

Kaderakkoord in geval van uitlening van werknemers tijdens de uitzonderlijke omstandigheden van de huidige coronacrisis

Vooraf/preambule

De huidige corona-crisis brengt de organisaties in de sectoren zorg, welzijn, maatwerkbedrijven en socio-culturele sector in complexe situaties, ook op het vlak van arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden.

Dit kaderakkoord heeft als voorwerp een kader van afspraken en voorwaarden waaronder werknemers op vrijwillige basis arbeidsprestaties kunnen leveren op een andere tewerkstellingsplaats dan hun feitelijke of contractuele tewerkstellingsplaats bij de werkgever waarmee ze door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn. Onder “vrijwillige basis” wordt ook verstaan het verzoek van de werkgever waarbij de werknemer vrij is om hier al dan niet op in te gaan.

Deze regeling doet geen afbreuk aan de tekst “Gemeenschappelijke richtlijnen vakbonden en werkgevers gezondheidssector” van 16 maart 2020 in het paritair comité 330 voor wat betreft de sectoren van het betrokken paritair comité 330 of van andere juridische opties. Geen afbreuk doen aan de hogergenoemde tekst van het paritair comité 330 betekent evenwel niet dat onderhavig kaderakkoord niet van toepassing is op instellingen en diensten van het paritair comité 330 die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd of gelegen zijn op het grondgebied van het Vlaams Gewest.

1. Regelgeving

Belangrijke uitgangspunten zijn:

- De “toegelaten terbeschikkingstelling voor een beperkte tijd” zoals bepaald in artikel 32 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1987/07/24/1987012597/justel>);
- De toelichtingen over voornoemd artikel 32, zoals verstrekt door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/terbeschikkingstelling-van-werknemers/toegelaten>);
- De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk; (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1996080400&table_name=wet) en de uitvoeringsbesluiten ervan zoals gecodificeerd in de Codex over het welzijn op het werk, in het bijzonder Boek VII betreffende de biologische agentia van de codex over het welzijn op het werk (<https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/biologische-agentia#edit-group-content>).

Onder deze regeling wordt verstaan dat het uitzonderlijk toegestaan kan worden dat een werkgever, die geen uitzendbureau is, zijn vaste werknemers voor een beperkte tijd onder voorwaarden uit kan lenen aan een andere werkgever, hierna verder “uitlening” genoemd, en omvat onder meer dat:

- het uitlenen van personeel niet tot de gewone activiteit(en) mag behoren van de werkgever die zijn werknemers uitleent;
- enkel vaste werknemers mogen worden uitgeleend, niet de tijdelijke werknemers;
- de uitlening slechts voor een beperkte duur mag gebeuren, een uitleningsovereenkomst voor onbepaalde tijd is uitgesloten;
- de voorwaarden en de duur van de uitlening op voorhand moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer;
- de gebruiker de werknemer met een uitleningsovereenkomst niet kan uitlenen aan een andere gebruiker;
- de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de uitgeleende werknemer blijft voortbestaan tijdens de duur van de uitlening met behoud van alle contractuele verplichtingen, zoals bv. de uitbetaling van de gebruikelijke lonen, vergoedingen en voordelen bij en door de werkgever. De ontvangen lonen, vergoedingen en voordelen die de uitgeleende werknemer ontvangt mogen niet lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen. Indien het loon bij de gebruiker hoger ligt dan worden hierover afspraken gemaakt in de uitleningsovereenkomst. De gebruiker is mee aansprakelijk indien de werkgever zijn verplichtingen niet zou nakomen.
- alle collectieve arbeidsovereenkomsten die bij de werkgever van toepassing zijn op de werknemer onverkort blijven bestaan tijdens en na de uitvoering van periode van uitlening, zoals bijvoorbeeld en niet limitatief op het vlak van gelijkstelling anciënniteit, wettelijke vakantie en vakantiegeld, eindejaarspremie, conventionele verlofdagen, de regeling vrijstelling van arbeidsprestaties.
- de gebruiker moet instaan voor de toepassing van de regels inzake arbeidsreglementering en arbeidsbescherming die gelden op de plaats van het werk. In toepassing van onderhavig kaderakkoord in geval van uitlening van werknemers tijdens uitzonderlijke omstandigheden van de huidige coronacrisis, betekent dit dat geen uitleningsovereenkomst kan worden gesloten wanneer op de tewerkstellingsplaats van de uitgeleende werknemer niet of onvoldoende is voldaan aan de bescherming en de veiligheid van de betrokken werknemer.
- De gebruiker besteedt, omwille van de uitzonderlijke omstandigheden, bijzondere aandacht aan het onthaal van de werknemer met een uitleningsovereenkomst, onder meer op het vlak van preventie en bescherming op de werkplek, specifieke werkmethodes en maatregelen, en de toelichting en praktische vorming die daarbij noodzakelijk is.

2. De sociale partners komen overeen:

- dat minstens aan alle bovenstaande elementen van kaderakkoord voldaan moet zijn vooraleer er sprake kan zijn van gelijk welke vorm van gehele of gedeeltelijke uitlening door de werkgever van de betrokken werknemer;
- dat onderhavig kaderakkoord, uitsluitend van toepassing kan zijn in functie van de huidige uitzonderlijke omstandigheden van de coronacrisis. Het kan bijgevolg en onder geen enkel beding toegepast worden in of voor arbeidssituaties of -prestaties

die niet met deze uitzonderlijke situaties gelieerd zijn, behoudens regelingen die reeds in werking waren voor de ondertekening van dit kaderakkoord.

- dat onderhavig kaderakkoord op generlei wijze als een precedent kan beschouwd worden, hetzij op sectoraal vlak, hetzij op ondernemingsvlak, hetzij op individueel vlak van de werknemer;
- dat in geval van toepassing van de “uitlening” het model van overeenkomst wordt gehanteerd zoals opgenomen in bijlage van dit kaderakkoord.

3. De overeenkomst van uitlening tussen de werkgever en de betrokken werknemer in het kader van de coronacrisis

De uitleningsovereenkomst wordt ondertekend tussen de werkgever, de gebruiker en de werknemer en moet minstens volgende elementen bevatten:

- de bepaling dat deze overeenkomst gesloten wordt overeenkomstig het kaderakkoord in geval van uitlening van werknemers tijdens de uitzonderlijke omstandigheden van de huidige coronacrisis;
- de bepaling dat deze uitlening kadert in de toepassing van artikel 32 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de gegevens van alle partijen (werkgever, werknemer, gebruiker);
- de bevestiging van de vrijwillige deelname door de betrokken werknemer;
- de bevestiging dat de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de uitgeleende werknemer tijdens de duur van de uitlening blijft voortbestaan en na de uitlening onverminderd wordt voortgezet in alle opzichten, bijvoorbeeld en niet limitatief op het vlak van loon, functie, tewerkstellingsplaats . Alle contractuele verplichtingen in de contractuele relatie blijven bijgevolg behouden;
- de bevestiging dat het arbeidsongevallenrisico en de burgerlijke aansprakelijkheid van de werknemer gedekt is in gezamenlijk akkoord van de werkgever en de gebruiker;
- de start en de einddatum van de uitlening;
- de naam, het adres en de omschreven dienst van de gebruiker;
- de gegevens van de contactpersoon bij de gebruiker;
- de plaats van de tewerkstelling van de werknemer;
- de functie en omschrijving van de taken die worden uitgeoefend bij de gebruiker;
- de arbeidstijdregeling van de werknemer bij de gebruiker;
- het recht van stopzetting van de uitleningsovereenkomst door elk van de betrokken partijen bijvoorbeeld en niet limitatief in geval van niet nakoming van de werkafspraken, in geval van niet naleving van de arbeidsreglementering en arbeidsbescherming;
- het tijdstip waarop het saldo aan loonvoorwaarden in het voordeel van de werknemer betaald zal worden door de werkgever;
- het feit dat de gebruiker tijdens de duur van de uitlening mee aansprakelijk is voor de uitbetaling van de sociale bijdragen, de lonen, de vergoedingen en de voordelen die uit de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever voortvloeien;

- de datum van ondertekening van de uitleningsovereenkomst moet de startdatum van de uitlening voorafgaan. De uitlening kan derhalve nooit met terugwerkende kracht worden overeengekomen;
- de uitleningsovereenkomst moet van tijdelijke duur zijn. De looptijd kan desgevallend verlengd worden in akkoord met alle partijen.
- In alle gevallen eindigt de uitleningsovereenkomst uiterlijk op 30 juni 2020, tenzij de uitleningsovereenkomst voordien zonder voorwerp zou worden wegens een gewijzigde situatie in het kader van de coronacrisis.
- de tijdelijke uitleningsovereenkomst neemt van rechtswege een einde wanneer een einde wordt gesteld aan de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

4. Het sociaal overleg in de betrokken organisaties

- Voor de toepassing van de tijdelijke uitlening in het kader van de coronacrisis dient er een akkoord te zijn van die werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de syndicale afvaardiging van de werkgever, bij ontstentenis van de ondernemingsraad, bij ontstentenis van het comité preventie en bescherming op het werk.
- Voor de toepassing van de tijdelijke uitlening in het kader van de coronacrisis dient er een akkoord te zijn van de syndicale afvaardiging van de gebruiker, bij ontstentenis van de ondernemingsraad, bij ontstentenis van het comité preventie en bescherming op het werk.
- Indien zich wegens de coronacrisis beperkingen voordoen voor de werking van de sociale overlegorganen, bijvoorbeeld het ontbreken van fysieke vergaderingen, kan het sociaal overleg via andere bv. digitale kanalen plaatsvinden voor zover de regels van het sociaal overleg gerespecteerd worden en het akkoord vormelijk kan vastgesteld worden.
- Zowel het akkoord in het sociaal overleg bij de werkgever als het akkoord in het sociaal overleg bij de gebruiker moet bepalen in toepassing te zijn van onderhavig kaderakkoord in geval van tijdelijke uitlening van werknemers tijdens de uitzonderlijke omstandigheden van de huidige coronacrisis.
- Wat betreft het sociaal overleg bij de werkgever is voor het akkoord inherent:
 - dat het aantal, de namen van de betrokken werknemers per dienst en de duur van de toepasselijke uitlening van de werknemers uitgewisseld wordt;
 - dat de personeelsbezetting en de continuïteit van de activiteiten bij de werkgever gegarandeerd blijft;
 - dat de vrijwilligheid van de betrokken werknemer(s) bevestigd wordt.
- Wat betreft het sociaal overleg bij de gebruiker is voor het akkoord inherent:
 - dat er geen gelijktijdig gebruik wordt gemaakt van tijdelijke werkloosheid, waardoor werknemers in gelijkaardige functies van de gebruiker afwezig zijn;
 - dat het aantal, de namen van de betrokken werknemers per dienst en de duur van de toepasselijke uitlening van de werknemers uitgewisseld wordt;
 - dat de bescherming van deze werknemers gegarandeerd wordt.
- Indien in één of in beide van de betrokken instellingen geen sociale overlegorganen bestaan, moet het akkoord gegeven worden door de werknemersorganisaties.

- De regels inzake sociale inspectie moeten gevolgd worden. Ongeacht de naleving van de regels inzake sociale inspectie, komen de sociale partners overeen dat bovenstaande afspraken inzake het sociaal overleg integraal en in ieder geval van toepassing zijn.

Dit kaderakkoord wordt gesloten op 1 april 2020 en heeft een tijdelijke duur tot 30 juni 2020.