

---

## Afschaffing van de 48-urenregel en meer gebruik van de elektronische arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid

---

Wet van 30 augustus 2016 tot wijziging van artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, met het oog op de afschaffing van de 48-urenregel en de verruiming van de mogelijkheid om een beroep te doen op elektronische arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid (BS 15 september 2016)

### 1. Op welk tijdstip moet een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid opgesteld zijn?

Voor het verrichten van uitzendarbeid moeten (minstens) twee overeenkomsten tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht worden opgesteld. Ten eerste moet de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau. Daarna moet (voor elke afzonderlijke opdracht) de eigenlijke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid worden opgesteld.

Tot voor kort bepaalde de Uitzendarbeidswet dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk moet worden vastgesteld *uiterlijk binnen de twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt*. Deze extra termijn van twee werkdagen werd toegestaan om rekening te houden met de eigenheid van de uitzendsector. Het komt immers voor dat een uitzendkracht wordt opgeroepen voor een dringende opdracht bij een gebruiker, zonder dat hem nog tijd rest om voorafgaandelijk langs te gaan bij het uitzendkantoor om zijn arbeidsovereenkomst te ondertekenen.

Om een einde te maken aan de juridische onzekerheid die de zogenaamde 48-urenregel voor de uitzendkracht teweeg brengt, wordt hij afgeschaft door de hierboven vermelde wet. Voortaan moet de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk worden opgesteld *uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt*. Dit is op het tijdstip waarop de uitzendkracht bij de gebruiker begint te werken. Als aan dat voorschrift niet is voldaan, dan gelden voor de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid uitsluitend de regels voor de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst. Maar de uitzendkracht kan wel binnen de zeven dagen na de indiensttreding, zonder opzegging, noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.

Het niet naleven van het voorschrift leidt er niet toe dat de sanctie van artikel 20 van de Uitzendarbeidswet wordt geactiveerd. Er komt in dat geval dus geen arbeidsovereenkomst tussen de uitzendkracht en de gebruiker tot stand in de plaats van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau.

De afschaffing van de 48-urenregel is gekoppeld aan de instelling van een aantal nieuwe regels die er moeten voor zorgen dat het gebruik van elektronische arbeidsovereenkomsten voortaan gemakkelijker kan in de uitzendsector.

## 2. Onder welke voorwaarden kan gebruik gemaakt worden van een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid?

De Uitzendarbeidswet voorziet nu al in de mogelijkheid van ondertekening met een elektronische handtekening. Elektronische arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid kunnen vandaag de dag evenwel slechts rechtsgeldig worden afgesloten door gebruik te maken van een elektronische handtekening die wordt gecreëerd met een elektronische identiteitskaart. Voor het gebruik van de elektronische identiteitskaart is een computer, een internetverbinding en een kaartlezer vereist. Niet alle uitzendkrachten beschikken over die apparatuur of hebben er toegang toe op het moment waarop zij een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid aangeboden krijgen.

Teneinde de elektronische arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid algemeen ingang te doen vinden, laat de hierboven vermelde wet voortaan ook het gebruik van alternatieve vormen van elektronische handtekeningen toe. Zo wordt het bijvoorbeeld mogelijk om te ondertekenen door middel van een pincode op een pc, smartphone of tablet. Op de technische aspecten daarvan gaan wij hier niet in, maar het spreekt voor zich dat de nieuwe regeling voorwaarden stelt opdat de alternatieve methodes de nodige garanties zouden bieden op het vlak van veiligheid en rechtszekerheid.

## 3. Wat als de uitzendkracht de hem aangeboden elektronische arbeidsovereenkomst niet op tijd ondertekent?

Een andere nieuwigheid is ten slotte dat is voorzien in een regeling voor het geval dat de uitzendkracht de hem voorafgaand aan de indiensttreding toegezonden elektronische arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid niet tijdig (d.w.z. uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding) heeft ondertekend, maar zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker toch heeft aangevat op het tijdstip zoals bepaald in het ontwerp van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. In dat geval zal de niet tijdige ondertekening geen aanleiding geven tot de gebruikelijke sanctie, namelijk dat voor de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid uitsluitend de regels m.b.t. de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten gelden. Opdat de sanctie niet van toepassing zou zijn, is dan wel vereist dat de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten tijdig schriftelijk werd vastgesteld en het uitzendbureau de Dimona-aangifte voor de tewerkstelling van de uitzendkracht correct heeft gedaan.

Opgelet, deze regel geldt enkel in geval van een elektronische arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. In geval van een laattijdig ondertekende papieren arbeidsovereenkomst, wordt de gebruikelijke sanctie wel toegepast. De wetgever hoopt op die manier het gebruik van elektronische arbeidsovereenkomsten aan te moedigen.

## 4. Vanaf wanneer gelden de nieuwe regels?

De wijzigingen treden in werking op 1 oktober 2016. Er is niet voorzien in een overgangsregeling.

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 15-16, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)