

RECHTE UND PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN

1. Der Leiharbeitsvermittler darf von den Leiharbeitnehmern keinerlei Entschädigung annehmen und ihnen keinerlei Entschädigung abverlangen.
2. Der Leiharbeitsvermittler ist verpflichtet alle Interessenten objektiv, respektvoll und ohne Diskriminierung zu behandeln und darf keine Stellenangebote abfassen noch veröffentlichen, die diskriminierend sind.
3. Der Leiharbeitsvermittler ist verpflichtet, das Privatleben der Leiharbeitnehmer zu respektieren und personenbezogene Daten ausschließlich mit dem Einverständnis des Leiharbeitnehmers und im Rahmen der beruflichen Eingliederung einzuholen und zu verwenden.
Der Leiharbeitsvermittler darf Informationen bezüglich der Leiharbeitnehmer nur im Rahmen der Ausübung der Leiharbeitsvermittlung einholen und verwenden. Der Leiharbeitsvermittler verpflichtet sich, die personenbezogenen Daten nur solange aufzubewahren, wie es der Leiharbeitsvermittlungskandidat wünscht oder solange es für die Ausführung des Auftrages notwendig ist.
Der Leiharbeitsvermittler muss den Leiharbeitnehmern Einsicht in die gespeicherten Daten gewähren, die sie betreffen und ihnen auf Anfrage nach Abschluss des Auftrages die Informationen bezüglich ihrer Akte zukommen lassen.
4. Der Leiharbeitsvermittler ist verpflichtet die Leiharbeitnehmer rechtzeitig und umfassend über die Leiharbeitsvermittlung und deren Funktionsweise zu informieren.
5. Die Persönlichkeitstests und die psychologischen Tests die der Leiharbeitsvermittler durchführen lässt, dürfen nur unter der Obhut eines Psychologen durchgeführt werden.
6. Der Leiharbeitsvermittler darf nur medizinische Daten einholen um festzustellen, ob der Leiharbeitnehmer die Fähigkeit hat, eine bestimmte Funktion auszuüben oder um den Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen zu genügen. Er darf keine genetischen Tests durchführen oder durchführen lassen.
7. Der Leiharbeitnehmer kann auf seinen Antrag hin und unter Einhaltung des Berufsethos eine mündliche Auskunft über die Resultate des Interviews, der Tests und der praktischen Prüfungen erhalten.
8. Der Leiharbeitsvermittler ist verpflichtet, dem der Arbeitslosenkontrolle unterworfenen Arbeitslosen auf seine Anfrage eine Bescheinigung auszustellen, in der Datum und Uhrzeit seines Besuches beim Leiharbeitsvermittler festgehalten sind.
9. Der Leiharbeitsvermittler darf keine fiktiven Stellenangebote zur Leiharbeitsvermittlung anbieten.
10. Der Leiharbeitsvermittler darf keine Tätigkeiten ausüben, die zur Vergabe von Stellen führen, die gegen die öffentliche Ordnung verstoßen oder die deutlich gegen die sozial- und steuerrechtlichen Vorschriften verstoßen.
11. Der Leiharbeitsvermittler darf keine Leiharbeitsvermittlungen vornehmen, um Arbeitnehmer im Falle von Streik, Aussperrung oder Aussetzung des Arbeitsvertrages gemäß Artikel 50 und 51 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in einem Unternehmen zu ersetzen.
12. Der Leiharbeitsvermittler darf, unter Einhaltung der Gesetzgebung über die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern, ausländische Leiharbeitnehmer vermitteln.
13. Der Leiharbeitsvermittler darf dem Leiharbeitnehmer keine Exklusivitätsklausel aufzwingen.
14. Der Leiharbeitsvermittler darf keine Leiharbeitsvermittlungen vornehmen, für die er nicht zugelassen ist.
15. Der Leiharbeitsvermittler muss in allen Anzeigen und direkt mit der Leiharbeitsvermittlung verbundenen Schriftstücke die Zulassung durch die Deutschsprachige Gemeinschaft als Leiharbeitsvermittler durch Angabe der Zulassungsnummer der Deutschsprachigen Gemeinschaft erwähnen.
16. Der Leiharbeitsvermittler ist verpflichtet, das Dokument, das den vollständigen Inhalt des Anhangs wiedergibt, an einem der Öffentlichkeit zugänglichen Ort anzubringen, an dem es unter angemessenen Bedingungen eingesehen werden kann.
17. Der Leiharbeitsvermittler, der seine Stellenanzeigen per Presse, Rundfunk und per elektronischer Medien veröffentlicht, muss dieses Dokument mitveröffentlichen oder den Ort angeben, an dem das Dokument zur Einsicht zur Verfügung steht. Der Leiharbeitsvermittler übermittelt auf Anfrage kostenlos eine Abschrift dieses Dokumentes.
18. Alle Beschwerden können per Schreiben, per Telefon oder auf elektronischem Wege bei folgender Adresse eingereicht werden:

Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Fachbereich Beschäftigung
Gospertstraße 1
4700 Eupen
Tel.: 087/596 300 Fax: 087/556 475

RECHTEN EN VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER EN VAN HET BUREAU – VLAANDEREN

1. Het bureau mag onder geen beding enige vergoeding van de werknemer vragen of ontvangen.
2. Het bureau moet alle betrokkenen op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze behandelen en mag geen personeelsadvertenties opstellen of publiceren die aanleiding kunnen geven tot discriminatie.
3. Het bureau moet de persoonlijke levenssfeer van de werknemers eerbiedigen en mag de gegevens die tot de persoonlijke levenssfeer behoren, alleen vragen en gebruiken met toestemming en in het belang van de werknemer in het kader van zijn professionele inschakeling en met inachtneming van de regelgeving betreffende de verwerking van persoonsgegevens en het vrij verkeer van die gegevens.
4. Het bureau moet inzage verlenen aan de opdrachtgever en de werknemers betreffende de over hen opgeslagen gegevens en moet hen, op hun verzoek, na beëindiging van de opdracht, een afschrift van hun dossier bezorgen.
5. Het bureau mag informatie over de opdrachtgevende werkgever en de werknemers enkel opvragen en gebruiken in het kader van de bemiddelingsactiviteiten.
6. Het bureau dient de opdrachtgevende werkgever en de werknemers juiste, tijdige en volledige informatie te verstrekken over de bemiddelingsactiviteiten en over de aard van de tewerkstelling.
7. Persoonlijkheidsonderzoeken en psychologische tests kunnen enkel plaatsvinden door of onder de verantwoordelijkheid van een psycholoog.
8. Het uitzendbureau mag geen bemiddelingsactiviteiten uitoefenen voor vacatures waar geen reëel jobaanbod tegenover staat.
9. Het bureau mag geen activiteiten uitoefenen die leiden tot een tewerkstelling die strijdig is met de openbare orde of waarvan het bureau duidelijk kan vaststellen dat ze een inbreuk inhouden op de sociale of fiscale wetgeving.
10. Het uitzendbureau mag geen bemiddelingsactiviteiten uitoefenen voor zover deze verband houden met een staking, uitsluiting of een schorsing van een arbeidsovereenkomst, ten gevolge van het slechte weer of bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken.
11. Het bureau mag voor werknemers van vreemde nationaliteit bemiddelen als de reglementering inzake de tewerkstelling van vreemde arbeidskrachten wordt nageleefd.
12. Het bureau mag niet in de plaats treden van de opdrachtgevende werkgever bij de aanwervings- of ontslagbeslissing of de onderhandelingen daarover.
13. Het uitzendbureau mag geen uitzendactiviteiten verrichten door middel van een exclusiviteitsclausule.
- 14.1. Bemiddelingsbureaus van schouwspelartiesten en van betaalde sportbeoefenaars mogen slechts erelonen, commissielonen, bijdragen, toelatings- of inschrijvingsgelden, hierna commissielonen te noemen, ontvangen als aan de volgende voorwaarden is voldaan :
 - 1° het commissieloon wordt vooraf vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het bureau en de opdrachtgever. Als de private arbeidsbemiddeling wordt aangeboden samen met andere diensten, wordt het commissieloon voor de verschillende diensten afzonderlijk vastgelegd;
 - 2° de werknemer stemt uitdrukkelijk en voorafgaand in met het commissieloon;
 - 3° de partijen beschikken ieder over een origineel exemplaar van deze overeenkomst.
- 14.2. Het commissieloon voor de bemiddeling van de schouwspelartiest wordt berekend op de vergoeding die de schouwspelartiest zal ontvangen voor zijn prestatie.
Het commissieloon voor de bemiddeling van de betaalde sportbeoefenaar wordt berekend op het voorziene totale bruto jaarinkomen van de betaalde sportbeoefenaar, en dit op de totale duur van het contract.
15. Elk uitzendbureau moet over een erkenning beschikken.
16. Het uitzendbureau moet bij zijn externe communicatie, dit wil zeggen : in zijn overeenkomsten, offertes, facturen, briefwisseling, emailverkeer, personeelsadvertenties die worden gepubliceerd via geschreven of visuele media en op zijn websites, melding maken van zijn erkenningsnummer.
17. Het bureau moet deze tekst overhandigen aan iedereen die een beroep doet op private arbeidsbemiddeling of moet deze tekst in extenso aanplakken in de voor het publiek toegankelijke lokalen van het bureau, op de plaats waar deze tekst het best kan worden gelezen.
18. Bureaus die als activiteiten hebben het bekendmaken van werkaanbiedingen via de geschreven, auditieve of visuele media (tv, kranten, internet, radio, enzovoort), moeten deze tekst in extenso kenbaar maken via het betrokken medium ofwel uitdrukkelijk de locatie (bijv. internetadres) vermelden waar deze tekst wordt ter beschikking wordt gesteld. Deze tekst moet op eenvoudig verzoek gratis ter beschikking worden gesteld door het bureau.
19. Het bureau moet de gedragscode onderschrijven en naleven. De gedragscode maakt integraal deel uit van deze tekst.
20. Klachten wegens vermeende inbreuk op de arbeidsbemiddelingwetgeving kunnen worden ingediend bij :

Departement Werk en Sociale Economie • Dienst Migratie en Arbeidsbemiddelingbureaus
Ellipsgebouw
Koning Albert II-laan 35, bus 21
1030 Brussel
telefoon : 02-553 44 73 • fax :02-553 44 22
e-mail : arbeidsbemiddeling@vlaanderen.be

Om ontvankelijk te zijn, moet de klacht gemotiveerd zijn en op duidelijke wijze omschrijven welke de vermeende inbreuk is. De anonimiteit van de klager wordt gewaarborgd.

RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE WERKNEMERS EN DE WERKZOEKENDEN - BRUSSEL

Bij het uitoefenen van tewerkstellingsactiviteiten moet de tewerkstellingsoperator de volgende rechten van de werknemers en werkzoekenden eerbiedigen:

- Werkzoekenden of werknemers geen arbeidsplaatsen aanbieden die in de volledige loop van de verstrekte dienst onbestaande zijn of indruisen tegen de openbare orde en de goede zeden.
- De bepalingen van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling eerbiedigen.
- De werknemers of werkzoekenden niet het recht ontzeggen op vakbondsvrijheid en op sociaal overleg.
- De bepalingen naleven van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens en haar uitvoeringsbesluiten.
- Geen medische gegevens van de werknemer of werkzoekende inwinnen, die niet overeenstemmen met een vereiste verbonden aan de functie in de werkaanbieding, noch genetische testen verrichten of doen verrichten.
- Rechtstreeks noch onrechtstreeks, ten volle noch ten dele, financiële bijdragen opleggen aan de werknemers of de werkzoekenden, met uitzondering van de werving en selectie van kunstenaars of betaalde beroeps-sportbeoefenaars.
- Niet in plaats van de werkgever tussen te komen in de beslissing tot aanwerving van een werknemer of werkzoekende, tijdens de aan de aanwerving voorafgaande onderhandelingen noch in het personeelsbeheer van de werkgever.
- Het geldende arbeids- en sociale zekerheidsrecht en de van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten eerbiedigen.
- De werknemer of werkzoekende in het kader van de arbeidsbemiddeling niet onderwerpen aan een exclusiviteitsbeding noch aan enige andere voorwaarde die rechtstreeks of onrechtstreeks daarop zou neerkomen.
- De werknemer of werkzoekende in het kader van de geleverde diensten niet onderwerpen aan de verplichting om in één of andere handelszaak of onderneming aankopen of uitgaven te doen.
- Juiste, volledige en tijdige informatie verstrekken aan de werknemer of werkzoekende betreffende de arbeidsbemiddelingsactiviteiten en de aard van de dienstbetrekking.
- Indien de diensten van uitzendarbeid niet de enige vorm van arbeidsbemiddeling is die de tewerkstellingsoperator aanbiedt, aan zowel de werknemer, de werkzoekende als de opdrachtgevers duidelijk maken welke activiteit – uitzendarbeid of een andere vorm van arbeidsbemiddeling – wordt aangeboden.
- Indien hij een uitzendbureau is, de taalwetten in arbeidsbetrekkingen naleven ten aanzien van de werkzoekenden.
- Op zijn verzoek inzage verlenen aan de werknemer of werkzoekende in zijn of over hem opgeslagen gegevens en een afschrift of samenvatting van zijn dossier bezorgen na beëindiging van de bemiddelingsopdracht.
- Op zijn verzoek de werknemer of werkzoekende die gebruik maakt van zijn diensten een getuigschrift overhandigen met vermelding van datum en uur van aanmelding.
- De werknemer of werkzoekende schriftelijk op de hoogte brengen van de beslissing die over hem genomen is en dit binnen een redelijke termijn. In geval van afwijzing van de kandidaat vermeldt de tewerkstellingsoperator uitdrukkelijk de redenen. Op zijn verzoek heeft de werknemer of werkzoekende recht op inlichtingen over de uitslagen van alle afgelegde testen en proeven.
- Bij gebruik van persoonlijkheidsonderzoeken en psychologische testen, deze te laten verrichten of afnemen door of onder gezag of verantwoordelijkheid van een gediplomeerde psycholoog.

Tewerkstellingsoperatoren die de voormelde verplichtingen niet naleven, kunnen worden beboet en gestraft. De erkenning van het uitzendbureau kan worden geschorst of ingetrokken.

De geregistreerde aangifte van de andere particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling kan worden geannuleerd. De tewerkstellingsoperator START PEOPLE nv verbindt er zich toe deze verplichtingen na te leven. Naam van de wettelijke vertegenwoordiger en functie:

Ann MARTENS, Algemeen Directeur
Handtekening, Gedaan te Antwerpen op 15.4.2020

Waar kunnen werknemers of werkzoekenden die het slachtoffer menen te zijn van een inbreuk terecht?

KLACHT INDIENEN:

De volgende dienst is belast met het toezicht op en de handhaving van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en haar uitvoeringsbesluiten.

Klachten kunnen er worden ingediend :
Brussel Economie en Werkgelegenheid
Directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie
Kruidentuinlaan 20, 1035 Brussel
• schriftelijk
• tel. : 02 800 35 00
• fax : 02 800 38 07
• e-mail : gwi@sprb.irisnet.be

Om ontvankelijk te zijn, moet de klacht gemotiveerd zijn en op duidelijke wijze omschrijven welke de vermeende inbreuk is. Een anonieme klacht wordt onontvankelijk verklaard. Alleen klachten op naam worden behandeld. De anonimiteit van de klager wordt gewaarborgd.

HULP VOOR SLACHTOFFERS VAN DISCRIMINATIE

Om discriminatie bij aanwerving te bestrijden, heeft ACTIRIS een loket geopend dat personen die menen slachtoffer te zijn van discriminatie onthaalt, ondersteunt en begeleidt. Het gaat om een samenwerking met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

Informatieloket voor discriminatie bij aanwerving
Agentschap ACTIRIS Brussel
Antwerpselaan 26, 1000 Brussel
infodiscriminatie@actiris.b
Maandag, dinsdag, woensdag en vrijdag van 8u30 tot 12u15: vrije toegang.
Elke namiddag, behalve donderdag: na afspraak (tel: 02 505 78 78).

DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS ET DES CHERCHEURS D'EMPLOI - BRUXELLES

Obligations des opérateurs d'emploi

L'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale vise à protéger les travailleurs et les chercheurs d'emploi.

Dans l'exercice de ses activités d'emploi, l'opérateur d'emploi est tenu au respect des droits suivants des travailleurs et des chercheurs d'emploi :

- Ne pas proposer aux travailleurs ou aux chercheurs d'emploi des offres d'emploi qui ne correspondraient à aucune demande réelle ou qui seraient contraires à l'ordre public et aux bonnes moeurs.
- Respecter les dispositions de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.
- Ne pas priver les travailleurs ou les chercheurs d'emploi du droit à la liberté syndicale et à la concertation sociale.
- Respecter les dispositions de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel et ses arrêtés d'exécution. Ne pas récolter de données médicales du travailleur ou du chercheur d'emploi qui ne correspondent pas à une exigence liée à la fonction reprise par l'offre d'emploi, ni pratiquer ou faire pratiquer des tests génétiques.
- Ne mettre aucune contribution financière à charge des travailleurs ou des chercheurs d'emploi de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, à l'exception des artistes et des sportifs professionnels rémunérés en cas de recrutement et de sélection.
- Ne pas intervenir, en lieu et place de l'employeur, dans la décision d'engager un travailleur ou un chercheur d'emploi, ni dans les négociations préalables à l'engagement, ni dans la gestion du personnel de l'employeur.
- Respecter les réglementations de travail et de sécurité sociale ainsi que les conventions collectives de travail en vigueur.
- Ne pas soumettre les activités d'emploi à une condition d'exclusivité dans le chef du travailleur ou du chercheur d'emploi ou à toute autre condition qui aboutirait nécessairement au même effet.
- Ne pas soumettre les activités d'emploi à l'obligation dans le chef du travailleur ou du chercheur d'emploi d'effectuer des achats ou de faire des dépenses dans un quelconque commerce ou entreprise.
- Fournir en temps utile des informations correctes et complètes au travailleur ou au chercheur d'emploi concernant les activités de placement et la nature de l'emploi.
- Lorsque le service de travail intérimaire ne présente qu'un seul service de placement parmi d'autres services assurés par le même opérateur d'emploi, aucun doute ne peut subsister quant au service – service de travail intérimaire ou autre – qui est offert, ni pour le travailleur ou le chercheur d'emploi, ni pour le mandant.
- Lorsqu'il s'agit d'une agence de travail intérimaire, respecter les dispositions des lois sur l'emploi des langues dans les relations de travail.
- Permettre au travailleur ou au chercheur d'emploi de consulter les données mémorisées qui le concernent et lui faire parvenir, à sa demande, une copie ou un résumé de son dossier après la cessation de la mission de placement.
- Remettre, à la demande du travailleur ou du chercheur d'emploi qui utilise ses services, une attestation mentionnant la date et l'heure à laquelle celui-ci s'est présenté.
- Informer le travailleur ou le chercheur d'emploi, par écrit, de la décision prise à son égard, et ce, dans un délai raisonnable. En cas de refus du candidat, l'opérateur d'emploi en mentionne expressément les motifs.
- A sa demande, le travailleur ou le chercheur d'emploi est informé des résultats des tests et épreuves pratiques.
- Faire réaliser ou exécuter les éventuels examens de personnalité et tests psychologiques par un psychologue diplômé ou sous son autorité ou sa responsabilité.

En cas de non-respect des obligations susmentionnées, les opérateurs d'emploi sont passibles d'une amende (administrative) ou d'une peine pénale.

L'agrément de l'agence de travail intérimaire peut être suspendu voire lui être retiré. La déclaration enregistrée des autres agences d'emploi privées peut être annulée.

L'opérateur d'emploi START PEOPLE SA s'engage à respecter ces obligations.

Nom du représentant légal et fonction :

Ann MARTENS, Directeur Général
Signature,

Faite à Anvers le 15.4.2020

A qui peuvent s'adresser les travailleurs et les chercheurs d'emploi qui s'estiment victimes d'une infraction?

DÉPOSER PLAINTE

Le service repris ci-après est chargé du contrôle et du surveillance de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale et de ses arrêtés d'exécution.

Des plaintes peuvent être portées à la connaissance de :

Bruxelles Economie et Emploi
Direction de l'Inspection régionale de l'Emploi
Boulevard du Jardin Botanique 20
1035 Bruxelles
• par écrit
• par téléphone : 02 800 35 00
• par fax : 02 800 38 07
• par courrier électronique : ire@sprb.irisnet.be

A peine d'irrecevabilité, la plainte doit être motivée et clairement indiquer de quelle éventuelle infraction il s'agirait. Une plainte anonyme sera déclarée irrecevable. Seules les plaintes nominatives seront traitées. L'anonymat du plaignant est garanti.

SE FAIRE AIDER EN CAS DE DISCRIMINATION

Pour lutter contre la discrimination à l'embauche, ACTIRIS a ouvert un service spécialisé dans l'accueil, l'aide et l'accompagnement des personnes qui s'estiment victimes de discrimination.

Il s'agit d'une collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche
Antenne ACTIRIS Bruxelles
Boulevard d'Anvers, 26
1000 Bruxelles
infodiscrimination@actiris.be
Lundi, mardi, mercredi et vendredi de 8h30 à 12h15 : accès libre.
Lundi, mardi, mercredi et vendredi après-midi : sur rendez-vous (tél 02 505 78 78).