



# *nationale arbeidsraad*

---

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 58

-----

Zitting van donderdag 7 juli 1994

-----

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT VERVANGING VAN DE  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 47 VAN 18  
DECEMBER 1990 BETREFFENDE DE NA TE LEVEN  
PROCEDURE EN DE DUUR VAN DE  
TIJDELIJKE ARBEID

-----

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 58 VAN 7 JULI 1994 TOT  
VERVANGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
NR. 47 VAN 18 DECEMBER 1990 BETREFFENDE DE NA  
TE LEVEN PROCEDURE EN DE DUUR VAN DE  
TIJDELIJKE ARBEID.

-----

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

Gelet op de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, inzonderheid op artikel 1, § 5 ;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, inzonderheid op de artikelen 2, 17, 18 en 19 ;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 57 van 13 juli 1993 ;

Gelet op het advies van het paritair comité voor de uitzendarbeid d.d. 31 januari 1994 betreffende de actualisering van sommige bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 ;

Overwegende dat het eveneens geboden is de bepalingen van die overeenkomst te herschikken ;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen,
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979,
- de Belgische Boerenbond,
- "la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles",
- "l'Alliance agricole belge",
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België,
- het Algemeen Belgisch Vakverbond,
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

in de Nationale Arbeidsraad op 7 juli 1994 navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

### Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990, die in uitvoering van artikel 1, § 5 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid regelt in de navolgende gevallen :

- bij de vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst werd beëindigd ;
  
- bij buitengewone vermeerdering van werk ;
  
- bij staking of lock-out bij de gebruiker bedoeld door de bepalingen vervat in de hoofdstukken II en III van de wet van 24 juli 1987.

### Commentaar

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst herneemt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47, zoals gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 57 dd. 13 juli 1993, en vult ze aan met een nieuwe regeling betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid bij vervanging van een werknemer, wiens arbeidsovereenkomst beëindigd werd, wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid.

Omwille van de duidelijkheid en de leesbaarheid wordt het geheel van de c.a.o.-bepalingen herschikt in het kader van een nieuwe structuur : een deel met bepalingen betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid en een deel met specifieke bepalingen dienaangaande wanneer die tijdelijke arbeid verricht wordt in het raam van de uitzendarbeid.

HOOFDSTUK II - NA TE LEVEN PROCEDURE EN DUUR VAN DE TIJDELIJKE ARBEID

Afdeling 1 Tijdelijke vervanging van een werknemer, waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd werd

Artikel 2

- § 1. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslag met een opzeggingstermijn is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van drie maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst.
- § 2. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslag om dringende reden is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst.
- § 3. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders is beëindigd dan door ontslag met een opzeggingstermijn of door ontslag om dringende reden is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van drie maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst. Verlengingen met een totale duur van maximum drie maanden zijn echter mogelijk.

Artikel 3

- § 1. De onder artikel 2, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen kunnen enkel gebeuren onder de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

De onder artikel 2, § 3 bedoelde vervanging is niet onderworpen aan bepaalde voorwaarden of modaliteiten. De verlenging met maximum drie maanden is echter onderworpen aan de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

- § 2. De onder artikel 2, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen en de onder artikel 2, § 3 bedoelde verlenging van de vervanging kunnen maar gebeuren met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van de onderneming waar de werknemer moet worden vervangen. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming moet de werkgever de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering of, in voorkomend geval, de bevoegde mijnningénieur op de hoogte brengen.
- § 3. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging moet de werkgever vooraf de toestemming vragen van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert. Bij ontstentenis van een bevoegd paritair comité of indien het bestaande paritair comité niet werkt, moet de werkgever vooraf de toestemming vragen van de werknemersorganisaties die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn.

Bij toestemming van de organisaties, waarvan sprake in het vorige lid, of bij ontstentenis van een antwoord binnen zeven dagen die volgen op de aanvraag ervan, kan de werkgever overgaan tot de vervanging van de vaste werknemer, op voorwaarde dat hij de in § 2 bedoelde ambtenaar ervan op de hoogte brengt binnen een termijn van drie werkdagen die aanvangt, hetzij vanaf de ontvangst van de toestemming, hetzij na het verloop van de termijn van zeven dagen.

In geval van onenigheid tussen de organisaties, waarvan sprake in het eerste lid van onderhavige paragraaf en medegedeeld binnen de zeven dagen die volgen op die van de aanvraag, verwittigt de werkgever binnen een termijn van drie werkdagen de in § 2 bedoelde ambtenaar met het verzoek de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Bij mislukking van de verzoening vraagt de werkgever het advies van die ambtenaar over het geschil. Het advies van die ambtenaar bindt de betrokken partijen.

Bij gebrek aan een gunstig advies binnen een termijn van zeven dagen nadat die ambtenaar door de werkgever van de onenigheid tussen de organisaties werd verwittigd, mag de werkgever geen beroep doen op tijdelijke arbeid.

- § 4. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging kan, wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt wegens het overlijden van de werknemer, wegens akkoord van de partijen om zonder opzeggingstermijn aan de overeenkomst een einde te stellen of wegens het ontslag van een werknemer om dringende reden, de werkgever voorlopig overgaan tot de vervanging van de vaste werknemer gedurende een periode van ten hoogste vijftien dagen, die aanvangt op het ogenblik dat de aanvraag werd gedaan tot de werknemersorganisaties, waarvan sprake in het eerste lid van de vorige paragraaf.

In geval de werkgever bij toepassing van onderhavig artikel geen beroep mag doen op tijdelijke arbeid, moet hij onmiddellijk deze voorlopige tewerkstelling stopzetten, onverminderd het recht van de werknemer op het bedrag van het loon dat verschuldigd blijft tot het verstrijken van de termijn waarvoor hij in dienst werd genomen.

#### Commentaar

Indien het gaat om de vervanging van een werknemer in een onderneming die valt onder het toepassingsgebied van een gemengd paritair comité, spreekt het vanzelf dat het voorafgaande akkoord van de werknemersorganisaties gevraagd moet worden aan de organisaties van de beroepscategorie waartoe de betrokken werknemer behoort (werkman of bediende).

Afdeling 2      Buitengewone vermeerdering van werk

Artikel 4

- § 1. Bij buitengewone vermeerdering van werk is tijdelijke arbeid toegelaten met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van het personeel van de onderneming. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming, moet de werkgever de bij artikel 3, § 2 bedoelde ambtenaar daarvan op de hoogte brengen.

De werkgever moet in zijn aanvraag het aantal betrokken werknemers vermelden evenals de periode gedurende welke de tijdelijke arbeid zal worden uitgeoefend. Bovendien mag de aanvraag nooit betrekking hebben op een periode van meer dan één kalendermaand ; ze is telkens hernieuwbaar.

- § 2. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging moet de werkgever vooraf de toestemming vragen van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert. Bij ontstentenis van een bevoegd paritair comité of indien het bestaande paritair comité niet werkt, moet de werkgever vooraf de toestemming vragen van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad.

Bij toestemming van de organisaties, waarvan sprake in het vorige lid, of bij ontstentenis van hun antwoord binnen een termijn van zeven dagen die volgen op de aanvraag, kan de werkgever beroep doen op tijdelijke arbeid, op voorwaarde dat hij de in artikel 3, § 2 bedoelde ambtenaar daarvan op de hoogte brengt binnen een termijn van drie werkdagen die aanvangt hetzij vanaf de ontvangst van de toestemming, hetzij na het verloop van de termijn van zeven dagen.



In geval van onenigheid tussen de organisaties, waarvan sprake in het eerste lid van onderhavige paragraaf en medegedeeld binnen zeven dagen die op de aanvraag volgen, verwittigt de werkgever binnen een termijn van drie werkdagen de in artikel 3, § 2 bedoelde ambtenaar met het verzoek de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Bij mislukking van de verzoening vraagt de werkgever het advies van die ambtenaar over het geschil. Het advies van die ambtenaar bindt de betrokken partijen.

Bij gebrek aan gunstig advies binnen een termijn van zeven dagen, nadat die ambtenaar door de werkgever van de onenigheid tussen de organisaties verwittigd werd, mag de werkgever geen beroep doen op de tijdelijke arbeid.

- § 3. Wanneer er geen vakbondsafvaardiging is, mag de werkgever, niettegenstaande de bepalingen van het eerste en het derde tot en met het vijfde lid van vorige paragraaf, voorlopig beroep doen op de tijdelijke arbeid gedurende een periode van ten hoogste vijftien dagen, die aanvangt op de dag van de aanvraag aan de werknemersorganisaties waarvan sprake in het eerste lid van dezelfde paragraaf.

Indien er in de loop van éénzelfde kalenderjaar meerdere aanvragen zijn, is deze bepaling enkel van toepassing voor de eerste aanvraag die voor een technische bedrijfseenheid en voor een bepaalde categorie werknemers wordt gedaan.

In geval de werkgever bij toepassing van onderhavig artikel op de tijdelijke arbeid geen beroep mag doen, moet hij deze voorlopige tewerkstelling onmiddellijk stopzetten, onverminderd het recht van de werknemer op het bedrag van het loon dat verschuldigd blijft tot het verstrijken van de termijn waarvoor hij in dienst genomen werd.

§ 4. In geval van tewerkstelling in het buitenland dient dezelfde procedure te worden gevolgd als voor de tewerkstelling in het binnenland, met uitzondering evenwel van de in § 1, lid 2 bedoelde termijn van één maand, die mag overschreden worden.

Gedurende de periode van tewerkstelling in het buitenland is de tijdelijke werknemer onderworpen aan het algemeen stelsel van de sociale zekerheid of aan het stelsel van de overzeese sociale zekerheid.

HOOFDSTUK III - NA TE LEVEN PROCEDURE EN DUUR VAN DE TIJDELIJKE ARBEID IN HET KADER VAN UITZENDARBEID

Afdeling 1            Tijdelijke vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd werd

Artikel 5

- § 1. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslag met een opzeggingstermijn en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst.
- § 2. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslag om dringende reden en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst.
- § 3. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders is beëindigd dan door ontslag met een opzeggingstermijn of door ontslag om dringende reden en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst. Verlengingen met een totale duur van maximum zes maanden zijn echter mogelijk.

Artikel 6

- § 1. De onder artikel 5, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen kunnen enkel gebeuren onder de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

De onder artikel 5, § 3 bedoelde vervanging is niet onderworpen aan bepaalde voorwaarden of modaliteiten. De verlenging met maximum zes maanden is echter onderworpen aan de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

- § 2. De onder artikel 5, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen en de onder artikel 5, § 3 bedoelde verlenging van de vervanging kunnen maar gebeuren met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van de onderneming waar de werknemer moet worden vervangen. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming moet de gebruiker de bevoegde inspecteur-districthoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering of, in voorkomend geval, de bevoegde mijningenieur op de hoogte brengen.
- § 3. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging kunnen de onder artikel 5, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen en de onder artikel 5, § 3 bedoelde verlenging van de vervanging maar gebeuren voor zover het uitzendbureau de naam en het adres van de gebruiker alsook het nummer van het paritair comité waaronder deze laatste ressorteert, aan het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten mededeelt.

Onverminderd artikel 21 van de wet van 24 juli 1987, dient de gebruiker de in het vorig lid vermelde mededeling te doen indien een schriftelijke overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker hierin voorziet.

De gebruiker dient eveneens de naam van het betrokken uitzendbureau mee te delen.

Deze mededeling moet gebeuren uiterlijk op het einde van de kalendermaand, volgend op die gedurende welke de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht een aanvang heeft genomen.

- § 4. De aan het Fonds meegedeelde namen van de gebruikende ondernemingen dienen binnen twee weken na het einde van elke kalendermaand op een geïndividualiseerde wijze aan de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties die in de Raad van Beheer van het Sociaal Fonds zitting hebben, te worden meegedeeld.
- § 5. Verder kan de Commissie van goede diensten, ingesteld door de op 8 juli 1993 in het Paritair comité voor de uitzendarbeid gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting en organisatie van een Commissie van goede diensten voor de uitzendkrachten, aan het uitzendbureau aanvullende informatie vragen, binnen de grenzen van haar bevoegdheden zoals deze zijn vastgesteld door de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 6. Op schriftelijk verzoek van een of meer van de werknemersorganisaties, genoemd in § 4 van dit artikel, dient de termijn gedurende welke de gebruiker op uitzendarbeid beroep wenst te doen, te worden ingekort.

Behoudens andersluidende beslissing van het Paritair comité voor de uitzendarbeid, mag die termijn niet beneden de drie maanden dalen.

Het bij het eerste lid van deze paragraaf bedoeld verzoek wordt gericht tot het betrokken uitzendbureau, binnen zes weken na het tijdstip waarop de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties de door het Fonds meegedeelde gegevens hebben ontvangen.

Het uitzendbureau brengt het verzoek onmiddellijk ter kennis van de gebruiker, die er gevolg dient aan te geven binnen zeven dagen na het ogenblik van de verzending van het verzoek aan het uitzendbureau.

§ 7. In geval van tewerkstelling in het buitenland deelt het uitzendbureau aan het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten de naam en het adres van de gebruiker mee als ook de sector waarin de gebruiker zijn activiteiten uitoefent. Deze mededeling moet gebeuren uiterlijk op het einde van de kalendermaand volgend op die gedurende welke de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht een aanvang heeft genomen.

De aan het Fonds meegedeelde namen van de gebruikende ondernemingen dienen binnen zes weken na het einde van elke kalendermaand op een geïndividualiseerde wijze aan de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties die in de Raad van Beheer van het Sociaal Fonds zitting hebben, te worden meegedeeld.

Op verzoek van de Commissie van goede diensten zal aan die Commissie aanvullende informatie worden verstrekt overeenkomstig de bepalingen van § 5 van dit artikel.

Gedurende de periode van tewerkstelling in het buitenland is de tijdelijke werknemer onderworpen aan het algemeen stelsel van de sociale zekerheid of aan het stelsel van de overzeese sociale zekerheid.

§ 8. Zo het beroep op de uitzendarbeid de krachtens § 6 verkorte termijnen overschrijdt, moet de procedure bedoeld bij artikel 3, § 3 van deze overeenkomst worden nageleefd.

Voor de toepassing van die procedure is de in artikel 3 bedoelde werkgever de gebruiker.

#### Commentaar

Voor de toepassing van § 3 van dit artikel dient in herinnering te worden gebracht dat, overeenkomstig artikel 21 van de wet van 24 juli 1987, de uitzendbureaus alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers mogen stellen en dezen alleen dan uitzendkrachten mogen tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 van die wet bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid.

Afdeling 2 Buitengewone vermeerdering van werk

Artikel 7

§ 1. Bij buitengewone vermeerdering van werk is tijdelijke arbeid door middel van uitzendarbeid toegelaten met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van het personeel van de onderneming. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming, moet de gebruiker de bij artikel 3, § 2 bedoelde ambtenaar daarvan op de hoogte brengen.

De gebruiker moet in zijn aanvraag het aantal betrokken werknemers vermelden evenals de periode gedurende dewelke de uitzendarbeid zal worden uitgeoefend.

De aanvraag mag een periode van meer dan één kalendermaand bestrijken ; ze is telkens hernieuwbaar.

De toestemming van de vakbondsafvaardiging heeft zowel betrekking op het aantal betrokken werknemers als op de periode gedurende welke de uitzendarbeid uitgeoefend zal worden.

§ 2. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging zal alleen een beroep op tijdelijke arbeid door middel van uitzendarbeid om te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk voor een periode van ten hoogste zes maanden kunnen worden gedaan, voor zover dezelfde procedure wordt nageleefd als deze bepaald in artikel 6, §§ 3 tot 7 van onderhavige overeenkomst.

§ 3. Zo het beroep op uitzendarbeid de bij de vorige paragraaf bedoelde termijn van zes maanden overschrijdt of de termijnen overschrijdt die krachtens de bij diezelfde paragraaf bedoelde procedure verkort zijn, moet de procedure bedoeld bij artikel 4, § 2 van onderhavige overeenkomst worden nageleefd.

Voor de toepassing van deze procedure is de in artikel 4 bedoelde werkgever de gebruiker.

### Commentaar

Voor de toepassing van dit artikel dient in herinnering te worden gebracht :

- eensdeels dat, overeenkomstig artikel 21 van de wet van 24 juli 1987, de uitzendbureaus alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers mogen stellen en dezen alleen dan uitzendkrachten mogen tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 van die wet bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid ;
- anderdeels dat, wanneer een beroep wordt gedaan op tijdelijke arbeid door middel van uitzendarbeid om te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk voor een periode die zes maanden overschrijdt, de procedure van artikel 4, § 2 van deze overeenkomst van toepassing is.

### Afdeling 3 Staking of lock-out

#### Artikel 8

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

Evenmin mogen uitzendkrachten worden tewerkgesteld of aan het werk gehouden bij weigering of bij gebrek aan een akkoord, zoals bedoeld bij de artikelen 3, 4, 6, § 2 en 7, § 1 van deze overeenkomst of bij niet-naleving van de procedures, bedoeld bij artikel 6, §§ 3 en 4 en artikel 7, §§ 2 en 3 van onderhavige overeenkomst.

Afdeling 4    Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Artikel 9

De arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht is beëindigd en deze laatste en de gebruiker zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in navolgende gevallen :

- indien de gebruiker doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht, nadat het uitzendbureau kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer, bij toepassing van artikel 8, terug te trekken bij staking of lock-out ;
- indien de gebruiker, in strijd met de bepalingen van de artikelen 3 en 6, een uitzendkracht tewerkstelt of doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht om een vaste werknemer te vervangen ;
- indien de gebruiker, in strijd met de bepalingen van de artikelen 4 en 7, een uitzendkracht tewerkstelt of doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht bij buitengewone vermeerdering van werk ;
- indien de gebruiker, in strijd met de bepalingen van artikel 21 van de wet van 24 juli 1987, een uitzendkracht, die hem ter beschikking is gesteld door een uitzendbureau, tewerkstelt zonder dat er een arbeidsovereenkomst is gesloten en/of met het oog op het verrichten van een andere dan de bij artikel 1 van genoemde wet en onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid ;
- indien de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt in strijd met artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.



Afdeling 5 Bijzondere bepaling

Artikel 10

Voor de toepassing van de conventionele bepalingen met betrekking tot de vakbondsafvaardigingen komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte, tewerkgesteld door die onderneming.

Het eerste lid geldt niet voor de uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen, als bedoeld bij artikel 1, § 2, 1° van de wet van 24 juli 1987.

HOOFDSTUK IV - SLOTBEPALING.

Artikel 11

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 augustus 1994.

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

Gedaan te Brussel, op zeven juli negentienhonderd vierennegentig.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

BEIRNAERT W.

Voor de Middenstandsorganisaties

ISTASSE C.

Voor de Belgische Boerenbond, "la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles" en "l'Alliance agricole belge"

VERCAUTEREN M.

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

DAEMEN A.

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

VERBOVEN X.

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

NOEL B.

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 bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.