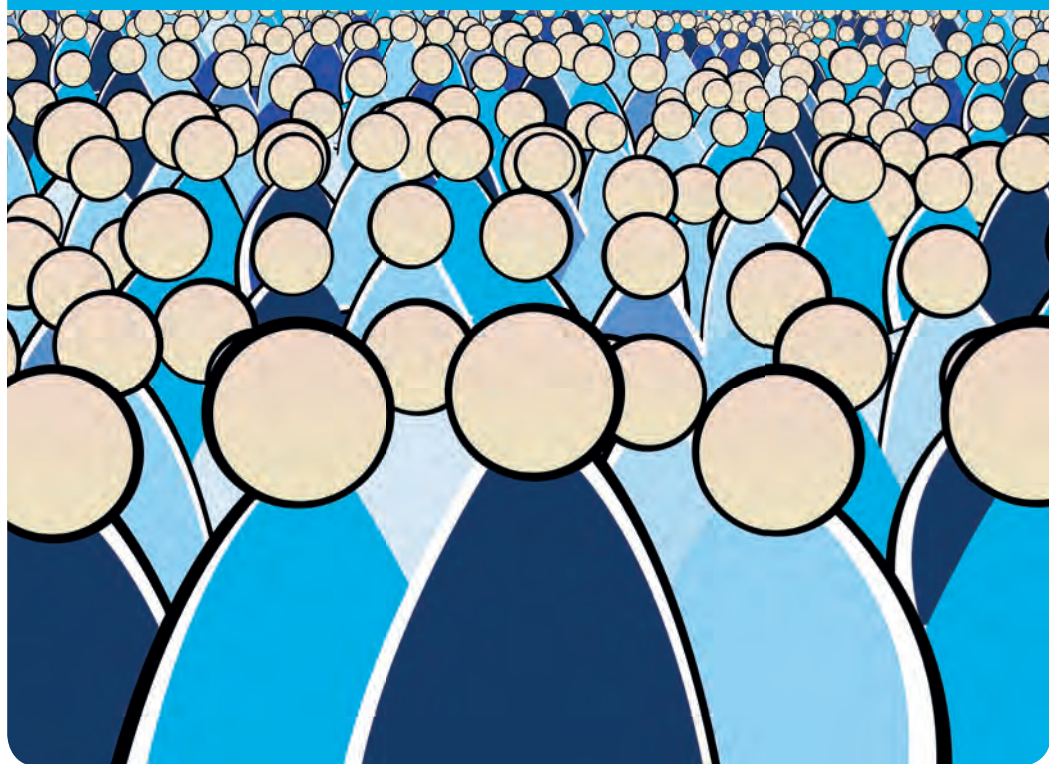


Stand van Staken

Publicatie stakingsrecht



Vrije visie, eigen stem



Stand van Staken

Publicatie stakingsrecht

Vrije visie, eigen stem



D/1831/2015/17/150

Copyright © 2016, Studiedienst ACLVB, Arne Gelyukens en Katrien Van Sinay
V.U.: Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent. 11/2015

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	7
2. HET ONTSTAAN VAN HET STAKINGSRECHT IN BELGIË	9
2.1 Van een verbod naar een vrijheid	9
2.1.1 Verbod tot staken	9
2.1.2 Vrijheid tot staken	11
2.2 Van een contractuele wanprestatie naar een recht	11
2.2.1 Deelname aan de staking: beëindiging of schorsing van de arbeidsovereenkomst?	11
2.2.2 Erkenning van het stakingsrecht als wettige schorsingsgrond	12
2.3 De grootste nationale stakingen in België en hun verwezenlijkingen	15
2.3.1 Grote stakingen met grote verwezenlijkingen	15
2.3.2 Stakingen tegen besparingen	16
2.3.3 2014: record aantal stakingen in België sinds 20 jaar	18
3. RECHTSBRONNEN	19
3.1 Hiërarchie der rechtsbronnen	19
3.2 Internationale rechtsbronnen	20
3.2.1 Uitgaande van de Verenigde Naties (VN)	20
3.2.2 Uitgaande van de Raad van Europa	22
3.2.3 Uitgaande van de Europese Unie (EU)	26
3.3 Nationale rechtsbronnen	27
3.3.1 De Prestatiewet	27
3.3.2 De Arbeidsovereenkomstenwet	33
3.3.3 Strafwetboek	33
3.3.4 Belgische Grondwet?	34
3.3.5 Herenakkoord	35
4. TOEPASSINGEN VAN HET STAKINGSRECHT	36
4.1 Collectieve acties in de praktijk	36
4.2 Indeling op grond van aard, niveau en doelstelling	36
4.2.1 Op grond van wijze van totstandkoming	36
4.2.2 Op basis van het niveau van het conflict	37
4.2.3 Op basis van het beoogde doel	39
4.3 Enkele bijzondere uitoefeningswijzen toegelicht	42
4.3.1 Stiptheidsacties / langzaamacties	42
4.3.2 Betoging / manifestatie	43
4.3.3 Stakingspiket	44
4.3.4 De wegblokkade	47
4.3.5 De bedrijfsbezetting	49

4.4	Werkgeversverweer	50
4.4.1	Uitsluiting / Lock-out	50
4.4.2	Andere drukkingsmiddelen gehanteerd door de werkgever	51
5.	BEPERKINGEN OP HET STAKINGSRECHT	53
5.1	De Prestatiewet: uitoefening van prestaties van algemeen belang	53
5.2	Naleving van de procedures die zijn opgenomen in collectieve arbeidsovereenkomsten op het niveau van de sector of de onderneming	54
5.2.1	De obligatoire en normatieve bepalingen van een cao	54
5.2.2	Gevolg bij niet respecteren van de cao-bepalingen?	54
5.3	Feitelijkheden	55
5.3.1	In hoofde van de individuele deelnemer	55
5.3.2	In hoofde van de collectieve actie	56
5.4	Rechtsmisbruik en de evenredigheidstoets	56
5.4.1	Criteria om tot rechtsmisbruik te concluderen	56
5.4.2	Toepassing van de evenredigheidstoets	58
5.4.3	Rechtsmisbruik en de vordering tot schadevergoeding	60
5.5	Samenloop met subjectieve rechten	62
5.5.1	Recht op vrij verkeer	62
5.5.2	Recht op arbeid	64
5.5.3	Recht op eigendom	68
6.	BETWISTINGEN – PROCEDURE VOOR DE RECHTBANK	69
6.1	Korte evolutieschets	69
6.2	De gehanteerde procedure voor de arbeidsrechtbank	70
6.2.1	Wanneer kan de werkgever beroep doen op een rechterlijke tussenkomst?	70
6.2.2	De evolutie van het gebruik van het eenzijdig verzoekschrift bij een collectief conflict	75
6.2.3	Arrest Hof van Cassatie in de zaak Crown	77
6.3	De rol van de gerechtsdeurwaarder	80
6.3.1	Vaststelling van materiële feiten	80
6.3.2	Controleren van de identiteit van de actievoerders	81
6.4	De dwangsom	81
7.	GEVOLGEN VAN DE STAKING OP HET INDIVIDU	83
7.1	Is de stakingsdag vergoed?	83
7.1.1	Recht op loon	83
7.1.2	Schadevergoeding gelijk aan het gederfde loon	84
7.1.3	Overmacht	85
7.2	Samenloop stakingsdag met ziekte	86
7.2.1	Gewaarbord loon	86

7.3	Recht op werkloosheidsuitkering	86
7.3.1	Oorspronkelijke discussie over de bevoegdheid van de RVA en de arbeidsgerechten	86
7.3.2	RVA zorgt voor eigen oplossing via het Nieuwe Werkloosheidsbesluit	87
7.3.3	Analyse van de verslagen van het beheerscomité	88
7.4	Erkenning van een arbeidsongeval	90
7.5	Recht op stakersvergoeding	90
7.6	Gelijkstellingen – uitkeringen	91
7.6.1	Ziekte-uitkering	91
7.6.2	Werkloosheidsuitkering	91
7.6.3	De gezinsbijslagregeling	91
7.6.4	De uitkering na een arbeidsongeval	91
7.6.5	Pensioenen	92
7.7	Gelijkstellingen – arbeidsovereenkomst	92
7.7.1	Eindejaarspremie	92
7.7.2	Feestdagen	93
7.7.3	Jaarlijkse vakantie en vakantiegeld	93
7.8	Staking en uitzendarbeid	94
7.8.1	Verbod tot tewerkstelling van uitzendkrachten tijdens een staking	94
7.8.2	Gevolgen voor de uitzendkracht	95
7.8.3	Voorbeeld Bpost	95
7.9	Staking en het einde van de arbeidsovereenkomst	96
7.9.1	Ontslag om dringende reden?	96
7.9.2	Stakingsrecht en motiveringsplicht	97
7.9.3	Schorsing van de opzeggingstermijn?	97
8.	CONCLUSIE	99

1. Inleiding

Het stakingsrecht en de uitoefening ervan staan meer dan ooit ter discussie.

Het debat betreffende het ideologische luik kent op heden het grootste klankbord. Is het stakingsrecht een billijk collectief actiemiddel of juist een ongepast en achterhaald chantagemiddel? Kan het beschouwd worden als een legitiem strijdmiddel om rechtvaardige herverdeling te organiseren of is het disproportioneel en beschadigt het op onverantwoorde wijze het private initiatief en eigendomsrecht?¹

Velen voelen zich geroepen om hun mening als wet te verkondigen, doch slaan daarbij de bal mis of vergeten enkele fundamentele elementen.

Een degelijk en onderbouwd standpunt innemen, zou immers moeten vertrekken vanuit kennis over de inhoud van het huidig stakingsrecht en hoe dit is tot stand gekomen. Men kan pas iets verdedigen wanneer men de oorsprong ervan begrijpt.

De juridische dimensie van het stakingsrecht, zijnde het vraagstuk over de verhouding tussen verschillende rechten en rechtsprincipes, en tussen de verschillende takken van het recht, met name het burgerlijk en het sociaal recht, is dan ook uiterst belangrijk.

Het doel van dit juridisch werkstuk is om de lezer een omstandig overzicht te geven over het ontstaan en de stand van zaken betreffende het stakingsrecht in de privésector in België.

Daarbij wordt stilgestaan bij de totstandkoming van het recht op staken en haar verwezenlijkingen, de begripsomschrijving en de rechtsbronnen, om uiteindelijk de beperkingen en de belangrijkste betwistingen te bespreken.

Tot slot worden in een praktisch hoofdstuk de gevolgen van een staking op het individu besproken, in zijn hoedanigheid van staker, werkwillige, werkloze of arbeidsongeschikte.

1 C. DEVOS & P. HUMBLET, *Arbeids vs. Kapitaal, een kwarteeuw staking(srecht)*, Academia Press, 2007, 2.

2. Het ontstaan van het stakingsrecht in België

In wat volgt zal op beknopte wijze een overzicht gegeven worden van de evolutie die de deelname aan een staking heeft gekend van een misdrijf naar een recht. Vervolgens worden de grootste stakingen en hun verwezenlijkingen opgelijst.

2.1 Van een verbod naar een vrijheid

2.1.1 Verbod tot staken

2.1.1.1 Van coalitieverbod naar vrijheid van vereniging

Opdat er sprake zou kunnen zijn van het recht op staken, moet eerst en vooral het recht bestaan om vrij de keuze te hebben tot het uitoefenen van een beroep.

In de tijd van het Ancien Régime werden de verschillende ambachten beschermd door 'gilden', dit waren belangenorganisaties van personen met hetzelfde beroep. Deze gilden boden enerzijds de zekerheid van kwaliteit, aangezien nieuwe leden werden opgeleid en kennis en ervaring werd uitgewisseld. Anderzijds betekenden zij ook een beperking van de vrije arbeidsmarkt, aanzien zij het alleenrecht op het uitoefenen van het vak bezaten, en daaraan gekoppeld niet iedere werknemer zomaar tot de Gilde kon toetreden.

Dit monopolie van de gilden werd afgeschaft met het Decreet d'Allarde (maart 1791) waardoor voor iedereen de vrijheid ontstond om een professionele activiteit naar keuze te ontwikkelen.

Ten tijde van de machtige doch op controle beluste Napoleon, werd het verbod op coalities voor werknemers expliciet opgenomen in de Wet Le Chapelier (juni 1791):

“Alle samenscholingen van ambachtstlui, arbeiders, gezellen, dagloners of die op hun aansporing zijn tot stand gekomen tegen de vrije uitoefening van de nijverheid en de arbeid door om het even welke persoon,... worden beschouwd als oproerige samenscholingen en als dusdanig uiteenge-dreven door de openbare macht.”

De vrijheid van ondernemen werd dus centraal gesteld en stond tegenover het verbod van de arbeiders om zich te organiseren.

Dit coalitieverbod, bleef behouden tijdens de invoering van 'le Code Penal' in 1810. Zowel de coalitie van werknemers met als doel het verkrijgen van loonsverhoging, als de coalitie van werkgevers met het als doel loon te verlagen was strafbaar, doch de strafmaat voor werknemers

(gevangenisstraf) was beduidend zwaarder dan deze voor werkgevers (geldboete). Daarenboven was het ook verboden om werkwilligen en ondernemers te intimideren (artikelen 414–416 van het Napoleonistisch Strafwetboek).

Bij het ontstaan van België in 1830 was het dus nog steeds verboden voor werknemers om zich te groeperen en gezamenlijke belangen te behartigen. Het recht om deze belangenbehartiging uit te oefenen door middel van een staking, was dan ook geheel onbestaande.

Eén jaar later werd in de Belgische grondwet het recht toegekend aan elke Belg om zich te verenigen zonder dat dit recht aan enige preventieve maatregel kon worden onderworpen (toenmalig artikel 20). De artikelen 414, 415 en 416 uit het Strafwetboek waren dus in strijd met het principe van vrijheid van vereniging vervat in de grondwet. Desondanks bleven deze bewuste artikelen behouden en werden ze zelfs veelvuldig toegepast door hoven en rechtbanken. Tijdens de periode van 1830 tot 1867 werden niet minder dan 1500 werknemers veroordeeld tot gevangenisstraffen voor de schending van artikel 415 van het Strafwetboek.²

2.1.1.2 De deelname aan een staking strafrechtelijk gesanctioneerd

De Wet Le Chapelier en bovenvermelde met de grondwet strijdige wetsartikelen werden opgeheven in 1866, maar tegelijkertijd werd ook een nieuw artikel 310 in het Strafwetboek ingevoerd.

Dit artikel bepaalde dat het niet toegestaan was om morele of fysieke dwang uit te oefenen die de vrijheid van arbeid aantastte. De samenscholingen bij de fabrieksgebouwen of bij de gebouwen van de werkgevers waardoor de vrijheid van arbeid en nijverheid werd aangetast, bleven strafbaar. Anderzijds betekende het artikel 310 ook een versoepeling van de houding van de overheid tegenover de arbeidersbeweging, aangezien het coalitieverbod uit het strafrecht werd gehaald.³

De grote stakingen van 1886 hebben geleid tot de invoering van een nieuw artikel 66 in het Strafwetboek, waardoor arbeidersleiders als misdadigers konden vervolgd worden, als ze door woord of geschrift tot een misdrijf aanzetten.

In 1892 werd er zelfs een nieuwe wet gestemd die de bepalingen van artikel 310 nog hebben verstrengd (wet van 1892 op de vrijheid van arbeid).

2 B. ADRIAENS, 'Staking en collectieve arbeidsconflicten: de rechter op de barricaden', *TWVR* 1997, 4.

3 J. DEFERME, 'Alles strijdt, wat naar vrijheid haakt', Theorievorming over de staking in de Belgische politiek, 1884-1914, *BMGN*, 117 (2002) afl.2, 145-167.

2.1.2 Vrijheid tot staken

Pas in 1921 wordt artikel 310 van het Strafwetboek afgeschaft en is de deelname aan een staking niet langer strafbaar. Ook de vrijheid van vereniging wordt dan expliciet erkend.⁴

Dit betekende echter niet dat de staking als recht werd erkend. Het werd beschouwd als een vrijheid, dus niet strafrechtelijk verboden maar ook zonder specifieke bescherming. Zo werden de arbeidsrechtelijke gevolgen van de staking niet wettelijk geregeld, waardoor een werknemer die deelnam aan een staking niet meer gestraft kon worden door de politie, doch wel door zijn werkgever.⁵ Stakingen waren met andere woorden vanaf dan gecatalogeerd als ‘gedecriminaliseerd’ en werden een contractuele wanprestatie.

2.2 Van een contractuele wanprestatie naar een recht

De inbreng van de wetgever in het stakingsverhaal bleef op dat ogenblik (en blijft tot op heden) beperkt tot het uitwerken van een kader voor prestaties van algemeen belang⁶ en het invoeren van gelijkstellingen binnen het sociaal zekerheidsstelsel (meer info zie infra).

De interpretatie van het stakingsrecht en de arbeidsrechtelijke gevolgen ervan werden dan ook verder gevormd door de rechtsleer (2.2.1.) en de rechtspraak (2.2.2.).

2.2.1 Deelname aan de staking: beëindiging of schorsing van de arbeidsovereenkomst?

2.2.1.1 Verbrekingstheorie

Vóór de tweede wereldoorlog en nog tot begin jaren 1950 oordeelde de meerderheidsstrekking in de rechtspraak dat de werknemer, door te staken en zijn arbeidsovereenkomst derhalve niet uit te voeren, de wil uitte om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen waardoor de arbeidsovereenkomst werd verbroken en hij een opzeggingsvergoeding verschuldigd was aan de werkgever.⁷

Deze theorie was gebaseerd op artikel 1134 Burgerlijk Wetboek(BW):

“Alle overeenkomsten die wettig zijn aangegaan, strekken degenen die deze hebben aangegaan, tot wet.

Zij kunnen niet herroepen worden dan met hun wederzijdse toestemming of op de gronden door de wet erkend.

Zij moeten te goeder trouw worden ten uitvoer gebracht.”

4 Wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging, BS 28 mei 1921.

5 I. Van Hiel, ‘staking en collectieve actie in de Belgische naoorlogse rechtspraak en rechtsleer’, <https://biblio.ugent.be/publication/3030493/file/6779826.pdf>.

6 Wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredesstijd, BS 21 augustus 1948, hierna ‘Prestatiewet’.

7 M. RIGALUX, ‘Het Hof van Cassatie en de problematiek van de gevolgen van de werkstaking op de individuele arbeidsovereenkomst’, noot onder Cass. 14 april 1980, RW 1980-81, 987.

Deze theorie zou in de praktijk het laatst toegepast zijn door de werkrechtshoofdraad te Bergen op 30 december 1948. De werkrechtshoofdraad oordeelde dat een werknemer die had gestaakt buiten de periode vermeld in de aanzegging onregelmatig zijn arbeidsovereenkomst had beëindigd en dus een opzeggingsvergoeding aan de werkgever moest betalen.⁸ Hier kan reeds opgemerkt worden dat de werkrechtshoofdraad bij haar evaluatie rekening hield met de aanzegging gedaan door de vakbondssecretaris, en dat aldus het keerpunt in het vizier kwam.

2.2.1.2 Schorsingstheorie

De theorie van de verbrekingsleer kreeg de kritiek dat het bestaan van de arbeidsovereenkomst werd verward met de uitvoering ervan.

Door te staken gaven de werknemers immers enkel aan dat ze onder gunstigere arbeidsvoorwaarden wilden werken, en het dus geenszins hun bedoeling was om een einde aan hun arbeidsovereenkomst te maken.

Vanaf 1948 heerste dan ook meer en meer de opvatting in de private sector dat een staking de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorst.⁹

De deelname aan een staking maakte volgens deze theorie een feitelijke schorsing uit, maar bleef een wanprestatie die een motief voor de beëindiging van de overeenkomst kan zijn. De staking zou dus niet automatisch de verbreking meebrengen en in principe beschouwd worden als schorsing. Enkel bij een wilde staking of een staking zonder sociale doeleinden zou de werkgever de staking kunnen beschouwen als een zware fout die hem toelaat de verbreking te vorderen. Staken werd dus stillaan niet meer beschouwd als de eenzijdige onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Deze gewijzigde opvatting is wellicht te verklaren doordat in een aantal internationale verdragen en buitenlandse wetten staken als een recht werd erkend of zelfs als een grondrecht (zie 3.2.).

2.2.2 Erkenning van het stakingsrecht als wettige schorsingsgrond

2.2.2.1 Deelname aan geoorloofde staking

De stakingsgolf tegen de plannen van premier Eyskens voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel (de Eenheidswet, zie ook 2.3.) lag aan de basis van het cassatiearrest van 1967.

In casu namen vier werknemers deel aan een staking gericht tegen de regering, en werden vervolgens door hun werkgever niet meer tot de fabriek toegelaten. De werkgever beschouwde de deelname aan de stakingsactie als de wil van de werknemers tot verbreking van de arbeidsovereenkomst (verbrekingsleer). De werknemers waren niet akkoord met deze beslissing en stelden

8 Werkr. R. Bergen 30 december 1948, *TSR* 1949, 222-224, met noot.

9 J. PETIT, 'Gaaf de rechter werkstakingen verbieden?', *Or.* 1993, 235.

een vordering in tegen hun werkgever tot betaling van een verbrekingsvergoeding, aangezien volgens hen het deze laatste was die de arbeidsovereenkomst had verbroken. Zowel in eerste aanleg als in beroep kregen de werknemers gelijk: omdat de stakingsactie gericht was tegen de regering en niet tegen de werkgever, oordeelde de werkrechtshof van Luik in haar beslissing van 8 juli 1965 dat de stakers niet de bedoeling hadden om de arbeidsovereenkomst te verbreken. Ook het Hof van Cassatie neemt in haar arrest van 23 november 1967 afstand van de verbrekingstheorie. Het Hof stelt dat de deelname aan een staking op zichzelf niet de wil inhoudt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en geen beëindiging uitmaakt, maar slechts een schorsing.¹⁰ Het Hof sprak zich hierbij niet expliciet uit over het feitelijk of wettig karakter van de schorsing, wat aanleiding gaf tot uiteenlopende interpretaties.

2.2.2.2 De ongeoorloofde staking als dringende reden

Het Hof van Cassatie had aldus beslist dat de deelname aan een staking op zichzelf niet de wil inhoudt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en daarom geen beëindiging uitmaakt.

Dit betekende volgens de toenmalige rechtsgeleerden echter niet dat de staker niet meer contractueel aansprakelijk was wanneer hij deelnam aan een ongeoorloofde staking of een fout beging ter gelegenheid van de staking.¹¹ Met andere woorden kon de werknemer die deelnam aan een ongeoorloofde staking door de werkgever ontslagen worden met inroeping van dringende reden. Ook begeleidende maatregelen konden nog steeds een onmiddellijk ontslag rechtvaardigen. Het onderscheid tussen geoorloofde en ongeoorloofde stakingen dat PIRON en DENIS in 1970 bedachten, kende een grote weerklank in de rechtspraak van de jaren 1970. Het werk neerleggen kon volgens deze auteurs, maar dan binnen de context van een werknemersorganisatie en met respect voor cao-afspraken. Spontane stakingsacties of wilde stakingen werden daarentegen beschouwd als ongeoorloofd en konden een ontslag om dringende reden van de staker met zich meebrengen.

Deze visie werd door de rechtsgeleerden niet zomaar verzonnen, het waren de sociale partners zelf die hen de voedingsbodem aanreikten.

In 1971 werd immers een nieuwe cao gesloten over het statuut van de vakbondsafvaardiging¹². Artikel 26 van cao nr. 5 bepaalt dat de paritaire comités de te nemen maatregelen en de aanzegging zullen bepalen om voorbarige stakingen te vermijden en de bijlegging van conflicten te bevorderen, desgevallend door tussenkomst van het paritair comité of zijn verzoeningsbureau. Stakingen die niet aan deze door de sociale partners afgesproken voorwaarden voldeden, werden door de rechtsleer dan ook als onregelmatig beschouwd.

¹⁰ Cass. 23 november 1967, *Arr.Cass.* 1981, 541.

¹¹ J. PIRON en P. DENIS, *Le droit des relations collectives du travail en Belgique*, Brussel, Larcier, 1970, 132.

¹² Cao nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, *BS* 1 juli 1971.

Maar hoe komt het dat er in deze periode zoveel spontane stakingsacties waren? Dit kan deels gelinkt worden aan de gewijzigde doelstelling van de stakingsacties.

De oorspronkelijk 'geoorloofde' bedrijfsstakingen kenden een stereotiepe doelstelling en dito verloop. Bij het naderen van de vervaldatum van de ondernemings-cao, werden nieuwe eisen geformuleerd. De vakbonden dienden een stakingsaanzegging in ter versterking van hun onderhandelingspositie. De werkgever nam echter tijdig voorzorgsmaatregelen en produceerde meer in de aanloop naar de staking. Deze stock werd opgeslagen buiten het bedrijf waar het conflict zou uitbreken. Na lange, soms wekenlange acties, zijn de voorraden bijna op en slaat de stakingsmoeheid toe. Op dat ogenblik ging men opnieuw aan de tafel zitten en bereikte men een akkoord. Bij de heropstart werd de productie dan opgevoerd, waardoor het verlies aan loon tijdens de stakingsactie werd gecompenseerd door overuren.

In de jaren 70 bestond er echter een groot ongenoegen bij de werknemers betreffende het beleid van de regering ten opzichte van de economische crisis. De stakingen die losbraken waren niet rechtstreeks gelinkt met sector- of bedrijf-cao's en aldus ook niet met de vakbonden.

De rechtspraak uit de jaren 70 betrof dan ook bijna uitsluitend spontane stakingsacties, zonder naleving van de vredesplicht of de aanzeggings- en verzoeningsprocedures. In deze zaken werd de beslissing van de werkgever tot ontslag om dringende reden dan ook door de rechtspraak bevestigd.¹³

2.2.2.3 De algemene erkenning van het recht op deelname aan een staking

De rechtsonzekerheid met betrekking tot de gevolgen van de werkstaking op het voortbestaan van de arbeidsovereenkomst en de mogelijkheid van de werkgever tot het sanctioneren van de individuele werknemer werd weggewerkt door het cassatiearrest De Bruyne van 21 december 1981.¹⁴

In casu werd de heer De Bruyne, vakbondsafgevaardigde, door zijn werkgever ontslagen om dringende reden wegens zijn deelname aan een 'wilde staking'.

Het Hof van Cassatie oordeelde dat de individuele deelname aan een staking op zichzelf geen onrechtmatige daad uitmaakt, en dat geen wetsbepaling de werknemer verbiedt deel te nemen aan een staking die niet door een representatieve vakorganisatie is erkend.

Het hof argumenteerde zijn oordeel aldus door middel van een a-contrario redenering op grond van de Prestatiewet (zie ook 3.3.). Deze wet heeft tot doel ervoor te zorgen dat in geval van collectief conflict de voor het economische leven vitale werkzaamheden verzekerd blijven. Werknemers kunnen op grond van deze wet toch verplicht worden bepaalde werkzaamheden uit te voeren in

¹³ W. VAN EECKHOUTTE, 'Het stakingsrecht in de privé-sector in België', *TSR* 1982, 277; M. RIGAUX, 'Over de juridische toelaatbaarheid van spontane stakingsacties', *RW* 1979, 1623.

¹⁴ Cass. 21 december 1981, *RW* 1981-82, 2525.

plaats van deel te nemen aan de stakingsactie. Het Hof van Cassatie leidde hieruit af dat werknemers die niet verplicht worden bepaalde werkzaamheden uit te voeren tijdens een staking wel het recht hebben om te staken.

Door de staking te beschouwen als een recht van elke werknemer, ongeacht het soort staking, kan er geen onderscheid gemaakt worden tussen geoorloofde en ongeoorloofde stakingen waaraan de werknemer deelneemt. Net zoals de vredesplicht een impliciete bepaling is van de cao, behoort het recht om het werk neer te leggen nu tot de essentie van de arbeidsovereenkomst.

Let op, het arrest van het Hof van Cassatie heeft geen betrekking op artikel 26 van de cao nr. 5, zijnde het engagement om in de sectorale of ondernemings-cao's afspraken op te nemen zoals aanzeggingstermijnen en verzoeningsprocedures. De cao nr. 5 werd niet aangevoerd als geschonden wet in het cassatiemiddel, wat overigens moeilijk zou zijn geweest aangezien de cao nr. 5 technisch gezien geen wet was in de materiële zin wegens het ontbreken van de algemeen verbindend verklaring.

Over de vraag in welke mate een door een cao opgelegde vredes- en verzoeningsplicht een werknemer bindt en eventueel afbreuk kan doen aan het recht te staken, spreekt het Hof van Cassatie zich in het voornoemde arrest niet uit.

2.3 De grootste nationale stakingen in België en hun verwezenlijkingen¹⁵

2.3.1 Grote stakingen met grote verwezenlijkingen

Op 18 maart 1886 verenigden de deelnemers van 2 verschillende betogingen zich te Luik: een betoging ter herdenking van de Parijse Commune¹⁶ en een betoging van mijnwerkers vanuit Jemeppe. De woelige betoging breidde in de daaropvolgende dagen uit naar 10 000 stakende mijnwerkers en sloeg dan over naar andere regio's tot wel 100 000 stakers op 1 april. Deze ongestructureerde uitbarsting van woede werd door de autoriteiten met harde repressie in de kiem gesmoord, met verscheidene dodelijke slachtoffers tot gevolg.

De stakingsgolf lokte toch enige reactie uit bij het opgeschrikte Parlement. Er werd beslist tot de oprichting van een commissie die de leef- en werkomstandigheden van de arbeiders moest onderzoeken, welke op hun beurt leidde tot de invoering van een eerste beperkte sociale wetgeving.

15 De standaard, 'De grootste stakingen uit de Belgische geschiedenis', 15 oktober 2014, http://www.standaard.be/cnt/dmf20141015_01323311; Wikipedia, 'Overzicht van stakingen in België', https://nl.wikipedia.org/wiki/Overzicht_van_stakingen_in_Belgi%C3%AB, geraadpleegd op 28/10/2015; P. VAN GORP, 'Nationale stakingen in de Belgische sociale geschiedenis', 7 februari 2012, <http://archive.ptb.be/nieuws/artikel/article/nationale-stakingen-in-de-belgische-sociale-geschiedenis.html>.

16 De Commune van Parijs was een revolutionaire regering die heerste over de stad Parijs van 18 maart 1871 totdat ze bloedig werd neergeslagen op 28 mei van datzelfde jaar.

Op 12 april 1893 wijst het Parlement het algemeen stemrecht af, waarop de oproep van de Belgische Werkliedenpartij (BWP) tot een algemene staking massale weerklank kreeg: 250 000 arbeiders namen deel en het land werd platgelegd. Opnieuw komt het tot verschillende confrontaties met de ordetroepen en vallen er doden. Een week later wordt bij wijze van compromis het algemeen meervoudig stemrecht ingevoerd, waarmee de stakingsactie beëindigd wordt.

Op 8 april 1902 brak er een spontane staking uit voor het algemeen stemrecht welke op veel steun kon rekenen. Het spontane karakter zorgde bij de autoriteiten voor paniek, met als gevolg repressief optreden en opnieuw dodelijke slachtoffers.

De BWP maakte op 14 april 1913 opnieuw een punt van de invoering van het enkelvoudig algemeen stemrecht, en lanceerde een stakingsoproep. Op de eerste dag van de goed voorbereide staking legden meer dan 300 000 mensen het werk neer. De BWP beëindigt echter zonder succes de actie op 20 april. Het is pas in 1919, na de oorlog, dat het enkelvoudig stemrecht wordt ingevoerd voor mannen, in 1948 voor vrouwen.

Op 2 juni 1936 begint een nationale staking bij de Antwerpse havenarbeiders voor de invoering van de 40-uren week, loonsverhogingen, recht op betaalde vakantie en meer syndicale vrijheid. De volgende weken breidt de staking uit, tot in heel het land meer dan een half miljoen werknemers deelnemen. De instemming van premier Paul van Zeeland met een minimumloon van 32 frank per dag, en zes dagen betaalde vakantie per jaar, betekent voor de werknemers een overwinning en aldus het einde van deze stakingsgolf.

De koningskwestie legt in 1950 het land meermaals lam. In juli ontspoot de situatie na de terugkeer van koning Leopold III uit ballingschap. Meer dan een half miljoen mensen staken, er wordt een samscholingsverbod uitgevaardigd doch de situatie escaleert alsnog en op 30 juni worden in Grâce-Berleur vier mensen doodgeschoten door de politie. Pas wanneer koning Leopold III afstand doet van de troon en koning Boudewijn aantreedt, keert de rust terug (augustus 1950). In juli 1955 werd door het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) de invoering van een vijfdaagse werkweek gevorderd. Vanaf 9 juli weigert een deel van de werknemers nog op zaterdag te werken. Een principeakkoord maakt een einde aan de acties, maar toch duurt het nog tien jaar voordat de eis wordt ingewilligd.

2.3.2 Stakingen tegen besparingen

Eén van de grootste en langste stakingen uit de Belgische geschiedenis dateert van december–januari 1960. Zowel de openbare diensten als de privésector hekelen de besparingsplannen van de regering-Eyskens voor in totaal 250 miljoen euro. Gedurende deze 5 weken leggen naar schatting 1 miljoen mensen het werk neer. In januari 1961 wordt de Eenheidswet toch goedgekeurd door het Parlement. Een maand later viel echter de regering-Eyskens, waardoor verschillende punten van de Eenheidswet nooit omgezet werden in uitvoeringsbesluiten, en de stakingen alsnog als een uitgestelde overwinning werden beschouwd.

In de jaren 80 vinden er verschillende stakingen plaats tegen de maatregelen waarmee de regering-Martens haar begrotingstekort wil wegwerken:

- februari 1982: 24-urenstaking tegen de devaluatie van de Belgische frank;
- november en december 1982: 2 nationale 24-urenstakingen tegen de beslissing tot inhouding van de 3 volgende indexaanpassingen op het loon van de werknemers, in ruil voor 80 000 nieuwe banen;
- september 1983: nationale staking van de openbare diensten als reactie op de vooropgestelde begroting voor 1984. Tot een echte algemene staking komt het net niet, nadat de vakbondstop en de regering in extremis een akkoord bereiken;
- mei 1986: algemene staking waarbij 250 000 mensen op straat komen tegen de besparingsplannen.

Ten einde de Europese begrotingsnormen te kunnen naleven, kwam de regering-Dehaene met een besparingsplan, waaronder een loonstop en een aanpassing van de index. Een eerste staking op 15 november 1993 kende veel opvolging. Er kwamen nieuwe onderhandelingen, maar die leverden weinig op. Op 26 november kwam het tot een tweede staking, maar door onenigheid tussen de vakbonden bloedde het verzet dood. Eind december keurde het Parlement de licht aangepaste plannen van het Globaal Plan dan toch goed.

Het Generatiepact van de regering Verhofstadt bevatte maatregelen om de mensen langer te laten werken. Op 28 oktober 2005 organiseerde het gemeenschappelijk vakbondsfront een 24-urenstaking. Ondanks zware druk van de vakbondswereld, keurde het Parlement op 16 december 2005 het Generatiepact goed. Door de felle tegenstand duurde het wel 7 jaar vooraleer de regering een nieuwe aanval op de pensioenen durfde in te zetten.

De aangekondigde wijzigingen in het pensioenstelsel deed de bonden in de publieke sector tot actie overgaan in december 2011. Op 30 januari 2012 volgde een algemene staking tegen het 'asociale' beleid van de regering-Di Rupo.

2.3.3 2014: record aantal stakingen in België sinds 20 jaar

Jaarlijks publiceert de Rijksdienst Sociale Zekerheid (RSZ) op zijn website alle relevante arbeidstijdgegevens ten behoeve van de gebruikers van de DmfA-aangifte¹⁷. Zowel de gegevens over de bezoldigde periodes als de gelijkgestelde periodes worden in verscheidene statistieken weergegeven. Ook de dagen van staking of lock-out die de werkgever aangeeft, worden hier verzameld en verwerkt.

Uit deze gegevens kan vastgesteld worden dat er in 2014 in België een record aantal stakingen hebben plaatsgevonden sinds 1993 (dat jaar telde de RSZ 916 874 aangegeven stakingsdagen). Alle Belgen samen stakten in 2014 ruim 760 297 dagen. In 2013 waren dit er 'slechts' 206 974, in 2012 345 795.

Dit hoge aantal stakingsdagen heeft te maken met de fel omstreden besparings- en pensioenherformingsplannen van de regering-Michel. In de herfst van 2014 werden er naast een nationale betoging, 3 provinciale én 1 nationale staking georganiseerd.

De nationale betoging van 7 oktober 2015, voor sociale en fiscale rechtvaardigheid, kende nog steeds meer dan 100 000 deelnemers. Deze actie, exact 1 jaar na intrede van het regeerakkoord-Michel, toont aan dat de bereidheid tot deelname aan een collectieve actie nog steeds leeft onder de werknemers.

17 Multifunctionele aangifte

3. Rechtsbronnen

3.1 Hiërarchie der rechtsbronnen

In België wordt het ontstaan en de erkenning van het stakingsrecht aldus gebaseerd op een uitspraak van het Hof van Cassatie (zie *supra*).

De Belgische rechtspraak is inderdaad een belangrijke formele gezaghebbende rechtsbron, doch is niet de enigste noch de belangrijkste vindplaats van het recht.

De Belgische wetgeving, als zijnde geschreven normen uitgevaardigd door een overheid, is dé formele bindende rechtsbron bij uitstek.¹⁸

De wet is immers onmiddellijk bindend voor iedereen, terwijl een uitspraak van de rechtbank in se enkel de partijen die de zaak aanhangig hebben gemaakt verbindt.¹⁹ België kent namelijk geen precedentensysteem, in tegenstelling tot de Angelsaksische rechtssystemen.

Een inwoner van België is onderworpen aan verschillende categorieën van rechtsregels. Naast de Belgische wetgeving is ook de regelgeving van de internationale organisaties waar België lid van is van toepassing. Meer nog, alle internationale en supranationale regelgeving worden hiërarchisch boven het interne recht geplaatst, en dus ook boven de Belgische Grondwet! Enige nuance: Verordeningen van de Europese Unie (EU) zijn inderdaad rechtstreeks toepasselijk, doch internationale Verdragen moeten door de interne wetgever goedgekeurd worden via ratificering.

Ook de rechtsleer vervult een bepaalde rol binnen de totstandkoming en uitlegging van rechtsbronnen: door het interpreteren, vergelijken, analyseren en bekritisieren van wetgeving en rechtspraak past ze deze toe in het rechtssysteem en kan het ook de toekomst ervan beïnvloeden. Rechtsleer op zich heeft echter geen enkele bindende werking en kan net zoals de rechtspraak enkel als een formele gezaghebbende rechtsbron beschouwd worden.

Naast de formele rechtsbronnen bestaan er ook materiële rechtsbronnen, zoals de goede trouw, billijkheid of redelijkheid. Deze bevatten echter geen rechtsregels op zich, en worden in dit werkstuk niet verder behandeld.

¹⁸ Ook gewoonterecht en algemene rechtsbeginselen vallen onder de noemer van de formele verbindende rechtsbronnen, doch worden in dit werkstuk niet verder besproken.

¹⁹ Enkel de vernietigingsarresten van het Grondwettelijk Hof (GWH) zijn verbindend voor iedereen.

Hieronder bespreken we de belangrijkste internationale en nationale wetgeving die het stakingsrecht vorm geeft.

3.2 Internationale rechtsbronnen

3.2.1 Uitgaande van de Verenigde Naties (VN)

De VN zijn een internationale organisatie, opgericht in 1945 door 51 landen. Ondertussen is vrijwel elk internationaal erkend, onafhankelijk land, lid van de organisatie. De lidstaten van de VN werken samen op het gebied van het internationale recht, mondiale veiligheid, behoud van mensenrechten, ontwikkeling van de wereldeconomie en het onderzoek naar maatschappelijke en culturele ontwikkelingen.

3.2.1.1 De Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens (UVRM)

In 1948 nam de Algemene Vergadering van de VN de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens (UVRM) aan. De UVRM heeft tot doel de basisrechten van de mens, ook wel grondrechten, te omschrijven.

Artikel 19 schrijft zowel de vrijheid van meningsuiting als die van informatie voor. Wel kunnen, zoals VN-verdragen aangeven, beperkingen worden aangebracht door de wet, om de rechten van anderen of de openbare orde te beschermen.

De vrijheid van vereniging en vergadering (artikel 20) houdt in dat men zich vrijelijk mag verenigen en bij een vakbond aansluiten, behoudens beperkingen zoals die van de openbare orde en andere 'die in een democratische samenleving nodig zijn'. Dergelijke beperkingen worden, ook in westerse democratieën, nogal eens opgelegd aan het recht op staking (bijvoorbeeld dat van ambtenaren of militairen).

De UVRM is tot op heden van grote betekenis als algemene morele en juridische standaard, als vaak gebruikte bron voor een nieuw internationaal verdrag of een nationale grondwet, en als basis van het werk van mensenrechtenactivisten en -organisaties.

Deze verklaring heeft echter geen bindende kracht ten aanzien van de lidstaten.

3.2.1.2 Het Internationaal Verdrag inzake economie, sociale en culturele rechten (IVESCR)²⁰

Het IVESCR (of ook het ECOSOC-Verdrag) is een verdrag van de Verenigde Naties, gebaseerd op de UVRM. Het kwam tot stand op 19 december 1966 en werd van kracht op 3 januari 1976, na ratificatie door 35 lidstaten. België ondertekende het Verdrag op 10 december 1968, maar keurde het pas goed bij wet van 15 mei 1981 en ging pas over tot ratificatie op 21 april 1983. Het is het VN-Comité voor economische, sociale en culturele Rechten die de controle op de uitvoering van het Verdrag behartigt.

²⁰ Internationaal verdrag van 19 december 1966 inzake economische, sociale en culturele rechten, BS 6 juli 1983.

Artikel 8,1,d verplicht België om het stakingsrecht te waarborgen, “mits het wordt uitgeoefend overeenkomstig de wetten van het desbetreffende land.”

Artikel 8, 2 beperkt de verplichtingen opgenomen in het eerste lid door het toelaten van wettelijke maatregelen ter beperking van de uitoefening van deze rechten door leden van de gewapende macht, van de politie of van het ambtelijk apparaat.

Dit Verdrag leverde de eerste expliciete erkenning op van het recht op staken.²¹ Een grote strekking binnen de rechtspraak en rechtsleer meent dat deze bepaling geen rechtstreekse werking heeft, zich baserend op het feit dat in het Verdrag verplichtingen aan de nationale overheden worden opgelegd die geleidelijk verwezenlijkt mogen worden, waardoor er onvoldoende duidelijkheid en volledigheid zou gecreëerd zijn.²² Deze opvatting wordt betwist door anderen die van oordeel zijn dat het artikel 8 lid 1, d wel degelijk voldoende duidelijk geformuleerd is en geen beleidsruimte laat voor de overheid.²³ Ook het controlecomité van de VN gaat niet akkoord met de Belgische visie, daarbij verwijzend naar zijn ‘General Comment No.3’ waarin het had aangegeven dat bepaalde artikelen, waaronder artikel 8 lid 1, d van het Verdrag wel degelijk in aanmerking komen om directe werking te verkrijgen.²⁴ Het Hof van Cassatie heeft zich tot op de dag van vandaag niet uitgesproken over de al dan niet directe werking van dit artikel.

3.2.1.3 De Conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)

De IAO werd opgericht in 1919 tijdens de Vredesconferentie van Versailles na WO I. Oorspronkelijk was het dan ook een agentschap van de Volkenbond. Na de ondergang van de Volkenbond als gevolg van het uitbreken van de Tweede Wereldoorlog werd de IAO de eerste gespecialiseerde organisatie van de VN.

De opdracht van de IAO bestaat erin de sociale toestand van de werkenden te verbeteren, en daarvoor worden 3 hoofdprincipes gehanteerd:

- arbeid is geen koopwaar;
- syndicale vrijheid en vrije meningsuiting zijn een noodzakelijke voorwaarde voor sociale vooruitgang;
- armoede is een gevaar voor het welzijn van iedereen.

Het huidige handvest van de IAO is vastgesteld in 1944 in de Verklaring van Philadelphia.

21 P. HUMBLET en G. COX (ed), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 69.

22 F. SAELENS en S. MARQUANT, ‘Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken’, *Or.* 2008, 132; Hoge Raad van Nederland 6 december 1983, *Nederlandse Jurisprudentie*, 1984, 1954.

23 L. TILSTRA, *Grenzen aan het stakingsrecht*, Deventer, Kluwer, 2005, 83

24 C. DENEVE, ‘Ontwikkelingen op het internationale en Europese vlak’, in RAUWS W., *Sociale en economische grondrechten: artikel 23 Grondwet: een stand van zaken na twee decennia*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 183.

De IAO probeert door het aannemen van conventies en aanbevelingen de verschillende doelstellingen in bindende norm vast te leggen. Voordat deze bindend kunnen worden moeten ze wel door de lidstaten geratificeerd worden.

De IAO-Conventies nr. 87 en 98 zijn door België geratificeerd en hebben daarmee een bepaalde rechtskracht gekregen.²⁵ Deze rechtskracht houdt echter geen directe werking in. Om inroepbaar te zijn voor de nationale hoven en rechtbanken, wordt verondersteld dat de verdragsbepaling voldoende duidelijk en nauwkeurig werd omschreven (objectief criterium), alsook dat de verdragsluitende partijen de bedoeling hebben gehad om subjectieve rechten en plichten in hoofde van het individu te vestigen (subjectief criterium).²⁶ Deze conventies waarborgen de syndicale vrijheid en het recht op collectieve onderhandelingen. In geen van beide conventies vindt men een uitdrukkelijke erkenning van het stakingsrecht. De Commissie van deskundigen inzake de naleving van de conventies en aanbevelingen (Expertcommissie) heeft echter geoordeeld dat de bepalingen inzake de syndicale vrijheid een impliciete erkenning bevatten van het recht op collectieve actie.²⁷ Naast het Expertcommissie speelt nog een tweede orgaan van de IAO een rol binnen de handhaving van de IAO-Conventies: namelijk het Comité van de syndicale vrijheid.

De IAO-Conventies voorzien ook beperkingen op het recht op collectieve actie (zie infra). Bondig verwoord is het stakingsrecht volgens de IAO-Conventies een fundamenteel recht van de werknemersorganisaties dat internationaal beschermd wordt op voorwaarde dat het op een vreedzame wijze wordt uitgeoefend.

3.2.2 Uitgaande van de Raad van Europa

De Raad van Europa is opgericht in 1949 in de nasleep van de tweede wereldoorlog en telt tot op heden 47 leden. De Raad heeft in de eerste plaats als doel over het hele Europese continent een gemeenschappelijke democratische en juridische ruimte te creëren en te waken over de eerbiediging van de fundamentele waarden: rechten van de mens, democratie en de 'rule of law'.

3.2.2.1 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en fundamentele vrijheden (EVRM)

Voor het verwezenlijken van haar doelstellingen heeft de Raad van Europa op 4 november 1950 een basistekst opgesteld die de fundamentele rechten vastlegt van alle personen in het rechtsgebied van de verdragsluitende staten.

25 Wet van 13 juli 1951 houdende de goedkeuring van het Internationaal Verdrag (nr. 87) betreffende de syndicale vrijheid en de bescherming van het syndicaal recht, aangenomen door Algemene Conferentie der Internationale Arbeidsorganisatie, te San-Francisco, op 9 juli 1948, BS 16 januari 1952; Wet van 20 november 1953 houdende goedkeuring van het Internationaal Verdrag (nr. 98) betreffende de toepassing van de grondbeginselen van het recht van organisatie en collectief overleg, aangenomen door de Internationale Overheidsconferentie, tijdens haar twee en dertigste zitting, BS 30 december 1953.

26 K. SALOMEZ, 'Het grondrecht op collectieve actie', in COX, G. en RIGAUD, M. (eds.), *De grondwettelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 84.

27 P. HUMBLET en G. COX (ed.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 116.

Artikel 11 EVRM bepaalt: “Eenieder heeft recht op vrijheid van vreedzame vergadering en op vrijheid van vereniging, met inbegrip van het recht met anderen vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen.”

In dit artikel wordt het recht op collectieve actie niet expliciet vermeld.

Klachten inzake de schending van het EVRM worden behandeld door het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM).

Ongeacht hun nationaliteit, kunnen Staten, organisaties, groepen, én particulieren een zaak voorleggen aan het Hof tegen een Staat die het EVRM niet zou respecteren. In vijftig jaar velde het Hof meer dan 10.000 arresten. Deze arresten zijn bindend voor de betrokken Staten en geen verder hoger beroep is mogelijk, wat aldus kan leiden tot het verplicht wijzigen van nationale wetgeving.

Oorspronkelijk oordeelde het EHRM dat artikel 11 het recht op staken niet omvatte.²⁸ In een arrest van 2007 geeft het EHRM voor het eerst aan dat de beperkingen van de syndicale actie de toetsing aan artikel 11 EVRM moeten kunnen doorstaan.²⁹

In de zaak *Enerji Yapi-Yol Sen* van 2009 heeft het EHRM op impliciete doch ondubbelzinnige wijze geoordeeld dat het stakingsmiddel een essentieel element is om de rechten van werknemers te verdedigen.³⁰ Om die reden kan het stakingsmiddel als inherent onderdeel van de vakverenigingsvrijheid beschouwd worden.³¹ In dit arrest paste het EHRM een nieuwe interpretatiemethodologie toe, zijnde deze waarbij, bij de interpretatie van het EVRM, rekening moet gehouden worden met andere internationale instrumenten. Het Hof verwijst dan ook naar de IAO-conventie nr. 87 en artikel 6 ESH (zie infra), als bronnen van het stakingsrecht.

De beperkingen die worden toegelaten op het stakingsrecht worden in Artikel 11 EVRM zeer strikt afgebakend: ze moeten bij wet voorzien zijn, ze moeten noodzakelijk zijn in een democratische samenleving in het belang van de nationale en openbare veiligheid, in het voorkomen van wanordelijkheden en strafbare feiten, voor de bescherming van de gezondheid of de goede zeden of de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen. Tot slot kunnen ook rechtmatige beperkingen worden gesteld aan de uitoefening van deze rechten door leden van de krijgsmacht, van de politie of van het ambtelijk apparaat van de Staat.

3.2.2.2 Artikel 6.4. Europees Sociaal Handvest (ESH)

Het recht

Op 18 oktober 1961 werd een tweede basistekst goedgekeurd die complementair is aan het

28 EHRM, 6 februari 1976, *Schmidt-Dählstrom vs Zweden*, arrest nr. 5589/72.

29 EHRM, 14 juli 2007, *Satılmış ea vs Turkije*, arrest nr. 74611/01.

30 EHRM 21 april 2009, *Enerji Yapi-Yol Sen v Turkije*, arrest nr.68959/01.

31 F. DORSEMONT, 'Artikel 11 EVRM: de missing link van het Belgisch stakingsrecht', *Juristenkrant* 2009, 2.

EVRM en die meer bepaald de economische en sociale mensenrechten garandeert: het Europees Sociaal Handvest.

Het oorspronkelijke ESH kwam tot stand in 1961, als een mensenrechtenverdrag waarin rechten en vrijheden vastliggen die moeten worden gerespecteerd door de ondertekende staten.

Ondanks het feit dat België tot de eerste landen behoorde die het ESH ondertekenden, duurde het tot 1990 vooraleer het ratificatieproces in België voltooid was.³²

Artikel 6.4. ESH is de belangrijkste rechtsgrond voor de erkenning van het recht op collectieve actie en van het stakingsrecht in het bijzonder in de interne rechtsorde.

Dit artikel erkent het recht van werknemers en werkgevers op collectief optreden in gevallen van belangengeschillen, met inbegrip van het stakingsrecht, behoudens verplichtingen uit hoofde van reeds eerder gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ratificatie door België van de herziening van het Handvest op 3 mei 1996 gebeurde opnieuw veel later, zijnde in 2004.³³

De beperkingen

Beperkingen op het stakingsrecht zijn toegelaten indien deze voortvloeien uit reeds eerder gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten. Collectieve acties die worden gevoerd tegen vredesplichten die voortkomen uit reeds eerder gesloten cao's zijn daarom uitgesloten van het toepassingsgebied.

Er kunnen bovendien beperkingen opgelegd worden op het stakingsrecht binnen de grenzen van artikel G (oorspronkelijk artikel 31) ESH: de beperkingen moeten bij wet zijn voorgeschreven en in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen en voor de bescherming van de openbare orde, de nationale veiligheid, de volksgezondheid of de goede zeden.

De directe werking

Directe horizontale werking houdt in dat particulieren zich ten overstaan van elkaar op een internationale rechtsregel kunnen beroepen.

De rechtstreekse werking van artikel 6.4. ESH in de interne rechtsorde van de lidstaten wordt algemeen aangenomen sinds de uitspraak van de Hoge Raad van Nederland in het zogenaamde NS-arrest van 1986.³⁴

Het Hof van Cassatie heeft zich tot op heden echter nog niet uitgesproken over de directe werking, en aldus ook nog niet erkend.

32 Wet van 11 juli 1990 houdende instemming met het Europees Sociaal Handvest, gedaan te Turijn op 18 oktober 1961, BS 28 december 1990.

33 Wet van 15 maart 2002 houdende instemming met het herziene Europees Sociaal Handvest en met de bijlage, gedaan te Straatsburg op 3 mei 1996, BS 10 mei 2004.

34 F. SAELENS en S. MARQUANT, 'Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken', *Or.* 2008, 131.

De Raad van State heeft zich daarentegen wel uitgesproken over de directe werking in zijn arrest van 22 maart 1995. In deze zaak stapten een aantal werknemers van de Post die deelnamen aan een wilde staking naar de Raad van State omdat hen als vergeldingsmaatregel tuchtstraffen werden opgelegd. Dit zou volgens hen een schending uitmaken van artikel 6.4. ESH. De Raad van state gaf de werknemers gelijk en er werd geoordeeld dat de tuchtstraffen het recht op collectie actie schenden.³⁵ Daarmee erkende de Raad van State ook dat werknemers zich op deze bepaling van het ESH rechtstreeks konden beroepen tegenover hun werkgever, aldus een expliciete erkenning van de directe horizontale werking van artikel 6.4. ESH.

Ook het Grondwettelijk Hof heeft zich reeds uitgesproken: het toetste in zijn arrest van 6 april 2000 de organieke wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst aan artikel 6.4. van het ESH, waardoor het Hof effectief uitging van directe werking van dit artikel. Ook in recentere rechtspraak van de arbeidsrechtbanken werd de directe werking wel degelijk erkend.³⁶

Controle van de lidstaten

Het Europees Comité voor Sociale Rechten (ECSR) controleert of de aangesloten landen de regels van het Handvest naleven. De aangesloten staten moeten één keer per jaar een rapport maken waarin staat hoe ze de voorschriften in de praktijk brengen. Het ECSR brengt op zijn beurt per cyclus een conclusie uit met betrekking tot die rapporten.

Daarnaast beschikt het ECSR ook de rol als klachteninstantie, opgenomen in een Aanvullend Protocol bij het ESH, dat sinds 1988 reeds bestaat doch door België pas in 2003 werd bekrachtigd.³⁷ Bij schendingen van de regels kunnen onder meer de vakbonden een klacht bij het ECSR indienen tegen een lidstaat. Het ECSR kan op basis van die klacht een veroordeling uitspreken tegen de lidstaat in kwestie.

Veroordeling van België

Het ECSR heeft België veroordeeld voor de beperkingen die worden opgelegd aan het recht op collectieve actie. Zowel in haar conclusies op basis van de door België ingediende rapporten als na een gezamenlijke klacht van de vakbonden, heeft het ESCR België veroordeeld voor het toelaten van het gebruik door Belgische rechters van de eenzijdige kortgedingprocedure in collectieve geschillen (zie supra).³⁸

35 RvS 22 maart 1995, *Soc.Kron.* 1996, 442-443, noot J. JACQMAN.

36 Arbrb. Antwerpen 18 mei 2001, onuitg., *Juristenkrant* 2001, 42; KG Arbrb. Brussel 26 december 2001, *Soc.Kron.* 2002, 218.

37 Aanvullende protocol bij het Europees Sociaal Handvest van 2 mei 1988, BS 22 juli 2003.

38 ECSR 6 oktober 2009, klacht nr. 59/2009, European Trade Union Confederation (ETUC) / Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB) / Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique (CSC) / Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) v. Belgium; ECSR nr. 59/2009, 16 september 2011, *Soc.Kron.* 2014, afl.1, 10.

3.2.2.3 Gemeenschapshandvest van Sociale Grondrechten (GHSB)

Het GHSB werd op 8 december 1989 door de Europese Raad aangenomen en dient beschouwd te worden als een politieke daad ter waarborging van de naleving van bepaalde sociale rechten in de ondertekenende landen.

Artikel 13 van dit Handvest bepaalt: “Het recht om bij belangenconflicten de toevlucht te nemen tot collectieve actie, impliceert het recht op staking, onder voorbehoud van de uit de nationale voorschriften en de collectieve arbeidsovereenkomsten voortvloeiende verplichtingen.”

Dit Handvest heeft echter de vorm van een plechtige verklaring en heeft dus ook geen directe werking in de interne rechtsorde der lidstaten, waardoor zijn uitdrukkelijke erkenning van het stakingsrecht minder waarde heeft.

3.2.3 Uitgaande van de Europese Unie (EU)

De EU is een uit 28 Europese landen bestaand statenverband en vindt haar oorsprong in de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal (EGKS) en de Europese Economische Gemeenschap (EEG). De EU heeft als belangrijkste doelstellingen de vrede, haar waarden en het welzijn van haar volkeren te bevorderen. Duurzame ontwikkeling, werkgelegenheid en sociale vooruitgang worden expliciet vermeld, alsook de garantie van de zogenaamde vier vrijheden: het vrije verkeer van personen, diensten, goederen en kapitaal.

3.2.3.1 Artikel 28 van het Handvest van de grondrechten van de EU

Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie is een document dat de grondrechten van de burgers van de Europese Unie opsomt. Het handvest werd op 7 december 2000 formeel aangenomen door het Europees Parlement, de Raad van de Europese Unie en de Europese Commissie, en kan eigenlijk beschouwd worden als het Mensenrechtenverdrag van de EU.

Het huidige Handvest bestaat immers voornamelijk uit de bevestiging van de politieke, economische en sociale mensenrechten welke ook opgesomd staan in het UVRM, het EVRM, en het ESH. Een eigen Handvest was nodig, aangezien het niet mogelijk was voor de EU om zomaar toe te treden tot het EVRM. Het engagement tot toetreding werd vastgelegd in het Verdrag van Lissabon van 13 december 2007 (inwerkingtreding 1 december 2009). Sindsdien zijn er verscheidene procedurele stappen ondernomen door de Raad van Europa ten einde het EVRM te wijzigen, opdat de toetreding door de EU juridisch mogelijk zou worden. Tot op heden is de toetreding van de EU tot het EVRM echter nog steeds niet voltooid.

Het belangrijkste gevolg van de toetreding zal zijn dat het EHRM zal kunnen toetsen in hoeverre besluiten van de instellingen van de EU verenigbaar zijn met het EVRM.

Artikel 28 van het Handvest erkent het recht op collectieve onderhandelingen en op collectieve actie, met inbegrip van het stakingsrecht.

Door expliciete verwijzing naar dit Handvest in het Verdrag van Lissabon kreeg het bindende rechtskracht. Hierdoor behoort het tot het primaire recht van de EU welke voorrang heeft op secundaire EU-wetgeving en het nationale recht.

3.3 Nationale rechtsbronnen

Er bestaat geen uitdrukkelijke wettelijke erkenning van het stakingsrecht in de Belgische wetgeving.

De wetgever heeft wel in verschillende wetten rekening gehouden met het bestaan en de gevolgen van collectieve conflicten.

Ook het huidig bestaande Herenakkoord dient als rechtsbron beschouwd te worden. Of het in de toekomst zal leiden tot een Stakingswet, is voorlopig nog koffiedik kijken.

3.3.1 De Prestatiewet

De Prestatiewet kwam tot stand na WO II, in een periode waarin het land wederopgebouwd moest worden, en de nood aan continue maatschappelijke orde groot was.

De betrachting van de wet was dan ook ervoor te zorgen dat, ook al wordt het land getroffen door een algemene staking, de vitale behoeften van de samenleving gevrijwaard blijven.

Ook de Prestatiewet bevat geen eigenlijke definitie van de staking, maar het verstrekt wel een aantal preciseringen over de wijze waarop de wetgever de invulling van het begrip voor ogen heeft. Daarenboven is het precies op deze wet dat het Hof van Cassatie zich in 1981 heeft gesteund om te stellen dat de werknemer het recht heeft om wegens staking de bedongen arbeid niet te presteren.

3.3.1.1 Analyse van de begripsomschrijving in de Prestatiewet

Artikel 1 van de Prestatiewet legt de paritaire comités een aantal verplichtingen op ter vrijwaring van de vitale behoeften “in geval van collectieve en vrijwillige stopzetting van de arbeid door de werknemers.” Hiermee heeft de wetgever het begrip werkstaking niet expliciet vermeld, doch uit de parlementaire voorbereidingen blijkt dat de inhoud van artikel 1 wel degelijk doelt op de werkstakingen.

Deze omschrijving verdient dan ook enige reflectie.³⁹

Staken is een collectief gegeven

Het recht om wegens een staking de bedongen arbeid niet te presteren komt toe aan de individuele werknemer en moet aldus als een individueel recht beschouwd worden.

De stakingsactie zelf daarentegen veronderstelt de deelname van een collectiviteit van werknemers. Een collectiviteit van werknemers heeft zowel betrekking op kwantiteit (het stakerspercentage) als op kwaliteit (het niveau waarop de actie wordt gevoerd en het door de actie geambieerde doel).

39 M. RIGAUX, 'Naar een amendering en actualisering van de Prestatiewet?', in M. RIGAUX en F. DORSSEMONT, *Vitale behoeften, essentiële diensten, minimumprestaties en stakingsrecht*. Intersentia-Antwerpen-Groningen, 2003, 1-26.

De staking is een door de werknemers vrijwillig geschapen toestand.

De Prestatiewet omschrijft de deelname aan een stakingsactie als het vrijwillig stopzetten van de arbeid.

Elke werknemer is vrij om al dan niet deel te nemen aan de actie, en de actievoerders zijn vrij om al dan niet het stakingsmiddel aan te wenden als drukkingsmiddel bij een collectief geschil. In de Prestatiewet wordt geenszins verplicht gesteld dat, opdat de staking onder het toepassingsgebied van de Prestatiewet zou kunnen vallen, er voorafgaandelijk overleg zou plaatsgevonden moeten hebben.

Staken veronderstelt de stopzetting van de arbeid

Het doel van de wetgever met de invoering van de Prestatiewet was het instellen van een minimale waarborg van de vitale behoeften voor de duur van het conflict. Daarom kan deze ‘stopzetting’ niet beschouwd worden als een definitieve beëindiging van prestaties, doch heeft het enkel betrekking op een tijdelijke toestand.

Stopzetting betekent echter wel effectief het volledig stilleggen van de arbeid. Vitale behoeften komen immers pas in gedrang bij een verregaande vorm van desorganisatie van het bedrijf.

De Prestatiewet zou in de optiek enkel de acties die erin bestaan de arbeid volledig stil te leggen waarborgen. Er bestaan nochtans verschillende andere uitoefeningswijzen van het stakingsrecht zoals stiptheidsacties of betogingen (zie infra). Deze mogelijke problematische interpretatie kwam echter niet echt ter sprake in de jurisprudentie.

Deze vormen van collectieve actie ressorteren immers sowieso onder het internationaal recht, zoals artikel 6.4. ESH (zie supra), welke een veel ruimer draagvlak heeft dan het nationale recht.

Nagestreefde doel?

De prestatiewet verwijst niet naar een bepaald nagestreefd doel in hoofde van de stakers en gaat er evenmin van uit dat de staking tegen de werkgever dient gericht te zijn.

Ongeacht het doel, ongeacht het feit of nu de werkgever dan wel een derde (bijvoorbeeld de overheid) de opponent is in het conflict, treedt het systeem van prestaties van algemeen belang in werking bij elke vrijwillige stopzetting van arbeid door de werknemers.

3.3.1.2 Rol van de Paritaire Comités

Binnen onze samenleving moeten vitale behoeften ten allen tijde gewaarborgd blijven, ook tijdens collectieve conflicten. Er dient dan ook een evenwicht te zijn tussen het algemeen maatschappelijk belang en het verdedigen van de werkgevers- of werknemersbelangen tijdens collectieve conflicten.

De Belgische wetgever heeft ervoor gekozen om de sociale gesprekspartners zelf het verloop van collectieve conflicten te laten beheren en beheersen.

Aan de paritaire comités werd de opdracht gegeven om aan te geven welke vitale behoeften er in geval van collectief conflict verder moeten worden uitgeoefend. Zij moeten vervolgens een lijst opstellen met de prestaties die de uitoefening van deze behoeften verzekert.

Daarenboven dienen zij zelf de bakens aangeven waarbinnen het stakingsrecht kan worden uitgevoerd door uit het uitschrijven per sector van de verzoenings- en conflictenregelingprocedures. De comités zijn zelfs door de wet verplicht om in hun schoot een verzoeningsbureau op te richten en in te stellen.

Deze door de prestatiewet gehanteerde visie heeft wel tot gevolg dat enkel werkgevers en werknemers die ressorteren onder een paritair comité, opgericht conform de cao-wet, onder het personeel toepassingsgebied ressorteren.

De Prestatiewet is dan ook niet van toepassing op de publieke sector. Aan de discussie hieromtrent kwam een einde toen de Raad van State in zijn arrest van 28 februari 1990 besliste dat de Prestatiewet geen toepassing vond in de publieke sector.⁴⁰

Ondertussen vond er echter een oneigenlijk gebruik plaats van de Prestatiewet, wat leidde tot het ontstaan van KB's met in se gebrek aan het vereiste wetgevend kader. Zo heeft de Prestatiewet ook aan de basis gelegen van het KB van 31 december 1960 houdende bijzondere beschikkingen inzake het afhaken van huisvuil.⁴¹ De burgemeester, de arrondissementscommissarissen en de provinciegouverneurs kunnen op grond van dit besluit gemeentepersoneel dat instaat voor de huisvuilafhaling opvorderen.

Dit opeisings-KB werd recentelijk nog gebruikt door het stadsbestuur van Gent, ter opvordering van verscheidene werknemers bij de Gentse afvalintercommunale Ivago.

In de maand mei 2015 legde het personeel het werk neer wegens een conflict met het personeelsbeleid, er zou immers 1 werknemer ontslagen worden op basis van een slechte evaluatie.

De staking sleepte aan, en de toestand werd geacht een gevaar te worden voor de openbare hygiëne en gezondheid.

Na een 8 dagen durende staking bereikten de vakbonden en de directie een akkoord en keerde de sociale vrede terug. De werknemer in kwestie werd effectief ontslagen.

Oplijsting van de vitale behoeften en de prestaties die deze behoeften moeten verzekeren

De te volgen procedure

De vaststelling van de vitale behoeften en de prestaties die deze behoeften moeten verzekeren kan op 3 wijzen geschieden (artikel 2):

- door het PC zelf;
- door het PC op verzoek van de minister, binnen de 6 maanden;
- door de minister van Arbeid en Tewerkstelling zelf, indien geen beslissing door PC zelf binnen de 6 maanden of geen voldoende meerderheid (75%), na advies van de NAR.

40 V. PERTRY, 'Staking en opeising in de publieke sector', *Soc.Kron.* 1990, 344–346.

41 KB van 31 december 1960 houdende bijzondere beschikkingen inzake het afhaken van de vuilnis, *BS 2* en 3 januari 1961.

Nadat de prestaties werden vastgelegd dienen deze nog algemeen verbindend verklaard te worden door de Koning.

De Prestatiewet geeft de krachtlijnen aan voor de uitvoering van de door de Paritaire comités opgesomde prestaties (artikel 3). De toepassing van de regels dient in eerste instantie door de werknemers- en werkgeversorganisaties te gebeuren. Er kan desgevallend een comité opgericht worden op sectorniveau welke bevoegd is tot het aanwijzen van de werknemers die prestaties dienen te verrichten. Ook over de wijze van aanwijzing dient er een overeenkomst bestaand gesloten tussen de conflicterende partijen.

In beginsel dienen eerst de werkwillige werknemers te worden aangezocht. Bij gebrek aan werkwilligen kunnen stakers worden aangewezen. Indien een staker wordt aangesproken tot wiens normale opdracht de taak niet behoort, kan hij weigeren zijn medewerking te verlenen, als hij meent niet over de vereiste bekwaamheid te beschikken.

Het bepalen van de inhoud

Artikel 1 Prestatiewet bepaalt dat het algemeen belang kan worden omschreven als maatregelen, prestaties of diensten, die in geval van collectieve vrijwillige stopzetting van de arbeid of bij collectieve afdanking, moeten worden verricht om

- het hoofd te bieden aan vitale behoeften;
- dringende werken uit te voeren, die nodig zijn aan de machines of aan het materiaal;
- taken te volbrengen, die worden geboden door een onverwachte of dwingende noodwendigheid.

Uit de memorie van toelichting kan volgende definitie worden afgeleid:

“Prestaties van algemeen belang zijn private werkzaamheden, die tot de voortbrenging van vitale goederen leiden, noodzakelijk voor de bevolking of voor de voortbrenging of voor de distributie een essentiële belangrijkheid uitmaken, of het verstrekken van die diensten, die aan de fundamentele behoeften van de bevolking beantwoorden. Deze private werkzaamheden hebben soms door het aannemen van een juridisch of feitelijk monopolie de belangrijkheid van een werkelijke overheidsdienst verkregen.”⁴²

De wetgever voorziet aldus aan de sectoren een algemeen kader waarbinnen zij zelf de volledige vrijheid krijgen om dit in te vullen met eigen vastgestelde vitale behoeften. Er wordt daarbij door de wetgever ook geen definitie gegeven van wat er onder ‘vitale behoeften’ mag verstaan worden.

Voorbeelden

Betreffende de beschrijving van de prestaties: van heel algemeen tot soms zeer specifiek, alsook soms niet meer relevant:

⁴² Zie Memorie van toelichting, *Parl. St. Kamer 1947–48*, nr. 414, 1 en 2.

- prestaties om het hoofd te bieden aan sommige levensbehoeften, om aan de machines of aan het materieel sommige dringende werken uit te voeren, of om sommige taken te verrichten wegens overmacht of onvoorzien noodwendigheid (PC 111 metaalbouw);
- de lossing en de ontvangst van levende dieren, van postzakken, van bagage der passagiers (PC 301 havenbedrijf);
- de bescherming en de verdeling van de voor het overhandigen van de aanzegging in voorraad zijnde of bestelde vergankelijke producten (PC 119 handel in voedingswaren);
- prestaties betreffende de waakdienst, het voederen van de paarden, het ledigen der putten, het afstoken van de droge steen die op het ogenblik van het stopzetten van het werk was ingezet (PC 114 steenbakkerij).

Betreffende het aantal personen die de prestaties moeten uitoefenen: soms vaag, soms afhankelijke van de duurtijd van de actie, soms zeer specifiek:

- conflict minder dan 24 uur: diensten zullen verzekerd worden zoals op zondag (PC 305 gezondheidsdiensten);
- prestaties van maximaal 28 bedienden met vermelding van de verdeling onder algemene directie, dienst veiligheid, die verkoopadministratie enzv (PC 207 bedienden uit de scheikundige nijverheid);
- prestaties voor de circussen waar dieren, die bijzondere zorgen en een bijzondere bewaking vereisten, vertoond worden, dient het werk voortgezet door: een temmer, een helper per groep van 6 dieren, een elektricien, een stoker, een brandweerman of een werkman van de dienst voor de bescherming tegen brandgevaar (PC 304 vermaakondernemingen).

Oprichten van verzoeningsbureau en reglementering ter omkadering van het stakingsrecht

De te volgen procedure

De wetgever is vertrokken van het gegeven dat aan de werknemers en werkgevers een vrijheid van collectieve actie toekomt. Zij dienen in onderling overleg de gedragsregels vast te leggen voor de oplossing van de collectieve conflicten.

De overheid stelt aan de conflicterende partijen een apparaat en instrumentarium ter beschikking dat hen toelaat om doorheen bemiddeling en conciliatie uit het conflict te treden of het conflict te beheersen mits afbakening ervan bij cao. Deze cao's kunnen algemeen verbindend worden verklaard doch dit is geen verplichting.

Artikel 7 van de Prestatiewet voorziet strafsancties voor de werkgever die in gebreke blijft, door te verwijzen naar de strafsancties omschreven in de cao-wet. Strafsancties voor de in gebreke gebleven werknemer zijn weggefallen.⁴³

Wat als de werknemer weigert om prestaties te verrichten?

⁴³ Oorspronkelijk werd er verwezen naar de Besluitwet van 9 juni 1945, waar zowel de werkgever als de werknemer die in gebreke bleven bij de naleving van de cao, gevisieerd werden.

De ongerechtvaardigde weigering door de werknemer om prestaties te verrichten wordt niet beugeld door de cao-wet. Dit betekent niet dat deze werknemer niet gesanctioneerd kan worden op arbeidsrechtelijk vlak: deze weigering zou gebruikt kunnen worden ter rechtvaardiging van een ontslag om dringende redenen. Op het wettelijk ontslagverbod kan hij zich alleszins niet beroepen, aangezien dit enkel geldt voor werknemers die tot de uitvoering van de prestaties bereid waren en zijn. De werknemer zou wel gerechtvaardigd de toegewezen opdracht moeten kunnen weigeren indien hij niet over de vereiste bekwaamheden meent te beschikken.

De inhoud van de cao's in verband met verzoening en sociale vrede⁴⁴

De conventionele bepalingen in verband met de verzoening en de sociale vrede kunnen een clause betreffende de sociale vrede bevatten, alsook een verplicht te volgen verzoeningsprocedure en eventueel een financiële sanctie bij niet respecteren van deze verzoeningsprocedure of van de clause betreffende de sociale vrede.

Een vaak voorkomende financiële sanctie is het verminderen van de syndicale premie.

Voorbeelden

Betreffende de periode van vooropzeg:

- minstens 6 werkdagen (PC 125 houtbedrijven);
- minsten 15 dagen, in sommige gevallen 1 maand PC 115 (glasbedrijf).

Betreffende de uitputting van de overleg- en verzoeningsmiddelen:

- aanzeg staking, lock-out of andere actie kan pas ingesteld worden 5 werkdagen na uitputting en mislukking van alle overleg- en verzoeningsmiddelen (PC 102.09 groefbedrijf);
- stakingsaanzegging kan pas schriftelijk worden betekend nadat het verzoeningsbureau zich heeft uitgesproken (PC140 vervoer);
- strikt opgelegde na te leven procedure vanaf stakingsaanzegging en verzoeningsaanvraag, tot oprichten van verzoeningsbureau en beperkt comité alsook het sluiten per instelling van akkoorden over enerzijds de functies en het aantal werknemers om die functies in te vullen (PC 330 zorgsector).⁴⁵

Betreffende de financiële sanctie/beloning:

- jaarlijkse bijdrage aan Fonds voor Vakbondsopleiding als sociale vrede gerespecteerd wordt (PC 306 verzekeringswezen);

44 J. ROMBOUTS, 'De toepassing van de Prestatiewet: status quaestionis', in M. RIGAUX en F. DORSSEMONT, 'Vitale behoeften, essentiële diensten, minimumprestaties en stakingsrecht. Naar een amendering en actualisering van de Prestatiewet?', Intersentia-Antwerpen-Groningen, 2003, 85-137.

45 KB van 10 september 2010 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de beslissing genomen op 12 juli 2010 in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredestand, BS 11 oktober 2010.

- syndicale premie wordt slechts uitbetaald indien de sociale vrede volledig door de werknemers wordt nageleefd (PC 301 havenbedrijf).

In de praktijk dient vastgesteld te worden dat voornamelijk de ondernemingen van de industriële sector effectief de vitale behoeften en prestaties hebben opgelijst, en dit reeds heel lang geleden. De beslissingen van verschillende PC's dateren van begin jaren 50. Bijgevolg stemmen ze de dag van vandaag onvoldoende overeen met de economische en technische evolutie of zijn gewoon onbestaande (ongeveer de helft van alle PC hebben geen oplijsting van hun vitale behoeften). Ook het gehanteerde begrippenkader is gedateerd en refereert aan een juridische context die ondertussen sterk gewijzigd is. Tot slot dient ook rekening gehouden te worden met een gewijzigde maatschappelijke context en aldus ook een gewijzigde perceptie van het begrip algemeen belang.

In hoofdstuk 5 van dit werkstuk zal de Prestatiewet verder bestudeerd worden in zijn hoedanigheid van een beperking op het stakingsrecht.

3.3.2 De Arbeidsovereenkomstenwet

Artikel 11ter van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt:

“Hij die een werknemer vervangt wiens arbeidsovereenkomst is geschorst om een andere reden dan gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out, kan in dienst worden genomen onder voorwaarden die afwijken van deze wet, wat de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn betreft.”

Uit dit artikel kan afgeleid worden dat de werkstaking en lock-out erkende schorsingsgronden van de arbeidsovereenkomst uitmaken, aangezien een vaste werknemer niet kan vervangen worden wanneer diens arbeidsovereenkomst is geschorst omwille van die redenen.⁴⁶ Dit is 1 van de vele voorbeelden van wetten welke de gevolgen van een staking regelen. In Hoofdstuk 7 worden deze gevolgen voor de individuele werknemer uitvoerig besproken.

3.3.3 Strafwetboek

Sinds 2003 bevat ons Strafwetboek binnen het boek II een titel I ter betreffende terroristische misdrijven.⁴⁷

Deze titel bevat een opsomming van handelingen die beschouwd zullen worden als terroristische misdrijven, alsook een artikel die enkele rechten waarborgt zodat de uitoefening ervan niet als een terroristisch misdrijf beschouwd kan worden.

Begin 2013 werden enkele bepalingen aan deze titel toegevoegd.⁴⁸

46 P. HUMBLET en G. COX (eds), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 67.

47 Artikel 2 Wet van 19 december 2003 betreffende terroristische misdrijven, *BS* 29 december 2003

48 Artikel 8 Wet van 18 februari 2013 tot wijziging van boek II, titel I ter van het Strafwetboek, *BS* 4 maart 2013.

Hierdoor werd artikel 141ter als volgt herschreven:

“Geen enkele bepaling uit deze titel kan worden gelezen in die zin dat zij een niet verantwoorde beperking of belemmering beoogt van rechten of fundamentele vrijheden, zoals het stakingsrecht, de vrijheid van vergadering en vereniging, waaronder het recht om, voor de verdediging van de eigen belangen, samen met anderen vakbonden op te richten dan wel zich erbij aan te sluiten, evenals het daarmee samenhangende recht van betoging, de vrijheid van meningsuiting, in het bijzonder de vrijheid van drukpers en de vrijheid van meningsuiting in andere media, en zoals onder meer verankerd in de artikelen 8 tot 11 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden.”

Hierdoor kreeg het stakingsrecht een expliciete vermelding in een Belgisch Strafwetboek, doch de context waarbinnen het wordt vermeld wordt bekritiseerd.

Alexis Deswaef, advocaat te Brussel en voorzitter van de Franstalige afdeling van de Liga voor Mensenrechten was 1 van de sprekers op het colloquium georganiseerd door Progress Lawyers op 20 maart 2015 en ging daar dieper in op dat aspect: *“Het is bijzonder verontrustend dat het stakingsrecht in de antiterrorismewet vermeld staat als een ‘uitzondering’, alsof moet verduidelijkt worden dat dit een ‘getolereerde’ vorm van criminele actie zou zijn.”*⁴⁹

Daarenboven voldeed de tekst van artikel 141ter niet aan de vereiste van voorzienbaarheid uit het wettigheidsbeginsel in strafzaken, door aan de ‘beperking of belemmering’ de woorden ‘niet verantwoorde’ toe te voegen.⁵⁰

Een beroep tot gedeeltelijke vernietiging van de wet van 18 februari 2013 werd ingediend bij het Grondwettelijk Hof voor dit artikel alsook voor nog enkele andere beweerde strijdigheden.

De wetgever anticepeerde echter en heeft de woorden ‘niet verantwoorde’ opgeheven in april 2014.⁵¹

Hierdoor konden ze een veroordeling van het GWH vermijden, die in zijn arrest enkel kon vaststellen dat de vordering zonder voorwerp was gevallen.⁵²

3.3.4 Belgische Grondwet?

Artikel 27 van de Belgische Grondwet waarborgt expliciet het recht van vereniging. Sommige rechtsgeleerden menen dat dit artikel geïnterpreteerd moet worden in het licht van de rechtspraak van het EHRM, welke het stakingsrecht op impliciete doch ondubbelzinnige wijze heeft

49 L. VANOOST, ‘Stakingsrecht is een mensenrecht’, *Dewereldmorgen*, 27 maart 2015, www.dewereldmorgen.be/artikel/2015/03/27/stakingsrecht-is-mensenrecht.

50 Het legaliteitsbeginsel in strafzaken is een grondrecht. De legaliteit van een strafbepaling vereist dat ze voldoende toegankelijk is en op zichzelf of in context met andere bepalingen gelezen op voldoende precieze wijze de als strafbaar gestelde gedraging omschrijft, zodat de draagwijdte ervan redelijk voorzienbaar is. Aan het vereiste van de redelijke voorzienbaarheid is voldaan als het voor de persoon op wie de strafbepaling van toepassing is, mogelijk is om op grond van de strafbepaling de handelingen en verzuimen te kennen die zijn strafrechtelijke verantwoordelijkheid meebrengen.

51 Artikel 2 wet van 25 april 2014 houdende diverse bepalingen betreffende Justitie, *BS* 14 mei 2014.

52 GWH 18 januari 2015, arrest nr. 9/2015.

beschouwd als een essentieel onderdeel van de vakverenigingsvrijheid (zie supra). De stelling dat het recht op collectieve actie in België niet grondwettelijk gewaarborgd wordt, zou hierdoor voortaan op losse schroeven staan.⁵³

3.3.5 Herenakkoord

Na een voorstel van de regering om het stakingsrecht wettelijk te regelen, welke werd afgewezen door zowel vakbonden als werkgeversorganisaties, hebben de sociale partners zelf in februari 2002 wederzijdse verbintenissen afgesproken en dit bezegeld in een 'Herenakkoord'.

De sociale partners kwamen daarbij overeen dat de werknemersorganisaties zich ertoe verbonden hun leden aan te sporen wilde en spontane stakingen te vermijden, terwijl de werkgevers er zich in ruil toe verbonden hun achterban aan te sporen om niet naar de rechter te stappen bij aangekondigde acties.

Het Herenakkoord is geen cao en is juridisch dus niet bindend. In de praktijk werd het vaak geschonden waardoor het belang van het akkoord naar de achtergrond verdween. Meermaals werd de evaluatie van het akkoord vooropgesteld, doch tot op heden zonder enig resultaat

In oktober 2015 hebben de 3 vakbonden (opnieuw) beslist om het herenakkoord van 2002 over het stakingsrecht te evalueren en hebben aan de voorzitter van de Groep van 10 gevraagd om een vergadering te beleggen.

De vakbonden verklaarden bereid te zijn om het debat over het protocolakkoord met betrekking tot de regeling van collectieve geschillen te voeren, doch wel op serene wijze en binnen de Groep van 10, aangezien de materie de sociale partners aanbelangt.

De heropleving van de discussie is er gekomen naar aanleiding van een de algemene staking van de socialistische vakbond in de provincie Luik op 19 oktober 2015, waarbij de E40 ter hoogte van Herstal enkele uren werd geblokkeerd. Deze actie kende een dramatische wending toen bleek dat er een chirurg vastzat in de opstopping, waardoor hij pas later toekwam bij het ziekenhuis voor een spoedingreep. Het feit dat de ingreep pas later werd verricht zou invloed gehad hebben op het overlijden van deze patiënte.

Minister van Werk Kris Peeters riep vervolgens de vakbonden op om de uitoefening van het stakingsrecht te moderniseren en aan te passen aan het huidige maatschappelijke draagvlak.

De vakbonden zijn aldus nu bereid om op dit voorstel in te gaan en de gesprekken betreffende evaluatie van het Herenakkoord te laten starten.

53 F. DORSSEMONT, 'Artikel 11 EVRM: de missing link van het Belgisch stakingsrecht', *Juristenkrant* 2009, 1-2.

4. Toepassingen van het stakingsrecht

“Tenslotte dient het feit erkend dat arbeidsverhoudingen machtsverhoudingen zijn, en dat onder meer collectief onderhandelen, zonder de mogelijkheid strijdmiddelen zoals de staking aan te wenden, neerkomt op collectief bedelen.”⁵⁴

4.1 Collectieve acties in de praktijk

Wanneer er zich de dag van vandaag een collectief conflict voordoet, dan beschikken de werknemers aldus over het recht om hun onderhandelingspositie te versterken middels uitoefening van hun recht op het organiseren van en het deelnemen aan collectieve acties.

Afhankelijk van de aard van het collectief conflict zal dit recht op een andere wijze uitgeoefend worden.

Er wordt immers nooit zomaar gestaakt, het stakingsmiddel is het laatste drukkingsmiddel dat werknemers zullen hanteren in de strijd om het collectief belang te verdedigen. Het uitoefenen van het stakingsrecht betekent een niet te onderschatte sociale en financiële belasting, zowel voor de organiserende en ondersteunende vakbonden als voor de individuele deelnemers. Wanneer aldus naar het stakingsmiddel wordt gegrepen, is dat dan ook met een effectief doel voor ogen en met de wil om dat doel te bereiken.

In wat volgt zullen de meest voorkomende uitoefeningswijzen van het stakingsrecht worden toegelicht, zowel in hoofde van de werknemer als van de werkgever. Sommige van deze stakingsmiddelen veroorzaken een conflictsituatie met andere subjectieve rechten, welke verder zal besproken worden in hoofdstuk 5 van dit werkstuk, zijnde de beperkingen op het stakingsrecht.

4.2 Indeling op grond van aard, niveau en doelstelling

4.2.1 Op grond van wijze van totstandkoming

4.2.1.1 Regelmatig / onregelmatig

In hoofdstuk 3.3.2. werd reeds vermeld dat de Belgische wetgever ervoor geopteerd heeft om aan de paritaire comités de verplichting doch ook de bevoegdheid te geven om het stakingsrecht te omkaderen. Zo werd hen de mogelijkheid gegeven om [procedureregels](#) omtrent de uitoefening van het stakingsrecht vast te leggen in sectorcao's. Tal van sectoren hebben effectief cao's gesloten die de uitoefening van het stakingsrecht regelen. Zo kan worden bepaald dat een staking

⁵⁴ R. BLANPAIN, Buitengewone zitting van de Belgische Senaat, 19 september 1988, 'Voorstel tot herziening van de Grondwet door invoering van artikel 24bis betreffende de economische en sociale grondrechten', *S.(B.Z.1988)*100-10, 6.

moet worden voorafgegaan door een [verzoeningsprocedure](#) en door kennis te geven van een [stakingsaanzegging](#) indien de onderhandelingen mislukken. Bovendien bevatten deze overeenkomsten over het algemeen ook een clause van [sociale vrede](#).⁵⁵ Dergelijke bepalingen kunnen ook opgenomen worden in cao's op het niveau van de onderneming.

Een staking die de procedureregels of de clause van sociale vrede niet respecteert, wordt bestempeld als een onregelmatige staking.

Regelmatige stakingen zijn dan de stakingen die uitgeroepen werden door een representatieve vakorganisatie met daarbij in achtneming van de eventuele bestaande vredesplicht en verzoeningsprocedures. Wanneer daarover in de procedurecao's bepalingen over bestaan, kunnen onregelmatige stakingen leiden tot sancties ten aanzien van de vakbonden, zoals het niet uitbetalen van een stakerspremie of het verminderen van de uren syndicaal verlof.

4.2.1.2 Spontaan/wild

Zowel de spontane als de wilde staking hebben de verplichte stakingsaanzegging of voorafgaandelijke verzoeningsprocedure niet gerespecteerd.

Het verschil tussen beide situeert hem in het feit dat een spontane staking wordt uitgeroepen door een representatieve vakorganisatie, naar aanleiding van een plotselinge gebeurtenis, of minstens achteraf wordt erkend en ondersteund wordt, terwijl dit bij een wilde staking niet het geval is. Een wilde staking is geen erkende staking door de vakorganisaties en zal dan ook geen recht op stakerspremie geven.

4.2.2 Op basis van het niveau van het conflict

Collectieve conflicten kunnen we onderscheiden op het niveau waar ze zich afspelen, zijnde op het niveau van de onderneming, op het niveau van de sector of bedrijfstak en tot slot op interprofessioneel niveau.

Afhankelijk van het niveau waarop het collectief conflict zich voordoet, streven ze meestal een ander doel na en zullen er andere uitoefeningswijzen van de collectieve actie gehanteerd worden.

Een collectief conflict op het niveau van de onderneming, heeft als doel het werk te desorganiseren om zo druk op de werkgever te kunnen uitoefenen met het oog op het vrijwaren van een collectief belang. Een [collectief belang](#) is een belang dat de werknemers raakt als groep, zoals het behoud of de verbetering van de arbeidsvoorwaarden, doch in beginsel kan om het even welk belang dat de werknemers menen te moeten verdedigen, in aanmerking komen.

55 Door de clause van sociale vrede verbinden de ondertekenende partijen zich ertoe de bepalingen van de cao na te leven tijdens de volledige toepassingsduur ervan en af te zien van elke collectieve actie die betrekking heeft op de materies die deze overeenkomst regelt. Deze clause is impliciet aanwezig in elke cao. De partijen kunnen er ook voor kiezen om expliciet in de cao de vredesplicht uit te breiden tot punten die niet door de cao geregeld zijn of deze doen gelden tot na het verstrijken van de looptijd van de cao. De meest verregaande verbintenis is de absolute vredesplicht, waardoor de partijen zich onthouden van om het even welke actie ter ondersteuning van eender welke eis.

De aanleiding van de actie kan ook een **gecollectiveerd belang** zijn, dit betekent een individueel belang dat een collectieve dimensie heeft verworven.⁵⁶

Het *ontslag van een vakbondsafgevaardigde* maakt bijvoorbeeld in beginsel een individueel belang uit, maar kan tot een collectief belang uitgroeien wanneer alle werknemers zich geschaad voelen door het ontslag van die vakbondsafgevaardigde ingevolge zijn vertegenwoordigende functie.

Een collectief conflict op het niveau van de sector kan ontstaan naar aanleiding van gelijkaardige discussiepunten die op ondernemingsniveau bestaan, zoals gericht op loon- en arbeidsvoorwaarden gewaarborgd op sectoraal niveau.

Op beide niveaus kunnen er ook **solidariteitsstakingen** plaatsvinden, ter ondersteuning en verdediging van een actie van werknemers behorend tot een andere afdeling van hetzelfde bedrijf of tot een andere onderneming binnen dezelfde sector.

Voorbeeld op ondernemingsniveau:

Staalproducent Bekaert maakte eind juni 2008 bekend tot sluiting over te gaan van de vestigingen in Lanklaar (Limburg) en Waregem (West-Vlaanderen). Het ging over een afdanking van 136 mensen als gevolg van een delocalisatie naar Slowakije.

Op woensdag 2 juli 2008 legden alle Belgische vestigingen van staalgigant Bekaert 24 uur lang het werk neer uit solidariteit met hun collega's. De vakbonden eisten ook klaarheid over de toekomst van alle vestigingen, aangezien de tendens tot het afbouwen van het aantal personeelsleden al enkele jaren bezig was.

Voorbeeld op sectorniveau:

Op 4 december 2002 beslist de directie van Philips Hasselt om de deuren definitief te sluiten en de vestiging te verhuizen naar Hongarije. 957 effectieve arbeidsplaatsen gingen hierdoor verloren. De metaalvakbonden hadden een oproep verspreid om in alle Limburgse metaalbedrijven het werk neer te leggen, uit solidariteit met de ontslagen collega's bij Philips Hasselt. Deze oproep werd door de werkgeversfederatie VOKA gehegeld, zij waren van oordeel dat het herenakkoord de vakbondsleiders ertoe verbond om bij een collectief conflict enkel die werknemers te mobiliseren die rechtstreeks betrokken zijn.

Uiteindelijk vond er een fakkeltocht plaats op donderdag 19 december 2002 voor meer werkgelegenheid te Limburg, waaraan ongeveer 5000 mensen deelnamen en zo hun solidariteit met de ontslagen werknemers van Philips Hasselt betuigden.

Op het niveau van de interprofessionele activiteiten hebben de acties tot doel te protesteren tegen geplande of reeds genomen sociale maatregelen van de regering die elke werknemer treffen.

⁵⁶ M. RIGAUX, *Collectieve arbeidsconflicten*, Brugge, die Keure, 1997, 16.

In deze categorie wordt er soms gesproken van ‘politieke stakingen’, zijnde stakingen tegen de overheid zonder betrekking te hebben op sociaaleconomische belangen van de werknemers.

4.2.3 Op basis van het beoogde doel

In het geval van politieke stakingen en solidariteitsstakingen zijn de eisen van de actievoerders niet gericht tegen hun werkgever. Hierdoor staat de geoorlooftheid van deze collectieve acties in bepaalde gevallen ter discussie.

4.2.3.1 Politieke stakingen

What's in a name?

Heel vaak ontstaan misverstanden en dus ook discussies uit een oneigenlijk gebruik van woorden, of door een verkeerde invulling ervan.

De hamvraag die hier moet gesteld worden, vooraleer een staking kan worden gekwalificeerd als geoorloofd dan wel ongeoorloofd, is: ‘wat is een politieke staking?’.⁵⁷

Er moet een onderscheid gemaakt worden afhankelijk van het nagestreefde doel en verschillende gradaties kunnen verschillen beoordeeld worden.

Met een revolutionaire staking wil men de gevestigde orde omverwerpen.

De nationale staking die gericht is tegen een democratisch verkozen overheid wordt door sommige rechtsgeleerden beschouwd als een opstand tegen het rechtmatig gezag, en zijn volgens hen ook onrechtmatig.⁵⁸

De politieke staking wordt soms ook omschreven als de actie die gericht is tegen de overheid buiten elke professionele doelstelling om, tegen de wetgever en niet tegen de werkgever.

Aangezien de staat steeds meer en meer rechtstreeks tussenkomt in de sociale en economische privébelangen, is het eerder onwaarschijnlijk dat een interprofessionele staking op basis van deze indeling tussen professionele en politieke stakingen, als ongeoorloofd beschouwd zou worden.

Volgens het internationale recht vallen stakingen die tot doel hebben een oplossing te zoeken voor problemen die het gevolg zijn van een door de overheid gevoerde sociale politiek en een impact hebben op de levensstandaard, zoals bv. het protest tegen loonmaatregelen van de regering, wel degelijk onder het toepassingsgebied van de IAO-Verdrag nr. 87.⁵⁹

De rechter zal aldus moeten onderzoeken of de gewraakte maatregelen al dan niet een impact hebben op de professionele situatie van de werknemers.

57 P. HUMBLET, ‘Politieke staking, politiek misdrijf en feitelijkheden’, *Soc.Kron.*1992, 344-345.

58 R. BLANPAIN, ‘Een staking die een opstand is’, *De Standaard* 29 september 2005 (www.standaard.be/artikel/detail.aspx?artikelid=GKLI-ADGM).

59 P. HUMBLET, ‘Een kwarteeuw staking en uitsluiting: ideeën’ *Sociaal en fiscaal recht – Kluwer*, 497.

Zo stelt het Europees Comité van de Sociale Rechten dat zuiver politieke stakingen – stakingen gericht op het overheidsbeleid op punten die totaal niets te maken hebben met onderwerpen waarover tussen sociale partners collectief onderhandeld wordt – buiten de bescherming van artikel 6 ESH vallen.

4.2.3.2. De solidariteitsstaking

Volgens nationale rechtsbronnen

Het werk neerleggen uit solidariteit met de eisen van een collega, een andere dienst binnen hetzelfde bedrijf of zelfs een ander binnen dezelfde sector. Kunnen zulke acties beschouwd worden als een uitoefening van het stakingsrecht, waardoor er sprake is van een legitieme schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst?

Onze Belgische wetgeving bevat geen definitief van het stakingsrecht, en dus ook geen opsomming van enige beperkingen op dat recht. De nationale rechtsleer en rechtspraak hebben het stakingsrecht wél erkend en daarbij ook geoordeeld dat het stakingsrecht niet beperkt wordt door het beoogde doel ervan.

“Collectieve geschillen of arbeidsgeschillen zijn geschillen tussen een groep van werknemers en één of meer werkgevers over arbeidsaangelegenheden, d.w.z. aangelegenheden die betrekking hebben op de rechtspositie, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden van de werknemers en in de meest ruime zin ook onverschillig welk belang de werknemers menen te moeten verdedigen.”⁶⁰

Het Hof van Cassatie houdt geen rekening met enig onderscheid tussen professionele en politieke stakingen en heeft de opdeling van stakingen in geoorloofde en ongeoorloofde stakingen op grond van wijze van tot stand komen elke wettelijke grondslag ontzegd.⁶¹

Het Hof van Cassatie heeft zich enkel uitgesproken over de gevolgen van een staking op de contractuele verhouding tussen werkgever en werknemer, en zich daarbij op het standpunt gesteld dat de achterliggende drijfveer van een staking hiervoor in wezen niet determinerend is. Over de vraag of om het even welk type van staking per definitie geoorloofd is, of werknemers zelfs zonder enige reden kunnen staken, heeft het Hof zich als zodanig niet uitgesproken.

Volgens internationale rechtsbronnen

Heeft het nagestreefde doel dan geen enkele relevantie bij de beoordeling van de legitimiteit van een staking? Hierop zal veeleer een antwoord in de internationale normering gezocht moeten worden. De internationale rechtsbronnen erkennen het stakingsrecht, maar laten ook bepaalde beperkingen toe.

60 H. LENAERTS, *Inleiding tot het sociaal recht*, Gent, Story-Scientia, 1973, 411-412, nr. 281.

61 HvC 23 november 1967, *Arr.Cass.* 1981, 459; HvC 21 december 1981, *RW* 1981-82, 2525.

Zo had de Britse vakbond voor spoorwegpersoneel en personeel in de maritieme en transportsector (RMT) een klacht ingediend bij het EHRM over een beknotten van haar rechten door de Britse overheid.

De klacht hield in dat de Britse wetgeving vakbonden ten onrechte verbiedt om een staking te organiseren bij een andere werkgever dan degene waartegen de staking gericht is, een zogenaamde ‘secondary strike’ of aldus een solidariteitsstaking. Dit verbod zou volgens de RMT tot gevolg hebben dat stakingen in ondernemingen met een beperkt personeelsbestand en laag aantal vakbondsleden automatisch ineffectief zouden zijn.

Het EHRM oordeelde dat het recht op een solidariteitsstaking valt binnen de reikwijdte van artikel 11 EVRM (recht op vakbondsvrijheid) en dat het verbod hierop een beperking van dit recht vormt. Deze beperking is naar het oordeel van het EHRM in dit specifieke geval echter geoorloofd en niet in strijd met artikel 11 EVRM aangezien het verbod een redelijke grondslag zou hebben gehad. De lidstaten hebben volgens het EHRM de nodige beoordelingsvrijheid en mogen daarom bepalen dat een ‘secondary strike’ in strijd is met de fundamentele rechten en vrijheden van derden.⁶²

Niet alle internationale rechtsbronnen zitten op dezelfde golflengte betreffende deze kwestie, en kunnen leiden tot verschillende interpretaties binnen de lidstaten. Zo heeft het hoogste rechtscollege van onze noorderburen, de Hoge Raad, geoordeeld dat het enkele feit dat een stakingsactie wordt uitgevoerd in een ander bedrijf dan dat van de werkgever, nog niet meebrengt dat deze actie buiten de reikwijdte van art. 6.4 ESH valt. Het gaat er volgens de Hoge Raad om of een dergelijke stakingsactie redelijkerwijs kan bijdragen tot de doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen.⁶³

Het stakingsrecht is in Nederland ook niet wettelijk geregeld, maar artikel 6.4. ESH heeft, net zoals in België directe werking.

In casu vonden er in september 2012 bij Enerco, een bedrijf die een kolenwasserij exploiteert, collectieve acties plaats bij de vakbonden. Enerco wordt bevoorraad door zeeschepen, welke eerst worden ‘gelicht’ door een overslagbedrijf ‘Rietlanden’ en daarna bij de kolenwasserij gelost worden. Op 9 oktober 2012 kwam het zeeschip aan met een lading steenkool voor Enerco. Tijdens het lichten van het schip door het overslagbedrijf Rietlanden, ontstond een onaankondigde staking, waardoor het lichten van het schip niet werd voltooid. De bonden hebben bij andere overslagbedrijven dan verzocht om zich solidair te verklaren met de acties bij Rietlanden en de schepen van klanten van Rietlanden niet te lossen. Veel personeel van de overslagbedrijven hebben aan deze oproep (de zogenaamde ‘besmetverklaring’) gehoor gegeven, waardoor het werk van het stakende bedrijf ook niet elders werd verricht.

62 EHRM 8 april 2014, National Union of Rail, Maritime and Transport Workers tegen Verenigd Koninkrijk, nr. 31045/10.

63 HR 31 oktober 2014, ECLI:NL:HR:2014:3077 (FNV c.s./Enerco BV)

De Hoge Raad heeft in deze zaak geoordeeld dat de ‘besmetverklaring’ redelijkerwijs kon bijdragen tot de doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen, en daarmee tot het actiedoel. In die optiek oordeelde de Hoge Raad dat de solidariteitsactie onder het toepassingsgebied van artikel 6.4 ESH viel en aldus geoorloofd was.

4.3 Enkele bijzondere uitoefeningswijzen toegelicht

Het recht op staken betekent meer dan louter het werk neerleggen.

Het is het recht om het werk niet te presteren én druk uit te oefenen tegenover de werkgever of een derde, om op die manier de eisen kracht bij te zetten.

In die optiek nemen sommige acties de loutere vorm van de werkstaking aan, andere acties beperken zich tot het verlagen van het werktempo als drukkingsmiddel. In nog andere gevallen zijn de actievoerders genoodzaakt om verder te gaan dan de loutere neerlegging van het werk. Zij zullen gebruik maken van extra drukkingsmiddelen om hun eis kracht bij te zetten.

4.3.1 Stiptheidsacties / langzaamacties

Bij dit soort acties wordt het werk niet volledig neergelegd, maar toch zorgen ze voor vertraging en hinder in de onderneming.

Een **stiptheidsactie** betekent dat het werk uitgevoerd wordt met overdreven naleving van de reglementen en voorschriften. Deze actie doet afbreuk aan de voorwaarden waartegen de bedongen arbeid in principe moet worden uitgevoerd.

De douaneambten die de bagage van elke reiziger grondig onderzoeken, met in achtneming van alle administratieve voorschriften, met enorme files en vertraging als gevolg, is een klassiek voorbeeld.

De rechtmatigheid van een stiptheidsactie zelf wordt in de rechtspraak dan ook niet betwist, daarover kan de rechter zich niet uitspreken. Het feit dat de acties nadelige gevolgen inhouden, volstaat niet om ze als feitelijkheden te beschouwen. Enkel door een bijzondere omstandigheid zoals bijvoorbeeld ontoelaatbare wanorde, kan de actie een ongeoorloofd karakter krijgen.⁶⁴

Een **langzaamactie** betekent dat het werk goed wordt uitgevoerd, maar dat het tempo opmerkelijk zakt tot beneden het normale tempo. Dit leidt tot aanzienlijke vertraging, en minder productie, met mogelijke schade tot gevolg.

Zo voerde de Beroepsvereniging van Loodsen op 10 november 2015 een langzaamactie uit, door schepen met een lengte van meer dan 340 meter nog slechts om beurt – en dus niet met verschillende tegelijkertijd – op de Schelde te laten doorvaren. Deze actie was het gevolg van een

64 KG Rb. Brussel 12 februari 1988, *Soc.Kron.* 1988, 174.

aanslepend conflict met het kabinet van Vlaams minister van Mobiliteit Ben Weyts betreffende het toekennen van specifieke bevoegdheden aan de verkeersbegeleider, die om veiligheidsredenen noodzakelijk zijn.

Beide acties ontregelen het werk, maar onderbreken het niet.

Aangezien het werk niet volledig wordt neergelegd, vallen ze in se niet onder het toepassingsgebied van de Prestatiewet. De Prestatiewet heeft het immers over de 'stopzetting van de arbeid'. Deze uitoefeningswijze van een collectieve actie wordt uiteraard wel beschermd door het internationaal recht (zie supra 3.2.1.).

4.3.2 Betoging / manifestatie

Een betoging of manifestatie vloeit voort uit het recht op staken. Werknemers die mee gaan betogen, worden voor het arbeidsrecht beschouwd als stakers en de werkgever kan zich hier niet tegen verzetten. De werknemer die zijn arbeidsovereenkomst niet uitvoert omwille van deelname aan een betoging begaat dus ook geen contractuele wanprestatie.

De betoging waaraan men deelneemt dient wel aan enkele voorwaarden te voldoen:

- ze moet plaatsvinden tijdens de normale arbeidsuren (anders is er geen sprake van een schorsing van de arbeidsovereenkomst);
- om recht te kunnen hebben op een stakerspremie dient de betoging erkend te worden door de interprofessionele werknemersorganisaties (het doel van de betoging moet gerelateerd zijn aan sociaalrechtelijke thema's);

De deelname op zondag (indien dit een normale inactiviteitsdag is) aan een actie tegen de rooijing van een plaatselijk bos, door u vast te ketenen aan een boom, valt dan ook niet onder het toepassingsgebied.

Een duidelijk verschil tussen een staking en een betoging is te vinden in het 'met rust laten' van de werkgever, zijn bedrijf en dus ook de 'interne werkwilgen'. De hinder die wordt veroorzaakt en de radius van het drukkingsmiddel wordt verschoven naar de maatschappij.

Een betoging wordt dan ook vaak gebruikt om een bewustmaking te creëren van een bepaalde problematische situatie waarmee een hele sector of zelfs het hele land geconfronteerd wordt.

Zo waren er op de nationale betoging van 7 oktober 2015 te Brussel meer dan 100 000 manifestanten aanwezig om van de regering meer sociale en fiscale rechtvaardigheid te eisen.

4.3.3 Stakingspiket

Het stakerspiket is de uitoefeningswijze van het stakingsrecht waarbij er door de stakers post wordt gevat aan de ingang van de gebouwen van de werkgever.

Deze post kan tot doel hebben om collega's aan te moedigen deel te nemen aan de staking en het werk niet aan te vatten. Zo'n geweldloze stakerspost of ook wel overtuigingspiket genoemd, is toegelaten en valt onder het toepassingsgebied van het recht op collectieve actie.

Het stakerspiket kan ook gebruikt worden om collega's te beletten om de terreinen of gebouwen van de werkgever te betreden. Of deze uitoefeningswijze van het stakingsrecht via een belemmeringspiket tot de normale uitoefening ervan behoort, is het onderwerp geweest van menige discussies binnen de rechtsleer en rechtspraak. Tot op vandaag bestaat op deze vraag geen eenduidig antwoord.

De staking heeft in het algemeen tot doel de werkgever in de onmogelijkheid te stellen zijn contractuele verplichtingen na te komen, en de vorming van een vreedzaam belemmeringspiket als stakingsmiddel valt binnen de normale uitoefening van het stakingsrecht.⁶⁵

Zo was ook het oordeel van het Hof van Cassatie in zijn arrest van 31 januari 1997: *“Posten maakt integreerend deel uit van het recht te staken, in zijn normale aanwending en voor zover posten niet gepaard gaat met een geweldpleging tegen personen of goederen, maakt het geen feitelijkheid uit.”*⁶⁶

Deze zienswijze strookt ook met de internationale normen terzake. Het comité inzake vrijheid van vereniging van de Internationale Arbeidsorganisatie stelt dat het deelnemen aan piketten om vastberaden maar vreedzaam andere werknemers aan te zetten om het werk neer te leggen, niet onrechtmatig is. Piketten zijn slechts onrechtmatig wanneer ze gepaard gaan met geweld of dwang.⁶⁷

Het *European Committee of Social Rights* (ECSR), het comité dat in opdracht van de Raad van Europa toezicht houdt op de naleving van het Europees Sociaal Handvest, heeft België reeds in dat kader veroordeeld. Volgens het Comité beperkt de Belgische urgentierechtspraak artikel 6.4. ESH verder dan datgene wat bij artikel G (voormalig 31) ESH aanvaardbaar is. Meer bepaald heeft het Comité kritiek geuit op de rechterlijke beschikkingen in kort geding die op straffe van dwangsom stakingspiketten verbieden die geen geweld, bedreiging of intimidatie met zich meebrengen.⁶⁸

65 Hof van beroep Brussel 14 januari 1994, *RW* 1993–94, 1056; KG Rb. Brussel 10 december 1996, *Soc.Kron.* 1998, 29; KG Rb. Brussel 8 maart 2000, *JTT* 2000, 208.

66 Cass. 31 januari 1997, *Arr.Cass.* 1997, 140, concl. X De Riemaecker.

67 Digest, 1985, §435; 294de Rapport, Zaak nr.1724, §367 en zaken nrs. 1687 en 1712, §621.

68 Conclusie ECSR XVI, 2002 (Belgium), http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Esc/2_ECSR-European-Committee-of-Social-Rights/

Omwille van die internationale beginselen aanvaardt men vandaag doorgaans dat een stakingspost vreedzaam moet zijn. De vraag stelt zich echter wat juist onder 'vreedzaam' wordt bedoeld.

4.3.3.1 De verdedigers van stakingspiketten

Vreedzaam betekent niet dat het piket geen schade mag berokkenen. Niet elke daad die schade berokkent tijdens een staking kan immers als een feitelijkheid worden beschouwd, aangezien het toedienen van (economische) schade aan de werkgever deel uitmaakt van het stakingsrecht.⁶⁹

Kan geweldpleging bestaan in een loutere obstructie? Werkwilligen worden tegengehouden, niet door fysiek geweld, doch door de toegang van de onderneming materieel te blokkeren. Volgens bepaalde rechtsleer, die deze vorm definiëren als een 'geweldloos belemmeringspiket' kan er in dat geval geen sprake zijn van enige feitelijkheden, aangezien er geen fysiek geweld tegen goederen of personen ondernomen wordt.⁷⁰

Andere rechtscollèges aanvaardden deze actievormen als rechtmatig, zich baserend op de rechtstreekse werking van artikel 6.4 ESH⁷¹. In deze uitspraak oordeelde het Arbeidshof van Brussel dat een staking op zich de vrijheid van ondernemen van de werkgever aantast, alsook de arbeidsvrijheid van de werknemers die niet staken, en zelfs het eigendomsrecht, maar dat deze aantastingen niet mogen uitmonden in specifieke strafvorderingen.

Het Hof oordeelde dat het kwalificeren van vreedzame stakingsacties als gewelddaden omdat ze subjectieve rechten aantasten, om op die manier, door middel van dreiging met een dwangsom, de stopzetting ervan te verkrijgen, neerkomt dat het stakingsrecht elke doeltreffendheid wordt ontnomen.

Vervolgens bepaalt het Hof uitdrukkelijk dat het plaatsen van stakersposten een praktijk is die inherent is aan de staking. Deze stakingsmodaliteit maakt deel uit van de normale uitoefening van stakingsrecht: ze is pas onrechtmatig vanaf het moment dat ze gepaard gaat met strafbare feiten, zoals lichamelijk geweld, verstoringen van de openbare orde of ander gedrag dat een wanbedrijf uitmaakt.⁷²

Ook het Arbeidshof van Luik deed een revolutionaire uitspraak met volgende beslissing: *"In het kader van een economisch conflict tussen de financiële belangen van de onderneming en de financiële belangen van de werknemers om hun betrekking te behouden, kunnen de hoven en rechtbank alleen stakingshandelingen beperken of verbieden die schade toebrengen aan het leven of aan de lichamelijke integriteit van personen of aan het vitaal belang van de natie. Stakingsacties die evenredig zijn met hun doelstelling en met de grenzen van het stakingsrecht vormen geen gewelddaden waarvoor de hoven en rechtbanken de macht en de bevoegdheid hebben om er een einde aan te maken of de stopzetting ervan te bevelen."*⁷³

69 Voorz. Rb. 1e aanleg Brussel 12 februari 1988, *Soc.Kron.* 1988, 174.

70 E. BREWAES, F. DORSSEMONT en K. SALOMEZ, *Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten*, NJW 2003, (546) 552.

71 Arbh. Brussel 5 november 2009, AR nr. 2009/AB/52.381.

72 B. DENDOOVEN, 'Stand van zaken over Staking en gevolgen', *Actuele voorinformatie* 2011, 14–15.

73 Arbh. Luik 14 januari 2010, AR nr. 2010/RQ/4.

4.3.3.2 De verdedigers van het recht op werken

Daartegenover staat de analyse van 59 beschikkingen in het kader van de stakingen tegen het Generatiepact in oktober 2005, waaruit blijkt dat de voorzitters van de rechtbanken van eerste aanleg toch van oordeel zijn geweest dat de toegang tot de onderneming in elk geval niet mag worden verhinderd, ongeacht of die belemmering gepaard gaat met of zonder geweld.⁷⁴

Deze beschikkingen dateren van vóór de veroordeling van België door het ECSR, maar ook na deze veroordeling blijven sommige rechtscolleges bij hun standpunt dat stakersposten (en bedrijfsbezettingen) een onrechtmatige actievorm vormen.⁷⁵

Ook de recente uitspraak van het Hof van Beroep te Brussel van 19 januari 2015, waarin wordt geoordeeld dat het uitoefenen van het stakingsrecht niet het recht geeft om het recht om te werken van andere werknemers in te perken, bewandelt aldus de andere piste (voor een bespreking over het recht op arbeid, zie *infra* hoofdstuk 5).⁷⁶ In dit arrest wordt daarenboven geoordeeld dat het materieel beletten van werkwilligen beschouwd dient te worden als geweld, en dus buiten de normale uitoefening van het stakingsrecht valt.

De toekomstige rapporten van het ECSR zullen zich moeten uitspreken over deze door België (of toch enkele van zijn rechtscolleges) gehanteerde beperking van het stakingsrecht. Ondertussen is er echter opnieuw een trend gezet, waarbij werkgevers, zich baserend op hun subjectieve rechten en op deze van hun werknemers, het verbod van het stakingspiket bij de rechtbank afdwingen (over het eenzijdig verzoekschrift, zie *infra* hoofdstuk 6).

Zo is *Bpost* eind oktober 2015 met een eenzijdig verzoekschrift bij uitzonderlijke hoogdringendheid naar de rechtbanken van eerste aanleg in Brussel, Charleroi en Luik getrokken om een einde te maken aan de staking bij de sorteercentra. De staking in de sorteercentra was gericht tegen plannen van *Bpost* om het zaterdagwerk af te lassen en in de gewone werkweek in te lassen, waardoor het uurrooster gewijzigd zou worden en de extra toeslag op het loon ook zou verdwijnen. *Bpost* kreeg gelijk van de rechtbank en stuurde gerechtsdeurwaarder naar de blokkades aan de sorteercentra van Brussel, Charleroi, welke dan ook werden opgeheven. Hierdoor gingen de postbodes weer aan de slag en werd de staking bijgevolg zelf ook aan banden gelegd.

74 B. ADRIAENS en D. DEJONGHE, 'De rechterlijke tussenkomst bij stakingen. Analyse van de rechtspraak inzake de oktoberstakingen tegen het generatiepact', *JTT* 2006, (69) 76.

75 Arbh. Brussel 18 december 2003, *JTT* 2004, 195; Rb. Luik 27 oktober 2005, *JTT* 2006, 87.

76 Hof van beroep Brussel 19 januari 2015, nr. 2014/2141.

4.3.4 De wegblokkade

Een wegblokkade kan omschreven worden als het blokkeren van de openbare wegen door de werknemers waardoor alle weggebruikers getroffen worden, met als doel ruchtbaarheid geven aan hun vakbondseisen.

De uitoefening van dit actiemiddel betekent dat de werknemers op straat komen om hun ongenoegen kenbaar te maken. Hierdoor maken ze gebruik van hun recht om te betogen, dat als een onderdeel van het recht van vrijheid van meningsuiting beschouwd wordt. Deze vrijheid van meningsuiting wordt beschermd door artikel 10 EVRM.

Maar, een wegblokkade wordt in België ook geverbaliseerd op basis van artikel 406 van het Strafwetboek (Sw): *“Hij die kwaadwillig het verkeer belemmert wordt daarvoor strafrechtelijk gesanc-tioneerd.”*

De vraag die dan ook gesteld dient te worden is of werknemers strafrechtelijk veroordeeld kunnen worden wanneer zij deelnemen aan een wegblokkade.

Als de actie in strijd is met artikel 406 Sw. kan er sprake zijn van een misdrijf. Zo heeft de correcti-onele rechtbank van Gent geoordeeld dat dit het geval is wanneer het verkeer op een gevaarlijke wijze wordt belemmerd.⁷⁷

Een wegblokkade zou een redelijke uitoefening van het stakingsrecht kunnen inhouden indien de actievoerders zich houden aan de richtlijnen van de aanwezige politiediensten.⁷⁸

De collectieve actie door middel van een wegblokkade kan in conflict komen met het recht op vrij verkeer. In het arrest Schmidberger heeft het Hof van Justitie zich uitgesproken over de geoor-looftheid van het actiemiddel en de beperkingen ervan (zie infra hoofdstuk 5.5.: samenloop met andere subjectieve rechten).

Ook de Belgische rechtbank heeft zich moeten uitspreken over de rechtmatigheid van een weg-blokkade naar aanleiding van de dramatische gevolgen die deze had teweeg gebracht.⁷⁹

Een vakbondssecretaris had samen met andere leden van de vakbond in mei 2001 een wegblokkade georganiseerd op de E313. De bestuurders richting Antwerpen werden door middel van stilstaande wagens verplicht om te vertragen en militanten deelden ondertussen pamfletten uit. Naar aanlei-ding hiervan gebeurde er een dodelijk ongeval. Op 30 oktober 2002 werd één van de actievoerders door de correctionele rechtbank van Hasselt veroordeeld tot een werkstraf en een geldboete.

Het Antwerpse Hof van Beroep is de redenering van het arrest Schmidberger gevolgd.⁸⁰ Het hof

77 Rb. Gent 31 augustus 1993, RW 1995–96, 605.

78 P. ARNOU, 'Boze boeren, wilde stakers en ludieke pacifisten', RW 1995–96, 607.

79 Hof van Beroep Antwerpen 28 oktober 2004, Soc.Kron. 2006, 370-373.

80 HvJ C-112/00, Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge t/ Republik österreich, 2003.

stelt dat een blokkade wordt beheerst door de artikelen 8-11 EVRM en dat een dergelijke actie toegelaten is mits er aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan:

- de actie wordt vooraf aangekondigd;
- er werd over onderhandeld met de bevoegde autoriteiten;
- de politie is ter plaatse;
- het opzet is niet zozeer het belemmeren van het verkeer als wel ruchtbaarheid geven aan syndicale eisen;
- er zijn geen grensoverschrijdende aspecten.

Het Hof van Beroep hield rekening met het vooropgestelde doel van de actie en het daarbij horende recht op vrije meningsuiting, en besliste dat er geen sprake was van een 'kwaadwillige' belemmering van het verkeer, waardoor de actie niet ongeoorloofd werd geacht.

De discussie over de uitoefening van het stakingsrecht door middel van een wegblokkade kreeg recent terug veel aandacht door media en politici door de wegblokkade die plaatsvond op 19 oktober 2015 op de E40 ter hoogte van Herstal (zie ook supra 3.3.5 Herenakkoord). Het ziekenhuis Nôtre Dame de Hermalle in Luik heeft bij het gerecht een klacht tegen onbekenden ingediend wegens onvrijwillige doodslag. Volgens hen was het overlijden van één van hun patiënten het gevolg van de wegblokkade, waardoor de chirurg veel later toekwam bij het ziekenhuis voor de spoedingreep. De politie zou er intussen in geslaagd zijn meerdere stakers te identificeren, waardoor zij vervolgd zouden kunnen worden op grond van artikel 406-408 Sw.

De vraag zal zijn of de rechtbank opnieuw rekening gaat houden met het gebrek aan kwaadwillig opzet. De opinies van rechtsgeleerden en politici, veelvuldig geuit en verspreid na dit dramatisch voorval, voorspellen niet veel goeds.

Roger Blanpain, professor emeritus arbeidsrecht poneerde dat enkel wie de toestemming heeft van de politie de weg mag blokkeren. Volgens Blanpain kan de vakbondsman die de opdracht heeft gegeven voor deze actie, aansprakelijk worden gesteld, onder meer op basis van het gebrek van toestemming van de politie om deze actie te organiseren.⁸¹

Othmar Vanachter, professor emeritus arbeidsrecht aan de KU Leuven benadrukt in zijn artikel in 'de Morgen' over deze wegblokkade dat het stakingsrecht het strafrecht niet opheft. "*Wat u en ik niet mogen doen, mag een staker ook niet doen.*" Hij vermeldt daarbij weliswaar de voorwaarde van het kwaadwillig opzet in de strafrechtelijke bepaling, doch omschrijft anderzijds de voorbijgane blokkade wél als een illegale actie, wat aldus zou betekenen dat aan de voorwaarde van kwaadwillig opzet *in casu* zou zijn voldaan.⁸²

81 B. MOERMAN, 'Vrouw sterft op operatietafel nadat chirurg in file van stakers terecht kwam', *Het Nieuwsblad*, 2 oktober 2015, 2.

82 O. Vanachter, 'Wegblokkade en het stakingsrecht', *De Morgen* 26 oktober 2015, 32.

4.3.5 De bedrijfsbezetting

De gebeurtenissen van mei '68 en het groeiend inzicht dat de kapitalistische maatschappij een crisis doormaakte, heeft er toe geleid dat de werknemers in die periode teruggrepen naar harde stakingsmiddelen zoals de bedrijfsbezetting.

In de periode van 1966 – 1973 zouden er niet minder dan 60 bedrijfsbezettingen geweest zijn.⁸³

De bedrijfsbezetting is een zeer specifieke vorm van collectieve actie, waarbij de werknemers bezit nemen van een afdeling of een volledige exploitatiezetel van een bedrijf en erover waken dat de productiemiddelen in hun bezit niet van hun bestemming worden afgewend.

Zij doen dit uiteraard met het oog op het bereiken van bepaalde doelstellingen.

In de praktijk blijkt dat elke bedrijfsbezetting verschillend is van elkaar, waardoor een algemene allesomvattende definitie niet mogelijk is.

Deze verschillende bedrijfsbezettingen staan echter telkens lijnrecht tegenover het eigendomsrecht van de werkgever, beschermd door artikel 544 BW en artikel 11 van de Gw.

In die optiek hebben zo goed als alle rechters en voorzitters van de rechtbanken het bezetten van een bedrijf niet getolereerd.

Werkgevers hebben het dan ook vaak niet moeilijk om van de rechter een bevel tot uitdrijving van de bezettende actievoerders te verkrijgen. Zo oordeelde het arbeidshof te Bergen dat een bedrijfsbezetting in elk geval een feitelijkheid uitmaakt waarvan de eigenaar ten allen tijde de stopzetting voor de rechtbank kan eisen, ongeacht of de bedrijfsbezetting al dan niet vreedzaam gebeurt.⁸⁴

Ook de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg te Luik oordeelde in 1995 dat de bedrijfsbezetting *in se* altijd een feitelijkheid inhoudt.⁸⁵

Het arbeidshof te Brussel hield er op 5 november 2009 een andere visie op na, zich steunend op de rechtstreekse werking van artikel 6.4 ESH.

Hij oordeelde, in die specifieke casus, dat een bezetting niet per definitie een feitelijkheid inhoudt, en bijgevolg niet een ontslag om dringende reden rechtvaardigde, althans voor zover er geen sprake was van gewelddaden of beschadigingen.⁸⁶

Ook de bezetting van het bedrijf is volgens dit Hof, wanneer dit pas in het kader van een belangenconflict tussen de werknemers en de werkgevers en tot doel heeft om de doeltreffendheid van het onderhandelingsrecht te verzekeren, een vorm van sociale actie die moet worden aanvaard

83 M. RIGAUX, *Staken en bezetting naar Belgisch recht*, Reeks Sociaal recht nr. 6, Antwerpen, Kluwer, 1979, 394.

84 Bergen 2 maart 1988, *Soc.Kron.* 1988, 160.

85 Voorz. Rb. Luik 15 mei 1995, *AJT* 1994 – 95, 540, noot B. Lietaert.

86 Arbh. Brussel 5 november 2009, *JTT* 2010, 139.

voor zover ze niet gepaard gaat met het beschadigen van materiaal of met feiten waarvoor de werknemers strafrechtelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld.⁸⁷

De recente visie over bedrijfsbezettingen is echter zeer terughoudend waardoor de legitieme uitoefening ervan sterk wordt ingeperkt: het kan alleen worden getolereerd in zeer uitzonderlijke omstandigheden, bv. wanneer de rechten van de werknemers onrechtmatig geschonden of bedreigd worden en de actie noodzakelijk en proportioneel is.⁸⁸

Vermeldenswaardig is echter de zaak-Crown, die in detail wordt besproken in het hoofdstuk 6 betreffende de rechterlijke geschillen. De rechter heeft immers in deze zaak de uitspraak van de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg, zetelend in kortgeding, teruggefloten. De voorzitter had een aangekondigde solidariteitsactie verboden, doch het hof van beroep te Antwerpen oordeelde dat de werkgever niet kon aantonen dat er effectief een bedrijfsbezetting zou plaatsvinden. (zie *infra*).

4.4 Werkgeversverweer

De focus van dit werkstuk ligt bij het stakingsrecht van de werknemers.

De drukingsmiddelen in hoofde van de werkgever, met als voornaamste de uitsluiting of lock-out, worden in dit hoofdstuk dan ook zeer summier besproken.

4.4.1 Uitsluiting / Lock-out

Er bestaat geen officiële definitie van het begrip ‘uitsluiting’.

De omschrijving in het Sociaalrechtelijk Woordenboek gaat als volgt: *“Uitsluiting is een dwangmaatregel van een of meer werkgevers, waardoor werknemers worden verhinderd hun arbeid te verrichten.”*⁸⁹

Uitsluiting veronderstelt een gewilde handeling, een bewuste keuze van de werkgever en dus niet het gevolg van omstandigheden (bijvoorbeeld economisch-technische redenen).⁹⁰

De werknemers worden verhinderd om de contractueel bedongen arbeid te presteren, door hen het onmogelijk te maken de werkplek te betreden, bijvoorbeeld door te poorten te sluiten. Het loonverlies wordt aangewend als drukingsmiddel.

In haar arrest van 7 mei 1984 heeft het Hof van Cassatie zich uitgesproken over een vordering van een werknemer jegens de werkgever, tot het betalen van een schadevergoeding wegens het gederfde loon ten gevolge van de lock-out.⁹¹

87 B. DENDOOVEN, ‘Stand van zaken over Staking en gevolgen’, Actuele voorinformatie 2011, 14 – 15.

88 W. RAUWS, ‘De bedrijfsbezetting’ in P. HUMBLET en G. COX (eds), *Collectieve conflicten* in reeks *Collectief Arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2011, 285-322.

89 H. LENAERTS, *Inleiding tot het Sociaal recht*, Diegem, Kluwer Rechtswetenschappen, 1995, 493.

90 M. RIGAUX, ‘Collectieve arbeidsconflicten’ in R.BLANPAIN (ed.), *Arbeidsrecht CAD*, Brugge, die Keure, III-15, nr. 139.

91 Cass. 7 maart 1984, *JT* 1984, 410.

Het Hof redeneerde vooreerst dat, aangezien de Prestatiewet de gevolgen van de uitsluiting regelt, deze wet het recht van de werkgever om wegens lock-out het overeengekomen werk niet te doen uitvoeren, erkent. Deze redenering wordt in de rechtsleer niet bijgetreden, aangezien het regelen van de gevolgen van een bepaalde situatie niet noodzakelijk impliceert dat de situatie hierdoor gelegitimeerd wordt.⁹²

Het Hof oordeelde vervolgens dat het uitvaardigen van de lock-out niet noodzakelijk een ongeoorloofde daad is. De werkgever het recht heeft om werknemers uit te sluiten, maar enkel in geval van overmacht⁹³ of door de exceptie van niet-uitvoering.⁹⁴

Door de ratificatie van het ESH erkent België het recht van de werkgevers op collectief optreden in gevallen van belangengeschillen (artikel 6.4. ESH).

Dit internationaal recht wordt wel door het ECSR begrensd.

Zo heeft het in het verleden vooropgesteld dat een uitsluiting enkel wordt getolereerd in een situatie van overmacht, als een collectieve actie leidt tot een situatie waardoor de nog op de werkvloer aanwezige werknemers fysiek gevaar lopen, en als een antwoord op misbruik van het stakingsrecht door de werknemers.⁹⁵

Door de ontwikkeling van de sociale dialoog was de uitsluiting als actiemiddel van de werkgever na de jaren 70 uit het straatbeeld verdwenen. Recentelijk duiken echter nieuwe voorbeelden op waarbij de werkgever het middel van de lock-out heeft toegepast tijdens een collectief conflict. De lock-outs die hebben plaatsgevonden in de ondernemingen Inbev (2010) en Crown (2012) zijn voorbeelden van hoe een blokkering in het sociaal overleg kan leiden tot verregaande werkgeversacties. In Hoofdstuk 6 worden deze zaken, die zijn uitgemond in een geschil voor de rechtbank, uitgebreid besproken.

4.4.2 Andere drukkingsmiddelen gehanteerd door de werkgever

4.4.2.1 Openlijke afkeuring ten opzichte van deelnemers aan de actie

Na de nationale en regionale stakingsacties van eind 2014 werd binnen ACLVB een online-enquête verspreid onder de hoofafgevaardigden. Zij werden onder meer bevraagd over houding van de werkgever naar aanloop van de stakingsacties, meer bepaald of de werkgever enige druk had uitgeoefend op zijn personeel om hun beslissing om deel te nemen aan de actie op die wijze te beïnvloeden.⁹⁶

92 M. RIGAUX, 'Le Lock-out: une cause de suspension légale ou une interruption fautive de l'exécution du contrat de travail', *RCJB* 1986, 474.

93 Opdat er sprake is van overmacht moet de werkgever in de absolute onmogelijkheid zijn om arbeid te verschaffen.

94 De *exceptio non adimpleti contractus* is een verdedigingsmiddel waarbij in *casu* de werkgever zijn plicht tot tewerkstelling niet uitvoert als reactie op de weigering van de werknemer om zijn plicht tot arbeid te vervullen.

95 P. HUMBLET, 'Een vergeten actiemiddel: de uitsluiting ofte lock-out' in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve geschillen*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2011, 337 ev.

96 Van de ongeveer 2500 verzonden enquêtes werden er 433 ingevulde exemplaren teruggestuurd. Deze enquête wordt niet als een wetenschappelijk document gebruikt.

In ongeveer 1 op 3 van de antwoorden werd door de bevragee geponeerd dat zijn werkgever zich niet neutraal opstelde ten opzichte van de mogelijke deelname van de werknemers aan de staking.

De manier waarop de werkgever zijn afkeuring liet blijken, liep uiteen: het gebeurde zowel mondeling op de werkvloer, het werd opgenomen als agendapunt in de ondernemingsraad, én in een tiental bedrijven werd er zelfs een mail verstuurd naar de werknemers ten einde hun deelname af te raden.

4.4.2.2 Beloning van werkwilligen

Een andere tendens die werd vastgesteld tijdens de stakingsacties van eind 2014 zijn de zogenaamde beloningen die de werkgevers uitloven aan werknemers die bereid zijn om te komen werken op een stakingsdag.

Zo beloofde industrieel Willy Naessens de werknemers van zijn gelijknamig bouwbedrijf die niet meestaakten een fles champagne. Hijzelf verwoorde zijn actie als "*Een uiting van dankbaarheid.*" In hoeverre zijn deze stimulaties om niet te staken conform het principe van vrijheid van staking? Op heden werd de vraag nog niet beslecht door een Belgische rechtbank en bestaat er aldus geen pasklaar antwoord.

Bij het beoordelen van deze rechtsvraag kan er rekening gehouden worden met de cao nr. 5. Daarin staat vermeld dat de werkgevers zich ertoe verbinden de vrijheid van de werknemers van vereniging en van de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen (artikel 2). Vervolgens wordt bepaald dat de ondertekenende interprofessionele werkgeversorganisaties er zich toe verbinden om aan hun aangeslotenen aan te bevelen op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangesloten werknemers geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers toe te kennen (artikel 3).

In een ruime betekenis zou dit kunnen zeggen dat de werkgever geen enkele druk mag uitoefenen op het personeel om al dan niet deel te nemen aan syndicale activiteiten.

Maar aangezien het stakingsrecht een individueel recht is dat dus niet aan de vakbonden zelf toe komt, zou het aanzetten tot niet te staken in se geen afbreuk kunnen doen aan de grondrechten die beschermd worden door cao nr. 5.

Professor Willy Van Eeckhoutte is van oordeel dat iemand belonen omdat hij geen gebruik maakt van een recht, misschien niet zeer ethisch is, maar zolang er geen sprake is van ongeoorloofde druk, die het de betrokkene zeer moeilijk maakt het aanbod te weigeren, is er juridisch geen probleem.⁹⁷

97 www.facebook.com/notes/van-eeckhoutte-taquet-clesse/kleine1-catechismus-van-het-in-belgi%C3%AB-vigerende-stakings-recht/281963548534819.

5. Beperkingen op het stakingsrecht

Hoever kan een burger gaan in zijn collectief protest tegen de aantasting van de groepsbelangen?

Het stakingsrecht is een fundamenteel recht, doch het is niet absoluut. De uitoefening ervan is aan bepaalde beperkingen onderworpen.

Ten eerste zijn er de 'eigen opgelegde beperkingen' via de Prestatiewet. De prestaties van algemeen belang en de naleving van de procedures die zijn opgenomen in collectieve arbeidsovereenkomsten.

Vervolgens zijn er de beperkingen wat betreft de wijze waarop het stakingsrecht wordt uitgeoefend. Zogenaamde 'feitelijkheden', die gepaard gaan met een collectieve actie, worden niet getolereerd.

Tot slot wordt het stakingsrecht ook begrensd door andere subjectieve rechten. Iedereen heeft het recht om ter bescherming van zijn eigen subjectieve rechten naar de rechtbank te stappen op grond van artikel 6 EVRM. Het komt er dan natuurlijk op aan dat de rechter een goede afweging maakt tussen alle in het geding zijnde subjectieve rechten.

En daar durft het schoentje wel eens te wringen: het recht op collectieve actie wordt vaak automatisch ingeperkt zodra het in conflict komt met andere subjectieve rechten. Het lijkt er soms op dat het recht op collectieve actie eindigt daar waar een ander subjectief recht begint.⁹⁸

In volgend hoofdstuk worden deze beperkingen op het stakingsrecht besproken.

5.1 De Prestatiewet: uitoefening van prestaties van algemeen belang

De uitoefening van het stakingsrecht wordt beperkt door de Prestatiewet. De werknemers van een onderneming dienen de sectorale cao's betreffende de vitale behoeften en de maatregelen die op sectorniveau werden genomen om het hoofd te kunnen bieden aan deze vitale behoeften, te respecteren. Hierdoor kan het zijn dat er enkele werknemers opgevorderd zullen worden om te komen werken, waardoor ze hun individueel stakersrecht niet kunnen uitoefenen.

De Prestatiewet werd reeds uitgebreid besproken in het hoofdstuk van de rechtsbronnen én in het hoofdstuk van de uitoefeningswijzen van het stakingsrecht. Er werd geopteerd voor de visie dat de Prestatiewet in de eerste plaats rechten, uitoefeningswijzen en bevoegdheden heeft gecreëerd in hoofde van de werknemers en de sectoren.

Eens de vitale behoeften zijn opgesomd, alsook de diensten die de vitale behoeften moeten garanderen, is het effectief zo dat zowel individuele werknemers als de vakorganisaties zelf gebonden zijn aan deze verplichtingen, wat inderdaad als een beperking beschouwd kan worden.

98 E. BREWAEYS, F. DORSSEMONT, K. SALOMEZ, 'Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten', *NJW* 2003, 548.

5.2 Naleving van de procedures die zijn opgenomen in collectieve arbeidsovereenkomsten op het niveau van de sector of de onderneming

De procedureregels die de uitoefening van het stakingsrecht regelen, en de clause van sociale vrede, betekenen in se een beperking van het stakingsrecht. Door middel van deze clauses verbinden de partijen zich ertoe om pas hun toevlucht te nemen tot een staking indien er vooraf verzoening heeft plaatsgevonden en kennis werd gegeven van een stakingsaanzegging. Aangezien het ook de afbakening betekent tussen een reguliere opgestarte stakingsactie en een wilde, werd het principe van de sociale vrede en de verzoeningsprocedures beschreven in hoofdstuk 4 betreffende de uitoefeningswijzen van het stakingsrecht.

5.2.1 De obligatoire en normatieve bepalingen van een cao

De obligatoire bepalingen regelen de rechten en verplichtingen van de partijen die de cao hebben gesloten, waaronder aldus de relatieve en absolute vredesplicht behoort. Ze binden enkel de partijen die de cao gesloten hebben.

De verzoeningsprocedure bevat zowel obligatoire als normatieve bepalingen. De collectieve normatieve bepalingen van de cao regelen de collectieve arbeidsverhoudingen tussen de werkgever en een collectiviteit van werknemers. Of de leden van de vakorganisatie gehouden zijn tot naleving van deze bepalingen, is een discussiepunt in de rechtspraak.⁹⁹

Dit werkstuk gaat niet verder in op de discussie en de materie over de afdwingbaarheid van cao's.

5.2.2 Gevolg bij niet respecteren van de cao-bepalingen?

Wanneer er een staking uitbreekt met overtreding van deze clauses, spreekt men van een wilde staking. Dit betekent echter niet dat deze staking onmiddellijk als illegaal, onregelmatig of als misbruik bestempeld moet worden.

Een onregelmatige staking heeft eerder te maken met de redenen waarom ze is uitgebroken. Daarenboven worden spontane stakingen achteraf erkend door de vakorganisaties, waardoor er geenszins repercussies kunnen worden getroffen ten aanzien van de individuele werknemer die heeft deelgenomen aan deze collectieve actie.

Zo oordeelde de arbeidsrechtbank van Brussel in een vonnis van 1996 dat de staking uitgelokt zonder nalevering van de aanzeggings- en verzoeningsprocedures bepaald door de gesloten overeenkomsten of voortvloeiend uit het beginsel van de uitvoering ter goeder trouw in beginsel effectief onregelmatig is. De deelneming van een werknemer aan deze onregelmatige staking is echter

99 Arbh. Brussel 10 februari 1980, JTT 1981, 36; Arbh. Brussel 1 december 1989, A.R. nr. 21.039; Arbh. Bergen 7 mei 2002, 481 versus R.-C. GOFFIN et F. LAGASSE, 'Conflits sociaux et pouvoir judiciaire', *Ors.* 1995, afl. 10 (dec.), 262.

geen wettige reden van ontslag, wanneer de oorzaak van de staking ligt in het eenzijdig door de werkgever herroepen van een akkoord met de vakbonden betreffende de arbeidsvoorwaarden.¹⁰⁰

5.3 Feitelikheden

Een ‘feitelijkheid’ wordt omschreven als een daad die duidelijk geen wettelijke grondslag heeft, de rechtsorde stoort en rechten van derden schaadt.

5.3.1 In hoofde van de individuele deelnemer

Het deelnemen aan een stakingsactie op zich kan niet als feitelijkheid ingeroepen worden. Het stakingsrecht impliceert immers het recht van werknemers om de werkgever schade toe te brengen, als pressiemiddel om de eisen van de werknemers kracht bij te zetten. Alleen wanneer de staking in strijd zou zijn met de afspraken die gemaakt werden in het kader van de Prestatiewet, zou een staking als onwettig kunnen worden beschouwd.

En toch zijn er enkele rechterlijke beschikkingen die de staking op zich als een feitelijkheid bestempelden:

- verbod van een pilotenstaking in 1987 onder verbeurte van een dwangsom;¹⁰¹
- stakingsverbod voor werknemers van NMBS in 2002 onder verbeurte van een dwangsom.¹⁰²

De discussie gaat voornamelijk over de vraag welke handelingen binnen de normale uitoefening van het stakingsrecht vallen, en welke erbuiten en dus feitelikheden zijn.

De feitelikheden kunnen **individuele handelingen** betreffen van werknemers die aan de staking deelnemen, waardoor ze kunnen leiden tot individuele sancties.

In deze situatie wordt niet zozeer de actie op de korrel genomen als wel de individuele handelingen in de rand van het conflict. De arbeidsovereenkomst is door de werkneerlegging weliswaar geschorst, maar de handelingen die naar aanleiding van het collectief conflict worden verricht, kunnen elke verdere samenwerking tussen de werkgever en werknemer nog steeds onmiddellijk en definitief onmogelijk maken.

Bij de beoordeling van deze handelingen tijdens een stakingsactie zou de verplichting tot eerbied en achting niet op dezelfde wijze moeten beoordeeld worden als tijdens de ‘normale’ uitoefening van de arbeidsovereenkomst.¹⁰³

100 Arbrb. Brussel 28 juni 1996, AR nr. 9331448.

101 KG Rb. Brussel 5 augustus 1987, *TSR* 1987, 464; deze beschikking werd evenwel terecht ingetrokken door KG Rb. Brussel 31 augustus 1987, *TSR* 1987, 469.

102 Maar liefst 11 van de 29 voorzitters van de rechtbanken van eerste aanleg legden een stakingsverbod op verzoek van NMBS bij eenzijdig verzoekschrift.

103 Arbh. Brussel, 5 november 2009, *JTT* 2010, 139.

5.3.2 In hoofde van de collectieve actie

Het stakingsrecht houdt in dat een collectieve actie georganiseerd mag worden, waarbij het werk wordt neergelegd én waarbij een drukkingsmiddel gecreëerd wordt dat de machtsverhouding tussen werkgever en werknemer in evenwicht moet brengen.

Het recht om te staken is dan ook meer dan louter het werk neerleggen, en het toebrengen van schade aan de werkgever is inherent aan elke staking.

De werkgevers argumenteren dat alle ‘schade-berokkende daden’ beschouwd moeten worden als feitelijkeheden, waarmee aldus elke hinder van vrije toegang van klanten en werkwilligen wordt bedoeld, alsook elke aantasting van het eigendomsrecht.

De rechtspraak is hieromtrent verdeeld.

Niet elke schade-berokkende daad tijdens een staking kan als een feitelijkheid worden beschouwd, aangezien het toedienen van (economische) schade aan de werkgever deel uitmaakt van het stakingsrecht.¹⁰⁴ De staking heeft in het algemeen tot doel de werkgever in de onmogelijkheid te stellen zijn contractuele verplichtingen na te komen, en de vorming van een **vreedzaam piket** als stakingsmiddel valt binnen de normale uitoefening van het stakingsrecht.¹⁰⁵ (over uitoefeningswijzen van het stakingsrecht, zie *supra* 4.3.3.)

5.4 Rechtsmisbruik en de evenredigheidstoets

Het stakingsrecht is een subjectief recht, maar geen absoluut en onbeperkt recht. Elk subjectief recht kan misbruikt worden wanneer het wordt aangewend op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van een normale uitoefening door een normaal, voorzichtig en bedachtzaam persoon.¹⁰⁶

Om uit te maken of er al dan niet sprake is van rechtsmisbruik, heeft rechtspraak en rechtsleer een aantal criteria naar voren geschoven. Niet elk criterium kan echter toegepast worden op de staking.¹⁰⁷

5.4.1 Criteria om tot rechtsmisbruik te concluderen

5.4.1.1 Rechtsmisbruik impliceert de uitoefening van het recht met het oogmerk een ander te benadelen

De staking is een drukkingsmiddel om de eisen van de werknemers kracht bij te zetten, en zijn aard brengt automatisch schade met zich mee ten opzichte van de werkgever. Het toebrengen van schade is dus onvoldoende om te kunnen spreken van rechtsmisbruik.

¹⁰⁴ Voorz. Rb. 1ste aanleg Brussel 12 februari 1988, *Soc.Kron.* 1988, 1

¹⁰⁵ Hof van beroep Brussel 14 januari 1994, *RW* 1993–94, 1056; KG Rb. Brussel 10 december 1996, *Soc.Kron.* 1998, 29; KG Rb. Brussel 8 maart 2000, *JTT* 2000, 208.

¹⁰⁶ Cass. 1 februari 1996, *Arr.Cass.* 1996, 139; Cass. 19 november 1987, *Arr.Cass.* 1987–88, 355.

¹⁰⁷ E. BREWAEVS, F. DORSEMONT en K. SALOMEZ, *Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten*, *NJW* 2003, (546) 549.

Er zal slechts sprake kunnen zijn van rechtsmisbruik wanneer de schade op zichzelf het enige doel is van de staking. Deze vorm van rechtsmisbruik dient in het kader van het stakingsrecht als een louter academische oefening te worden beschouwd, aangezien er uiteraard geen voorbeelden voorhanden zijn van een dergelijke maffia-actie.¹⁰⁸

5.4.1.2 Rechtsmisbruik impliceert de uitoefening van het recht zonder redelijk belang of doel

Er zal sprake zijn van rechtsmisbruik wanneer de staking wordt georganiseerd zonder rechtmatig belang of doel. Bij gebrek aan redelijk belang of doel wijkt de uitoefening van het stakingsrecht kennelijk af van de rechtsuitoefening door een normaal voorzichtig en bedachtzame staker.

In de praktijk heeft elke staking wel enig belang of doel, maar wat moet er verstaan worden onder een 'redelijk belang of doel'?

In principe is de rechter niet bevoegd om de opportuniteit van een stakingsactie te beoordelen.

Men kan zich bovendien de vraag stellen of de rechter, bij het doorvoeren van de opportuniteitstoets, het collectief belangenconflict niet beslecht, wat hij in principe niet kan bij gebrek aan rechtsmacht. Zo is PETRY van oordeel dat aangezien de rechter het collectieve belangenconflict niet kan beslechten, hij zich ook niet kan buigen over de in het conflict gebruikte middelen zoals staking. De staking is immers inherent aan het collectief conflict zelf.¹⁰⁹

5.4.1.3 Rechtsmisbruik impliceert de wanverhouding tussen de handeling die wordt gesteld en het belang dat wordt gediend

Een stakingsactie zou als misbruik beschouwd kunnen worden wanneer ze aan anderen een na-deel berokkent dat niet in verhouding staat tot de doelstelling die door de stakers wordt nagestreefd.

Het belang dat de titularis van het recht heeft bij de rechtsuitoefening moet opwegen tegen het verlies van een recht of een belang van een ander.

De rechter moet een afweging maken tussen de voordelen die de stakers van hun actie verwachten en de last die andere personen ondervinden van de gevolgen van de staking.

Het betreft het proportionaliteits- of evenredigheids criterium: de staking moet als middel evenredig zijn aan het stakingsdoel.

¹⁰⁸ P. HUMBLET, 'Een kwarteeuw staking en uitsluiting: ideeën', *Sociaal en Fiscaal recht* 2013, Kluwer, 504.

¹⁰⁹ V. PETRY, 'Staking: een feitelijk die in kort geding verboden kan worden?' (noot onder KG Rb. Brussel 12 februari 1988), *Soc.Kron.* 1988, (176) 177.

Verstoring van de werkorganisatie en economische schade zijn weliswaar inherente gevolgen van de staking, maar het is denkbaar dat de nadelen die een staking veroorzaakt, ook naar derden toe, buiten verhouding staan tot het beoogde stakingsdoel.¹¹⁰

Maar kan men het belang van de actievoerders wel meten?

5.4.2 Toepassing van de evenredigheidstoets

5.4.2.1 Verdeelde nationale visie

De rechterlijke evenredigheidstoets van het stakingsrecht, waarbij de rechter het nagestreefde voordeel afweegt tegen het economische nadeel, is een controversieel gegeven.

Het is volgens DORSEMONT niet inpasbaar in de limitatief opgesomde beperkingsmogelijkheden van het stakingsrecht zoals voorzien door het Europees Sociaal Handvest.

Volgens het *European Committee of Social Rights* (ECSR) mag men zich niet in de plaats stellen van de stakers om de opportuniteit of de redelijkheid van een staking te beoordelen.

Werknemers oordelen zelf wanneer hun belangen in het gedrang komen en zij naar het stakingswapen grijpen. Het stakingsrecht kan slechts beperkt worden in het belang van de volksgezondheid, de veiligheid en de openbare orde. Slechts die gronden zijn door het Europees Sociaal Handvest (ESH) toegelaten limitatieve beperkingsgronden van het recht op collectieve actie.¹¹¹ Economische belangen van de werkgever, de toeleveranciers of cliënteel spelen in die optiek dan ook geen rol.

Niet elke rechtsgeleerde volgt echter deze visie.

BLANPAIN steunt zich op de *Digest of Case Law* van het ECSR, waarin op geen enkel moment de rechterlijke evenredigheidsbeoordeling wordt verworpen. De auteur verwijst naar deel V van het ESH waarin toegelaten wordt dat het stakingsrecht beperkt wordt voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen. Volgens hem moeten stakingen in duur en kracht in verhouding staan tot de belangen die op het spel staan. Een rechter mag zich volgens de auteur wel in de plaats stellen van de stakers om de opportuniteit of de redelijkheid van een staking te beoordelen.¹¹²

In de *Digest of Case Law* vindt men inderdaad niets terug over die rechterlijke proportionaliteitstoets, maar in de Conclusie XVI zegt het Comité zeer duidelijk dat een Belgische rechter een staking niet als disproportioneel kan kwalificeren. Hij kan het doel van de staking niet afwegen tegenover de staking zelf en de erdoor veroorzaakte schade. De rechter zou dan oordelen over de opportuniteit van de staking en zich moeien met de beweegredenen van de stakers, wat hem niet toekomt.

110 RvS 3 december 2002, *NJW* 2003, 779.

111 Conclusie ECSR XVI, 2002; F.DORSEMONT, 'Europa tikt België op vingers inzake stakingsrecht', *Juristenkrant* 2002, afl. 53, 2-3.

112 R. BLANPAIN, 'Stakingsrecht heeft wel grenzen', *Juristenkrant* 2007, afl.150, 3.

Volgens HUMBLET kunnen de belangen van de stakers afgewogen worden tegenover de belangen van derden, en aldus het stakingsrecht tegenover de subjectieve rechten van anderen die door de staking in het gedrang worden gebracht. Dit is volgens deze rechtsgeleerde geen evenredigheidsbeoordeling. Men oordeelt niet of de staking als middel evenredig is aan de eisen van de stakers.¹¹³

5.4.2.2 Verdeelde Internationale visie

Het principe van de proportionaliteitstoets is in de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie (HvJ) binnengesmokkeld via de transnationale zaken Laval en Viking. Hiermee ligt de weg open voor de Belgische rechtbanken om deze proportionaliteitstoets ook buiten de transnationale staking toe te passen.¹¹⁴

In de zaken Laval en Viking van het HvJ, werd het doel van een solidariteitsstaking onderzocht naar zijn geoorloofdheid. De essentie van deze rechtspraak is dat een solidariteitsstaking met een grensoverschrijdend aspect binnen de EU toegelaten is op voorwaarde dat het doel van deze actie betrekking heeft op de bescherming van werknemers, dat de arbeidsplaatsen en/of arbeidsvoorwaarden in het gedrang komen, en daarnaast dat de actie geschikt is om het nagestreefde doel af te dwingen en niet verdergaat dan nodig om dit doel te verwezenlijken.

Deze zaken worden verder besproken in het deel 5.5., samenloop met andere subjectieve rechten.

Aangezien het ECSR binnen de Raad van Europa de rechterlijke evenredigheidstoets wegens strijdigheid met het ESH verwerpt (zie supra), en het HvJ de rechterlijke evenredigheidstoets, wanneer de staking botst met de regels van het vrij verkeer, aanvaardt, heeft men aldus te maken met een tegenstrijdigheid van meningen binnen Europa.

Wie heeft gelijk?

De uitspraken van het Hof van Justitie zijn bindend, terwijl een conclusie van het ECSR slechts beschouwd kan worden als een niet-bindend advies. De conclusies van het Comité worden immers gericht aan het Comité van Ministers van de raad van Europa, welke vrij is om aanbevelingen te doen aan de lidstaten.

Om die reden lijkt de rechtspraak van het HvJ, op juridisch vlak, voorrang te hebben op de besluiten van het ECSR.

Wat is het gevolg voor België?

De gevolgen van de rechtspraak van het Hof van Justitie lijken beperkt tot het kader van de transnationale staking die het vrij verkeer dreigt te belemmeren. Bij een zuivere nationale staking zijn de regels van het vrij verkeer niet in het geding en is de Europese rechtspraak dus niet van toepassing. In een geglobaliseerde economie zal een staking binnen een Belgische onderneming wel vaker

113 P. HUMBLET, 'Toen was het arbeidsgeluk heel gewoon', *Juristenkrant* 2007, afl. 152, 2.

114 F. SAELENS en S. MARQUANT, 'Stakingen, stakingspiketten, een stand van zaken', *OR* 2008, 138.

in botsing komen met de Europese regels van vrij verkeer, aangezien ze vaak verankerd zijn met leveranciers, afnemers en klanten uit het buitenland.

Belgische rechters zouden in de rechtspraak van het HvJ het aanknopingspunt kunnen zien om de evenredigheidstoets ook door te voeren buiten het kader van de transnationale staking.

Voorbeeld NMBS

Op 4 december 1999 vond het huwelijk van Koning Filip en Mathilde plaats en speciaal voor die dag had de NMBS 400 000 tickets afgeleverd. Maar op diezelfde dag dreigde de OVS-vakbond met een staking. De NMBS was van oordeel dat de uitoefening van het stakingsrecht net op die dag rechtsmisbruik uitmaakte, namelijk dat het verwachte voordeel van de stakers niet in verhouding stond tegenover het verwachte nadeel voor het cliënteel van de NMBS.

De NMBS stuurde daarom in alle 13 gerechtelijke arrondissementen op hetzelfde ogenblik advocaten met hetzelfde eenzijdig verzoekschrift naar de voorzitters van de rechtbanken van eerste aanleg om de staking te verbieden. Maar liefst 11 van de 29 voorzitters van de rechtbanken van eerste aanleg legden een stakingsverbod op, op verzoek van NMBS bij eenzijdig verzoekschrift (over procedure bij eenzijdig verzoekschrift, zie infra). De rechters pasten de belangenafweging toe en oordeelden dat de mogelijke schade die derden zouden lijden door op 4 december niet naar Brussel te kunnen afreizen, disproportioneel was met het door de stakers beoogde voordeel. Deze beschikkingen zijn in het licht van de toegelaten beperkingen op het stakingsrecht in het ESH problematisch te noemen.

Aangezien men moeilijk kan aannemen dat het feit dat duizenden mensen niet naar het huwelijk konden gaan kijken omwille van een staking bij de NMBS de volksgezondheid, de nationale veiligheid, de openbare orde of de goede zeden in het gevaar heeft gebracht, heeft de rechter zijn beslissing genomen door een afweging te maken van het recht van de stakers en het belang van een derde. In deze uitspraak blijkt de rechter beperkingen hebben opgelegd aan het stakingsrecht die verder gaan dan de beperkingen voorzien in het ESH.

5.4.3 Rechtsmisbruik en de vordering tot schadevergoeding

Wanneer de theorie van het rechtsmisbruik aanvaard wordt, impliceert dit dat een werkneerlegging aanleiding zou kunnen geven tot een schadevergoeding op grond van artikel 1382 BW, de foutaansprakelijkheid.¹¹⁵

Voorbeeld casus Cafmeyer e.a. tegen Brussels Airport, ACV-Transcom en 48 stakers

Op 13 april 2007, de laatste dag van de paasvakantie, legde een wilde staking van enkele tientallen leden van het veiligheidspersoneel en de brandweer de luchthaven Brussels Airport in Zaventem gedurende een tiental uren plat. 26 000 passagiers misten hun vlucht of aansluiting. De Limburgse advocaat P. Cafmeyer bevond zich onder de slachtoffers en deed op de website

¹¹⁵ M. RIGAUX en P. HUMBLET, 'Kanttekeningen bij een synoptisch arrest', *RW* 1988–89, 411.

van zijn advocatenkantoor AdvocCaVa een oproep aan alle benadeelden om zich te verzamelen. 500 van hen verenigden zich ten slotte om onder leiding van advocaat Cafmeyer een schadevergoeding te eisen van de 48 stakers, de christelijke vakbond ACV-Transcom en luchthaven-uitbater Brussel Airport Company. De staking zou een fout uitmaken in de zin van artikel 1382 BW wegens misbruik van stakingsrecht. Volgens de gedupeerden is het onaanvaardbaar dan een handvol stakers 26 000 mensen gijzelen en dat omwille van een maaltijdcheque extra per dag. Het doel zou aldus niet evenredig zijn met het middel.

De verdediging van de verweerders was onder meer gebaseerd op het feit dat de eisende partij onrechtmatig in het bezit was van een lijst met daarop vermeld de namen van het stakend personeel. Ze dienden dan ook een strafklacht in tegen onbekenden en vorderden opschorting van deze zaak tot dat er een uitspraak is in de strafzaak. Daarenboven was volgens hen de betwiste staking wel degelijk op dat ogenblik het laatste strijdmiddel, omdat het sociaal klimaat al langer verziekt was.

Bijgevolg wordt in deze zaak in vraag gesteld of het stakingsrecht vatbaar is voor rechtsmisbruik en of doel en middel met elkaar kunnen worden afgewogen om tot een onrechtmatige of foutieve staking te besluiten, met een eventuele aansprakelijkheidsvordering daaraan gekoppeld.

De zaak is nog steeds hangende.

Op 29 oktober 2009 heeft de rechtbank van eerste Aanleg te Brussel een tussenvonnissen geveld waarbij reeds beslist werd dat:

- de collectieve vordering van de eisende partijen is toegelaten;
- de procedure niet moet worden opgeschort omwille van de strafklacht;
- het bewijs geleverd werd (op een correcte wijze) door eisende partij dat de gedaagde personen op datum van 13.04.2007 gestaakt hebben.

De rechtbank heeft partijen verzocht aanvullend te concluderen over de mogelijke inbreuk op de artikelen 11 EVRM en artikel 6.4 ESH, en vroeg zich ook af of het niet aangewezen zou zijn dat de zaak voorgelegd zou worden aan het Europese Hof van Justitie.

Tegen dit vonnis heeft verwerende partij beroep aangetekend.

Vooraleer dit beroep ten gronde beslecht kan worden, diende de rechter te oordelen of het beroep ontvankelijk was. Over deze vraag kwam pas een antwoord op 20 mei 2014, waarbij het Hof van Beroep gevonnis heeft dat het Hoger beroep wel degelijk ontvankelijk is. De zaak werd verzonden naar de bijzondere rol ten einde de partijen de mogelijkheid te geven te concluderen over de grond van de zaak. De grond van de zaak betreft het verzoek van de oorspronkelijk verwerende partijen om de procedure op te schorten in afwachting van een uitspraak over de strafvordering met burgerlijke partijstelling, en de oorspronkelijke vordering ontoelaatbaar te verklaren, minstens onontvankelijk en zeker ongegrond.

Het belang van de zaak valt niet te onderschatten. Het zal de eerste keer zijn dat een rechter zich expliciet zal moeten uitspreken over de vraag of men schadevergoeding kan bekomen wegens 'onrechtmatige' staking.

Als we de visie van DORSSEMONT volgen (zie supra), dan zou de vordering geen kans op slagen hebben: de rechter mag de proportionaliteitstoets niet doorvoeren, en het zou gaan over een niet toegelaten beperking op het recht op collectieve actie. Het belang van de reizigers gaat immers niet zover als zou de volksgezondheid, de veiligheid, of de openbare orde in het gedrang gebracht zijn. Er is geen fout begaan door de stakers en zonder fout is er geen schadevergoeding mogelijk.

Als de visie van BLANPAIN wordt gevolgd, zou een schadevergoeding wel een kans op slagen hebben: een gijzeling van 26.000 mensen op een luchthaven lijkt als middel overdreven om de werknemerseisen kracht bij te zetten en aldus schade berokkent waarvoor schadevergoeding voor de rechter kan gevorderd worden.

Als de visie van HUMBLET gevolgd wordt dan is de vordering tot schadevergoeding tegen de wilde stakers op Zaventem dan ook gedoemd om te mislukken. De rechter mag zich immers niet moeien met de opportuniteit van de staking. Hij mag de belangen van de stakers en de reizigers afwegen, maar welk belang of subjectief recht heeft voorrang op het stakingsrecht? Men kan moeilijk motiveren dat het grondrecht om te staken het moet afleggen tegen het recht van reizigers op vakantie en mobiliteit....

5.5 Samenloop met subjectieve rechten

In dit onderdeel zal er, aan de hand van enkele belangrijke arresten, nagegaan worden in welke mate het stakingsrecht wordt beperkt wanneer het in conflict komt met andere subjectieve rechten.

5.5.1 Recht op vrij verkeer

Het recht op vrij verkeer is 1 van de vier fundamentele EU-vrijheden (met name het vrij verkeer van personen, diensten, goederen en kapitaal).

Op de EU-lidstaten rust zowel de verplichting het Europees Gemeenschapsrecht na te leven als de grondrechten te eerbiedigen.

Hoe verhoudt het collectieve actierecht zich ten opzichte van het recht op vrij verkeer?

5.5.1.1 Arrest Schmidberger

Een interessant arrest van het Hof van Justitie van 2003, het arrest Schmidberger, betrof een wegblokkade die aan een welbepaald bedrijf opmerkelijke schade had veroorzaakt.¹¹⁶

¹¹⁶ Hof van Justitie 12 juni 2003, C-112/00, *Jur.HvJ* 2003, I, 5659.

Milieuactivisten hadden gedurende 30 uur een blokkade georganiseerd op de Brenner-pas. Door deze blokkade had een Duitse transportfirma genaamd Schmidberger een groot financieel verlies geleden. Deze vorderde van de Oostenrijkse overheid een schadevergoeding omdat die de belemmering van het vrij verkeer van goederen had toegestaan. De Oostenrijkse overheid daarentegen meende dat zij de vrijheid van meningsuiting en vergadering diende te respecteren.

Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat het besluit van de overheid om de belemmering van het vrij verkeer van goederen toe te staan in beginsel een schending uitmaakte, maar dat de handeling objectief kan worden gerechtvaardigd.

De rechter heeft dan ook een belangenafweging gemaakt en onderzocht of de beperking op het handelsverkeer evenredig was met de nagestreefde legitieme doelstellingen.

Volgens het Hof van Justitie was de wegblokkade geoorloofd omdat de actievoerders toestemming hadden gevraagd, de bijeenkomst niet expliciet verboden was, de actie niet de bedoeling had om het goederenverkeer uit andere lidstaten te belemmeren, de hinder tijdelijk en geografisch beperkt was, en er geen sprake was van onlusten.

5.5.1.2 Arresten Laval en Viking

Het Europees Hof van Justitie heeft met de arresten Laval en Viking nogmaals de nadruk gelegd op de vereiste van de evenredigheid tussen de aangewende middelen en het beoogde doel van de werkstaking.

In de zaak *Laval*¹¹⁷ ging het over een geschil tussen een Lets bouwbedrijf, Laval, en een Zweedse vakbond. Laval had contracten in de wacht gesleept voor een aantal werven in Vaxholm, een gemeente in Zweden. De Letse werknemers van Laval werden betaald overeenkomstig de Letse cao. Dat was tegen de zin van de Zweedse werknemersorganisatie, aangezien de Letse cao minder gunstig was dan de Zweedse cao. De vakorganisatie eiste dan ook dat de Zweedse cao zou worden toegepast. De onderhandelingen die daarop volgden, mislukten echter. De Zweedse werknemersvereniging bezette vervolgens de werf zodat de Letse werknemers niet konden gaan werken. Op de koop toe weigerden werknemers van Zweedse onderaannemers om nog langer op de werf te werken. Laval zag zich genoodzaakt alle activiteiten stop te zetten en werd tenslotte failliet verklaard.¹¹⁸

In de zaak *Viking*¹¹⁹ bood het Fins bedrijf Viking ferrydiensten aan tussen Estland en Helsinki. De bemanning van de *Rosella*, een schip van Viking, was lid van de werknemersorganisatie ITF, the International Federation of Transport Workers Union. De *Rosella* voer oorspronkelijk onder Finse vlag, maar na financiële problemen werd ervoor geopteerd te varen onder de goedkopere Estse

117 *HvJ* 18 december 2007, C-341/05, *Laval und Partneri Ltd vs Svenska Byggnadsarbetareförbundet*.

118 F. SAELENS en S. MARQUANT, 'Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken', *Or.* 2008, (130) 136-137.

119 *HvJ* 1 december 2007, C-438/05, *International Transport Workers' Federation en Finnish Seamen's Union vs Viking Line ABP en OÜ Viking Line Eesti*.

vlag waardoor de bemanning onder minder gunstige arbeidsvoorwaarden diende te werken. Het ITF ging daarna over tot actie. Het lanceerde een campagne waardoor het schip werd geboycot overal waar het aanmeerde door al diegenen die waren aangesloten bij ITF.¹²⁰

In beide zaken trok de werkgever naar de rechter en werd aan het Hof van Justitie een prejudiciële vraag gesteld over de vraag naar de verenigbaarheid tussen de acties en de Europese regels inzake vrij verkeer.

In beide gevallen werd door het Hof besloten dat de acties strijdig waren met de bepalingen van het Europese gemeenschapsrecht, in de zaak Laval met het vrij verkeer van diensten en de detachingsrichtlijn en in de zaak Viking met de vrijheid van vestiging.

Belangrijk is om bij het lezen en interpreteren van een rechterlijke uitspraak steeds rekening te houden met de specifieke context van het geschil: zo kende Zweden geen aangepaste wetgeving om de sociale dumping aan te pakken, waar dat in België wel het geval is.¹²¹

Het stakingsrecht werd met andere woorden ondergeschikt bevonden aan de Europese regels van vrij verkeer.

Uit beide arresten blijkt dat een collectieve actie een inbreuk kan vormen op een van de beginselen van het vrij verkeer. Zo'n actie kan volgens het Hof van Justitie slechts worden getolereerd indien zij gerechtvaardigd wordt door een algemeen belang, zoals de bescherming van werknemers, dienstig is en niet verder gaat dan noodzakelijk om dat doel te bereiken. [Het Hof paste met andere woorden een proportionaliteitstoets toe op het recht op collectieve actie.](#) Aangezien het stakingsrecht deel uitmaakt van het overkoepelende recht op collectieve actie, impliceert die rechtspraak dan ook een proportionaliteitsbeoordeling van de staking zelf.

5.5.2 Recht op arbeid

5.5.2.1 Begrip

Het recht op arbeid en de vrijheid van arbeid zijn 2 verschillende begrippen die vaak met elkaar verward worden.

[Het recht op arbeid](#) is een sociaal grondrecht dat ingeschreven staat in artikel 23 van de Belgische grondwet. Sociale grondrechten erkennen dat iedereen het recht heeft op een menswaardig leven en eisen dat de overheid actief optreedt om deze rechten te garanderen.

120 F. SAELENS en S. MARQUANT, 'Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken', *Or.* 2008, (130) 138.

121 Wet 5 maart 2002 tot omzetting richtlijn nr.96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot uitvoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen, *BS* 13 maart 2002.

Artikel 23 bevat het recht op arbeid en is er gericht op het waarborgen van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil door de Belgische overheid.

Aangezien artikel 23 van de Grondwet geen horizontale werking heeft en aldus enkel de relatie tussen de overheid en de burger regelt, kan dit 'recht op arbeid' niet opgeworpen worden door de werkgever in het kader van een collectieve actie ter regeling van een conflict tussen burgers onderling.¹²²

Toch waren er in het verleden beschikkingen waarin het recht op arbeid aanvaard werd als reden om stakingspiketten te verbieden.¹²³

Daarenboven dient opgemerkt te worden dat het stakingsrecht vaak gebruikt wordt om net dit recht op arbeid te garanderen, bijvoorbeeld wanneer een werkgever ten onrechte een winstgevend afdeling wil sluiten, of wanneer de arbeidsvoorwaarden in het gedrang komen te staan. Deze rechten zijn dus eerder complementair dan tegenstellend te beschouwen.

Naast het recht op arbeid wordt er ook veelvuldig gesproken over [Vrijheid van arbeid](#).

Het Wetboek van economisch recht noemt in dat verband de vrijheid van ondernemen: "Iedereen is vrij om enige economische activiteit naar keuze uit te oefenen."¹²⁴ Of een werkwillige of zijn werkgever de vrijheid die daarin vervat zit, kan invoeren tegen stakers of een stakerspost is niet duidelijk. Uit de memorie van toelichting bij het ontwerp van wetboek blijkt dat de materieelrechtelijke invulling van dat recht ruim moet worden ingevuld, maar in ieder geval wordt de vrijheid van ondernemen niet tot een grondrecht verheven.¹²⁵ Aangezien het recht op staken wél onbetwist een grondrecht is via rechtstreekse werking van artikel 6.4. ESH, en de vrijheid van arbeid niet, besluit professor Willy Van Eeckhoutte dan ook als volgt: "tegen het recht op staken kan een vrijheid van arbeid niet op."

Toch wordt in de rechtspraak en rechtsleer heel vaak geopperd dat werkwilligen zich op vrijheid van arbeid zouden kunnen beroepen ten einde de werkplaats te kunnen betreden en aan het werk te gaan.¹²⁶ Zo stelde de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg te Luik uitdrukkelijk dat het stakingsrecht beperkt wordt door de vrijheid van arbeid van de werkwilligen.¹²⁷

122 KG Rb. Namen 20 januari 1993, *Soc.Kron.*1993, 219.

123 KG Rb. Brussel, 3 november 1994, *onuitg.*

124 Artikel II.3 van het Wetboek van 28 februari 2013 van economisch recht, *BS* 29 maart 2013.

125 W. VAN EECKHOUTTE, 'Bestaat wel zoiets als het recht op arbeid', WikiSocblog, 24 november 2014; <http://wikisoc.be/nl/blog/post/staking---recht-op-arbeid---vrijheid-van-arbeid/>.

126 KG Rb. Brussel 12 mei 1992, *JTT* 1992, 412.

127 KG Rb. Luik 22 februari 1990, *Jur. Liège* 1990, 770. In diezelfde uitspraak wordt wat betreft de toegang tot de onderneming een onderscheid gemaakt tussen werknemers en klanten. De eerste kunnen zich beroepen op hun vrijheid van arbeid, terwijl de klanten zich moeten steunen op het eigendomsrecht van de werkgever.

Wat de werkgevers en ook sommige politici claimen, is niet het recht op arbeid, zijnde het recht op waardige arbeidsvoorwaarden, doch wel het recht om te kunnen werken tijdens een staking. Dit recht bestaat echter niet.¹²⁸

Ook de term 'werkwilligen' dient in sommige situaties in twijfel worden gesteld. In een arbeidsrelatie is men immers altijd economisch en juridisch afhankelijk van de werkgever. Werkgevers met een contract van bepaalde duur bevinden zich in een nog grotere precare situatie dan de deze met een contract van onbepaalde duur. Daarenboven blijkt dat de werkgever, in het voorafgaandelijk veroordelen van de actie of het belonen van de 'werkwilligen' alias 'gehoorzame werknemers', een nieuw en doeltreffend ontradingsmiddel heeft gevonden (zie supra hoofdstuk 4.4.2.)

5.5.2.2 De Grondwet heeft geen horizontale werking

Naar aanleiding van enkele werkstakingen bij het distributiebedrijf Delhaize kreeg het Hof van Cassatie in 1997 de gelegenheid om het gebruik van stakingspiketten af te wegen tegenover verscheidene subjectieve rechten die door de werkgever waren ingeroepen.¹²⁹

In casu betrof het een situatie waarbij stakingspiketten werden gevormd die de vrije toegang tot het distributiecentrum van de werkgever belemmerden. De werkgever motiveerde zijn vordering tot het verbieden van de stakingspiketten door te stellen dat er economische schade voortkwam uit de staking alsook dat het onderhoud en de veiligheid van het distributiecentrum niet meer konden worden gegarandeerd. Daarnaast riep de werkgever een ruim aanbod aan subjectieve rechten in.

Met betrekking tot de ingeroepen schending van het recht op arbeid stelde het Hof dat de werkgever niet de hoedanigheid had om de schending hiervan in te roepen. Er waren immers geen werkwillige werknemers in het geding betrokken.

Eerder werd er ook al door een rechter geoordeeld dat de grondwet geen horizontale werking heeft en dat deze dus niet rechtstreeks tussen de Belgische onderdanen kan ingeroepen worden.¹³⁰

5.5.2.3 Recht op werkverschaffing door de werkgever¹³¹ vs overmacht

Artikel 20, 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet voorziet het contractuele recht van iedere werknemer op werkverschaffing door de werkgever.

De werkgever kan van zijn verplichting tot werkverschaffing bevrijd worden in geval van overmacht.

128 J. BUELENS, 'Het recht op werken bestaat niet', *De Redactie* 14 december 2014.

129 Cass. (1eK.) 31 januari 1997, *Soc.Kron.* 1998, 1, 23.

130 KG Rb. Namen 20 januari 1993, *Soc.Kron.* 1993.

131 W. VAN EECKHOUTTE, www.bellaw.be

Recentelijk heeft het Hof van Cassatie zich uitgesproken over een situatie waarbij de werkgever zich op overmacht had beroepen om het loon niet te hoeven betalen van een werkwillige werknemer die niet te werk werd gesteld omwille van de staking.¹³² Daarop leidde de werknemer (bediende) een procedure in voor de rechtbank tegen zijn werkgever met de vordering tot schadevergoeding gelijk aan het gederfde loon. De werkgever gaf tijdens de procedure toe dat de bedienden eigenlijk wel nog diverse taken konden uitoefenen. Het arbeidshof leidde daaruit af dat de werkgever erkende dat de uitvoering van de gewone taken van de bedienden niet volledig of geheel onmogelijk was geworden, maar enkel moeilijker. In de ogen van het arbeidshof was er geen sprake van overmacht en beging de werkgever dan ook een fout.

De werkgever tekende tegen dat arrest cassatieberoep aan, doch het Hof bevestigde het arrest van het arbeidshof. Dat de werkgever, zoals het arbeidshof besliste, dat bewijs niet levert omdat hij erkent dat de bedienden nog diverse taken konden uitvoeren, is een wettige verantwoording voor de afwijzing van overmacht. Er is dus wel degelijk sprake van een fout van de werkgever.

De conclusie is dat de nakoming van de verplichting van de werkgever om aan zijn werknemers werk te verschaffen, moet worden getoetst aan 'de bedongen arbeid', dit wil zeggen het takenpakket dat contractueel de functie van de werknemer vormt. De omstandigheid dat de werknemer diverse taken van dat pakket nog kan uitoefenen, impliceert dat de uitoefening van zijn functie niet volledig of geheel onmogelijk is. Er is dan ook geen overmacht.

5.5.2.4 Stakingsrecht mag recht op arbeid niet verhinderen

Een recente uitspraak van het Hof van Beroep te Brussel van 19 januari 2015 verdedigt nogmaals het zogenaamde recht op arbeid van werkwilligen tegenover het recht om te staken.¹³³

De rechter oordeelde dat:

“Het uitoefenen van het stakingsrecht met inbegrip van de organisatie van infostands of piketten kan evenwel niet de vrijheid inperken van de overige werknemers om niet deel te nemen aan de staking. Tegenover het recht op staken van de ene werknemer staat immers het recht van de andere werknemers om te werken, en het valt niet in te zien op grond van welk recht de stakers de uitoefening van het recht van andere werknemers zouden kunnen inperken, laat staand dit te doen door middel van geweld, in de zin van een materieel beletten dat de andere werknemers toegang krijgen tot de plaatsen waar de arbeid wordt verricht.”

132 Cass. 14 september 2015, S.13.0030.N.

133 Hof van beroep Brussel 19 januari 2015, nr. 2014/2141.

5.5.3 Recht op eigendom

5.5.3.1 Begrip

Eigendom is het recht om op de meest volstrekte wijze van een zaak het genot te hebben en daarover te beschikken, mits men er geen gebruik van maakt dat strijdig is met de wetten en de verordeningen.¹³⁴

Het eigendomsrecht van een werkgever bestaat uit zijn eigendom van de gebouwen en gronden waarop de arbeidsprestaties worden uitgevoerd, doch ook de eigendom van een economisch bedrijf, en het recht om deze te beheren, tot productie over te gaan enz.

Een beperking van dit eigendomsrecht door een (mede)burger is bijgevolg slechts gerechtvaardigd indien zij kadert in de uitoefening van een ander erkend subjectief recht dat niet wordt misbruikt.

5.5.3.2 Samenloop met recht op collectieve actie

In bovenvermeld arrest van het Hof van Cassatie betreffende Delhaize (zie supra 5.4.2.) moest het Hof van Cassatie zich ook uitspreken over de vraag of een belemmeringspiket geen schending uitmaakt van het eigendomsrecht van de werkgever¹³⁵. Het Hof stelde dat, aangezien er geen wettelijke bepaling is, noch in een Belgische wet noch in de grondwet, die het stakingsrecht erkent, het stakingsrecht eigenlijk slechts een 'vrijheid' is, en "er bijgevolg geen rechtsregel is die de weigering van de opheffing van de aangeklaagde belemmering van het eigendomsrecht in redelijkheid kunnen schragen."

Het eigendomsrecht wordt door uitspraken zoals deze als onaantastbaar beschouwd. Op die wijze is artikel 544 BW dan ook veruit de meest succesvolle rechtsgrond om de opheffing van een stakingspost te horen bevelen.¹³⁶

Ook al wordt er niet openlijk verkondigd dat er enige hiërarchie zou bestaan tussen het stakingsrecht en het eigendomsrecht, dan toch wordt geoordeeld dat het recht op staken stopt aan de poorten van de onderneming.¹³⁷

134 Artikel 544 BW.

135 Cass. (1eK.) 31 januari 1997, *Soc.Kron.* 1998, 1, 23

136 F. SAELENS en S. MARQUANT, 'Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken', *Or.* 5 130-143.

137 KG Doornik, 2 november 2011, *JTT* 2012, afl. 1120, 91.

6. Betwistingen – procedure voor de rechtbank

6.1 Korte evolutieschets

De rechterlijke interventie in collectieve conflicten is gelijklopend met de geschiedenis van het ontstaan en erkenning van collectieve arbeidsconflicten.

Collectieve acties hebben altijd aanleiding gegeven tot betwistingen voor de rechtbank, doch de aard ervan is in de loop van de tijd gewijzigd.

Tot 1921 had de rechterlijke tussenkomst een hoofdzakelijk strafrechtelijk en repressief karakter. De werkstaking en haar begeleidende omstandigheden werden strafrechtelijke gesanctioneerd.

Vanaf 1921 tot de befaamde Cassatie-uitspraak van december 1981 was er voornamelijk een repressieve rechterlijke tussenkomst van arbeidsrechtelijke aard.¹³⁸ De deelname aan de stakingsactie werd beschouwd als een contractuele wanprestatie en aldus een verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werknemer.

Na hun deelname aan bepaalde collectieve acties werden actievoerders door de werkgever gesanctioneerd op disciplinair vlak met een ontslag om dringende reden. Aan de rechter werd door de ontslagen werknemers gevraagd om na het collectief conflict de rechtmatigheid van het ontslag te beoordelen.

Het arrest van 21 december 1981 (arrest De Bruyne), bracht een doorbraak tot ontkrachting van deze denkwijze: het opzettelijk niet verrichten van de contractueel bedongen arbeid wegens staking werd beschouwd als een recht in hoofde van de werknemers.¹³⁹

De collectieve actie kan ten gevolge daarvan erkend worden als een wettige schorsingsgrond van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever ging dan ook op zoek naar alternatieven om alsnog de collectieve acties te beteugelen. In de jaren 1980 sloegen de werkgevers een nieuwe weg in en stapten zij naar de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg vóórdat of op het moment dat de collectieve actie plaatsvond, teneinde een beschikking te verkrijgen die de actie kon afblokken. Werkgevers beroepen zich dan op de schending van subjectieve rechten zoals het recht op arbeid, de vrijheid van ondernemen, het eigendomsrecht enz. welke geschonden zouden zijn door de feitelijkheden die de collectieve actie bijstaan. Deze procedure die in België gebruikt wordt, staat echter ten stelligste ter discussie, onder meer wat betreft de vraag of deze procedure geen schending uitmaakt van de rechten van de verdediging.

138 E. BREWAEYS, F. DORSSEMONT, K. SALOMEZ, 'Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten', *NJW* 2003, 546-560.

139 Cass. 21 december 1981, *Arr.Cass.* 1981, 541.

6.2 De gehanteerde procedure voor de arbeidsrechtbank

6.2.1 Wanneer kan de werkgever beroep doen op een rechterlijke tussenkomst?

De rechter is niet bevoegd voor collectieve belangenconflicten, wél voor rechtsgeschillen.

Het collectief arbeidsgeschil is te onderscheiden van de aangewende actiemiddelen. Voor wat betreft het oplossen van het collectief arbeidsgeschil heeft de wetgever ervoor geopteerd om de paritaire comités en de sociale bemiddelaars ter beschikking te stellen van de conflicterende partijen.¹⁴⁰

Collectieve belangenconflicten zijn geen rechtsgeschillen en kunnen dus niet door de rechter worden beslecht.¹⁴¹ De rechter is onbevoegd om zich uit te spreken over de al dan niet gegrondheid van de eis van de werknemers of van de door de werkgever opgelegde maatregelen waartegen de werknemers actie willen voeren. De rechter is dus niet bevoegd om tussen te komen in belangenconflicten.¹⁴²

Wanneer tijdens dit belangenconflict bepaalde actiemiddelen worden aangewend die schade veroorzaken aan subjectieve of materiële rechten van een derde, dan kan de rechter zich wél uitspreken over dit juridisch conflict of nog rechtsgeschil.

“Waar het stakingsrecht een grondrecht is in het kader van collectieve arbeidsgeschillen, dient evenzeer vermeld te worden dat dit recht niet absoluut is. Een rechterlijk optreden is dan ook mogelijk indien handelingen worden gesteld die de grenzen van de uitoefening van het stakingsrecht kennelijk overschrijden, zodat zij als feitelijkheden kunnen beschouwd worden, waaraan een einde kan worden gesteld, zonder het stakingsrecht op zich aan te tasten.”¹⁴³

Het doel van een rechterlijke actie zou dus enkel mogen inhouden dat overschrijdingen van de grenzen van de uitoefening van het stakingsrecht zouden worden verboden, doch dat men niet raakt aan het stakingsrecht op zich.

Uit de huidige rechtspraak dient men vast te stellen dat bij een rechterlijke interventie hoegenaamd steeds het volledige stakingsrecht aan banden wordt gelegd.

Men gaat bijvoorbeeld niet enkel verbieden dat er geen bedrijfsbezetting zou plaatsvinden, doch men verbiedt alle mogelijke wijzen van samenshoring, en dus ook een legaal overtuigingspiket.

¹⁴⁰ Artikel 38, 2 wet van 5 december 1968 betreffende de cao's en PC's, BS 15 januari 1969; KB 23 juli 1969 tot oprichting van een dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen en tot vaststelling van het statuut van het personeel van deze dienst, BS 30 juli 1969.

¹⁴¹ Voorz. Arrb. Charleroi 7 mei 1979, TSR 1979, 176; Hof van beroep Gent 12 maart 1981, RW 1981 – 82, 1683.

¹⁴² Arbh. Brussel 14 januari 1994, Soc.Kron. 1994, 113.

¹⁴³ Rb. Brugge 24 oktober 2005, NJW 2006, 77.

Het stakingsrecht meer is dan louter het werk neerleggen, doch het wordt door de rechtbanken tot dat gereduceerd.

De rechter is wel bevoegd voor schending van subjectieve rechten en feitelijkheden.

Naar aanleiding van een collectief conflict kunnen echter burgerlijke rechten in het gedrang komen of aangetast worden. De schending van een subjectief recht kan wél het voorwerp van een rechts-geschil uitmaken, waarvoor elkeen (en dus ook de werkgever) het recht heeft om zich te wenden tot de rechter voor het beslechten ervan.¹⁴⁴ Op die manier kan de werkgever het collectief conflict waarbij zijn subjectieve rechten geschaad zouden worden, toch voor de rechtbank brengen.

De werkgever kan de rechterlijke tussenkomst tijdens een collectief geschil ook rechtmatig inroepen ter aanvechting van handelingen die worden gesteld die de grenzen van de normale uitoefening van het stakingsrecht overschrijden (zie hoofdstuk 5.3. – feitelijkheden).

6.2.1.2 Welke rechtbank / rechter is bevoegd?

De voorzitter van de arbeidsrechtbank lijkt de natuurlijke rechter om te oordelen over feitelijkheden die ontstaan naar aanleiding van het recht op collectieve actie.¹⁴⁵ Die rechter is immers gespecialiseerd in het sociaal recht en kent de sociale verhoudingen zeer goed. In de praktijk worden geschillen in verband met feitelijkheden echter voorgelegd aan de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg. Dat komt omdat de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank limitatief en niet-exclusief is omschreven. De arbeidsrechtbank is over het algemeen slechts bevoegd voor geschillen tussen werkgevers en werknemers, terwijl geschillen in verband met feitelijkheden soms andere partijen betreffen.¹⁴⁶

In 1991 heeft het Hof van Cassatie zich uitgesproken over een zaak waarin prima facie een solidariteitsstaking centraal stond.¹⁴⁷

In casu hadden de werknemers, ondanks een aanmaning van de werkgever, het werk niet hervat uit solidariteit met een ontslagen vakbondsafgevaardigde. Het arbeidshof had deze werkweigering voldoende geacht om te besluiten tot een ontslag om dringende redenen.¹⁴⁸ Dit is heden ten dage een visie die niet meer gevolgd wordt. Het Hof van Cassatie werd gevraagd zich uit te spreken of het arbeidshof wel bevoegd was om zich hierover uit te spreken, aangezien het arbeidshof enkel bevoegd is voor individuele geschillen en niet voor collectieve geschillen.

De voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg is daarentegen zonder enige twijfel bevoegd, gelet op de voorwaardelijke volheid van bevoegdheid van de rechtbank van eerste aanleg om naar

144 Artikel 6 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM).

145 O. VANACHTER, 'De tussenkomst van de rechter bij collectieve arbeidsgeschillen', *TSR* 1995, (3), 15.

146 artikelen 578 tot 583 Ger.W.

147 Cass. 28 januari 1991, *Soc.Kron.* 1991, 296.

148 Arbh. Brussel 1 december 1989, *Soc.Kron.* 1990, 140.

aanleiding van het collectief arbeidsconflict voorlopige maatregelen op te leggen om een einde te stellen aan de feitelikheden die een aantasting zijn van subjectieve rechten of een bedreiging vormen voor de veiligheid van personen en goederen.¹⁴⁹

In uitzonderlijke gevallen kunnen nog andere rechters over feitelikheden in collectieve conflicten oordelen, wanneer de feitelikheden het bijzonder bevoegdheidsdomein van die rechters raken:

- de vrederechter is op grond van artikel 591, 1° Ger.W. bevoegd om de uitzetting van werknemers te bevelen na bedrijfsbezetting;¹⁵⁰
- de rechtbank van koophandel is bevoegd om zich uit te spreken over feitelikheden begaan in het kader van een faillissement (bv. wanneer de curator zich keert tegen bezetters die als feitelijke bestuurders de vennootschap blijven beheren);¹⁵¹
- de voorzitter van de rechtbank van koophandel is bevoegd wanneer een bezettingscomité in zelfbeheer blijft produceren en hierbij merknamen gebruikt die aan de voormalige werkgever-eigenaar toebehoren;¹⁵²
- De correctionele rechtbank is bevoegd bij inbreuken op het strafwetboek tijdens en naar aanleiding van een collectieve actie, bijvoorbeeld door de blokkering van de openbare weg;¹⁵³
- Het Hof van Assisen is bevoegd ingeval de staking een onderdeel uitmaakt van een campagne om de politieke constellatie met geweld te wijzigen.¹⁵⁴

6.2.1.3 Hoe kan de werkgever een procedure opstarten?

De spoedprocedure

De werkgever kan, indien hij het spoedeisend karakter ervan kan bewijzen, zijn vordering instellen voor de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg in kort geding.¹⁵⁵

Hoogdringendheid kan omschreven worden als de situatie waar het geschil met een gewone rechtspleging niet tijdig opgelost zou worden, en een onmiddellijke beslissing aldus wenselijk is om ernstige schade te voorkomen.¹⁵⁶ Aangezien de normale procedure voor de rechtbank te veel tijd in beslag zou nemen, waardoor ze ineffectief is om feitelikheden tijdig te beteugelen, maken werkgevers altijd gebruik van deze spoedprocedure. De voorzitter zetelend in kort geding beschikt over een ruime beoordelingsbevoegdheid om te bepalen per casus of er sprake is van hoogdringendheid.

Voor deze dringende gevallen zal de voorzitter zich enkel uitspreken over het opleggen van voorlopige maatregelen, zonder zich uit te spreken over de grond van de zaak.¹⁵⁷

149 Artikel 584 Ger.W.

150 Vred. Luik 5 januari 1984, *Jur. Liège* 1986, 619.

151 Kh. Luik 17 mei 1983, 449.

152 KG Kh. Brussel 20 maart 1979, *B.R.H.* 1979, 333.

153 Arbh. Brussel 14 september 2000, *JTT* 2001, 22.

154 Artikel 104 Sw.

155 Artikel 584, lid 1 Ger.W.

156 Cass. 21 mei 1987, *RW* 1987–88, 1425.

157 Artikel 584 Ger.W. en artikel 1039 Ger.W.

Normaal gezien wordt een procedure voor de rechtbank ingeleid bij dagvaarding of bij vrijwillige verschijning. De tegenpartij zal aldus ofwel opgeroepen worden om te verschijnen of zal vrijwillig verschijnen op de zitting.

Het Belgisch rechtssysteem voorziet echter in de mogelijkheid om de procedure in kort geding, naast de normale vormen van rechtsingang, in te leiden bij eenzijdig verzoekschrift.¹⁵⁸ In dat geval is de tegenpartij niet op de hoogte van het bestaan van het rechtsgeschil, zij zal aldus niet kunnen verschijnen op de zitting en er zal geen procedure op tegenspraak plaatsvinden. In casu betekent dit dat de actievoerders niet de gelegenheid krijgen om hun versie van de feiten weer te geven en een tegenargumentatie kunnen ontwikkelen. De rechter wordt enkel geconfronteerd met het verhaal van de werkgever en zal op basis daarvan zijn oordeel vellen.

Opdat de werkgever van deze uitzondering gebruik kan maken moet er, naast de voorwaarde van hoogdringendheid ook voldaan zijn aan de voorwaarde van volstreekte noodzakelijkheid.

Omschrijving van het begrip volstreekte noodzakelijkheid

Met 'volstreekte noodzakelijkheid' wordt bedoeld dat de zaak uiterst dringend is en dat het onmogelijk en ondoeltreffend zou zijn dat ze bij dagvaarding wordt ingeleid. Voor een dagvaarding in kortgeding zijn in principe slechts twee vrije dagen vereist en de rechter kan de dagvaardingstermijn zelfs tot enkele uren verkorten.¹⁵⁹ In situaties van volstreekte noodzakelijkheid zou zelfs deze termijn leiden tot onomkeerbare schade.

Opdat er sprake kan zijn van volstreekte noodzakelijkheid, dient 1 van volgende voorwaarden vervuld te zijn, en dit naast de voorwaarde van hoogdringendheid:¹⁶⁰

- het beweerd geschonden recht kan niet adequaat worden beschermd indien zelfs verkorte termijnen voor een kort geding op tegenspraak dienen te worden nageleefd, met andere woorden de vordering is uiterst hoogdringend;
- het voeren van een procedure op tegenspraak zou tot gevolg hebben dat over de gevraagde maatregelen niet meer op nuttige wijze kan worden beslist omdat de tegenpartij op het gevorderde zou kunnen anticiperen, met andere woorden er moet een verrassingseffect gecreëerd kunnen worden;
- De verzoekende partij weet niet tegen welke personen de gevorderde maatregelen zullen moeten worden uitgevoerd, met andere woorden de tegenpartij is niet gekend.¹⁶¹

158 Artikel 584, 3de lid Ger.W.

159 Artikel 1035 Ger.W.

160 Er bestaat geen wettelijke definitie die het begrip 'volstreekte noodzakelijkheid' omschrijft. De opgesomde voorwaarden zijn dan ook het resultaat van rechtsleer en rechtspraak.

161 KG Rb. Turnhout, 24 oktober 1985, *Soc.Kron.* 1988, 153 en antwerpen 9 maart 1987, *Soc.Kron.* 1988, 154; KG Rb. Luik 14 december 1989, *JT* 1990, 405; KG Rb. Brussel 9 juni 1992, *JT* 1993, 315; KG Rb. Luik 3 januari 1996, *JTT* 1996, 221; KG Rb. Luik 18 juni 1998, *JTT* 1998, 447.

1 van bovenvermelde voorwaarden moet vervuld zijn, en dit naast de voorwaarde van hoogdringendheid.

Hoewel de procedure op eenzijdig verzoekschrift een zeer uitzonderlijke procedure is, werd ze door een groot aantal kortgedingrechters in collectieve geschillen gemakkelijk aanvaard.

6.2.1.4 Hoe kunnen werknemers en vakbonden hun recht op verdediging alsnog uitoefenen?

Elke belanghebbende die niet behoorlijk werd opgeroepen kan derdenverzet aantekenen tegen de uitspraak.¹⁶² Iedereen, maar niet de vakbonden zelf, aangezien zij geen rechtspersoonlijkheid hebben.

Derdenverzet wordt, met dagvaarding aan alle partijen, gebracht voor de rechter die de bestreden beslissing heeft genomen.¹⁶³ Tegen deze beslissing kunnen nog alle rechtsmiddelen worden aangewend, met uitzondering van hoger beroep indien de bestreden beslissing zelf in hoger beroep is geweest.¹⁶⁴ Het gevolg is dat een definitieve uitspraak over het derdenverzet lang op zich kan laten wachten.

Daarenboven kan het derdenverzet afgewezen worden wegens gebrek aan voorwerp of belang, omdat op het ogenblik dat het rechtsmiddel wordt ingesteld de collectieve actie reeds beëindigd is.¹⁶⁵ Zonder hier verder over uit te wijden, dient opgemerkt te worden dat het einde van een collectieve actie niet steeds het einde van het collectief conflict betekent, waardoor het vereiste voorwerp en belang nog steeds aanwezig kan zijn. Het actiemiddel kan dan immers nog hernomen worden na een voor de actievoerders gunstige uitspraak op derdenverzet.¹⁶⁶

Wanneer er dan toch een definitieve uitspraak is waarbij de voormalige toekenning van de inleiding van de procedure bij eenzijdig verzoekschrift wordt vernietigd, heeft deze uitspraak voor de eisende partij voornamelijk een symbolische waarde. Ondertussen is het kwaad immers geschied: de onderhandelingspositie van de actievoerders werd onderuit gehaald en die schade is meestal niet meer achteraf te herstellen, aangezien de aanwending van het rechtsmiddel de tenuitvoerlegging van de beschikking niet schorst.

Deze uitspraak na derdenverzet in het voordeel van de stakers heeft wel belangrijke waarde voor wat betreft de totstandkoming van de toekomstige jurisprudentie van de voorzitters van de rechtbank van eerste aanleg, opdat ze de procedure bij eenzijdig verzoekschrift minder snel zouden toestaan.

162 Artikel 1122 Ger.W.

163 Artikel 1125 Ger.W.

164 Artikel 1131 Ger.W.

165 Hof van Beroep Bergen 5 mei 2010, *JTT* 2010, afl.1076, 342.

166 KG Rb. Brussel 5 augustus 1987, *TSR* 1987, 464, ingetrokken door KG Rb. Brussel 31 augustus 1987, *TSR* 1987, 469.

In het najaar van 2008 werd, na een resem beschikkingen verleend op eenzijdig verzoekschrift, voor het eerst systematisch derdenverzet aangetekend. Veelvuldig werd dit derdenverzet gegrond verklaard, met duidelijke reactie van de voorzitters van de rechtbank.

Een treffend voorbeeld hiervan zijn de uitspraken van de voorzitters van de rechtbanken van eerste aanleg van Leuven en Luik, welke het verzoek van biergigant ABInbev tot het afleveren van een eenzijdige beschikking waarin blokkades op straffe van dwangsommen verboden zouden worden, hebben afgewezen. De werkgever ging in beroep, waarna 2 verschillende arresten werden geveld: In Brussel werd de oorspronkelijk beschikking hervormd waardoor de rechtbank alsnog de blokkering van de parking heeft verboden, doch in Luik werd de afwijzing van het verzoek in de eerste beschikking bevestigd.¹⁶⁷ Deze uitspraak benadrukt daarenboven de grenzen waarbinnen het stakingsrecht door hoven en rechtbanken beperkt of verboden kan worden, zijnde enkel door stakingshandelingen die het leven of de fysieke integriteit van personen of een vitaal belang van de natie aantasten. De rechter wees de werkgever erop dat het tijdelijk niet kunnen produceren en verkopen van bier geen inbreuk maakt op de vitale behoeften van de inwoners van het land.

6.2.2 De evolutie van het gebruik van het eenzijdig verzoekschrift bij een collectief conflict

6.2.2.1 De ‘ontdekking’ van artikel 584 Gerechtelijk Wetboek

Artikel 584, 3de lid Ger.W., betreffende de mogelijkheid om een procedure in te leiden voor de voorzitter van de rechtbank in kort geding bij eenzijdig verzoekschrift, is geen nieuwe wetsbepaling. Dit wetsartikel maakt reeds van bij het ontstaan ervan deel uit van het Gerechtelijk Wetboek.¹⁶⁸ Het gebruik ervan in collectieve conflicten start echter pas 20 jaar later.

Het succes van het gebruik van deze techniek om stakingsacties op voorhand of tijdens het gebeuren aan te vallen, is deels te wijten aan het arrest van het Hof van Cassatie van 1981.¹⁶⁹ Door dit arrest kan de werkgever geen repressieve acties meer tegen de staking ondernemen, door de deelnemers te ontslaan om dringende reden. Deze sanctie kan door de werkgever niet meer genomen worden tegen de werknemer, aangezien het deelnemen aan een staking sinds deze uitspraak beschouwd wordt als een wettelijke schorsingsgrond van de arbeidsovereenkomst en dus niet meer als een wanprestatie.

De zaak Sabena van 1987 wordt beschouwd als het startpunt van de introductie van de techniek van de procedure op eenzijdig verzoekschrift met het oog op het preventief verbieden of onmiddellijk laten stopzetten van feitelijkheden tijdens een staking.¹⁷⁰

¹⁶⁷ Hof van beroep Luik 14 januari 2010, nr. 2010/RQ/4 en Hof van Beroep Brussel 20 januari 2010, nr. 2010/QR/5, *Juristenkrant* 2010, afl. 203, 16.

¹⁶⁸ *BS* 31 oktober 1967.

¹⁶⁹ Cass. 21 december 1981, *JTT* 1982, 329.

¹⁷⁰ Voorz. Rb. 1ste aanleg Brussel 5 augustus 1987, *TSR* 1987, 464.

In de zaak Sabena kondigde de niet-representatieve vakorganisatie A.B.P.N.L. (vereniging voor luchtvaartpiloten) voor 6 augustus 1987 een 24-urenstaking bij Sabena aan. Deze staking kreeg geen erkenning van de representatieve werknemersorganisaties. De werkgever leidde een procedure in bij eenzijdig verzoekschrift voor de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg te Brussel met als vordering het opleggen van het verbod aan 452 Sabena-piloten om aan deze staking deel te nemen. Ondanks het feit dat in casu er geen feitelijkheden werden aangetoond en dus het verbod werd gevorderd van loutere deelname aan de staking, werd de eis van de werkgever ingewilligd. De aangekondigde staking zou op zich een feitelijkheid geweest zijn, en het nut van de syndicale actie woog niet op tegen de veroorzaakte feitelijkheid. De voorzitter schreef op 5 augustus 1987 een bevelschrift uit met een verbod tot staken, en aan elke overtreder werd een dwangsom van 200.000 BEF opgelegd. De staking ging aldus niet door, waardoor de stap van de werkgever naar de rechter als enorm effectief werd aanschouwd.

17 piloten die niet betrokken werden bij de behandeling van de vordering op eenzijdig verzoekschrift, tekenden derdenverzet aan met als motivering dat collectieve conflicten niet behoren tot de bevoegdheid van de rechterlijke macht. Deze stelling werd door de voorzitter van de rechtbank verworpen, maar de eenzijdige beschikking werd op 11 september 1987 dan toch ingetrokken, aangezien de beslissing neerkwam op een stakingsverbod voor lange termijn, wat niet toegelaten is.¹⁷¹ Maar de trend van het gebruik van het eenzijdig verzoekschrift was wel gezet en kende in de praktijk veel navolging.

6.2.2.2. Het succes en de veroordeling

Sedert deze uitspraak stapten de werkgevers steeds vaker naar de rechter voor een spoedprocedure in kortgeding met een eenzijdig verzoekschrift. Rechters lieten zich overtuigen door de patronale argumenten dat 'de veiligheid van de installaties' of 'de rechten van derden' in het gedrang waren. Er werden bevelschriften afgeleverd waarbij iedereen die nog verder piket stond, bedreigd werd met dwangsommen per inbreuk per persoon.

Zo stapten bijvoorbeeld verschillende werkgevers preventief naar de rechtbank naar aanleiding van de aangekondigde staking op 28 oktober 2005 tegen het Generatiepact.¹⁷²

Jarenlang was het aldus een courante praktijk onder de werkgevers om via een eenzijdig verzoekschrift bepaalde stakingshandelingen te laten verbieden, en met succes. Nochtans was er in 2002 een Herenakkoord gesloten tussen de sociale partners, waarbij de werkgeversorganisaties zich ertoe hadden verbonden hun achterban aan te sporen niet naar de rechter te stappen bij aangekondigde acties (zie supra nationale rechtsbronnen).¹⁷³

171 Voorz. Rb. 1ste aanleg Brussel 31 augustus 1987, *TSR* 1987, 469 en Voorz. Rb. 1ste aanleg Brussel 11 september 1987, *TSR* 1987, 472.

172 B. ADRIAENS en D. DEJONGHE, 'De rechterlijke tussenkomst bij stakingen. Een analyse van de rechtspraak inzake de oktoberstakingen tegen het generatiepact', *JTT* 2006, 69-80.

173 Daartegenover hebben de werknemersorganisaties zich verbonden om hun leden aan te sporen wilde en spontane stakingen te vermijden. Dit Herenakkoord werd in 2007 bevestigd, doch in de praktijk wordt vastgesteld dat de inhoud ervan niet gerespecteerd wordt.

In 2009 hebben de vakbonden gezamenlijk een klacht ingediend bij het Europees comité voor de Sociale Rechten (ESCR) tegen België.¹⁷⁴ Dit leidde in 2011 tot de veroordeling van België door het ECSR.¹⁷⁵

Het ECSR veroordeelde België en aldus de Belgische rechters voor het toelaten van de eenzijdige kortgedingprocedure en de proportionaliteitstoets in collectieve geschillen.

Zij oordeelden dat de beperkingen van het stakingsrecht die voorkomen uit de rechterlijke beslissingen de grenzen van hetgeen mogelijk is op basis van artikel G ESH duidelijk overschrijden.

Deze veroordeling heeft een belangrijk signaal gegeven, doch van een spectaculaire kentering binnen onze Belgische rechtspraak kan er niet gesproken worden. Er zijn nog zijn voldoende voorbeelden waarbij de voorzitter de procedure bij eenzijdig verzoekschrift in eerste instantie toelaat en bepaalde maatregelen oplegt, waarna achteraf met derdenverzet deze beslissing teniet wordt gedaan.

Zo brak de verzekeraar AG Insurance bijvoorbeeld op 11 juni 2012 een staking door reeds op 23 mei 2012 naar de rechter te stappen met een eenzijdig verzoekschrift. Meteen werd door de verschillende vakbondssecretarissen, tegen het afgeleverde eenzijdig beveldingschrift¹⁷⁶ derdenverzet aangetekend. Op 06 juni 2013 werd het eenzijdig verzoekschrift vernietigd door de rechtbank van eerste aanleg te Brussel.¹⁷⁷

In casu eisten de vakbonden een collectieve oplossing betreffende het plan van de directie om een deel van het personeel te laten tewerkstellen in een andere vestiging, zonder dat er compenserende maatregelen genomen zouden worden voor de langere reistijden waarmee deze werknemers geconfronteerd werden. Aangezien de directie elke bespreking hieromtrent weigerde, werd er actie gevoerd tegen deze houding van de directie.

AG Insurance stapte naar de voorzitter van de rechtbank, die effectief oordeelde dat de acties van het personeel te ver gingen. Tegen deze uitspraak tekenden de bonden derdenverzet aan, met succes. De rechter van de rechtbank van eerste aanleg zag helemaal geen bewijs voor een 'ontoelaatbare actie' of voor 'geweld' en oordeelde dat de aankondiging van de vakbonden dat ze actie gingen voeren geenszins een ernstige bedreiging of schending van het recht op arbeid, het eigendomsrecht of de vrijheid van handel kon teweegbrengen.

6.2.3 Arrest Hof van Cassatie in de zaak Crown

Op 08 december 2014 deed het Hof van Cassatie uitspraak over een zaak waarbij de onderneming Crown, door middel van een eenzijdig verzoekschrift een collectieve actie trachtte te beëindigen.¹⁷⁸

174 ECSR 6 oktober 2009, klacht nr. 59/2009, European Trade Union Confederation (ETUC)/ Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)/ Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique (CSC)/ Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) v. Belgium.

175 ECSR nr. 59/2009, 16 september 2011, *Soc.Kron.* 2014, afl.1, 10.

176 Voorz.r Rb. 1e aanleg Brussel 23 mei 2012, nr. 12/2932/B (onuitgegeven).

177 Rb. 1ste aanleg Brussel 6 juni 2013, nr. 2012/1250/C register van kort geding (onuitgegeven).

178 Cass. 8 december 2014, *NJW* 2015, afl. 317, 161.

6.2.3.1 Situatieschets bij de onderneming

Het verpakkingsbedrijf Crown besloot begin 2012 om haar vestiging in Deurne te sluiten, met als mogelijk gevolg het collectief ontslag van 305 werknemers.

De besprekingen over het sociaal plan verliepen zeer stroef. Tijdens deze onderhandelingsperiode ging de werkgever zelfs over tot een lock-out, aangezien de werknemers geen arbeid meer mochten verrichten, enkel het administratief personeel was nog aan het werk.

Na een dispuut en als reactie daarop de melding van de werkgever dat hij de onderhandelingen voortaan niet meer op het bedrijf zou laten plaatsvinden, hebben actievoerende werknemers zich toegang tot het bedrijfsterrein verschaft, en riepen de vakbonden op tot een solidariteitsactie op 19 juni 2012.

De werkgever wilde deze actie breken, en stapte op 15 juni 2012 via een eenzijdig verzoekschrift naar de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg te Antwerpen.

De werkgever betichtte de actievoerders van het aanbrengen van vernielingen en het verhinderen van werkwilligen om arbeid te presteren, waardoor de veiligheid van de bedrijfssite alsook de normale bedrijfsuitvoering niet zou zijn gegarandeerd.

De werkgever ving bot in eerste aanleg doch ging in beroep waar hij wél zijn gelijk kreeg op 18 juni 2012.

Hierdoor werd met behulp van de gerechtsdeurwaarder én de politie de collectieve actie onmogelijk gemaakt en de werknemers van het bedrijventerrein verdreven.

6.2.3.2 De uitspraak van het Hof van Cassatie

Enkele werknemers tekenden echter met succes derdenverzet aan: op 29 juni 2012 achtte het hof van beroep te Antwerpen dat er niet voldaan was aan de voorwaarde van 'volstrekte noodzakelijkheid', alsook dat de beweringen over feitelijkheden, zijnde dat er vernielingen door de werknemers aangebracht zouden zijn en dat de werkwilligen het werken onmogelijk werd gemaakt, niet bewezen waren.¹⁷⁹

De werkgever waagde zijn kans bij het Hof van Cassatie, maar werd ook daar teruggefloten: ruim 2 jaar later bevestigt deze de beslissing van het hof van beroep te Antwerpen.

Over de beweerde feitelijkheden:

De kortgedingrechter is principieel bevoegd om maatregelen op te leggen om de kennelijke overschrijding van de grenzen van een normale en gangbare uitoefening van het stakingsrecht te beletten. Maar in casu werden deze grenzen niet overschreden. De door de werkgever ingestelde vordering had niet zozeer tot doel de veiligheid van de bedrijfssite en een normale bedrijfsvoering te garanderen, maar wel de collectieve actie van de werknemers te breken, zodat hij hiermee geen rechtmatig belang nastreefde.

¹⁷⁹ Hof van Beroep Antwerpen 29 juni 2012, *Soc.Kron.* 2014, afl. 1, 42.

Over de beweerde volstrekte noodzakelijkheid:

Opdat een procedure bij eenzijdig verzoekschrift ingeleid kan worden moeten er uitzonderlijke omstandigheden zijn die vereisen dat het recht op tegenspraak niet in de onmiddellijke beginfase van de procedure wordt gerealiseerd.

In casu hadden **de gevraagde maatregelen ook na een normaal tegensprekelijk debat nog nuttig opgelegd kunnen worden**, zodat de procedure niet bij eenzijdig verzoekschrift had mogen worden ingesteld. Het feit dat niet alle actievoerders gekend waren, was ook geen voldoende motivering aangezien **zeker de gekende deelnemers konden gedagvaard worden, zodat de kortgedingrechter tegensprekelijk en dus beter ingelicht had kunnen oordelen** over de in het kader van een sociaal conflict ten opzichte van ‘eenieder’ gevraagde maatregelen. Tot slot was er ook **geen nood aan het creëren van een ‘verrassingseffect’**, gelet op de door de werkgever gevorderde maatregelen aan de voorzitter van de rechtbank.

Het Hof van Cassatie benadrukt door deze uitspraak de striktheid van de voorwaarde om gebruik te kunnen maken van een eenzijdig verzoekschrift voor de inleiding van de procedure, zijnde de volstrekte noodzakelijkheid.

6.2.3.3 Belang van de uitspraak

De uitspraak is een belangrijke herinnering voor de lagere rechtbanken en hun voorzitters om het begrip ‘volstrekte noodzakelijkheid’ strikt te interpreteren wanneer een werkgever een procedure inleidt bij eenzijdig verzoekschrift om een staking te breken.

Deze uitspraak kan echter ook zo geïnterpreteerd worden als een verklaring van het Hof van Cassatie dat zij het gebruik van de eenzijdige procedure in kort geding bij collectieve conflicten niet geheel verbiedt.¹⁸⁰ De mogelijkheid tot het breken van een collectieve actie zonder tegenspraak blijft bestaan, enkel de strenge begripsomschrijving van de vereiste ‘volstrekte noodzakelijkheid’ wordt in dit arrest benadrukt. Deze zienswijze is echter nog steeds in strijd met de Europese visie hierover, zoals hierboven wordt uiteengezet.

Het valt nu af te wachten in hoeverre de voorzitters van de rechtbanken van eerste aanleg effectief beïnvloed zullen worden door deze uitspraak, of het nogmaals tot een klacht zou kunnen komen bij het ECSR, alsook hoe de werkgever eventueel op vindingrijke wijze zal trachten deze belemmering te ontwijken.

De recente gebeurtenissen zijn alleszins weinig hoopgevend.

Eind oktober 2015 brak er een staking uit bij Bpost, waarbij enkele sorteercentra werden geblokkeerd door middel van stakingsposten. Bpost trok daarop naar de rechtbank en verkreeg via een eenzijdig verzoekschrift de opheffing van het stakingspiket in de centra te Brussel, Charleroi én

¹⁸⁰ Cass. 8 december 2014, *NJW* 2015, afl. 317, 162, noot P. PECINOVSKY.

Luik. Toen er daaropvolgend een staking uitbrak bij de distributiecentra, had Bpost er niet beter op gevonden dan de stakende werknemers te vervangen door uitzendkrachten (zie infra).

6.3 De rol van de gerechtsdeurwaarder

De recente evolutie van de uitoefening van het stakingsrecht uit zich vooral in de grotere rol van de rechtbanken bij collectieve geschillen. Deze ‘verjuridisering’ geeft ook extra werk aan de gerechtsdeurwaarders, die op verzoek van de werkgever of op verzoek van de werknemer bepaalde feiten moet vaststellen, met het oog op het leveren van voldoende bewijzen. Daarnaast is het ook de taak van de gerechtsdeurwaarder om de beschikkingen van de rechtbanken naar aanleiding van rechtsgeschillen, te betekenen aan de actievoerders.

Dit werkstuk zal bondig de taken van de gerechtsdeurwaarder schetsen, in het licht van het stakingsrecht.

6.3.1 Vaststelling van materiële feiten

Op basis van artikel 516, tweede lid Ger.W. kan de gerechtsdeurwaarder op verzoek van particulieren tot vaststellingen overgaan van zuiver materiële feiten, zonder enig advies uit te brengen met betrekking tot de gevolgen in feite of in rechte die daaruit zouden kunnen voortvloeien.

De gerechtsdeurwaarder kan bijgevolg op vraag van een werkgever of op vraag van werknemers verzocht worden om bepaalde feiten vast te stellen in een proces verbaal van bevinding. In dit proces verbaal mogen enkel vaststellingen worden opgenomen die de gerechtsdeurwaarder zintuiglijk en objectief heeft kunnen vaststellen. Met zintuiglijk wordt bedoeld dat de gerechtsdeurwaarder de materiële feiten heeft gehoord, gevoeld, gezien, geproefd of geroken. Hij mag daarbij gebruik maken van instrumenten, doch moet dit dan ook vermelden in het proces-verbaal. Geenszins mogen er conclusies, adviezen, vermoedens of persoonlijke beoordelingen erin terug te vinden zijn.¹⁸¹

In de praktijk betekent dit dat een werkgever een beroep kan doen op een gerechtsdeurwaarder om de staking die gaande is in zijn onderneming materieel te laten vaststellen, teneinde een bewijs te hebben van de feitelijkheden wanneer hij naar de rechter trekt. De vaststelling kan gaan over het aantal werknemers die de poort van de onderneming blokkeren, het uitdelen van pamfletten, het scanderen van bepaalde slogans enzv.

De vaststellingen van de gerechtsdeurwaarder worden als bewijs aanvaard in de rechtbank. Dit betekent echter niet dat de beoordelingsvrijheid van de rechter hierdoor wordt aangetast. Zo oordeelde bijvoorbeeld de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg te Brussel dat de vast-

181 L. AMELEE, ‘Het proces-verbaal van vaststelling’, *De Gerechtsd.* 1992, 115.

stellingen van de gerechtsdeurwaarder op een ‘zeer voorzichtige en genuanceerde’ wijze moeten worden gelezen.¹⁸²

Door de wettelijke verankering van zijn bevoegdheid kan de gerechtsdeurwaarder zich ook beroepen op artikel 1394 BW en bijgevolg de openbare macht opvorderen. Bijstand van de openbare macht kan door de gerechtsdeurwaarder gevorderd worden bij de uitoefening van zijn taak.¹⁸³ In principe kan de bijstand van de openbare macht pas geactiveerd worden op het moment dat de gerechtsdeurwaarder bij de uitoefening van zijn taak zou blootgesteld worden aan gevaar of gewelddaden tegen zijn persoon, of wanneer hij moeilijkheden ondervindt bij het uitvoeren van zijn taak. In dat laatste geval kan de politie verzocht worden om deze obstakels te verwijderen. Daarbij moet benadrukt worden dat de politie zelf niet de taak van de gerechtsdeurwaarder mag uitvoeren.

6.3.2 Controleren van de identiteit van de actievoerders

Dit brengt ons bij het hekel punt betreffende het controleren van de identiteit van de actievoerders. Op basis van artikel 1 van het Koninklijk Besluit van 25 maart 2003 kan de gerechtsdeurwaarder in het kader van een betekening van een rechterlijke beslissing de identiteitskaart van de betrokkenen doen overleggen. Dit is bijvoorbeeld nodig wanneer hij dwangsommen wenst uit te spreken.

Deze mogelijkheid tot het verzoeken aan de stakers tot overlegging van hun identiteitskaart, geeft de gerechtsdeurwaarder echter niet de bevoegdheid om iemand daartoe te dwingen.

In zo'n situatie kan de bijstand van de openbare macht gevorderd worden, doch er bestaat discussie over tot hoever de bevoegdheid van de politie in dergelijke zaken gaat.

Het identificeren van de betrokkenen zou volgens sommigen niet vallen onder het verwijderen van hindernissen en moeilijkheden.

Enkel wanneer het weigeren van het tonen van de identiteitskaart een weerspanning inhoudt, en bijgevolg een misdrijf uitmaakt, kan de politie de overlegging van de identiteitskaart afdwingen.¹⁸⁴

6.4 De dwangsom

De dwangsom is een door de rechter als bijkomende veroordeling opgelegde geldsom, teneinde op de schuldenaar druk uit te oefenen ter nakoming van de tegen hem uitgesproken hoofdveroordeling.¹⁸⁵ Ze vindt haar rechtsgrond in artikel 1385bis Ger.W., op grond van de Benelux-overeenkomst houdende de eenvormige wet betreffende de dwangsom.¹⁸⁶

182 KG Rb. Brussel 8 maart 2000, *JTT* 2000, 208.

183 Artikel 44 van de wet van 5 augustus 1992 op het politieambt, *BS* 22 december 1992.

184 Artikel 569 Sw.

185 G.L. BALLON, *De dwangsom* in *APR*, Gent, Story Scientia, 1980, 1.

186 Wet van 31 januari 1980 houdende goedkeuring van de Benelux-Overeenkomst houdende eenvormige wet betreffende de dwangsom, en van de Bijlage (eenvormige wet betreffende de dwangsom), ondertekend te 's-Gravenhage op 26 november 1973, *BS* 20 februari 1980.

Een dwangsom wordt opgelegd door de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of van de arbeidsrechtbank, ter afdwinging van de uitvoering van de opgelegde voorlopige maatregelen. Artikel 1385bis bepaalt dat een dwangsom niet kan worden uitgesproken ten aanzien van vorderingen ter zake van de nakoming van arbeidsovereenkomsten, waardoor het toepassingsgebied toch enigszins wordt beperkt. Een dwangsom kan aldus niet worden opgelegd met het oog op het verplichten van een werknemer om het werk te hervatten.¹⁸⁷

Een dwangsom kan wél opgelegd worden voor zover een beschikking in het kader van een collectief arbeidsgeschil geen beslissing inhoudt over een staking en een collectief arbeidsgeschil, maar voorkomt dat wordt geraakt aan de burgerlijke rechten van de werkgever.¹⁸⁸

De dwangsom mag dus enkel worden opgelegd ter verzekering van de uitvoering van de beschikking die de subjectieve rechten van derden beschermt.¹⁸⁹

187 Arbh. Brussel 6 juni 1986, *RW* 1986-1987, 1269, noot.

188 KG Rb. Luik 3 januari 1996, *JTT* 1996, 221, noot.

189 KG Rb. Luik 18 juni 1998, *JTT* 1998, 447.

7. Gevolgen van de staking op het individu

Het stakingsrecht wordt collectief uitgeoefend, met een collectief doel voor ogen.

De gevolgen die zo'n collectieve actie teweegbrengt, zijn echter vaak door elke werknemer individueel voelbaar.

In dit hoofdstuk wordt de invloed van de staking op de belangrijkste vergoedingen en rechten van werknemers nader besproken.

7.1 Is de stakingsdag vergoed?

7.1.1 Recht op loon

Het recht op loon ontstaat uit de verplichting van de werkgever om de overeengekomen arbeid aan de werknemer aan te bieden en anderzijds de verplichting van de werknemer om het door de werkgever aangeboden werk te presteren.¹⁹⁰

Dit betekent 2 zaken: de werknemer moet het overeengekomen werk presteren én de werkgever moet het overeengekomen werk aanbieden. Enkel wettelijke of contractuele afwijkende regels kunnen wél recht op loon creëren voor een periode dat er geen arbeid wordt verricht.

De werknemer die deelneemt aan een staking verricht geen arbeid, en er bestaat geen afwijkende regel die alsnog recht op loon zou geven. Bijgevolg heeft een stakende werknemer geen recht op loon.¹⁹¹

Wanneer deze staking erkend en ondersteund wordt door een interprofessionele vakorganisatie, kan deze werknemer wél van stakerssteun genieten.

Wat met beurtstakingen of langzaamaanacties? Hierover bestaat weinig informatie en al zeker geen recente.¹⁹² Sommigen passen onverkort het principe toe dat de arbeidsovereenkomst niet zoals overeengekomen wordt uitgevoerd en er aldus geen loon verschuldigd is.¹⁹³

Anderen oordelen dat de arbeidsovereenkomst slechts gebrekkig wordt uitgeoefend, zodat de werkgever de *exceptio non adimpleti contractus* niet kan opwerpen.¹⁹⁴

190 Artikel 20 en 17 Arbeidsovereenkomstenwet.

191 Cass. 24 december 1979, *RW* 1980–81, 410.

192 F. SAELENS en S. MARQUANT, 'Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken', *Oriëntatie* 5 (mei) 2008, 130-143.

193 Wrr. Charleroi 6 juli 1965, *TSR* 1965, 316; Arbrb. Namen 30 april 1973, *TSR* 1973, 322.

194 Wrr. Namen 18 april 1966, *TSR* 1967, 34.

De werknemer die wil werken maar het werk niet kan aanvangen heeft geen recht op loon; het werk niet kunnen aanvangen kan niet gelijk gesteld worden met het presteren van arbeid. In sommige gevallen heeft men echter recht op een schadevergoeding gelijk aan het gederfde loon.

Indien de werkgever een lock-out laat plaatsvinden, dan zal hij moeten aantonen dat deze een rechtmatig karakter heeft (bv. de lock-out is een reactie op de tekortkomingen van de werknemers), zoniet zal hij alsnog het loon van zijn werknemers die door zijn wil het werk niet konden aanvangen, moeten betalen.

7.1.2 Schadevergoeding gelijk aan het gederfde loon

Artikel 27, 1ste lid van de Arbeidsovereenkomst kent een schadevergoeding toe gelijk aan het gederfde dagloon voor de werkwillige werknemer die [met vertraging of helemaal niet op het werk aankomt](#) welke te wijten is aan een oorzaak die hem overkomen is op weg naar het werk en onafhankelijk is van de wil van de werknemer.

Wat als een werknemer het werk niet kan bereiken in gevolge een treinstaking?

Oorspronkelijk was de rechtbank van oordeel dat er voor de eerste dag van de staking recht op gewaarborgd loon bestond, aangezien men niet op de hoogte was van de hinder op het woon-werktraject, en de werknemer daar dan ook niet op kon anticiperen¹⁹⁵.

Op heden oordeelt men dat, wanneer de werknemer op voorhand weet dat een staking van bijvoorbeeld het openbaar vervoer hem zal verhinderen om (tijdig) op het werk aan te komen, hij geen recht heeft op gewaarborgd loon, zelfs niet voor de eerste dag.¹⁹⁶

Uiteraard is dan er geen recht op loon meer voor de daaropvolgende stakingsdagen, aangezien de oorzaak reeds bestond voordat de werknemer zich naar het werk begaf en dus niet tijdens het traject.¹⁹⁷

Wat als de werknemer het werk niet kan bereiken ingevolge de blokkering van verkeersknooppunten of industrieterreinen?

Ingeval van blokkering van verkeersknooppunten of industrieterreinen, welke onvoorzienbaar zijn, wordt geacht dat de arbeidsplaats nog niet bereikt is en men zich dus in de situatie bevindt van het traject naar de arbeidsplaats. Vermits de arbeidsplaats nog niet bereikt is, zou de werknemer recht hebben op het gewaarborgd dagloon.¹⁹⁸

195 Cass. 4 september 1989, *JTT* 1989, 383; Arbh. Brussel 22 april 1991, *JTT* 1991, 448; Arbh. Bergen 20 juni 1986, *JTT* 1987, 224; Arbh. Gent 19 juni 1985, *JTT* 1986, 39.

196 Cass. 8 december 1986, *TSR* 1987, 44; Arbrb. Antwerpen 26 januari 2005, nr. 354.731.

197 Cass. 4 september 1989, *RW* 1989–90, 578; Arbh. Brussel 22 april 1991, *JTTT* 1991, 448.

198 Arbrb. Antwerpen 26 januari 2005, nr. 354, 731.

Artikel 27, 2de lid van de Arbeidsovereenkomst kent ook een schadevergoeding toe gelijk aan het gederfde loon aan de werkwillige werknemer die, wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, hetzij de arbeid niet kan beginnen [wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven](#), hetzij de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten. Deze bepaling sluit echter uitdrukkelijk de situatie van de staking uit!

De werkwillige werknemer die aldus tot aan zijn werk geraakt was en daar het werk niet kan beginnen of verderzetten in gevolge een staking, heeft volgens bepaalde rechtspraak geen recht op gewaarborgd loon.¹⁹⁹ In andere uitspraken wordt geoordeeld dat de werkgever slechts bevrijd is van de verplichting om het loon uit te betalen wanneer hij overmacht kan aantonen.²⁰⁰

7.1.3 Overmacht

Er kan ook geen recht op gewaarborgd loon toegekend worden aan deze werkwillige werknemer wanneer de werkgever kan aantonen dat de niet-tewerkstelling te wijten is aan een geval van overmacht. In zo'n situatie wordt de werkgever immers bevrijd van alle financiële verplichtingen ten aanzien van de werkwilligen.²⁰¹

Overmacht kan omschreven worden als de absolute onmogelijkheid om de overeenkomst uit te voeren door een onvoorziene gebeurtenis die niet door de fout van de werkgever is ontstaan en waartegen hij geen maatregelen ter voorkoming ervan kan nemen.

De werkgever kan zich slechts op overmacht beroepen wanneer hij zelf geen enkele fout heeft begaan. Wanneer de werkgever door slechte communicatie zelf bijgedragen heeft tot de onzekerheid die mee geleid heeft tot de staking is hij niet vrij van enige fout.

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet onmogelijk zijn, indien het enkel moeilijker is voor de werkgever om te voldoen aan zijn verplichting tot het leveren van arbeid, is er geen sprake van overmacht en dient hij de werkwillige werknemer te vergoeden.

Op de schadevergoeding gelijk aan het gederfde loon mogen de werkloosheidsuitkeringen en de sociale zekerheidsbijdragen in mindering worden gebracht evenals de bedrijfsvoorheffing.²⁰²

Het Arrest van het Hof van Cassatie van september 2015 bevestigt nogmaals deze visie.²⁰³ *“Dat de werkgever het bewijs niet levert omdat hij erkent dat de bedienden nog diverse taken konden uitvoeren, is een wettige verantwoording voor de afwijzing van overmacht. Er is dus wel degelijk sprake van een fout van de werkgever”* (zie hoofdstuk 5.4. recht op arbeid).

199 Arbh. 25 juni 1984, *JTT* 1985, 36; Arbh. Brussel 10 december 1980, *JTT* 1981, 36.

200 Arbrb. Gent 18 maart 1977, *RW* 1977 – 78, 1315; Arbrb. Namen 19 december 1983, *RDD* 1984, 94.

201 Arbh. Luik 22 maart 1994, *SRK* 95, 262; Arbh. Luik 2 februari 1993, *RJLMB* 1993, 1377; Arbh. Brussel 25 juni 1984, *JTT* 1985, 36 (ingevolge staking binnen onderneming of ingevolge de voor de onderneming geplaatste stakingspiketten).

202 Arbh. Antwerpen 9 juli 2012, nr 2011/449.

203 Cass. 14 september 2015, S.13.0030.N.

7.2 Samenloop stakingsdag met ziekte

7.2.1 Gewaarborgd loon

De regeling inzake het recht op gewaarborgd loon in hoofde van de werknemer bij samenloop van arbeidsongeschiktheid met een staking, is afhankelijk van hun statuut.

Artikel 56 van de Arbeidsovereenkomstenwet voorziet het recht op gewaarborgd loon tijdens ziekte voor de arbeider, op voorwaarde dat deze niet in de onmogelijkheid verkeerde om te werken.

Een stakende arbeider die ziek wordt kan bijgevolg geen aanspraak maken op gewaarborgd loon voor de dagen arbeidsongeschiktheid die samenvallen met stakingsdagen. Hij zou immers sowieso niet gewerkt hebben die dag.

En wat met de werkwillige, doch zieke arbeider? Om hierop te kunnen antwoorden, is de rechtspraak vertrokken van de vraag of deze werkwillige, doch zieke werknemer in principe wél die dag gewerkt zou hebben, ware het niet dat hij ziek was gevallen. Wanneer de werkgever echter omwille van de staking in de onmogelijkheid zou verkeren om werkwilligen arbeid te verschaffen (overmacht), dan zou deze werkwillige die dag sowieso niet gewerkt hebben, en is er niet voldaan aan de voorwaarde om recht te hebben op gewaarborgd loon.²⁰⁴ Het loonverlies van de zieke werkwillige is dan het gevolg van de staking en niet van de arbeidsongeschiktheid.

Het recht op gewaarborgd loon tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid wordt voor de bediende gegarandeerd op basis van artikel 70 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Aangezien dit artikel geen extra voorwaarde oplegt hebben zowel de stakende als de werkwillige werknemer in principe recht op gewaarborgd loon!

7.3 Recht op werkloosheidsuitkering

7.3.1 Oorspronkelijke discussie over de bevoegdheid van de RVA en de arbeidsgerechten

Kan er in geval van een staking aanspraak gemaakt worden op werkloosheidsuitkeringen?

Deze vraag kent reeds een lange historische weg.²⁰⁵

Het artikel 129 van het Oud Werkloosheidsbesluit van 20 december 1963 kende in geval van staking en lock-out een rol toe aan het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), met betrekking tot diegenen wier werkloosheid het rechtstreeks of indirect gevolg van een staking was.²⁰⁶

204 Arbh. Luik 11 februari 1976, *FEB* 1978, 735; Arbrb. Tongeren 4 november 1971, *JTT*, 72, 141.

205 Machteld Van Opstal, 'Staking en werkloosheid: wie zal betalen? Situering, geschiedenis en bedenkingen.', *AJT* 1997–98, 316-318.

206 *BS* 18 januari 1964.

De RVA ontwikkelde een aantal criteria om al dan niet werkloosheidsuitkeringen toe te kennen. Zo oordeelde het beheerscomité dat de werkwillige werknemers die belang hadden bij de staking, omdat ze bijvoorbeeld tot de stakingseenheden behoorden, niet voldeden aan de voorwaarde om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen.

Vervolgens was de RVA van oordeel dat de arbeidsgerechten geen bevoegdheid hadden om de beslissingen van het beheerscomité te controleren.

Hierop volgde een jarenlange discussie betreffende enerzijds de waarde en betekenis van de door het beheerscomité ontwikkelde criteria en anderzijds het bevoegdheidsdilemma van de arbeidsgerechten.

Begin jaren '80 bevestigt het Hof van Cassatie in 3 arresten het standpunt dat de Raad van State voordien reeds had ingenomen:²⁰⁷

“Het beheerscomité, bij het beslissen over het toekennen van uitkeringen aan werknemers wier werkloosheid direct of indirect het gevolg is van een staking, dient een onderscheid te maken tussen stakende en werkwillige werknemers en dat dus ook de arbeidsgerechten bevoegd zijn om te oordelen of het beheerscomité dit onderscheid op juiste wijze heeft vastgesteld.”

Als motivering verwees het Hof van Cassatie naar artikel 7 van de Besluitwet van 28 december 1944, welke bepaalt dat de werknemer die, door omstandigheden onafhankelijk van zijn wil, werkloze zonder loon wordt, aanspraak op werkloosheidsuitkering maakt.²⁰⁸

Deze rechtspraak, welke ook navolging kreeg in de rechtsleer, ging in feite in tegen de redactie van artikel 129 van het Oud Werkloosheidsbesluit. Dit artikel geeft immers aan het beheerscomité het alleenrecht om te beslissen over het toekennen van werkloosheidsuitkeringen, zelfs wanneer het om onvrijwillige werklozen ging.

Het Hof van Cassatie verwierp de stelling van de RVA, waardoor de getroffen werknemer tegen de beslissing van het beheerscomité beroep kan aantekenen bij de arbeidsgerechten.

De criteria die het comité heeft ontwikkeld zijn immers niet bindend voor de rechter, het enige geldende criterium is het onvrijwillig karakter van de werkloosheid.²⁰⁹

7.3.2 RVA zorgt voor eigen oplossing via het Nieuwe Werkloosheidsbesluit

De RVA reageert hierop door de reglementering aan te passen via de invoering van ‘het Nieuwe Werkloosheidsbesluit’, zijnde het KB van 25 november 1991.²¹⁰

Dat de arbeidsgerechten wel degelijk bevoegd zijn wordt niet meer betwist door de RVA, aangezien dit wettelijk vaststaat.²¹¹

207 Cass. 29 januari 1981, *Arr.Cass.*, 1980–81, n°315; Cass. 18 mei 1981, *Arr.Cass.*, 1980–81, n°531; Cass. 22 juni 1981, *Arr.Cass.*, 1980–81, 1228.

208 Besluitwet 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 30 december 1944.

209 PUT, J., ‘Naar een nieuwe definitie van het begrip onvrijwillige werkloosheid’, *Soc.Kron.*, 1992, 237.

210 KB 25 november 1991 betreffende werkloosheidsreglementering, *BS* 31 december 1991, *err.*, *BS* 13 maart 1992.

211 artikel 7, B11 van de besluitwet van 28 december 1944.

De strijd om haar eigen bevoegdheid geeft de RVA echter niet op, en neemt de door haar gehanteerde criteria op in artikel 73 van dit nieuwe Werkloosheidsbesluit.

Zowel de werknemers die deelnemen aan de staking of die getroffen worden door een lock-out, als de werknemer wier werkloosheid het rechtstreekse of het onrechtstreekse gevolg is van een staking of lock-out kunnen slechts een uitkering genieten mits toelating van het beheerscomité. Daarenboven houdt het beheerscomité bij deze laatste groep werknemers rekening met het feit of de werknemers niet behoren tot de arbeidseenheid waarin zich stakende werknemers bevinden en of zij geen belang hebben bij de inwilliging van de eisen van de stakers.

Het Hof van Cassatie heeft met haar arrest van 25 november 1996 duidelijk gemaakt dat er vanaf nu rekening moet gehouden worden met dit artikel 73, en er dus niet automatisch een recht ontstaat op werkloosheidsuitkeringen bij alle situaties van werkloosheid met een onvrijwillig karakter.²¹²

In casu had een werkneemster werkloosheidsuitkeringen aangevraagd nadat zij tot tweemaal toe gepoogd had haar werk te bereiken doch zonder resultaat. Dit was het gevolg van stakingsacties tegen het globaal plan van de regering. Aangezien het in casu ging om een algemene staking tegen regeringsmaatregelen, werd geoordeeld dat de werkneemster wél een belang had en het beheerscomité bijgevolg rechtsgeldig en op een wettelijke basis haar de toelating kon weigeren tot het bekomen van werkloosheidsuitkeringen.

De vraag werd in het verleden reeds gesteld of het Hof van Cassatie niet een soepelere interpretatie kon hanteren.²¹³

Artikel 73, 3 lid schrijft immers “het beheerscomité houdt bij het verlenen van zijn toelating **inzonderheid** rekening met ...”

‘Inzonderheid’ betekent in het gewone taalgebruik ‘vooral, in het bijzonder, voornamelijk’. Dit wil zeggen dat de in artikel 73, lid 3 vermelde criteria kunnen beschouwd worden als leidraad bij een beslissing doch geen exclusieve toetssteen vormen voor het al dan niet toekennen van werkloosheidsuitkeringen.

7.3.3 Analyse van de verslagen van het beheerscomité

Slechts 2 criteria staan vermeld in het KB, doch uit de verslagen van het beheerscomité blijkt dat er verscheidene criteria gehanteerd worden ter motivering van toekenning of weigering van de aanvraag tot werkloosheidsuitkering. Het beheerscomité beoordeelt de aanvraag ad hoc, op basis van de feitelijke situatie, welke mondeling kan toegelicht worden door de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties.

212 Cass. 25 november 1996, RW 1996 – 1997, 1330 met noot P.H.

213 Machteld Van Opstal, ‘Staking en werkloosheid: wie zal betalen? Situering, geschiedenis en bedenkingen.’, AJT 1997 – 98, 316-318.

Deze criteria werden ondergebracht in 'codes', welke hier bondig worden opgelijst:

- Code A: zij die niet behoorden tot de arbeidseenheid waarin zich stakende werknemers bevonden en die geen belang konden hebben bij de inwilliging van de eisen van de stakers. Deze aanvraag wordt goedgekeurd, doch is slechts vergoedbaar mits volledige dagen van werkloosheid. (art. 73) / (art. 99, 3°).
- Code B: zij die behoorden tot de arbeidseenheid waarin zich stakende werknemers bevonden en die belang konden hebben bij de inwilliging van de eisen van de stakers. Deze aanvraag wordt geweigerd. (art. 73)
- Code C: zij die behoorden tot de arbeidseenheid waarin zich stakende werknemers bevonden (art. 73) deze aanvraag wordt geweigerd.
- Code D: zij die belang konden hebben bij de inwilliging van de eisen van de stakers (art. 73) deze aanvraag wordt geweigerd.
- Code E: het betreft geen volledige dagen van werkloosheid (art. 99,3°): aanvraag wordt geweigerd.
- Code F: de betrokkenen ontvingen loon (art. 44): aanvraag wordt geweigerd.
- Code G: zij konden ofwel bewijzen dat zij het werk niet konden bereiken wegens gebrek aan openbaar vervoer, in dat geval hebben zij eventueel recht op loon in toepassing van artikel 27 AOK-W.

Ofwel konden zij dat niet bewijzen, in dat geval moeten zij als vrijwillig werkloos worden beschouwd.

Tot op heden werden er nog geen uitkeringen toegekend bij werkloosheid die het gevolg was van een gebrek aan openbaar vervoer. Voor de eerste dag kan doorgaans aanspraak worden gemaakt op gewaarborgd loon. Voor de volgende dagen is dat niet noodzakelijk het geval. Het is evenwel voor het Beheerscomité materieel onmogelijk om voor elke werknemer vast te stellen of hij/zij onvrijwillig werkloos was, met andere woorden in hoeverre hij/zij via andere middelen het werk kon bereiken.

- Code H: de beslissing over de vergoedbaarheid van de werkloosheidsdagen buiten de periode van de staking behoort tot de bevoegdheid van de directeur van het werkloosheidsbureau waarvan de werkloze afhangt, hij kan deze dagen erkennen als overmacht.

Om gelijkheid van behandeling te verzekeren zal hij evenwel rekening houden met de beslissing van de directeur van het ambtsgebied waarin de onderneming gelegen is.

Het recht op uitkeringen zal toegekend worden indien

- a) ofwel gelijktijdig voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:
 - de werkloosheid sluit aan aan een periode waarvoor volgens de beslissing van het beheerscomité uitkeringen kunnen worden toegekend;
 - de werkloosheid wordt veroorzaakt door een feitelijke onmogelijkheid om de werkzaamheden onmiddellijk te hervatten (buiten de wil van de werkgever en de werknemers);
- b) ofwel aangetoond wordt dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer onmogelijk was ingevolge overmacht.

- Code I: er was geen geldige reden tot werkloosheid: niet vergoedbaar.

In de praktijk dient vastgesteld te worden dat het voor het beheerscomité als een doorslaggevend element wordt beschouwd om uitkeringen toegekend te krijgen, dat de werkwillige werknemer werd verhinderd door een stakingspiket van een derde onderneming, met als argument dat de niet-staker in het andere geval rechtstreeks of onrechtstreeks voordeel haalt uit de staking.²¹⁴

7.4 Erkenning van een arbeidsongeval

Staking en lock-out in de onderneming hebben een invloed op de mogelijke erkenning van een ongeval als een arbeidsongeval.

Door de deelname aan een staking wordt immers de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst, en kan het ongeval niet als een arbeidsongeval beschouwd worden dat is overkomen tijdens en naar aanleiding van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.²¹⁵

Ook de werknemer die niet deelneemt aan de staking doch in de onmogelijkheid zou verkeerd hebben om zijn arbeidsovereenkomst uit te voeren, kan niet het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval.

En wat met de ongevallen die veroorzaakt zijn van en naar het werk, waar een staking bezig is?

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de werkwillige en de stakende werknemer.

Opdat er sprake kan zijn van een arbeidswegongeval is vereist dat de aanwezigheid op de werkplaats gewijd zou zijn aan de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst. Wanneer hij zich aldus naar de werkplaats begeeft met het oog op deelname aan een stakingsactie is er niet voldaan aan deze voorwaarde.

Enkel het ongeval van de werkwillige werknemer die zich begeeft van of naar de onderneming waar wordt gestaakt, kan als een arbeidswegongeval worden beschouwd.²¹⁶ Het bewijs van de werkwilgheid of werkonwilgheid wordt in nu eens bij de werknemers, dan weer bij de verzeekeraar gelegd.

7.5 Recht op stakersvergoeding

Indien de staking waaraan de werknemer heeft deelgenomen erkend wordt door de vakorganisatie waarbij hij lid is, dan maakt deze werknemer aanspraak op een stakersvergoeding.

Voor ACLVB bedraagt deze stakersvergoeding op heden € 30. Voor iedere dag dat er normaal gezien gewerkt moest worden maar er gestaakt werd, zal er een stakersvergoeding worden betaald. Indien de werknemer die dag normaliter maar halftijdse prestaties zou verrichten, dan zal de

214 Arbrb. Tongeren 14 januari 2004, *RW* 2004–05, 796.

215 Artikel 7 Arbeidsongevallenwet; Arbh. Gent 2 september 2004, *T. Verz.* 2005, afl. 1, 70, noot Y. GHYSELS, Arbh. Gent 2 september 2004, *De Verz.* 2005, 70.

216 Arbh. Gent 3 september 1992, *JTT* 1993, 210.

stakervergoeding geproratiseerd worden. Er kunnen ook enkel stakersvergoedingen uitgekeerd worden voor de dagen dat de werknemer normaal had moeten werken. Bijvoorbeeld: de werknemer die niet werkt op maandag, kan geen stakervergoeding ontvangen voor de staking die plaatsvindt op een maandag.

De werknemer die op de dag van de staking ouderschapsverlof opneemt of tijdskrediet, heeft geen recht op de stakersvergoeding, doch zijn RVA-uitkering loopt gewoon door.

7.6 Gelijktellingen – uitkeringen

Het verrichten van arbeidsprestaties of de gelijkstelling ervan zijn een steeds terugkerende voorwaarden voor het verwerven van bepaalde rechten op grond van het sociaal zekerheidsrecht.

7.6.1 Ziekte-uitkering

De dagen van staking die door de vakorganisaties erkend zijn, worden gelijkgesteld met effectieve prestaties voor wat betreft de berekening van de wachttijd die het recht opent op de verzekering inzake gezondheidszorgen.²¹⁷

7.6.2 Werkloosheidsuitkering

Om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen moet de werknemer een wachttijd doorlopen hebben die minimaal een bepaald aantal arbeidsdagen en/of gelijkgestelde dagen omvat.²¹⁸

De stakingsdagen worden gelijkgesteld met effectieve prestaties die het recht openen op het genot van werkloosheidsuitkeringen.²¹⁹

7.6.3 De gezinsbijslagregeling

De werknemer die in België tewerkgesteld is door een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van de Kinderbijslagwet is rechthebbende op kinderbijslag op grond van het effectief verrichten van arbeid. De periodes in de loop waarvan geen arbeidsprestatie is geleverd wegens staking of lock-out worden echter gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties en dit geldt zowel voor de staker als voor de werkwillige.²²⁰

7.6.4 De uitkering na een arbeidsongeval

De uitkering waarop de werknemer recht heeft die het slachtoffer is geworden van een arbeidsongeval, wordt berekend op basis van het loon voor de periode van het jaar dat het ongeval voorafgaat.

217 Artikel 203 KB 3 juli 1996 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, BS 31 juli 1996.

218 Artikel 30 KB 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering, BS 31 december 1991, hierna 'Werkloosheidsbesluit'.

219 Artikel 38, §1, 6° Werkloosheidsbesluit.

220 Artikel 53, §1, 5° samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders, KB 19 december 1939, BS 22 december 1939.

Bij een onvolledige referentieperiode wordt het loon waarop de werknemer recht heeft aangevuld met een hypothetisch loon voor de dagen waarop de werknemer geen loon ontving.²²¹ Zo wordt ook voor de dagen van staking en lock-out het basisloon op die wijze berekend.

7.6.5 Pensioenen

Voor de berekening van het rustpensioen zijn de verdiende lonen tijdens de loopbaan bepalend. De periodes van staking en lock-out worden met arbeidsperioden gelijkgesteld onder 2 voorwaarden:²²²

- de werknemer moet een werkloosheidsuitkering of loondervingsvergoeding genieten;
- de werknemer moet tewerkgesteld zijn op ogenblik van de staking of lock-out, of zich reeds in een met een arbeidsperiode gelijkgestelde inactiviteitsperiode bevinden.²²³

7.7 Gelijktellingen – arbeidsovereenkomst

7.7.1 Eindejaarspremie

De deelname aan een staking kan in bepaalde gevallen een impact hebben op het bedrag van de eindejaarspremie waarop de stakende werknemers gerechtigd zullen zijn. Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden van de eindejaarspremie worden immers sectoraal geregeld.

Er wordt rekening gehouden met periodes van effectieve prestaties en daarmee gelijkgestelde periodes. De periode van staking wordt echter principieel niet gelijkgesteld met effectieve prestaties voor de berekening van het bedrag van de eindejaarspremie.

De deelname aan een staking zal daardoor leiden tot een vermindering van het bedrag aan eindejaarspremie waarop de werknemer gerechtigd is.

Enkele voorbeelden van paritaire comités of subcomités waar de staking wél in aanmerking wordt genomen als gelijkstellingsgrond:

- PC 118 en 220 voor de voedselnijverheid (118.03, 118.06 en 118.09);
- PsubC 225.01 en 225.03 voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd onderwijs – Vlaamse – Franse en Duitstalige Gemeenschap;
- PC 302 voor het hotelbedrijf;
- PC 312 voor de warenhuizen;
- PsubC 330.01 voor de federale gezondheidsdiensten.

221 Artikel 36 Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, *BS* 24 april 1971.

222 Artikel 34, §1, H koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, *BS* 18 januari 1968, hierna 'algemeen reglement werknemerspensioenen'.

223 Artikel 34, §2 algemeen reglement werknemerspensioenen.

7.7.2 Feestdagen

Om recht te hebben op het loon voor een feestdag, moet de werknemer aanwezig zijn op de gewone werkdag die aan die feestdag voorafgaat en deze die volgt op de feestdag, of gerechtvaardigd afwezig zijn op deze werkdagen.²²⁴

De reeks afwezigheden die als gerechtvaardigd beschouwd worden, staan opgesomd in het Uitvoerings-KB Feestdagenwet.²²⁵

Wanneer de staking werd erkend door de vakorganisatie, is dit een gerechtvaardigde afwezigheid zodat de werknemer zijn recht op loon voor de betaalde feestdag behoudt zelfs indien de staking pas achteraf erkend wordt door de vakorganisatie²²⁶, zelfs wanneer de staking onregelmatig was omdat een werknemersorganisatie de door de obligatoire bepalingen van een cao opgelegde verzoeningsprocedure niet had geleefd.²²⁷

Een gerechtvaardigde afwezigheid voor of na de feestdag betekent dat de feestdag betaald zal worden.

7.7.3 Jaarlijkse vakantie en vakantiegeld

De duur van de wettelijke vakantie wordt vastgesteld op basis van het aantal effectieve gewerkte dagen in het vakantiedienstjaar en de daarmee gelijkgestelde dagen.²²⁸

De dagen van schorsing door deelname aan een staking in de onderneming zijn voor bedienden gelijkgesteld, zonder dat hieraan enige voorwaarde wordt gesteld.²²⁹

Voor arbeiders geldt deze gelijkstelling slechts op voorwaarde dat de staking erkend werd door een interprofessionele werknemersorganisatie.²³⁰

Ook de niet-stakers worden verschillend behandeld afhankelijk van hun statuut.

Voor bedienden die niet staken maar die verhinderd worden om prestaties te leveren omwille van de staking, geldt geen gelijkstelling.

Voor arbeiders die niet aan de staking deelnemen wordt de schorsing ten gevolge van een staking slechts gelijkgesteld voor de werknemers aan wie het statuut van tijdelijk werkloze is toegekend en met toestemming van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV).

In geval van een lock-out gelden er nog andere regels: de arbeidsonderbreking ten gevolge ervan is voor bedienden en arbeiders zonder voorwaarden gelijkgesteld.²³¹

224 Artikel 10 KB 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, *BS* 24 april 1974, hierna 'het Uitvoerings-KB Feestdagenwet'.

225 Artikel 11, 3^o en 4^o Uitvoerings-KB Feestdagenwet.

226 Cass. 20 december 1982, *Inf. Soc. Secr.* 1983, afl.26, 15; Cass. 15 oktober 1984, *JTT* 1985, 48, noot; Abh. Bergen 7 juni 1983, *JTT* 1982, 372; Arbh. Bergen 6 maart 1990, *Soc.Kron.* 1990, 346, noot; anders; Arbrb. Bergen 23 september 1981, *JT* 1982, 308.

227 Arbh. Bergen 15 januari 1990, *JTT* 1990, 181.

228 Artikel 3, 1ste lid wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971, *BS* 30 september 1971, hierna 'Vakantiewet' en artikel 3, 1ste lid KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, *BS* 6 september 1967, hierna 'Uitvoeringsbesluit Vakantiewet'.

229 Artikel 41, 11^o Uitvoeringsbesluit Vakantiewet.

230 Artikel 16, 11^o Uitvoeringsbesluit Vakantiewet.

231 Artikel 16, 12^o en 41, 12^o Uitvoeringsbesluit Vakantiewet.

Deze stakingsdagen mogen niet beschouwd worden als vakantiedagen, zelfs niet indien deze periode zou samenvallen met een collectieve vakantie. De werknemer behoudt gedurende 12 dagen na het einde van het vakantiedienstjaar het recht om de vakantie op te nemen.²³²

Breekt daarentegen een staking uit tijdens de individuele vakantieperiode van een werknemer, of doet zich daarin een lock-out voor, of neemt de werknemer vakantie tijdens een stakingsperiode of lock-out, gelden deze dagen wel degelijk als vakantiedagen en worden zij toegerekend op het aantal vakantiedagen waarop de werknemer nog aanspraak kan maken.²³³

7.8 Staking en uitzendarbeid

De verhouding tussen een stakingsactie en uitzendarbeid is op verschillende vlakken gecompliceerd en onderhevig aan strikte reglementering.

7.8.1 Verbod tot tewerkstelling van uitzendkrachten tijdens een staking

Er wordt uitdrukkelijk in de Belgische wetgeving voorzien dat het een onderneming verboden is om tijdens een staking of lock-out uitzendkrachten tewerk te stellen.²³⁴

Dit verbod om uitzendkrachten tewerk te stellen is van toepassing zonder onderscheid naar de aard van de staking, of het een volledige of gedeeltelijke staking van het bedrijfspersoneel betreft.²³⁵

Wanneer de onderneming dit verbod niet zou respecteren, en bijgevolg de uitzendkracht tewerkstelt in niet toegelaten gevallen, bestaat de sanctie uit het omzetten van dit contract van uitzendarbeid tot een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.²³⁶

Daarnaast worden de inbreuken op de bepalingen van de Wet betreffende Uitzendarbeiden van de uitvoeringsbesluiten ervan opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek met een sanctie van niveau 2.²³⁷ Voor de inbreuken met betrekking tot de uitzendarbeid wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers. De vermenigvuldigde (strafrechtelijke of administratieve) geldboete mag echter niet meer dan het honderdvoud van de maximumgeldboeten bedragen.²³⁸

232 Artikel 66 Uitvoeringsbesluit Vakantiewet.

233 Artikel 68, 2°, b) Uitvoeringsbesluit Vakantiewet.

234 Artikel 155 en 19 cao 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, BS 10 februari 2014, hierna 'cao nr. 108 betreffende uitzendarbeid'.

235 Voorz. Arbrb. Leuven 7 oktober 2005, SRK 2006, 385; KG Arbrb. Brussel 7 oktober 2005, RW 2006-07, 374, noot P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT.

236 Artikel 20 wet 24 juli 1987 betreffende tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers, BS 20 augustus 1987, hierna 'Wet betreffende Uitzendarbeid', artikel 41 cao nr 108 betreffende Uitzendarbeid.

237 Artikel 176 §2 Soc.Sw.

238 Artikel 103 Soc.Sw.

7.8.2 Gevolgen voor de uitzendkracht

Gedurende de stakingsactie zal de tewerkstelling van de uitzendkracht dan ook geschorst worden wegens overmacht, en heeft hij geen recht op loon, dat is althans het oordeel in het merendeel van de rechterlijke uitspraken hierover.²³⁹

Bovendien zal hij doorgaans ook geen recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. Het beheerscomité van de RVA weigert immers meestal het recht op uitkeringen omdat de uitzendkrachten onrechtstreeks voordeel hebben bij de stakingsactie. Uitzendkrachten hebben immers recht op een loon dat niet lager mag zijn dan datgene waarop zij recht zouden hebben indien zij als vaste werknemer door de gebruiker in dienst waren genomen.²⁴⁰

In geval van een staking met het oog op het afdwingen van betere loons- en arbeidsvoorwaarden, zouden deze volgens het beheerscomité ook ten gunste van de uitzendkrachten komen, vandaar de weigering.

7.8.3 Voorbeeld Bpost

Ondanks de niet voor interpretatie vatbare regelgeving betreffende het verbod tot tewerkstelling van uitzendkrachten tijdens een collectieve actie, heeft Bpost een stakingsactie die plaatsvond eind november 2015, door middel van eenzijdige verzoekschriften, gerechtsdeurwaarders én tewerkstelling van uitzendkrachten, ondermijnd.

In casu was er een staking uitgebroken bij de sorteercentra van Bpost betreffende het afschaffen van de zaterdagshift. Bpost verdedigde haar daden als volgt:

“In de uitzonderlijke omstandigheden waarmee we af te rekenen hebben, doet bpost een beroep op uitzendkrachten om de dramatische gevolgen van de buitensporige acties van de afgelopen dagen te kunnen opvangen.”²⁴¹

Jan Buelens, professor arbeidsrecht aan de Universiteit Antwerpen en advocaat bij Progress Lawyers Network, reageerde hierop als volgt:

“...Als de stakende werknemers vervangen worden door andere, is er geen sprake meer van stakingsrecht. De afgelopen dagen zagen we hiervan de perfecte illustratie. Bij Bpost is een staking aan de gang omdat Bpost een zaterdag wil beschouwen als een gewone werkdag en er dus geen extra premie voor wil betalen. Om die staking te ondermijnen en stakers te vervangen, zette Bpost uitzendkrachten in, wat zonder meer onwettelijk is. Zolang er geen geweld of intimidatie wordt gebruikt mag een stakingspost wel degelijk de toegang blokkeren. Wat is het alternatief? Achteraf gelijk krijgen voor de rechtbank? Dan is de staking al gebroken en heeft men het (echte) pleit ver-

239 Arbh. Luik 20 december 1983, *JTT* 1985, 65; Arbh. Luik 4 november 1983, *TSR* 1984, 309. contra: Arbrb. Charleroi 19 februari 1982, *JTT* 1982, 252; Arbrb. Brussel 16 januari 1992, *Soc.Kron.* 1995, 277.

240 Artikel 10 Wet betreffende Uitzendarbeid.

241 http://www.vfb.be/vfb/Media/Default/archief_pers/BPost/Uitzendkrachten%20bpost.pdf

loren. Het stakingsrecht betekent dus uit zijn aard een beperking van de rechten van de werkgever en soms ook van individuele werkwilligen.²⁴²

Het valt af te wachten of deze handelingen van Bpost effectief gesanctioneerd zullen worden. Ze hebben alleszins de kracht van de stakingsactie van de werknemers volledig weten te ondermijnen.

7.9 Staking en het einde van de arbeidsovereenkomst

7.9.1 Ontslag om dringende reden?

Het louter deelnemen aan een staking, zelfs wanneer deze niet georganiseerd werd door een representatieve vakorganisatie, rechtvaardigt geen ontslag om dringende reden.²⁴³

Wanneer de deelname aan een staking echter gepaard gaat met 'begeleidende omstandigheden' die de grenzen van de normale uitoefening van het stakingsrecht te buiten gaan, kan deze een dringende reden uitmaken.

Enkele voorbeelden van rechtszaken waarbij de rechter de dringende reden niet heeft aanvaard:

- De niet-naleving van de bij cao afgesproken procedures; dit feit kan enkel toegerekend worden aan de vakbond, niet aan de stakers. De staking blijft een recht ondanks miskenning van de procedures;²⁴⁴
- De deelname aan een bezetting waarbij een beschikking van de kortgedingrechter die de bezetters had bevolen de site te verlaten. Het arbeidshof achtte zich niet gebonden door de beschikking die slechts een voorlopige maatregel is;²⁴⁵

Enkele voorbeelden van rechtszaken waarbij de rechter de dringende reden heeft aanvaard:²⁴⁶

- de staking als wraakmiddel tegen een economisch gerechtvaardigde afdanking;²⁴⁷
- het feit dat de werknemer met een brandblusapparaat de andere werknemers aanspoorde om te staken;²⁴⁸

242 J. BUELENS, 'In debat over stakingsrecht staat de democratie centraal', *De Tijd* 29 oktober 2015.

243 Arbh. Bergen 7 mei 2002, *JTT* 2002, 481.

244 Arbrb. Brussel 26 juni 1996, *JTT* 1996, 504-507, met noot C. WANTIEZ; Arbh. Bergen 7 mei 2002, *JTT* 2002, 481-484.

245 Abh. Brussel 5 november 2009, A.R. nr. 2009/AB/52381, *JTT* 2010, 139-144 en arbh. 5 november 2009, A.R. nr.2009/AB/52386, onuitg. besproken door I. VAN HIEL, 'Bedrijfsbezetting is geen dringende reden', *juristenkrant* 2010, afl. 201, 16.

246 F. SAELENS en S. MARQUANT, 'Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken', *Oriëntatie* 5 (mei) 2008, 130-143.

247 Arbrb. Brussel 3 december 1981, *JTT* 1982, 120; Arbh. Brussel 1 december 1989, *JTT* 1990, 80.

248 Arbh. Luik 15 september 1987, *Soc.Kron.* 1989, 112.

- het ontslag om dringende reden van de individuele werknemer die een staking uitlokte tegen het door de sociaal bemiddelaar voorgesteld raamakkoord. Volgens de rechtbank was de stakingsactie een doelloze actie, omdat de meerderheid van de werknemers voor het raamakkoord waren, de staking niet was aangekondigd en er werden geen eisen gesteld.²⁴⁹
- het uitschakelen van de elektriciteitsvoorziening door een lid van het CPBW. Doorslaggevend was dat het ging om een opzettelijke beschadiging van de goederen van de werkgever, maar het hof vond ook het oogmerk onwettig in de mate dat het erin bestond een bedrijf van elektriciteit te beroven waar de werknemers weigerden te staken.²⁵⁰

Zoals uit de publicatiedata van deze vonnissen en arresten blijkt, is het invoeren van een dringende reden door de werkgever naar aanleiding van stakingsacties, eerder een gedateerd middel geworden. Werkgevers maken de dag van vandaag eerder gebruik van de procedures bij eenzijdig verzoekschrift om de staking bij haar ontstaan af te blokken.

7.9.2 Stakingsrecht en motiveringsplicht

Stakingsfeiten geven ook zelden aanleiding tot het beschouwen van een ontslag met opzegtermijn of opzegvergoeding als een willekeurig ontslag voor arbeiders of een misbruik van ontslagrecht voor bedienden.²⁵¹

Sinds 1 april 2014 werd het principe van willekeurig ontslag voor arbeiders afgeschaft, en werd er een algemene motiveringsplicht ingevoerd, met daaraan gekoppeld het kennelijk onredelijk ontslag, dat zowel door arbeiders als door bedienden kan ingeroepen worden. Het valt nog af te wachten in hoeverre deze nieuwe motiveringsplicht en de daaraan gekoppelde sanctie gelinkt zal worden aan eventuele onredelijke ontslagen in het kader van collectieve acties.

7.9.3 Schorsing van de opzeggingstermijn?

Nadat de opzegging werd gegeven door de werkgever, kunnen bepaalde feiten (schorsingsgronden) aanleiding geven tot schorsing van de door de werknemer te presteren opzeggingstermijn. De opzeggingstermijn heeft immers tot doel de ontslagen werknemer de tijd te geven om een nieuwe dienstbetrekking te vinden, en tijdens deze periodes van schorsing is het hem onmogelijk om te solliciteren. Het niet nuttig kunnen aanwenden van de schorsingsperiode voor het zoeken van een andere betrekking rechtvaardigt dan ook meteen de schorsing van de opzeggingstermijn.

249 Arrb. Antwerpen 18 mei 2001, onuitg., besproken door F. DORSSEMONT, 'Staking mag niet afhangen van wil meerderheid', *Juristenkrant* 2001, afl. 34, 12.

250 Arbh. Brussel 18 december 2003, *JTT* 2004, 195-197; M. DE VOS en P. HUMBLET, 'Bloemlezing arbeidsrecht: juli 2003–2004', *OR* 2005, nr. 6, 158-159. (Cass. 27 januari 2003, *JTT* 2003, 121)

251 W. VAN EECKHOUTTE, 'Het stakingsrecht in de privé-sector in België', *TSR* 1982, 266; W. VAN EECKHOUTTE, 'Staking en uitsluiting en de individuele arbeidsverhoudingen', *TSR* 1978, 423.

De feiten welke aanleiding geven tot schorsing van de opzeggingstermijn staan opgesomd in de arbeidsovereenkomstenwet. De deelname aan een werkstaking wordt niet door de Arbeidsovereenkomstenwet als een schorsingsgrond voor de opzeggingstermijn omschreven. In een arrest van 9 oktober 1970 besloot het Hof van Cassatie, in weerwil van een vaste jurisprudentie, tot het schorsend effect van de werkstaking op de opzeggingstermijn. In dit arrest stelde het Hof dat elke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de schorsing van de opzeggingstermijn tot gevolg heeft, en dit terwijl vóór het cassatiearrest iedereen er van uitging dat de gronden voor schorsing van de opzeggingstermijn door de wet limitatief waren opgesomd.²⁵²

De door het Hof geformuleerde sociaal rechtvaardige oplossing, werd vanuit juridisch oogpunt zwaar bekritiseerd. Enkel de wetgever zou nieuwe schorsingsgronden in het leven kunnen roepen.²⁵³ Het Hof lijkt deze kritiek ter harte genomen te hebben en veranderde met zijn arrest van 7 januari 1985 het geweer van schouder.²⁵⁴ In dit arrest stelt het Hof duidelijk voorop als principe dat de opzeggingstermijn enkel geschorst wordt in de gevallen door de arbeidsovereenkomstenwet voorzien. Dit betekent bijgevolg dat de opzeggingstermijn niet geschorst wordt door een staking of zelfs stakingsperiode.

252 Cass. 9 oktober 1970, *JTT* 1971, 2.

253 P. DENIS, noot bij Cass. 9 oktober 1970, *TSR* 1971, 33.

254 Cass. 7 januari 1985, *RW* 1984–85, 2204.

8. Conclusie

Het stakingsrecht moet in België zijn 35ste verjaardag nog vieren.

Het begon als een overwinning op het monopolie van de werkgever over de relatie tussen werkgever en werknemer. Door het stakingsrecht beschikten de werknemersorganisaties en alle werknemers over een efficiënt drukkingsmiddel dat een evenwicht tot stand bracht bij een conflict tussen de 2 machtsverhoudingen.

Het werd gesterkt door Europese regelgeving, die het recht op collectieve actie en de gelimiteerde beperkingsmogelijkheden rechtstreeks in onze Belgische wetgeving bracht.

Al zeer snel werd het stakingsrecht echter onder vuur genomen door werkgevers, die via een eenzijdige procedure voor de rechtbank de deelnemers aan een stakingsactie de mond willen snoeren, zonder enig recht op verweer.

Ook inhoudelijk krijgt het stakingsrecht veel tegenwind te verduren en dit uit verscheidene richtingen. Bovendien moet het opboksen tegen populaire subjectieve rechten zoals het eigendomsrecht en de vrijheid op arbeid.

Het grondrecht verliest vervolgens ook nog eens zijn aanzien bij de publieke opinie.

Zal het stakingsrecht nog vóór zijn gloriejaren een stille dood sterven?

Tegenover deze negatieve impulsen staat echter een grote gemeenschap van werknemers, rechtsgeleerden én vakbondsleden die het stakingsrecht niet zomaar laten aan de kant schuiven.

Verskillende pistes kunnen hiervoor bewandeld worden.

Het stakingsrecht komt pas ter sprake als het collectief onderhandelen niet tot het juiste resultaat heeft geleid. Via een versteviging van onze positie binnen de verzoeningsprocedure kunnen vele conflicten bij de kiem opgelost worden. Zulke oplossingen leiden sowieso tot een betere sfeer binnen de onderneming.

Een goede omkadering van de vitale behoeften en de wijze waarop de veiligheid ervan gegarandeerd wordt, leiden tot meer rechtszekerheid. Het zijn de paritaire comités die de bevoegdheid hebben deze cao's een update te geven, of voor de eerste maal in te voeren. Zelf het initiatief nemen zal in dit dossier kunnen leiden tot efficiënte resultaten, en is sowieso beter dan een voorstel van de regering af te wachten.

Vanuit verscheidene hoeken wordt er opgeroepen tot het vastleggen van het stakingsrecht binnen de Belgische regelgeving. Vooraleer allerhande nieuwe voorstellen te bestuderen, is het een goede zaak om bestaande rechtsbronnen te her-evalueren. Deze gesprekken omtrent de evaluatie van het Herenakkoord staan op de agenda van de sociale partners, en bieden de kans om verzueringen, zowel langs zijde van werknemersorganisaties als van de zijde van werkgeversorganisaties, uit te klaren.

Belangrijk in die optiek is het benadrukken van het ontoelaatbaar karakter van de eenzijdige procedures voor de rechtbanken, waarbij veroordelingen worden uitgesproken zonder dat enig recht op verdediging heeft kunnen plaatsvinden.

Naar de publieke opinie toe zal het een uitdaging zijn om mensen te blijven overtuigen van de terechte reden waarom er naar het stakingsmiddel wordt gegrepen.

Deze campagne kan enkel geloofwaardig overkomen als het stakingsmiddel effectief als laatste middel wordt aangewend bij een collectief conflict.

Tot slot is er nood aan een groter gevoel van solidariteit met de gemeenschap, mensen moeten verder kijken dan hun eigen rechten, opdat een collectief belang met succes kan worden verdedigd.

Deze uitgebreide to-do lijst kan alleen maar betekenen dat, in plaats van een stille dood, het stakingsrecht nog een uitdagende carrière te wachten staat.

