geldboete van 200 tot 2.000 euro (na toepassing van de opdecimen (X8)).

de uitzendkracht een **schadevergoeding** betalen die gelijk is aan het loon van minimaal twee maanden en maximaal drie maanden. Het uitzendkantoor kan de opgelopen schade (schadevergoeding) op u als gebruiker verhalen.

Let op! Als de uitzendkracht nadelig behandeld wordt omwille van een klacht of de uitoefening van de andere rechten die in de omzettingwet² worden opgenomen (zoals buiten zijn uren voor een werkgever werken, voorspelbaarheid van werkroosters bij variabele uurroosters, enz.), bedraagt de sanctie zes maanden loon.

4. Samenvattend: uw verplichtingen als klant-gebruiker

Concreet dient u als klant-gebruiker het uitzendkantoor:

- a) op eenvoudig verzoek en binnen de gestelde termijn te antwoorden of een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden al dan niet beschikbaar is, afhankelijk van de onderneming en de uitzendkracht;
- b) ingeval van weigering, uitstel of tegenvoorstel hiervoor de gerechtvaardigde concrete redenen meedelen die verband houden met de werking van de onderneming;
- c) op eenvoudig verzoek en binnen de gestelde termijn aantonen (met bewijskrachtige stukken) dat er geen sprake is van nadelige behandeling.

² Wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, *BS 31/12/2022*.