

## STAKING: EEN COLLECTIEF CONFLICT IN WOORD EN DAAD

DOOR ALEXIA HOSTE

De sociale (on)rust wordt onder meer gemeent aan de hand van het aantal stakingsdagen. Te oordelen naar het nieuws, is de sociale vrede in sommige sectoren momenteel ver weg. De sfeer wordt grimmiger: stakingspiketten beletten werkwilligen om het werk aan te vatten, werpen blokkades op en durven al eens het bedrijf te bezetten. Reden genoeg voor ons om even in te gaan op een aantal vragen rond het stakingsrecht in België. Wat is staking in juridische termen precies? Hoe ver reikt het stakingsrecht? Krijgen de werknemers verder loon ondanks het feit dat er niet gewerkt wordt, en wat met zij die wel willen werken? Moet de staking aangezegd worden door de vakorganisaties? Niet alleen valt de productie en de service aan klanten, dus ook de verkoop stil, maar wat indien de stakers schade aanrichten? Hoe kan de werkgever zelf, of andere bedrijven die dreigen benadeeld te worden door een staking, gepast optreden? Kan de aangerichte schade verhaald worden op de stakers of de vakbonden? Deze en andere vragen beantwoorden wij in twee korte artikelen, waarvan dit het eerste is. Het is niet de bedoeling een omvattende theoretische bespiegeling te geven over het stakingsrecht, daarvoor bestaat ruim voldoende rechtsleer, maar wel om de ondernemer wegwijs te maken in een aantal mechanismen bij een collectief conflict.

### 1. Wat is staking en hoever reikt het stakingsrecht?

In België is het stakingsrecht algemeen erkend, maar het staat nergens wettelijk omschreven. Gezien iedereen het er over eens is/likt dat er een recht bestaat om te staken, is eerst een omschrijving aangewezen van de handeling waartoe men gerechtigd is. De rechtsleer definieert staken gewoonlijk als “het opzettelijk tijdelijk niet verrichten van de bedongen arbeid door een aanmerkelijke groep van personen in een dienstbetrekking, als dwangmiddel ter bereiking van een bepaald doel”, of nog, als “een collectieve en georganiseerde werkneerlegging door een groep werknemers om de werking van de onderneming te blokkeren met als doel één of meerdere eisen af te dwingen”.

Terwijl de nationale wetgeving geen enkele wettelijke bepaling bevat die het stakings-

recht als zodanig erkent, doet het internationaal recht dat wel formeel. Staken is een recht gewaarborgd door artikel 8 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, indirect door artikel 11 van het Europees Verdrag ter bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en door artikel 6.4 van het Europees Sociaal Handvest. Doordat deze laatste bepaling rechtstreekse werking heeft, kan artikel 6.4 dienen als grondslag van het stakingsrecht in België.

Alhoewel het stakingsrecht algemeen erkend is, betekent dit niet dat de begeleidende omstandigheden van een staking – denk maar aan vernielingen, wegblokkades, gijzeling van directie – deel uitmaken van het stakingsrecht. Het stakingsrecht legitimeert alleen het uitoefenen van druk door middel van stopzetting van arbeid. Feitelikheden waarmee een staking gepaard gaan, worden niet gerechtvaardigd door het recht om te staken. Dergelijke “feitelikheden” kunnen beteugeld worden. Belangrijke principes om deze acties te toetsen op hun toelaatbaarheid, zijn het eigendomsrecht en recht op ondernemingsvrijheid van de werkgever, het recht op arbeid en het recht van vrij verkeer.

Zijn in die optiek stakingsposten of “piketten” toegelaten? Daarover zijn de rechtspraak en rechtsleer verdeeld. Sommigen zijn van oordeel dat een stakingspost een normale uitoefening van het stakingsrecht is, volgens anderen wordt posten dan weer beschouwd als een begeleidende omstandigheid van een staking. Algemeen wordt aanvaard dat een stakingspost op zich toelaatbaar is, zolang dit niet leidt tot feitelikheden die de burgerlijke rechten van de werkgever schendt. Zo kan het beletten dat werkwillige werknemers aan de slag gaan, het verhinderen dat personen en voertuigen de onderneming binnengaan en het overnemen van de feitelijke controle over de onderneming als onrechtmatig beschouwd worden. Eenduidige regels in dat verband zijn er echter niet, zodat de rechter steeds naar eigen inzichten oordeelt hoever het stakingsrecht in een bepaalde concrete context reikt, of een stakingspost daarvan deel uitmaakt, en of een begeleidende omstandigheid nog deel uitmaakt van het stakingsrecht dan wel een onrechtmatige



Advocate Hoste

gedraging is. Over de mogelijkheden van de werkgever om op te treden tegen onrechtmatige begeleidende omstandigheden, leest u in een volgend artikel meer.

### 2. Krijgen de werknemers verder loon ondanks het feit dat er niet gewerkt wordt, en wat met werkwilligen?

De stakende werknemer krijgt in principe geen loon. Stakers die lid zijn van een vakbond, krijgen van die organisatie stakingsgeld dat het loon vervangt, tenminste als de vakbond de staking heeft uitgeroepen of erkent.

Indien hij alles in het werk heeft gesteld om het werk te verschaffen maar daar omwille van de staking niet in slaagt, moet de werkgever aan werkwillige werknemers geen loon betalen. In dat geval is de werkgever bevrijd van zijn verbintenis om werk te verschaffen (en de werknemer om het te presteren), op

grond van overmacht. ‘Werkwillige werknemers’ zijn medewerkers die omwille van de stakingsactie van anderen, zelf de prestaties die bepaald zijn binnen hun arbeidsovereenkomst niet kunnen leveren of voortzetten hoewel zij naar de arbeidsplaats gekomen zijn. Deze werkwilligen krijgen vanzelfsprekend geen stakingsgeld van de vakbond, maar kunnen tijdelijke werkloosheidsuitkeringen krijgen als het Beheerscomité van de RVA daarvoor toestemming geeft. Bij dat besluit houdt het Beheerscomité vooral rekening met twee elementen:

- de betrokken werkwillige werknemers mogen niet tot de arbeidseenheid behoren waarin zich stakende werknemers bevinden;
- de werknemers mogen geen belang hebben bij het inwilligen van de eisen van de stakers.

De werknemer kan die aanvraag voor werkloosheidsuitkeringen alleen doen mits de gepaste documenten vanwege de werkgever, met name het formulier C.3.2.A. De werkgever is uiteraard verplicht dergelijk controleformulier aan de werknemer af te leveren wanneer die daarom vraagt. De werkgever zelf moet formulier “C.3.2.-werkgever” invullen en aan de RVA bezorgen. Ook de werkgever heeft belang bij het correct en tijdig invullen van die formulieren, vanwege de erkenning van de staking door de RVA en het feit dat die tijdelijke werkloosheidsuitkeringen uitbetaalt. De nodige formulieren en bijhorende toelichting staan op de website van de RVA [www.rva.be](http://www.rva.be).

En wat als een staking buiten uw bedrijf uw activiteiten verstoort of zelfs stillegt? Ook dan kan u bij de RVA een tijdelijke werkloosheidsuitkering wegens overmacht aan-

vragen, via dezelfde procedure als hiervoor omschreven.

Als het openbaar vervoer onverwacht staakt en uw werknemers – of een deel daarvan – bereiken te laat of zelfs helemaal niet hun werkplek, betaalt u als werkgever wel het loon op basis van de regeling ‘gewaarborgd dagloon’. Maar als de staking niet bij één dag blijft of als zij voldoende lang op voorhand was aangekondigd, heeft de werknemer in principe geen gewaarborgd dagloon. Die werknemer was immers geïnformeerd en moest zelf de nodige maatregelen treffen om op een andere manier op het werk te geraken. Sommige werknemers nemen in dat geval eenvoudigweg verlof.

### 3. Moet de staking aangezegd worden door de vakorganisaties?

Een staking moet in principe niet op voorhand aangekondigd of “aangezegd” worden door een vakbond. Een spontane of zelfs “wilde” staking is evengoed een uitoefening van het stakingsrecht als de aangezegde staking.

Niettemin spelen de sociale partners een grote rol bij het al dan niet ontmijnen of ondersteunen van collectieve conflicten. De plicht van de sociale partners om via de paritaire comités geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen, vaak door de oprichting van een paritair verzoeningscomité, is – in tegenstelling tot het stakingsrecht zelf – wel wettelijk bepaald in artikel 38 van de C.A.O.-wet van 5 december 1968.

In diezelfde betrachting om de sociale vrede te bewaren en te “garanderen”, schrijven de sociale partners meestal een clause van

vredeplicht in in de collectieve arbeidsovereenkomsten die zij aangaan. Die vredeplicht bestaat er dan in dat zij gedurende de periode van de collectieve arbeidsovereenkomst, geen sociale strijd zullen voeren of die strijd bij hun leden niet zullen aanwakkeren, om eisen die ingaan tegen hetgeen zij hebben afgesproken in de collectieve arbeidsovereenkomst, kracht bij te zetten.

Vanuit de vredeplichtclausules onderscheidt men een aangezegde staking van een spontane of wilde staking. Een staking zal als regelmatig beschouwd worden, wanneer de vakorganisatie de staking pas aanzegt nadat eerst de collectieve arbeidsovereenkomst en de daarin vervatte vredeplicht zijn nageleefd en de pogingen tot verzoening uitgeput zijn. Een spontane staking kan dan beschouwd worden als de staking waarbij de vredeplicht door de achterban niet of slechts gedeeltelijk wordt nageleefd (zij zijn er immers niet door gebonden), en die achteraf eventueel wordt overgenomen door een vakorganisatie. Een wilde staking ten slotte, is een spontane staking die volledig ingaat tegen de vredeplicht en die niet wordt ondersteund of overgenomen door de vakorganisatie en precies daarom onttaart in een “wilde staking”.

De vredeplicht is echter een relatief begrip. Zo ook de sanctiemogelijkheden in geval van overtreding van de vredeplicht. Over de hindernissen bij het vorderen van een schadevergoeding van een vakorganisatie die de vredeplicht niet respecteerde, leest u meer in een volgend artikel. ■

De auteur is advocaat bij Advocatenkantoor Crivits & Persyn.



### Emerio. Fijnbesnaard financieel advies.

De financiële strategie van een bedrijf is een belangrijk instrument voor ondernemerssucces. Financiële rapportering en budgettering zijn een must geworden. Een kwalitatieve begeleiding bij een kapitaaltransactie is een absolute noodzaak. Wilt u als ondernemer niet uit de toon vallen? Vraag gerust raad aan Emerio. Met een fijnbesnaarde aanpak en welluidend advies zorgt Emerio voor financiële harmonie in uw bedrijf.

[www.emerio.be](http://www.emerio.be)  ENABLING FINANCIAL EXCELLENCE