

ADVIES NR. 2.112

Zitting van dinsdag 18 december 2018

Ontwerp van koninklijk besluit - Artikel 3 van de wet van 19 augustus 1948 - Opvordering werknemers

x x x

3.042

ADVIES NR. 2.112

Onderwerp: Ontwerp van koninklijk besluit - Artikel 3 van de wet van 19 augustus 1948 - Opvordering werknemers

Bij brief van 23 oktober 2018 heeft de heer K. Peeters, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 3 van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd.

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen van de Raad werd met de bespreking van dat dossier belast.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 18 december 2018 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN CONTEXT VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 23 oktober 2018 heeft de heer K. Peeters, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 3 van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd.

In die wet van 19 augustus 1948 wordt bepaald dat, in geval van collectieve en vrijwillige stopzetting van de arbeid (staking), of in geval van collectieve afdanking van het personeel (lock-out), de paritaire comités voor de ondernemingen die onder hun bevoegdheid vallen, de maatregelen, prestaties of diensten moeten bepalen en afbakenen, die moeten verzekerd worden, teneinde het hoofd te bieden aan bepaalde vitale behoeften, sommige dringende werken uit te voeren aan de machines of aan het materiaal, sommige taken te volbrengen die geboden zijn door een geval van overmacht of een onvoorziene noodzakelijkheid. De paritaire comités zijn er eveneens toe gehouden deze vitale behoeften te bepalen.

Artikel 3 van die wet betreft de aanwijzing van de onmisbare werknemers die opgevorderd dienen te worden om de onontbeerlijke prestaties te leveren, met inachtneming van een cascadesysteem.

In die wet, noch in een andere reglementaire tekst wordt echter gespecificeerd hoe die onmisbare personen worden aangeduid of op de hoogte gebracht.

De procedure die momenteel wordt toegepast bij het opvorderen van die personen is dan ook ontstaan uit de praktijk. Het zijn de lokale politiezones die de opvorderingsbevelen individueel aan de betrokken werknemers moeten afleveren.

In het kader van het kerntakenplan van de geïntegreerde politie werd de werkgroep "Betekenen van opvorderingsbevelen bij stakingen" opgericht. Volgens de informatie waarover de Raad beschikt, werden de sociale partners en evenmin de betrokken paritaire comités bij de werkzaamheden van die werkgroep betrokken.

Op basis van de reflecties in die werkgroep zijn de minister van Werk en de minister van Binnenlandse Zaken overeengekomen een aangepaste procedure op papier te zetten om de werklast van de lokale politiediensten in het raam van opvoedingen van werknemers sterk te verminderen.

Die procedure wordt omschreven in het voorlegde ontwerp van koninklijk besluit.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft zich zorgvuldig gebogen over het ontwerp van koninklijk besluit waarover zijn advies wordt gevraagd. In het raam hiervan heeft hij kennis genomen van de adviezen die de paritaire comités nr. 330, nr. 319.01 en nr. 319.02 uit eigen beweging over dat ontwerp van koninklijk besluit hebben uitgebracht.

De Raad merkt in deze fase op dat alle betrokken paritaire comités niet de gelegenheid hebben gekregen om zich over het ontwerp van koninklijk besluit uit te spreken.

A. Bespreking van het ontwerp van koninklijk besluit

De Raad constateert dat het ontwerp van koninklijk besluit voor het PSC nr. 319.01, het PSC nr. 319.02, het PC nr. 330, het PC nr. 331 en het PC nr. 332 de volgende procedure vaststelt.

In geval van collectieve en vrijwillige stopzetting van de arbeid, worden de personen die in de onderneming tewerkgesteld worden en die onmisbaar zijn om de bij artikelen 1 en 2 bis van de wet van 19 augustus 1948 bedoelde minimumprestaties te verrichten, in gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemers aangewezen.

Indien er geen akkoord is tussen de werkgever en de werknemers richt de werkgever, ten laatste vijf werkdagen voor het begin van de stopzetting van de arbeid, een schrijven aan de voorzitter van het bevoegde paritair comité opdat het beperkt paritair comité die personen aanwijst.

Indien het beperkt comité niet is samengesteld of indien het die personen niet heeft aangewezen, licht de voorzitter van het bevoegde paritair comité, ten laatste twee werkdagen voor het begin van de stopzetting van de arbeid, de minister in.

De minister of zijn afgevaardigden zijn belast met het opstellen van de individuele opvorderingsbevelen.

Een politiedienst brengt de opvorderingsbevelen rechtstreeks van de minister of van zijn afgevaardigden naar de werkgever.

De werkgever of zijn aangestelde tekent voor ontvangst en verklaart op erewoord tevens de opvorderingsbevelen naar eer en geweten aan de betrokken werknemers te overhandigen. De werkgever staat in voor de verdere verspreiding onder de werknemers van de opvorderingsbevelen zoals opgesteld en ondertekend door de minister of zijn afgevaardigden.

Ten slotte bepaalt het ontwerp van koninklijk besluit dat op voorstel van het bevoegde paritair comité, andere regels voor de kennisgeving van de individuele opvorderingsbevelen vastgesteld kunnen worden.

B. Standpunt van de Raad

De Raad constateert dat volgens de procedure bepaald in het voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit, de individuele opvorderingsbevelen niet langer door de lokale politiediensten aan de betrokken werknemers afgeleverd worden. Het is immers de werkgever die de individuele opvorderingsbevelen, die hem door de lokale politiediensten werden overhandigd, aan de betrokken werknemers zal moeten bezorgen.

Bovendien moet de werkgever instaan voor de verdere verspreiding van de individuele opvorderingsbevelen onder de werknemers.

Volgens de Raad is een dergelijke wijziging van de regelgeving onwettig, onuitvoerbaar en ondoeltreffend.

Hij meent dat de werkgever in geen geval gevraagd kan worden zelf in de dwangprocedure op te treden om werknemers door de verspreiding van de opvorderingsbevelen op te vorderen.

Volgens de Raad moet het opvorderen van werknemers gebeuren door een persoon met een gezagsfunctie en moet die taak door een neutrale en beëdigde ambtenaar worden verricht. Aangezien de werkgever betrokken partij is bij een conflict en het risico bestaat dat het sociaal overleg er ingewikkelder door wordt, is het niet opportuun dat hij zich mengt in die procedure.

Aangezien de werkgever, voor het afleveren van zulke individuele opvorderingsbevelen, geen enkele legitimiteit of geen enkel gezag heeft, kan hij een werknemer er niet toe verplichten om zich naar de onderneming te begeven om de essentiële taken te verrichten. De Raad is bijgevolg van oordeel dat de werkgever er niet voor verantwoordelijk gesteld kan worden dat de werknemers die door zijn toedoen werden opgevorderd, de minimumprestaties niet verrichten en de vitale behoeften dus niet vervuld worden.

Wat de bewijslast betreft, beschikt de werkgever, noch voor de aflevering van het opvorderingsbevel, noch voor de identificatie van de betrokken werknemer, evenmin over het met het statuut van de beëdigde ambtenaar gepaard gaande vermoeden. Artikel 207 van het sociaalstrafrechtboek bepaalt echter dat met een sanctie van niveau 2 worden bestraft, zij die, in strijd met de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd, weigeren de maatregelen, prestaties of diensten uit te voeren of te laten uitvoeren die moeten worden verzekerd in geval van staking of in geval van lock-out, teneinde het hoofd te bieden aan bepaalde vitale behoeften, alsook zij die weigeren sommige dringende werken aan de machines of aan het materiaal uit te voeren, dan wel sommige taken te volbrengen die geboden zijn door een geval van overmacht of een onvoorziene noodzaak.

Voorts constateert de Raad dat de momenteel toegepaste procedure, in het veld, goed werkt. Hij ziet dus niet in waarom die procedure gewijzigd zou moeten worden temeer daar die aanpassing voor de werkgevers kosten en extra administratieve lasten zou teweegbrengen.

Op grond van die verschillende overwegingen kan de Raad zich bijgevolg niet gunstig over het voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit uitspreken.
