

Tewerkstelling van uitzendkrachten tijdens een staking

Wat is het lot van de uitzendkrachten als er gestaakt wordt in het bedrijf van de gebruiker? Een stand van zaken.

Principieel verbod

Het verbod van tewerkstelling van uitzendkrachten in geval van staking is geschreven in artikel 9 van de cao nummer 108 heeft de Nationale Arbeidsraad:

Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out.

Dit betekent een schorsing van de uitvoering van het uitzendcontract. De uitzendkrachten zullen recht hebben op een werkloosheidsuitkering maar enkel als het beheerscomité van de RVA van oordeel is dat de uitzendkrachten geen belang hebben bij de staking.

De sociale partners hebben noch voorwaarden noch uitzonderingen bepaald. Het verbod geldt dus onverkort in alle situaties, tot in het absurde.

De overtreding van dit ongenueanceerd verbod kan grote gevolgen hebben. Het uitzendkantoor kan zijn licentie verliezen en de gebruiker kan onder bepaalde omstandigheden gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met de interimmedewerkers. Ook kan de overtreding aanleiding geven tot een strafrechtelijke vervolging.

Hefboomeffect

Bij letterlijke toepassing van deze regeling kan een staking een buitensporig hefboomeffect hebben. Zo geldt het verbod ook bij staking van een gedeelte van het personeel van de gebruiker. Nemen we het voorbeeld van een onderneming van 208 medewerkers waar nog eens 23 uitzendkrachten (12 arbeiders en 11 bedienden) werken. De situatie is rechtmatig in de zin dat de uitzendkrachten ofwel afwezige werknemers vervangen ofwel ingeschakeld zijn in het kader van buitengewone vermeerdering van werk die erkend is door de vakbondsafvaardiging. Wanneer 6 werknemers (5 arbeiders en 1 bediende) staken om deel te nemen aan de klimaatstaking, moet dan de werkgever geconfronteerd worden met het productieverlies van 29 mandagen voor elke

dag staking? Moeten dan 23 tijdelijke werknemers noodgedwongen hun arbeidsinkomen verliezen door de sociale actie van 6 vaste werknemers?

Hamvraag

Op de keper beschouwd bevindt de tewerkstelling van uitzendkrachten tijdens een staking zich op het kruispunt van twee juridische principes:

- ☐ het internationaal aanvaard verbod om een staking te breken met personeel dat niet tot de betrokken onderneming behoort, en
- ☐ de vrijheid van niet staken van alle werknemers, dus ook van interimairs.

Het is goed de analyse van het probleem te verruimen met drie vaststellingen:

- ☐ het verbod is ongenueanceerd is niet van gebonden aan enige voorwaarde waaraan de staking moet voldoen;
- ☐ de vakbonden wijzen terecht op de relatieve vrijheid van uitzendkrachten om al dan niet te staken. In het geval zij zouden staken verliezen zij de kans op een volgende uitzendopdracht omdat het uitzendkantoor en/of de gebruiker hen op een zwarte lijst zouden kunnen zetten;
- ☐ het Belgisch recht verbiedt de werkgever niet tijdens een staking beroep te doen op onderaanneming.

Nuances in de praktijk

In de praktijk hanteert de FOD Waso wel een genuanceerd beleid en stelt dat het verbod enkel geldt *per vestiging en per personeelscategorie (arbeiders vs bedienden)*.

Betwistbaar principe

Er zijn meerdere juridische argumenten tegen het ongenueanceerd verbod en zelfs tegen de genuanceerde interpretatie van de FOD Waso:

- ☐ Het Europees recht bepaalt dat beperkingen van en een verbod op de inzet van uitzendkrachten uitsluitend kunnen worden gerechtvaardigd met redenen van algemeen belang, die met name verband houden met 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 (artikel 4.1 Richtlijn 2008/104 van 19 november 2008).
- ☐ Een algemeen verbod is disproportioneel in de mate dat het verbod ook betrekking heeft op uitzendkrachten die voor de aanvang van de staking al enige tijd ononderbroken bij de gebruiker zijn tewerkgesteld en voor wie niet is aangetoond dat zij na aanvang van de staking bij de gebruiker worden ingezet met de bedoeling om de stakende werknemers te vervangen of de staking te breken (Correctionele rechtbank Mechelen 22 februari 2019).

- ☐ Een algemeen en onvoorwaardelijk verbod is een besluit dat niet overeenstemt met de ratio legis, m.n. het verbod om stakingsbrekers in te schakelen.
- ☐ Dat de uitzendkrachten niet kunnen kiezen tussen werken of staken is een discriminatie ten opzichte van de werknemers van de gebruiker die wel die keuze hebben.
- ☐ Men kan de vraag stellen of een cao, zelfs van de Nationale Arbeidsraad, een verbod kan inhouden dat tegengesteld is aan het principe van de vrijheid van arbeid.

Risicoanalyse

Vakbonden zullen niet nalaten de werkgever die uitzendkrachten laat werken tijdens een staking van eigen werknemers, hoe klein die groep ook mag zijn, confronteren met lastige vragen. Zij kunnen de arbeidsinspectie inschakelen en durven zich burgerlijke partij stellen bij een correctionele vervolging.

In tegenstelling tot wat zij beweren is er rechtsonzekerheid over de toepassing van het principe.

De kans op een veroordeling is klein maar in dat geval kunnen de gevolgen groot zijn.

Werkgever en uitzendkantoor zullen in overleg elke situatie beoordelen en navenant beslissen om de uitzendkrachten die voor de staking aan het werk waren aan het werk laten.