

# Het ondraaglijk algemeen verbod van interimarbeid tijdens een staking.

In België is het gebruik van uitzendkrachten tijdens een staking strikt verboden. Dit artikel belicht het juridisch kader, de achterliggende redenen van dit verbod en enkele bedenkingen.

## Stel ...

... dat je aan het hoofd staat van een chocoladefabriek met 286 medewerkers waaronder 8 arbeiders ziek zijn, Je hebt 47 uitzendkrachten, 45 arbeiders en 2 bedienden, ingezet om de tijdelijke piek van de productie van paaseieren opvangen. Je federatie brengt je op de hoogte dat de vakbonden op een vrijdag, juist voor een belangrijke levering, een staking en een betoging in Brussel organiseren voor een lagere leeftijdsgrens van het wettelijk pensioen voor werknemers die zwaar werk verrichten. Vijftien militante arbeiders geven je te kennen dat ze die dag uit solidariteit en overtuiging het werk zullen neerleggen. Je krijgt ook nog een mail van de vakbondssecretaris om je erop te wijzen dat je die dag geen uitzendkrachten tewerk mag stellen, zo niet dat dient de vakbond een klacht neer bij de arbeidsinspectie. Zou je niet voor minder de muren oplopen?

## Het juridisch kader

Het Belgische arbeidsrecht verbiedt expliciet het inzetten van uitzendkrachten tijdens een staking. Dit is vastgelegd in artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108. Die luidt:

***Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden tijdens een staking of lock-out.***

Eén zin met een algemeen verbod, zonder voorwaarden, zonder modaliteiten, zonder nuances. In het voorbeeld hierboven hebben 19 woorden als gevolg dat door de staking van 15 militanten 48 uitzendkrachten niet kunnen werken, geen loon kunnen verdienen en in de feiten ook geen aanspraak kunnen maken op werkloosheidsuitkeringen.

Het niet naleven van het verbod kan ernstige gevolgen hebben voor werkgevers. Niet alleen hangen sancties boven hun hoofd, maar zij kunnen ook geconfronteerd worden met de uitzendkrachten die een arbeidscontract van onbepaalde tijd claimen omdat ze wederrechtelijk tewerkgesteld werden. Het uitzendkantoor kan strafrechtelijk vervolgd worden.

De Nationale Arbeidsraad heeft dit verbod in de cao nummer 108 gegoten in uitvoering van de wet van 24 juli 1987. De wetgever heeft de interprofessionele sociale partners de taak toevertrouwd om de na te leven procedure en de duur van tijdelijke arbeid te regelen bij staking of lock-out bij de gebruiker. Terloops gezegd heeft de wetgever er niet aan gedacht om onderaanneming bij wet te verbieden om een staking te breken.

Zij hebben die opdracht vertaald in een algemeen en absoluut verbod, zonder zich te buigen over een procedure en andere voorwaarden of modaliteiten. Op zijn zachtst uitgedrukt kan men hier zeggen dat zij de grens van hun wettelijke bevoegdheid hebben verkend omdat ze geen procedure hebben geregeld.

## Overshooting

Wie het stakingsrecht erkent geeft toe dat het inzetten van stakingsbrekers een brug te ver gaat. Daarom geldt het algemeen erkend principe, tot op niveau van de Internationale Arbeidsraad, dat het de werkgevers verboden is om stakingsbrekers in te zetten via uitzendarbeid. Maar de Nationale Arbeidsraad maakt geen nuances. Of het nu gaat om een bedrijfsstaking of een nationale actiedag, om reguliere staking of een wilde staking, alle uitzendkrachten moeten het bedrijf verlaten.

De Nationale Arbeidsraad gaat verder dan het waarborgen van de effectiviteit van het stakingsrecht. Hij heeft een hefboom in het leven geroepen die het effect van een staking vergroot. In extreme gevallen kan dit leiden tot misbruik van het stakingsrecht. In het voorbeeld hierboven veroorzaakt de staking van 15 arbeiders de afwezigheid van 62 arbeidskrachten. 15 militanten verbieden 47 uitzendkrachten te werken. Hoe leggen ze dat uit aan die 47 gezinnen? Is dit broodroof? Is dit proportioneel?

## Officiële interpretatie

De FOD WASO heeft het standpunt ingenomen dat het verbod geldt per vestiging en per personeelscategorie.

Indien in een bedrijf alleen de arbeiders staken, dan is het inzetten van uitzendkrachten voor bediendefuncties niet verboden. Indien een bedrijf meerdere vestigingen heeft, dan is het inzetten van uitzendkrachten enkel verboden in die vestigingen waar gestaakt wordt.

## Officieuze interpretatie

Het verbod wordt niet betwist in geval van een ondernemingsstaking. In werkgeverskringen circuleert de interpretatie dat de deelname aan een nationale betoging geen staking is. Dat is correct wat de deelname aan de betoging betreft, betogen en staken zijn twee verschillende begrippen. Maar hoe zit het met het neerleggen van het werk om deel te nemen aan een protestactie? Als die in groep gebeurt dan past de werkweigering in de definitie van de staking, nl. het neerleggen van werk in groep om druk uit te oefenen ter verdediging van sociaaleconomische belangen. Volgt de vraag wat een groep is. Bekijkt men het aantal op ondernemingsniveau of a.d.h.v. het aantal deelnemende werknemers die betogen? Daar is geen duidelijk antwoord op.

## Syndicale visie

Vakbonden verantwoordden de onvoorwaardelijkheid van het verbod als een bescherming van de interimwerkers tegen de verleiding van de werkgever om het uitzendcontract niet te vernieuwen in het geval zij zouden staken.

Sommigen stellen dat het verbod bijdraagt aan de solidariteit onder werknemers. Het gebruik van uitzendkrachten zou volgens hen kunnen leiden tot verdeeldheid binnen het personeel en de cohesie ondermijnen. Door de inzet van tijdelijke krachten te verbieden, zou het verbod de eenheid en de gezamenlijke actie van de werknemers versterken. Alsof het evident is dat een ogenschijnlijke en centraal gestuurde eenheid zonder draagvlak de eensgezindheid onder de werknemers garandeert.

## Gedogen

Het gebeurt dat de lokale vakbondsafvaardiging de werkgever in vertrouwen toelaat verder uitzendkrachten tewerk te stellen tijdens een nationale staking, ten minste als het gaat om de tewerkstelling van de interimarissen die reeds voor de staking aanwezig waren in de onderneming. Dit gedogen is een waarborg dat de werkgever geen moeilijkheden moet verwachten van de kant van de vakbonden.

Desondanks blijft de werkgever in de juridische tocht staat. De instemming van de vakbondsafvaardiging heft het verbod niet op. Cao nummer 108 voorziet niet in een procedure die het verbod opheft.

## Betwistbaar

Het verbod is betwistbaar in het licht van de Europese richtlijn die bepaalt dat beperkingen van en een verbod op de inzet van uitzendkrachten uitsluitend kunnen worden gerechtvaardigd met redenen van algemeen belang. Hier wordt bedoeld de bescherming van de uitzendkrachten, de eisen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid op het werk of de noodzaak de goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen, en misbruik te voorkomen. Die laatste voorwaarde is van essentieel belang. Moeten we niet de vraag stellen of het absoluut verbod in cao nummer 108 te algemeen is omdat het niet beperkt is tot duidelijk omschreven gevallen van misbruik?

Er is nog een tweede reden om artikel 19 van cao nummer 108 in vraag te stellen. Het absoluut verbod is een beperking van de individuele vrijheid van arbeid van uitzendwerkers, net zoals alle werknemers, en hun recht om niet te staken.

Juristen kunnen speculeren over deze redenering totdat de rechtspraak eensgezind geraakt. Maar dat is wachten op Godot.

## Het kan anders

Het recht op staken staat of valt met het verbod op het breken van een staking door externe werknemers in het productieproces in te schakelen. Dat principe hoeft niet betwist te worden door het verbod te koppelen aan voorwaarden en modaliteiten.

Een eerste voorwaarde die het overwegen waard is, is de voorwaarde van de naleving van de verzoeningsprocedure die volgens de sectorale cao's opgelegd wordt vooraleer vakbonden een staking organiseren of erkennen. Moet men niet het evenwicht zoeken tussen de gevolgen van een staking en de naleving van de plicht om alle middelen uit te putten om tot een vergelijk te komen zonder de schade van een staking?

De tweede benadering bestaat in het verbod enkel geldt voor het inschakelen van tijdelijke werknemers om het werk van de stakers uit te voeren.

Om die twee redenen zou het de sociale partners sieren het verbod te beperken tot het inschakelen van nieuwe uitzendkrachten na de stakingsaanzegging. In ruil zou een formeel verbod van onderaanneming om het werk van de stakende werknemers uit te voeren overwogen kunnen worden.

Manou Doutrepoint

Co-founder Social Dialogue Network dat werkgevers bijstaat die willen investeren in een beter sociaal klimaat.

Auteur van de Survivalgids van het ondernemingsoverleg, uitgegeven door Lannoo Campus.