



Afz.: HUA – Ernest Blerotstraat 1 – 1070 BRUSSEL

Uw bericht van:

Uw kenmerk:

Ons kenmerk:
HUA/34586/N/A/VV

Brussel,

Betreft: Tewerkstelling onder het gezag van derden-gebruikers - Verplichtingen inzake welzijn op het werk in situaties van terbeschikkingstelling van werknemers en gelijkgestelden – Uitzendkrachten, tewerkstelling in het kader van een PWA of van artikel 60 OCMW-Wet – gemeenschappelijk standpunt HUA-TWW voor publicatie op de website

Deze nota bevat een gezamenlijk standpunt van de administraties HUA en TWW i.v.m. de interpretatie en toepassing van de wetgeving inzake welzijn op het werk, in het bijzonder de Welzijnswet Werknemers en de Codex over het Welzijn op het Werk. Deze nota is bedoeld als hulpmiddel voor werkgevers en werkgevers-gebruikers en preventiediensten die deze wetgeving op het terrein moeten toepassen, en voor inspectiediensten die het toezicht houden op de toepassing ervan. Dit standpunt doet uiteraard geen afbreuk aan de soevereine beoordelingsbevoegdheid van hoven en rechtbanken.

Deze nota betreft de toepassing van de welzijnswetgeving in het kader van ter beschikkingstelling van werknemers of personen die onder gezag werken van een gebruiker, inzonderheid in het kader van uitzendarbeid, tewerkstelling in het kader van PWA of van artikel 60, §7 OCMW-Wet, en de verplichtingen inzake welzijn op het werk die gelden op de arbeidsplaats.

De welzijnswetgeving is van toepassing op werkgevers en de werknemers die zij tewerkstellen. Artikel 2, §1, eerste lid, 1° Welzijnswet Werknemers van 4 augustus 1996 bepaalt dat de **volgende personen met werknemers worden gelijkgesteld** voor de toepassing van deze wetgeving: personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, **arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon.**

Met het oog op de toepassing van deze wetgeving zijn werkgevers dan ook alle personen die werknemers en ermee gelijkgestelde personen tewerkstellen (art. 2, §1, tweede lid, 2° Welzijnswet Werknemers). Dit houdt concreet in dat **men wordt beschouwd als een werkgever** die verantwoordelijk is voor het naleven van de verplichtingen inzake welzijn op het werk, **van zodra men werknemers of gelijkgestelde personen tewerkstelt**, en dit voor de volledige periode waarin men deze werknemers of gelijkgestelde personen tewerkstelt. **Dit is ook het geval als men niet de "juridische" werkgever van deze**

personen is (m.a.w. de werkgever met wie de werknemer zijn arbeidsovereenkomst heeft gesloten), **maar wel een derde "gebruiker" van werknemers** of van daarmee gelijkgestelde personen in het kader van een overeenkomst met de juridische werkgever van deze werknemers (bv. uitzendarbeid, PWA, ...). In dat geval zal het **gezag over deze werknemers of gelijkgestelde personen tijdens het verrichten van hun arbeid immers worden uitgeoefend door de werkgever-gebruiker**, en zal deze gebruiker ook moeten instaan voor het naleven van de verplichtingen inzake welzijn op het werk die gelden op de plaats van het werk t.a.v. werknemers waarmee hij geen arbeidsovereenkomst heeft maar die wel onder zijn gezag werken. De gebruiker is ook meteen degene die het meest vertrouwd is met de risico's die verbonden zijn aan zijn eigen activiteiten en aan zijn arbeidsplaats, en die bepaalt welke preventiemaatregelen op die arbeidsplaats moeten worden genomen.

In het geval van **uitzendarbeid** is deze overdracht van gezag in het kader van welzijn uitdrukkelijk vastgelegd, meer bepaald in artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers: "Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt, staat deze in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk. Voor de toepassing van het eerste lid, worden de bepalingen die betrekking hebben op [...] de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, evenals inzake de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, beschouwd als bepalingen die gelden op de plaats van het werk." Bijkomend kan de Koning bepalen welke verplichtingen respectievelijk op de gebruiker en op het uitzendbureau rusten (art. 19, derde lid, 2° Wet 24 juli 1987): dit is t.a.v. uitzendkrachten inderdaad gebeurd in de Codex over het Welzijn op het Werk, meer bepaald in boek X, titel 2, die bv. een verdeling bevat van de verplichtingen inzake gezondheidstoezicht tussen het uitzendbureau en de gebruiker.

Een gelijkaardige regeling werd ook opgenomen in artikel 4, §2 van de Welzijnswet t.a.v. werknemers die verbonden zijn door een **PWA-overeenkomst**: "tijdens de periode gedurende welke een werknemer, die verbonden is door een PWA-arbeidsovereenkomst, werkt bij een gebruiker, is deze laatste, onder dezelfde voorwaarden als een werkgever, verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten die van toepassing zijn op de arbeidsplaats. De Koning kan bepalen welke de verplichtingen zijn die respectievelijk aan de gebruiker en de werkgever worden opgelegd, en kan de nadere regelen bepalen voor de toepassing van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten." In tegenstelling tot wat het geval is bij uitzendkrachten, is er hier (voorlopig nog) geen sprake van een KB waarin de verplichtingen tussen PWA en gebruiker worden verdeeld, met als gevolg dat alle verplichtingen inzake welzijn, met inbegrip van het gezondheidstoezicht, derhalve berusten bij de gebruiker.

Naast deze twee situaties zijn er vergelijkbare driepartijenrelaties denkbaar waarbij het gezag over een werknemer of een daarmee gelijkgestelde persoon wordt uitgeoefend door een andere werkgever (gebruiker) dan de juridische werkgever.

Zo kan er bv. gedacht worden aan de tewerkstelling in het kader van **artikel 60, §7 OCMW-Wet**. Op basis daarvan kan het OCMW niet alleen zelf als werkgever optreden, maar kunnen "werknemers verbonden krachtens een arbeidsovereenkomst met de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, ..., door deze centra ter beschikking worden gesteld van gemeenten, verenigingen zonder winstoogmerk of verenigingen vermeld in deel 3, titel 3 van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, met een sociaal, cultureel of ecologisch doel, vennootschappen met een sociaal oogmerk zoals bedoeld in artikel 164bis van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen, een ander openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, een vereniging waarvan sprake in deel 3, titel 4, hoofdstuk 2 en 3 van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, een openbaar ziekenhuis dat van rechtswege aangesloten is bij de RSZPPO of bij de RSZ, de initiatieven die door de minister bevoegd voor sociale economie zijn erkend of de partners die met het OCMW een overeenkomst hebben gesloten op basis van onderhavige organieke wet". Uiteraard dient het OCMW als werkgever te worden

beschouwd in de zin van de Welzijnswet wanneer het zelf deze werknemers tewerkstelt (artikel 60, §7, eerste lid OCMW-Wet), maar als de werknemer ter beschikking wordt gesteld van gemeenten, VZW's, e.d.m. (artikel 60, §7, tweede lid OCMW-Wet), mag worden aangenomen dat het gezag wordt uitgeoefend door de gebruiker eerder dan door het ter beschikking stellende OCMW, en dat het dus deze gebruiker is die ook zal moeten instaan voor het naleven van de bepalingen van de welzijnswetgeving die van toepassing zijn op de arbeidsplaats, naar analogie met de uitzendkrachten en PWA-werknemers. Ook in deze situatie is er op dit moment (nog) geen sprake van een verdeling van de verplichtingen tussen OCMW en gebruiker, met als gevolg dat de gebruiker volledig voor alle aspecten inzake welzijn moet instaan.

In al de voornoemde situaties gaat het steeds om terbeschikkingstelling van een werknemer aan een gebruiker die zelf eveneens de hoedanigheid van werkgever heeft, of die minstens in een professionele hoedanigheid (bv. als zelfstandige) een beroep doet op de diensten van de ter beschikking gestelde werknemer. Het spreekt dan ook voor zich dat deze gebruiker t.a.v. de ter beschikking gestelde werknemers dezelfde verplichtingen heeft wanneer zij werken onder zijn gezag als tegenover zijn eigen werknemers, minstens wat de verplichtingen betreft die gelden op de arbeidsplaats.

Er dient echter een **onderscheid te worden gemaakt met de situatie waar degene die een beroep doet op de ter beschikking gestelde werknemer een particulier persoon is**: zo geldt de bepaling van artikel 4, §2 Welzijnswet bv. uitdrukkelijk niet als de PWA-werknemer bij een gebruiker thuis huishoudelijk werk verricht voor de behoeften van diens huishouding of andere vormen van hand- of intellectuele arbeid verricht, maar steeds voor de behoefte van de huishouding van de gebruiker of van diens gezin (bv. hulp bij kleine werken van tuinonderhoud, hulp bij de opvang van kinderen, ...):¹ deze situatie is vergelijkbaar met die van dienstboden en huispersoneel, die het voorwerp uitmaken van specifieke regelgeving (art. 2, §4 Welzijnswet). De juridische werkgever, het PWA, blijft er in dat geval als werkgever toe gehouden de verplichtingen van de welzijnswetgeving na te leven t.a.v. de PWA-werknemer.

Hetzelfde geldt in vergelijkbare situaties, zoals bij particuliere gebruikers van **dienstencheques**, waar de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met de dienstencheque-onderneming maar gaat werken bij verschillende particuliere gebruikers: in dat geval blijft de dienstencheque-onderneming als werkgever verplicht tot het naleven van de welzijnswetgeving, ook gedurende de tewerkstelling bij de verschillende particuliere gebruikers. Dit wordt overigens ook uitdrukkelijk bevestigd door artikel 9quinquies van het KB van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques, dat stelt dat de erkende dienstencheque-onderneming instaat voor de naleving van de bepalingen van de welzijnswetgeving.

Aurore Massart Directeur-generaal Algemene Directie Humanisering van de Arbeid	Paul Tousseyn Directeur-generaal Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk

¹ Cfr. de artikelsgewijze toelichting bij het wetsontwerp betreffende de PWA-overeenkomst van 15 februari 1999, *Parl.St. Kamer* 1998-99, 2000/1, p. 8.