

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 36 QUATER VAN 27 NOVEMBER 1981

BETREFFENDE HET STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGINGEN

DER UITZENDKRACHTEN

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ;

Gelet op het feit dat het paritair comité voor de uitzendarbeid niet werkt en gelet op artikel 7, van de voornoemde wet van 5 december 1968 ;

Gelet op de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 houdende de conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers ;

Gelet op de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 d.d. 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, zoals die aangevuld en gewijzigd werd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 bis van 30 juni 1971 en nr. 5 ter van 21 december 1978 ;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers ...

in de Nationale Arbeidsraad op 27 november 1981 onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing :

- a. op de werkgevers van de uitzendbureaus, bedoeld bij artikel 6, 1° van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers ;
- b. op de uitzendkrachten bedoeld bij artikel 6, 3°, van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36, die door de werkgevers worden tewerkgesteld.

Artikel 2

De werkgevers erkennen dat hun uitzendpersoneel, aangesloten bij een van de ondertekenende vakverenigingen bij hen wordt vertegenwoordigd door een vakbondsafvaardiging waarvan het statuut bij deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geregeld.

Artikel 3

De werkgevers gaan de verbintenis aan de vakbondsafvaardiging te ontvangen, generlei drukking op het uitzendpersoneel uit te oefenen om te verhinderen dat het tot een vakbond zou toetreden, en aan niet aangesloten uitzendkrachten geen andere voorrechten toe te kennen dan aan de aangesloten uitzendkrachten.

Artikel 4

De vakbondsafgevaardigden van de uitzendkrachten moeten onder alle omstandigheden :

- a. een geest van rechtvaardigheid, van billijkheid en verzoeningsgezindheid aan de dag leggen ;

- b. elke tekortkoming aan de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen, de collectieve arbeidsovereenkomsten, alsook aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim, persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden ;
- c. het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op verschillende gezagsposten niet bemoeilijken.

Artikel 5

De ondertekenende vakorganisaties gaan de verbintenis aan, mits eerbiediging van de vrijheid van vereniging, te zorgen dat hun leden uit hun vakbondspropaganda alle methoden weren, welke niet zijn overeen te brengen met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, gewijzigd en aangevuld met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 5 bis van 30 juni 1971 en nr. 5 ter d.d. 21 december 1978 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, en met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5 bis

Door de Nationale Arbeidsraad wordt een Verzoeningscommissie opgericht belast met de beoordeling van geschillen, bedoeld bij artikelen, 18, 22, 25 en 32 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. De Raad zal de wijze van samenstelling van deze Commissie bepalen.

HOOFDSTUK II - BEVOEGDHEID

Artikel 6

De vakbondsafvaardiging heeft het recht door de werkgever of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard welke zich in het uitzendbureau voordoet ; zij heeft hetzelfde recht wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Artikel 7

Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of elke betwisting welke langs deze weg niet kon worden opgelost.

Artikel 8

Ten einde de in de artikelen 6 en 7 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging van het personeel vooraf door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van de inlichtingen van individuele aard. Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard welke in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk over de bepalingen welke een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.

Artikel 9

De werkgever of zijn vertegenwoordiger zal de vakbondsafvaardiging zo spoedig mogelijk ontvangen, uiterlijk binnen 7 dagen na het verzoek. Gehoor wordt aldus verleend naar aanleiding van elke betwisting aangaande :

- a. de inbreuken op de algemene beginselen welke zijn bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut der syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, gewijzigd bij deze van 30 juni 1971 en 21 december 1978 ;

- b. het nakomen van de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de individuele arbeidsovereenkomsten, en inzonderheid de toepassing voor het aangesloten personeel van de loonschalen en de classificatieregelen in het kader van de geldende wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten ;
- c. de arbeidsverhoudingen.

Artikel 10

De vakbondsafvaardiging is bevoegd om onderhandelingen te voeren met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de onderneming, onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden welke in andere vlakken zijn gesloten.

De vakbondsafvaardiging heeft geen zeggenschap in aangelegenheden welke behoren tot de bevoegdheid van paritaire instellingen welke in het vlak van de onderneming zijn opgericht of zouden worden opgericht krachtens een wets- of reglementbepaling, zoals inzonderheid de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

De vakbondsafvaardiging mag evenwel toezicht houden op de oprichting en de werking van deze instellingen en op de uitvoering van hun beslissingen welke de uitzendkrachten aanbelangen.

HOOFDSTUK III - SAMENSTELLING VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 11

Op vraag van één of meerdere van de organisaties welke deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend zal een vakbondsafvaardiging worden ingesteld in de uitzendbureaus welke aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (R.S.Z.) in de twee vorige trimesters, voor het uitzendpersoneel 6.000 dagen (in het stelsel van de 6-dagenweek) of 4.800 dagen (in het stelsel van de 5-dagenweek) hebben aangegeven.

Wanneer het uitzendbureau in de bovenbedoelde referentieperiode, voor de uitzendkrachten minstens 3.750 dagen (in het stelsel van de 6-dagenweek) of 3.000 dagen (in het stelsel van de 5-dagenweek) heeft aangegeven, zonder het aantal dagen te bereiken dat is bedoeld in het vorige lid, kan een vakbondsafvaardiging, beheerst door onderhavig statuut, worden opgericht met het voorafgaand akkoord van de ondertekenende organisaties.

De vakbondsafvaardiging wordt opgericht in het vlak van de juridische entiteit.

Niettemin, met voorafgaand akkoord van de ondertekenende vakbondsorganisaties en het betrokken uitzendbureau, kan de vakbondsafvaardiging in een ander vlak worden opgericht.

Artikel 12

Het verzoek tot oprichting van een vakbondsafvaardiging moet schriftelijk gebeuren door ten minste één van de vakorganisaties, welke vooraf de andere vakorganisaties welke in de Nationale Arbeidsraad zijn vertegenwoordigd hierover inlicht.

Artikel 13

Het aantal afgevaardigden wordt bepaald in verhouding tot het aantal dagen dat voor de referentieperiode werd aangegeven bij de R.S.Z. en dit volgens onderstaand schema :

<u>in de zesdagenweek</u>	<u>in de vijfdagenweek</u>	<u>aantal afgevaardigden</u>
minder dan 11.250	minder dan 9.000	3
van 11.250 tot 18.750	van 9.000 tot 15.000	4
van 18.751 tot 30.000	van 15.001 tot 24.000	5
van 30.001 tot 45.000	van 24.001 tot 36.000	5 tot 7
van 45.001 tot 75.000	van 36.001 tot 60.000	6 tot 8
meer dan 75.000	meer dan 60.000	7 tot 10

HOOFDSTUK IV - AANWIJZING VAN DE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 14

Om de taak van afgevaardigde te mogen uitoefenen, moeten de uitzendkrachten aan de volgende vereisten voldoen :

1. Belg zijn, E.E.G.-onderhorige of houder van de arbeidsvergunning A ;
2. ten volle 21 jaar oud zijn ;
3. a. in de twaalf maanden welke aan het mandaat voorafgaan gedurende ten minste 150 (in het stelsel van de zesdagenweek) of 120 (in het stelsel van de vijfdagenweek) aan de R.S.Z. aangegeven dagen zijn tewerkgesteld geweest als uitzendkracht ;
 - b. in de zes maanden welke aan het mandaat voorafgaan in de onderneming ten minste 75 (in het stelsel van de zesdagenweek) of 60 (in het stelsel van de vijfdagenweek) aan de R.S.Z. aangegeven dagen tellen ;
4. lid zijn van één van de organisaties welke deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend.

Artikel 15

De vakbondsafgevaardigden dienen te worden aangewezen omwille van het gezag dat van hen moet uitgaan bij de uitoefening van hun kiese taak en wegens hun bekwaamheid, hetgeen inhoudt dat ze behoorlijk vertrouwd zijn met de onderneming en met de bedrijfstak.

Artikel 16

De vakorganisaties welke als partij bij deze collectieve arbeidsovereenkomst optreden, stellen zich onderling akkoord en doen daartoe eventueel een beroep op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad om de leden voor te dragen in verhouding tot het respectieve ledental in elke betrokken onderneming.

Zij leggen aan de werkgever, ten laatste 30 dagen na het indienen van het verzoek voorzien in artikel 12, de lijst voor van de voorgedragen afgevaardigden.

Artikel 17

Elke organisatie zal tijdig zorgen voor de vervanging van haar afgevaardigden die ophouden met hun taak. Deze vervanging geschiedt overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 14 en 15.

De afgevaardigde die wordt aangewezen om een uittredend afgevaardigde te vervangen, beëindigt het mandaat van deze laatste.

Artikel 18

De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanwijzing of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever zal in het eerste geval aan de betrokken vakorganisaties van de uitzendkrachten laten weten waarom hij zich verzet, dit binnen 15 werkdagen na voorlegging van de in artikel 16, tweede lid bedoelde lijst.

Bij onenigheid tussen de partijen, zal de kwestie aan de in artikel 5 bis bedoelde Verzoeningscommissie worden voorgelegd dat de partijen, gebeurlijk bijgestaan door een raadsman, aanhoort en het geschil beslecht.

Artikel 19

De duurtijd van het mandaat van de vakbondsafgevaardigde is vier jaar. Het wordt stilzwijgend verlengd.

Artikel 20

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde neemt een einde :

- a. wanneer een afgevaardigde ontslag neemt. Het ontslag moet schriftelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht ;
- b. door afstelling door de vakorganisatie welke de afgevaardigde heeft voorgedragen ;
- c. wanneer hij geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie waartoe hij behoort bij zijn aanstelling. In dit geval verwittigt de vakorganisatie de werkgever bij aangetekende brief en wijst, zo nodig, de vervanger aan ;
- d. wanneer de vakbondsafgevaardigde, na twee of meerdere voorstellen voor een behoorlijke opdracht van ten minste 15 werkdagen te hebben gekregen, deze weigerde, op zo'n wijze dat hij gedurende een ononderbroken periode van 6 maanden geen enkele prestatie als uitzendkracht in de onderneming waar hij afgevaardigde is, heeft gehad. In het hierboven aangehaalde geval brengt de werkgever de vakorganisatie, welke deze afgevaardigde heeft voorgedragen, op de hoogte van elke weigering, bij aangetekende brief, binnen drie dagen na weigering.

HOOFDSTUK V - STATUUT VAN DE VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN

Artikel 21

De vakbondsafgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen en vooruitgang van de categorie van werknemers waartoe zij behoren.

Artikel 22

De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden uitgesloten van de lijsten van uitzendkrachten om redenen welke eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever, die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, uit te sluiten, verwittigt vooraf de vakbondsafvaardiging evenals de vakorganisatie welke de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekende brief welke uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending ervan.

De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van vijftien dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen uitsluiting weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekende brief ; de periode van vijftien dagen neemt een aanvang op de dag waarop de door de werkgever toegezonden brief uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de vakorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen uitsluiting.

Wanneer de vakorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen uitsluiting te aanvaarden, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van de in artikel 5 bis bedoelde verzoeningscommissie voor te leggen ; de maatregel tot uitsluiting mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze periode.

Wanneer de verzoeningscommissie tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag om bemiddeling, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever worden ingeroepen om de uitsluiting te rechtvaardigen, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Artikel 23

Ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt uitgesloten wegens dringende reden, moet de vakorganisatie welke hem heeft aangewezen, daarvan onmiddellijk per aangetekende brief op de hoogte worden gebracht.

Artikel 24

Wanneer de dringende reden of de uitsluiting waarvan sprake in de artikelen 22 en 23 door de arbeidsrechtbank niet worden aanvaard, is de forfaitaire schadevergoeding gelijk aan het loon voor de periode voorzien in artikel 25, eerste lid.

Artikel 25

De afgevaardigde-uitzendkracht heeft recht als uitzendkracht in het uitzendbureau waar hij afgevaardigde is, ten minste zoveel dagen te arbeiden, als hij dagen heeft gewerkt in die onderneming in de twaalf maanden vóór het mandaat, met een minimum van 90 of ermee gelijkgestelde werkdagen en een maximum van 200 of ermee gelijkgestelde werkdagen.

Telkens het uitzendbureau een behoorlijke opdracht aan de vakbondsafgevaardigde heeft voorgesteld, en deze ze niet aanvaardde, wordt er op de rekening van de afgevaardigde een aantal dagen vermeld, vast te stellen in overleg met deze laatste. Zo er geen akkoord voor de behoorlijke opdracht, de aanvaarding of de uitvoering van de opdracht, of aangaande het aantal dagen kan worden gevonden, wordt er een overeenkomst gezocht met de vakorganisatie welke de afgevaardigde voorstelde ; gebeurlijk zal een beroep worden gedaan op de in artikel 5 bedoelde verzoeningscommissie.

In de gevallen waar het uitzendbureau er niet in slaagt opdrachten voor te stellen voor het aantal dagen opdracht dat uit deze bepalingen voortvloeit, onderhandelt de onderneming met de vakorganisatie welke de afgevaardigde heeft voorgesteld om de wijze te bepalen waarop zij haar verplichtingen kan naleven. Wanneer geen overeenkomst kan worden bereikt, zal er een beroep worden gedaan op de bij artikel 5 bis bedoelde verzoeningscommissie. Ingeval geen enkele oplossing wordt gevonden, moeten die dagen worden betaald als gewerkte dagen. De beloning voor deze dagen wordt berekend op het gemiddelde van de betaalde beloningen in de loop van de vorige twaalf maanden.

HOOFDSTUK IV - WERKING VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 26

De vakbondsafvaardiging wordt naar gelang van de noodwendigheden door het hoofd van het uitzendbureau of diens afgevaardigde ontvangen.

De tijd besteed aan de samenkomst van de vakbondsafvaardiging met de werkgever, wordt als werktijd aangezien en aldus bezoldigd. Voor het tijds gedeelte van de samenkomst dat de normale arbeidsduur overschrijdt, is geen overloon verschuldigd.

Artikel 27

De leden van de vakbondsafvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten om de in dit statuut voorziene vakbondsopdrachten en activiteiten in de onderneming collectief of individueel uit te oefenen.

Met het oog op het gebruik van die tijd en die faciliteiten dienen de leden van de vakbondsafvaardiging vooraf de werkgever in te lichten en in gemeen overleg met hem ervoor te zorgen dat dit gebruik het goed verloop van de diensten in de onderneming niet verstoort.

Zo mogelijk wordt dit urenkrediet gebruikt bij de aanvang, aan het einde of buiten de opdracht. Het aantal uren wordt bepaald, volgens de noodwendigheden, in het vlak van de onderneming.

De tijd besteed aan de samenkomsten met de werkgever, bedoeld in artikel 26, tweede lid, wordt niet van het urenkrediet afgetrokken.

Het behoort aan de vakorganisaties de toekenning van dit urenkrediet te regelen.

Het uitzendbureau zal - ofwel permanent, ofwel occasioneel - een lokaal ter beschikking van de vakbondsafvaardiging van het personeel stellen, ten einde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen. De vakbondsafgevaardigden mogen dit lokaal ook gebruiken om er de uitzendkrachten te ontvangen ter gelegenheid van de loonbetalingen of vergaderingen van de uitzendkrachten.

Artikel 28

Wanneer, om de samenkomsten met de werkgever voor te bereiden, de vakbondsafvaardiging binnen het uitzendbureau wenst bijeen te komen, verwittigt zij hiervan vooraf de werkgever.

De middelen van communicatie tussen de vakbondsafvaardiging en de uitzendkrachten worden in het vlak van de onderneming onderzocht.

Artikel 29

De leden van de vakbondsafvaardiging mogen, mits één maand vooraf de werkgever ervan te verwittigen, deelnemen aan de door hun vakorganisaties voor hen ingerichte vormingsdagen.

Met dit doel beschikt elke vakorganisatie over een vormingskrediet van 2 1/2 dagen per jaar en per aan haar toegewezen mandaat.

De bepalingen van artikel 27, tweede en derde lid, blijven van toepassing.

De dagen afwezigheid ten gevolge van de toepassing van de twee voorafgaande leden worden door de werkgever betaald, die er bij het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten de terugbetaling van bekomt.

De vakorganisaties nemen de organisatie- en verplaatsingskosten ten laste. Er wordt hem een forfaitaire som ten laste van het Sociaal Fonds voor uitzendkrachten toegekend, waarvan het bedrag en de toekenningsvoorwaarden door de raad van beheer worden bepaald.

HOOFDSTUK VII - BESLECHTING VAN EEN GESCHIL

Artikel 30

Wanneer een geschil ontstaat binnen het uitzendbureau met de directie, zal de vakbondsafvaardiging alle mogelijke middelen aanwenden ten einde het geschil te beslechten langs onderhandelingen.

Artikel 31

Wanneer na bemoeienis van een vakbondsafvaardiging, geen akkoord is bereikt met de werkgever van het uitzendbureau aangaande de regeling van een geschil, kunnen de afgevaardigden de hulp inroepen van de vaste vertegenwoordigers van hun vakorganisaties om het overleg omtrent die aangelegenheid voort te zetten. In dat geval, kan de werkgever zich doen bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

Artikel 32

Na uitputting van alle onderhandelingsmogelijkheden kan de vakbondsafvaardiging het geschil doen voorbrengen voor de in artikel 5 bis bedoelde verzoeningscommissie die vergadert tenzij alle ondertekenende partijen anders overeenkomen, ten laatste 14 dagen na het indienen van de aanvraag.

Artikel 33

Ieder beroep op de verzoeningscommissie moet geschieden door bemiddeling van een lid van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 34

Een stakingsaanzegging kan enkel schriftelijk worden betekend en nadat de verzoeningscommissie zich heeft uitgesproken.

Artikel 35

De stakingsaanzegging heeft een duurtijd van ten minste 7 dagen en gaat in de dag na de betekening ervan.

HOOFDSTUK VIII - DUUR EN INWERKINGSTREDING VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 36

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een periode van zes maanden, met ingang op 1 december 1981. Zij wordt stilzwijgend verlengd, telkens voor een periode van drie maanden.

Zij kan herzien of beëindigd worden op verzoek van de meest gereede ondertekenende organisatie, mits een opzeggingstermijn van één maand wordt in acht genomen.

Gedaan te Brussel, op zevenentwintig november negentienhonderd eenentachtig.

X X X

In toepassing van artikel 14, lid 1, 1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, verklaren de Voorzitter en de Secretaris van de Nationale Arbeidsraad, de Heren G. DE BROECK en M. JADOT, dat zij de notulen van de Raadszitting van 27 november 1981 hebben getekend, nadat zij hebben vastgesteld dat deze notulen door de leden waren goedgekeurd.

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst door de Koning algemeen verbindend zou worden verklaard.
