

AH/SGE/S.2071
CI10-053N.AH

CIRCULAIRE

S.2010/053

Verweermiddelen van de werkgever tegen de verschillende soorten collectieve actie

8 oktober 2010

Samenvatting

De staking komt doorgaans tot uiting in de collectieve neerlegging van het werk gedurende een bepaalde periode, met voorafgaande inachtneming van de geldende aanzeggingsverplichtingen, om druk uit te oefenen op de werkgever (of op derden) en zo professionele eisen kracht bij te zetten.

Soms echter neemt het sociale conflict atypische vormen aan, zoals schokstakingen, prikacties (slow down of langzaamaanacties) of stiptheidsacties, waarvoor er weinig rechtspraak bestaat. Recentelijk hebben de vakbonden namelijk meer gebruik gemaakt van verschillende soorten atypische collectieve acties, gewoonlijk om zich te verzetten tegen bedrijfsherstructureringen.

We stellen ook vast dat de klassieke stakingen vaak vergezeld gaan van bijkomende, soms "gespierde" drukingsmiddelen, zoals bedrijfsblokkeringen en bepaalde alleenstaande gevallen van gijzeling van bestuurders.

Deze circulaire heeft tot doel te bepalen welke wettelijke middelen er voorhanden zijn wanneer de werkgever wordt geconfronteerd met deze verschillende soorten atypische collectieve acties, nadat de klassieke verweermiddelen in herinnering zijn gebracht.

Ten slotte zal een apart hoofdstuk worden gewijd aan de voorwaarden om tot een lock-out over te gaan.

■

Sociaal Departement
T + 32 2 515 08 58
F + 32 2 515 09 13
ah@vbo-feb.be



INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	2
2. BASISPRINCIPES	3
2.1. Voorrang aan het sociaal overleg.....	3
2.2. Uitwerking van de staking op de arbeidsovereenkomst	4
2.2.1. Stakende werknemers	4
2.2.2. Niet stakende werknemers.....	5
2.2.4. Inhaalrust	8
3. WANNEER FEITELIJKHEDEN WORDEN BEGAAN	8
3.1. Kwalificatie van de “bijkomstigheden” van de staking.....	8
3.1.2. Bedrijfsbezetting.....	11
3.1.3. Gijzelingen.....	11
3.2. Reactiemiddelen.....	11
3.2.1. Beroep op de politie of op de politiebevoegdheid van de burgemeester	12
3.2.2. Beroep op de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg	13
3.2.3. Beroep op de vrederechter	14
3.2.4. Strafklacht	14
4. DE SCHOKSTAKING.....	15
4.1. Definitie	15
4.2. Reactiemiddelen.....	15
4.2.1. In geval van wettige schokstaking:	15
4.2.2. In geval van onwettige schokstaking:	16
5. DE “SCHIJNSTAKINGEN”: PRIKACTIE/STIPTHEIDSACTIE.....	17
5.1. Definitie	17
5.2. Reactiemiddelen.....	18
6. ANDERE SOORTEN VAKBONDSACTIES	20
7. DE LOCK-OUT.....	23
7.1. Begrip	23
7.1.1. Geen wettelijke definitie	23
7.1.2. Definitie in de rechtsleer	25
7.1.3. Defensieve lock-out versus preventieve lock-out (offensief).....	26
7.1.4. Lock-out, overmacht en exceptie van niet-uitvoering.....	26
7.2. De uitwerking van de lock-out.....	28
Bijlagen	30



1. Inleiding

In België is het stakingsrecht bevestigd, enerzijds, door de rechtspraak sinds 1967 – die het individuele recht om te staken erkent¹ – en anderzijds, door de wet van 11 juli 1990 houdende goedkeuring van het Europees sociaal handvest van 18 oktober 1961 – die het recht van de werknemers en van de werkgevers op collectieve acties in geval van belangenconflict erkent, met inbegrip van het stakingsrecht². In tegenstelling met andere landen zijn in ons land de voorwaarden voor het uitoefenen van het stakingsrecht niet door de wet geregeld.

De ‘klassieke’ staking komt tot uiting in de collectieve en vrijwillige neerlegging van het werk gedurende een bepaalde periode, met voorafgaande inachtneming van de geldende aanzeggingsverplichtingen, om druk uit te oefenen op de werkgever (of op derden) teneinde professionele eisen kracht bij te zetten.

Soms echter neemt het sociale conflict ‘atypische’ vormen aan, zoals schokstakingen, prikacties (bv. slow down of langzaamacties) en stiptheidsacties, waarvoor er weinig rechtspraak bestaat. Recentelijk hebben de vakbonden namelijk meer gebruik gemaakt van verschillende soorten atypische collectieve acties, gewoonlijk om zich te verzetten tegen bedrijfsherstructureringen.

We stellen ook vast dat de klassieke stakingen vaak vergezeld gaan van bijkomende, soms ‘gespierde’ drukkingsmiddelen, zoals bedrijfsbezettingen, blokkeringen (soms enkel voor goederen) en bepaalde alleenstaande gevallen van gijzeling van bestuurders.

Deze circulaire heeft tot doel te bepalen welke wettelijke middelen er voorhanden zijn wanneer de werkgever wordt geconfronteerd met deze verschillende soorten atypische collectieve acties, nadat de klassieke verweermiddelen in herinnering zijn gebracht. Aangezien de Belgische wet slechts bepaalde ‘perifere’ aspecten van de staking regelt (rol van de paritaire comités en van de sociaal bemiddelaars; wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd; uitwerking van de staking op het recht op bepaalde sociale uitkeringen), zal moeten worden verwezen naar meer algemene rechtsbeginselen om meer duidelijkheid te verkrijgen over bepaalde rechten van de werkgevers.

Er zal een apart hoofdstuk worden gewijd aan de voorwaarden om over te gaan tot een lock-out, die een actiemiddel van de werkgevers is dat in België, in tegenstelling met andere landen, zeer weinig wordt gebruikt.

¹ Cass., 23 november 1967, *Pas.*, 1968, 393 (de staking brengt niet het einde van de overeenkomst met zich, maar enkel de schorsing van de uitvoering ervan) en Cass., 21 december 1981, *JTT*, 1982, 329 (deelname aan een staking is op zich geen onrechtmatige daad; geen enkele wettelijke bepaling verbiedt werknemers deel te nemen aan een staking die niet is erkend door een representatieve vakorganisatie).

² **Europees sociaal handvest, artikel 6 – Recht op collectief onderhandelen**
“Teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen te waarborgen, (...) erkennen de Partijen:
4. 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.”.



2. Basisprincipes

Wij brengen hieronder de basisprincipes in herinnering die van toepassing zijn bij een zogenoemde klassieke staking.

2.1. Voorrang aan het sociaal overleg

Bij een vreedzame staking, die eventueel beperkte schade voor het bedrijf met zich brengt, bewaart men het best zijn kalmte en onderneemt men ondertussen de acties die noodzakelijk zijn om de storm te doen bedaren. De werkgever dient alles in het werk te stellen opdat de economische bedrijvigheid van de onderneming die dag normaal verloopt. Er moet alles aan worden gedaan opdat de werknemers die willen werken daartoe de mogelijkheid krijgen en van deze mogelijkheid actief gebruik maken. De werkgever dient deze werknemers zo lang mogelijk werk te verschaffen, ook als dat inhoudt dat deze laatsten, met individueel akkoord, tijdelijk andere taken kunnen verrichten dan die welke ze normaal uitvoeren.

In principe zal de vakbondsafvaardiging een stakingsaanzegging hebben ingediend en vooraf contact met de bedrijfsleider hebben opgenomen in het vooruitzicht van de staking. Bij die contacten zullen bepaalde afgesproken maatregelen genomen zijn:

- duidelijk de maatregelen nemen voor de voortzetting van de in het bedrijf beslist noodzakelijke activiteiten, om te vermijden dat onherstelbare schade aan het productieapparaat wordt toegebracht (voorschriften in verband met de veiligheid en om ongevallen te voorkomen);
- in bepaalde situaties een minimumdienst waarborgen;
- de vrijheid van arbeid van de niet-stakers respecteren.

Tijdens de staking hebben de vaste medewerkers van de werkgevers- en van de vakbondsorganisaties een rol te spelen naast de betrokken gesprekspartners, opdat het sociaal overleg in de beste omstandigheden op ondernemingsniveau kan worden hervat, eventueel via het Verzoeningsbureau van het paritair comité.

Het zijn de paritaire comités (P.C.'s), en niet de rechtbanken, die er wettelijk mee belast zijn ieder geschil tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of tot overeenstemming te brengen. De meeste P.C.'s hebben conventionele procedures voor het voorkomen (clausules van sociale vrede) en het oplossen van collectieve conflicten vastgesteld, zowel op sectoraal niveau als in de ondernemingen, daarbij inbegrepen de wijze waarop een eventuele staking wordt uitgeroepen (indiening van een stakingsaanzegging). Bij toepassing van art. 4, 2^{de} lid van de wet van 5 december 1968 hebben sommige P.C.'s bovendien een link ingevoerd tussen de niet-naleving van de clausules van sociale vrede en de vermindering van bepaalde voordelen voor de vakorganisaties (bv. vermindering van het totaalbedrag van de vakbondspremie in verhouding met het aantal stakingsdagen op ondernemingsniveau).



Hoe dan ook is de rechtspraak van mening dat noch de deelname aan een niet door een vakorganisatie erkende staking, noch de schending van de clausules van sociale vrede of van de conventionele stakingsaanzeggingen die in acht moeten worden genomen, *ipso facto* de onregelmatigheid van de staking met zich brengen³.

Op interprofessioneel niveau hebben de sociale partners in het “Protocol inzake het regelen van collectieve geschillen” van 18 februari 2002, beter bekend onder de benaming “Gentlemen’s Agreement” of “Herenakkoord”, opnieuw hun respectieve verbintenissen bevestigd om de regeling van collectieve conflicten te bevorderen door gebruik te maken van alle middelen van het sociaal overleg (zie tekst als *bijlage 1*).

2.2. Uitwerking van de staking op de arbeidsovereenkomst

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen wat er met de stakende werknemers en de niet stakende werknemers gebeurt.

2.2.1. Stakende werknemers

- Staking wordt sinds het arrest *De Bruyne* (Cass., 21 december 1981) als een **wettige reden voor schorsing** van de arbeidsovereenkomst beschouwd, zelfs al is die staking niet erkend door een representatieve werknemersorganisatie en zelfs al werd ze niet uitgeroepen met inachtneming van de bij cao bepaalde procedures. De stakende werknemer wordt dus niet als “ontslagnemend” beschouwd, tenzij hij uitdrukkelijk zijn wil om de arbeidsovereenkomst te beëindigen te kennen heeft gegeven⁴.
- Deelname aan een spontane, wilde, onregelmatige, onwettige staking of aan een protestbeweging in de onderneming is toegestaan gedrag en kan nooit als zodanig worden aangevoerd ter ondersteuning van een ontslag wegens dringende reden. Dat belet niet dat, in bepaalde uitzonderlijke omstandigheden, de werkgever de dringende reden zal kunnen aanvoeren **naar aanleiding van een collectieve actie**⁵, doorgaans wanneer de stakende werknemer zich persoonlijk schuldig zal hebben gemaakt aan **strafbare feiten** zoals beschadigingen of vernielingen van het materieel van de onderneming, sabotage van de installaties, bedreigingen voor de veiligheid van de personen of van de gebouwen of feitelijkheden tegenover de collega’s of de directie.

³ Arbh. Bergen, 7 mei 2002, *JTT*, 2002, p.481; Cass., 21 december 1981, *op.cit.*

⁴ Cass. 23 november 1967, *Pas.*, 1968, 393 (De deelneming aan een staking sluit op zichzelf de wil niet in om de arbeidsovereenkomst te verbreken en, dientengevolge, brengt de verbreking ervan niet tot stand).

⁵ Cass. 27 januari 2003, *JTT*, 2003, 121: de toepassing van art. 35 van de wet van 3 juli 1978 is niet uitgesloten in geval van staking.



- Voor de wegens een staking niet gewerkte uren wordt **geen loon uitbetaald**. Dat de stakende werknemer het overeengekomen werk niet uitvoert (vrijwillige staking van de arbeid) brengt een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met zich, met als logisch gevolg de tijdelijke bevrozing van de verplichting van de werkgever om het overeengekomen loon te betalen, op grond van de algemene beginselen van het recht.
- Als de stakende werknemer bij een vakbond aangesloten is, zal hij over het algemeen van zijn vakorganisatie een dagelijkse stakingsvergoeding verkrijgen, voor zover de staking door die organisatie erkend is. Het bedrag van die vergoedingen varieert van de ene vakbond tot de andere (ongeveer 25 EUR/dag) en kan progressief zijn naargelang van de duur van de staking⁶.
- De dagen van **spontane stakingen** die niet erkend zijn door de representatieve vakorganisaties zullen niet worden gelijkgesteld in het kader van de sociale zekerheid.

2.2.2. Niet stakende werknemers

Als de werkgever tijdens de staking werk kan blijven verschaffen aan de niet-stakers, wordt de overeenkomst normaal verder uitgevoerd.

Twee situaties worden geregeld door de wet wanneer de niet-staker zijn werk niet kan uitvoeren:

2.2.2.a. De niet stakende werknemer **komt met vertraging of niet aan op de plaats van het werk (cf. art. 27, 1°, wet van 3 juli 1978)**

De werknemer die, ten gevolge van een stakingsbeweging, met vertraging of niet op zijn werkplaats aankomt (vb. geen openbaar vervoer en blokkade van de toegangswegen) zal het gewaarborgd loon slechts ontvangen voor zover hij bewijst dat hij voldoende inspanningen heeft gedaan om zich naar zijn werk te begeven. Deze bepaling is niet bedoeld voor de staking die zich voordoet in de onderneming van de niet stakende werknemer, maar enkel voor die welke zich onverwacht voordoet op de weg naar het werk.

⁶ Hierbij valt op te merken dat de stakingsvergoedingen niet belastbaar zijn voor de personenbelasting, maar dat ze niettemin in hoofde van de vakorganisaties fiscaal aftrekbaar zijn.



Daartoe moet de werknemer die betaald wil worden voor de uren dat hij niet heeft gewerkt cumulatief aantonen:

- dat hij arbeidsgeschikt was op het ogenblik dat hij zich naar het werk begaf;
- dat hij zich normaal naar het werk heeft begeven. Hij moet zijn woonplaats hebben verlaten en zich in de onmogelijkheid bevonden hebben om op het werk aan te komen. Het feit dat het moeilijker gaat om de werkplaats te bereiken, is geen voldoende reden;
- dat de vertraging of de afwezigheid het gevolg is van een oorzaak die zich heeft voorgedaan op de weg naar het werk en die onafhankelijk is van zijn wil.

2.2.2.b. De niet stakende werknemer **kan zijn arbeid niet beginnen of voortzetten** (cf. art. 27, 2°, wet van 3 juli 1978)

In geval van staking in zijn onderneming heeft de niet stakende werknemer geen recht op zijn loon voor de dag waarop hij zich in de onmogelijkheid heeft bevonden, ofwel om de arbeid te beginnen hoewel hij zich normaal naar de plaats van het werk had begeven, ofwel om de arbeid waar hij aan bezig was voort te zetten. Het krachtens art. 27, 2° van de wet van 3/07/1978 gewaarborgd dagloon is uitdrukkelijk uitgesloten in stakingsituaties, ook ten aanzien van de niet-stakers. Op grond van de algemene rechtsbeginselen is de rechtspraak echter van oordeel dat, om niet verplicht te zijn het loon aan de niet-stakers te betalen, de werkgever moet kunnen aantonen dat de omstandigheden van de staking (bv. stakersposten) een geval van overmacht uitmaken dat verhindert werk te verschaffen aan de niet stakende werknemers⁷. Als de werkgever de mogelijkheid heeft tijdelijk ander werk aan de niet-stakers te verschaffen (bv. telewerk voor sommige bedienden), zal hij zich niet achter deze wettelijke uitzondering kunnen verschuilen.

De niet stakende werknemers hebben, onder bepaalde voorwaarden en met de toestemming van het beheerscomité van de RVA, recht op werkloosheidsuitkeringen voor de stakingsdagen. Naast de onvrijwillige aard van de werkloosheid gaat het beheerscomité na of de niet stakende werknemers niet tot de stakende arbeidseenheid behoren en of ze geen belang hadden bij de inwilliging van de eisen van de stakers (art. 73, 2^{de} lid, koninklijk besluit van 25 november 1991). In de praktijk is het zeer uitzonderlijk dat aan niet-stakers werkloosheidsuitkeringen worden toegekend.

Gelet op deze onzekerheid kunnen de werkwillige werknemers aan wie geen arbeid kan worden verschaft tijdens de staking, verzocht worden verlofdagen op te nemen (vakantie, inhaalrust, ...).

⁷ Arbh. Luik, 12 december 2002, JTT, 2004, p. 25: "Het loon of een gelijkwaardige schadevergoeding is niet verschuldigd aan de werknemer die, al nam hij geen deel aan een staking en al bood hij zich op de arbeidsplaats aan, tijdens die staking de overeengekomen prestaties niet leverde (...). In de veronderstelling dat de staking een geval van overmacht is voor de niet stakende werknemers, dan verplicht dat feit de werkgever bij gebrek aan strijdige wetsbepalingen **niet** een loon te betalen voor niet geleverde overeengekomen prestatie".



2.2.3. Verbod om gebruik te maken van uitzendkrachten of van vervangingsovereenkomsten

De werkgever mag in geval van staking geen beroep doen op uitzendkrachten (art. 1, § 5 van de wet van 24 juli 1987 en art. 8, cao nr. 58).

Artikel 8 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 58 van 7 juli 1994 betreffende de uitzendarbeid bepaalt: “Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of van lock-out”. De Arbeidsrechtbank te Brussel⁸ was van oordeel dat het hiervoren aangehaalde artikel 8 geen onderscheid maakt naargelang de collectieve actie betrekking heeft op al het personeel of slechts op een deel van het personeel van de onderneming.

Bijgevolg dient de gebruiker, zodra hij kennis heeft van een (toekomstige) staking, de uitzendonderneming daarvan zo spoedig mogelijk op de hoogte te brengen, opdat deze laatste de uitzendkracht tijdens de staking kan terugroepen. Als de gebruiker een uitzendkracht blijft tewerkstellen ondanks het verzoek van het uitzendbureau om hem terug te trekken, zou de overeenkomst voor uitzendarbeid automatisch worden beschouwd als een overeenkomst voor onbepaalde tijd tussen de gebruiker en deze werknemer (art. 20 van de wet van 24 juli 1987 en art. 9 van cao nr. 58).

Wanneer een uitzendkracht wordt teruggeroepen wegens een staking hoeven noch de uitzendonderneming, noch de gebruiker hem te betalen.

In geval van deelname aan een vakbondsmanifestatie, die niet uitdrukkelijk is bedoeld door art. 8 van cao nr. 58, zullen zowel de gebruikende onderneming als de uitzendonderneming niettemin blijf dienen te geven van de grootste voorzichtigheid bij de beoordeling van de toestand op het terrein (cf. infra, p. 20-21).

Voorts is het verboden om tijdens de duur van de staking gebruik te maken van vervangingsovereenkomsten, op grond van art. 11ter van de wet van 3 juli 1978. Dit verbod is enkel bedoeld voor de vervangingsovereenkomsten, dat wil zeggen die welke afwijken van de wet van 3 juli 1978 op het gebied van duur van de arbeidsovereenkomst en van opzeggingstermijnen⁹

⁸ Arbrb. Brussel (KG), 7 oktober 2005, Soc. Kron., 2006, p. 385; R.W., 2006-2007, p. 374; noot P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT, pagina's 374 e.v., in R.A.J.B., 2007, p. 963.

⁹ Dit wettelijk verbod viseert theoretisch gezien geen andere soorten overeenkomsten, zoals de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of het eventuele beroep op onderaanneming.



2.2.4. Inhaalrust

Wanneer de werknemers overwerk presteren, hebben ze recht op inhaalrust, waarvoor de regels voor het bepalen ervan gewoonlijk zijn opgenomen in het arbeidsreglement, op grond van de wettelijke beginselen. Bij ploegenarbeid wordt deze inhaalrust in principe geïntegreerd in de werkroosters die vooraf worden meegedeeld. In voorkomend geval wordt de concrete datum van deze rust bepaald in onderling overleg tussen werkgever en werknemer.

Wat gebeurt er als een inhaalrustdag samenvalt met een stakingsdag? In principe zal de reden tot schorsing die zich chronologisch gezien het eerst voordoet in aanmerking worden genomen (bv. een vooraf geplande inhaalrustdag zal worden betaald door de werkgever, ook al valt die dag in de praktijk samen met een later aangezegde stakingsdag).

3. Wanneer feitelijkheden worden begaan

De “feitelijkheid” wordt traditioneel omschreven als de *zonder akte of zonder wettelijke rechtvaardiging gepleegde daad waarmee een partij een andere partij belet een onbetwistbaar recht uit te oefenen, zich onrechtmatig andermans eigendom toe-eigent of de individuele vrijheid aantast, en daarbij liever geweld of verrassing gebruikt dan de rechtsmiddelen die haar ter beschikking zijn gesteld.*

3.1. Kwalificatie van de “bijkomstigheden” van de staking

“Bijkomstigheden” van de staking zoals fabrieksbezetting, blokkering van de in- en uitgangen voor het personeel en/of voor het materieel, geweldpleging, vernielingen en, korter geleden, gijzeling van het leidinggevend personeel, hebben geen ander doel dan de uit een werkonderbreking voortvloeiende druk op de werkgever, die door de werknemers onvoldoende wordt geacht, te verhogen.

Deze handelingen zijn onwettig wanneer ze een ernstige aantasting vormen van:

- het recht op vrij verkeer van personen, in het bijzonder het recht van de niet stakende werknemer om zijn contractuele verplichtingen na te komen (zie ook het recht op arbeid bevestigd door artikel 1 van het Europees sociaal handvest en door art. 23 van de Grondwet);
- het eigendomsrecht dat onder meer wordt gewaarborgd door artikel 16 van de Grondwet en artikel 1 van het eerste Aanvullend protocol bij het Europees verdrag inzake de rechten van de mens;
- de vrijheid van handel en nijverheid (zie met name art. 7 van het Decreet d’Allarde van 17/03/1791).



Deze handelingen kunnen in bepaalde omstandigheden als rechtsmisbruik worden bestempeld, meer bepaald als wordt vastgesteld dat een partij, alleen in haar eigen belang, van een recht dat zij heeft zodanig gebruik maakt dat ze er een bovenmatig voordeel uit haalt dat tegelijk ten laste van de andere partij komt.

De “abnormale” uitoefening van het stakingsrecht of nog, het feit dat een schade wordt veroorzaakt die in geen verhouding staat met de eis die men wil ingewilligd zien, kan dus, in bepaalde omstandigheden, een “misbruik van het stakingsrecht” uitmaken.

Traditioneel zorgt de rechtspraak ervoor op alle gebied het proportionaliteitsbeginsel in acht te nemen, en dat geldt ook voor het evenwicht tussen de rechten van de stakers en die van derden en van de werkgever. De Europese rechtspraak verleent in zekere mate haar steun aan het criterium van het rechtsmisbruik in geval van staking¹⁰.

Een bepaalde Belgische rechtspraak wijst het criterium van het rechtsmisbruik evenwel af en wijst erop dat de rechters niet bevoegd zijn om te beslissen of een sociale actie al dan niet geoorloofd is, door zich te baseren op het oogmerk ervan, wat er op neerkomt dat hij zich mengt in het collectief conflict. Zo was de rechter in een recente, sterk gemediatiseerde herstructureringszaak, van mening dat wanneer een staking tot doel heeft de werkgelegenheid te beschermen, *deze doelstelling niet van geringer openbaar belang is dan de economische en financiële doelstelling van een onderneming die haar winstdoel nastreeft*¹¹.

3.1.1. Vreedzame, blokkerende of gewelddadige stakersposten

Vreedzame stakersposten worden altijd als geoorloofd beschouwd, omdat ze de uitdrukking zijn van het recht van de werknemers en van de vakbonden om collectief actie te voeren. Dit principe wordt niet betwist, voor zover die actie niet de grenzen van de uitoefening van het stakingsrecht overschrijdt.

De rechtspraak acht het namelijk gewettigd dat de stakende werknemers posten vormen om in te werken op het gemoed van de niet-stakers, maar ze wijst acties af die een (morele of fysieke) dwang met zich brengen die onverenigbaar is met de vrijheid van arbeid en de negatieve vrijheid van vereniging. De werknemer moet vrij blijven om al dan niet deel te nemen aan een collectieve actie en om zich al dan niet aan te sluiten bij een vakbond.

Wanneer de posten **de toegang** van de niet stakende werknemers tot de onderneming **belemmeren** en/of de toegangswegen voor derden, voertuigen en/of goederen blokkeren, gaat het volgens ons niet meer om vreedzame posten, ook al maken ze niet zichtbaar gebruik van geweld.

¹⁰ Arresten Laval(EHVJ, 18 december 2007), Viking(EHVJ, 11 december 2007) en Rüffert(EHVJ, 3 april 2008)

¹¹ Arrest INBEV, Luik, 14 januari 2010, JTT, 2010, p. 88.



Dit gedrag verplicht diegene die de onderneming zou willen binnengaan of de wegblokkade zou willen doorbreken er immers toe fysiek geweld te gebruiken om zijn wettig recht uit te oefenen.

Los van het misdrijf van belemmering van het verkeer¹² blijft de rechtspraak echter verdeeld over de vraag of de vorming van dergelijke **blokkerende** posten al dan niet de normale uitoefening van het stakingsrecht te buiten gaat. Traditioneel veroordeelt een overvloedige rechtspraak, die het beginsel van proportionaliteit tussen de rechten van de stakers en die van derden toepast, deze blokkerende posten die feitelijkheden uitmaken die los staan van de eigenlijke stakingsactie.

- *“Het blokkeren van de toegangswegen die leiden naar een bedrijfsterrein kadert niet binnen de normale uitoefening van het stakingsrecht, in de mate dat de transporteurs trachten hun eisen kracht bij te zetten door de subjectieve rechten van derden te belemmeren. Het hof verbiedt bijgevolg deze feitelijkheden, onder verbeurte van een dwangsom.”¹³.*
- *“Het stakingsrecht is niet absoluut en wordt beperkt door rekening te houden met de rechten van derden. Het blokkeren van een haventerrein tast de vrijheid van ondernemen aan en veroorzaakt aanzienlijke economische schade”¹⁴.*

Wanneer de blokkades hoofdzakelijk betrekking hebben op de toegang tot inkomende goederen (leveranciers) en/of uitgaande goederen, worden de werkgever en/of derden steeds in hun rechten geschaad. De rechter zal rekening houden met alle feitelijke omstandigheden om te beoordelen of het evenwicht tussen de respectieve rechten en eisen werd verbroken, zonder zich echter te bemoeien met de inhoud van het collectief conflict (zie punt 2.1.). Zo werd kort geleden geoordeeld dat deze acties pas onwettig worden wanneer ze vergezeld gaan van strafbare feiten zoals fysiek geweld, verstoring van de openbare orde, beschadigingen aan het materieel, of feiten waarvoor de werknemers strafrechtelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld¹⁵. Ook met dwingende vereisten in verband met de veiligheid van de installaties zal rekening worden gehouden om aan deze feitelijkheden een einde te maken.

Gewelddadige posten zijn altijd onwettig. In de meeste gevallen zijn ze strafrechtelijk strafbaar (kwaadwillige aantasting van goederen en personen).

¹² Art. 406 van het Strafwetboek: “Met (opsluiting van vijf jaar tot tien jaar) wordt gestraft hij die kwaadwillig het verkeer op de spoorweg, de weg, de binnenwateren of op zee belemmert door enige handeling die een aanslag uitmaakt op de verkeerswegen, de kunstwerken of het materieel, of door enige andere handeling die het verkeer met of het gebruik van vervoermiddelen gevaarlijk kan maken of die ongevallen kan veroorzaken bij het gebruik van of het verkeer met die vervoermiddelen

Buiten de gevallen van het vorige lid wordt met gevangenisstraf van acht dagen tot drie maanden, en met geldboete van zesentwintig [euro] tot duizend [euro] gestraft hij die kwaadwillig het verkeer op de spoorweg, de weg, de binnenwateren of op zee belemmert door enig voorwerp dat een belemmering voor het verkeer met of voor het gebruik van vervoermiddelen uitmaakt.”

¹³ Brussel. (5de k.), 14 september 2000, JTT, 2001, p. 21.

¹⁴ Voorz. Rb. Brugge, 7 februari 2001, Eur. Vervoerr., 2001, p. 207.

¹⁵ Arbh. Brussel, 5 november 2009, JTT, 2010, p. 139, zaak IAC. Het Hof deed in deze zaak uitspraak over de ernst van een reden die een werknemersafgevaardigde werd aangerekend.



3.1.2. Bedrijfsbezetting

Wanneer de staking vergezeld gaat van een inbezitting van de werkplaatsen door de stakers spreekt men van bedrijfsbezetting en soms van “sitdownstaking”.

Volgens ons vormt dit soort handelingen in principe een onrechtmatige daad omdat ze het eigendomsrecht van de werkgever aantasten, evenals een niet-nakoming van een overeenkomst, omdat ze strijdig zijn met de arbeidsovereenkomst (de werkplaatsen binnengaan zonder de bedoeling te hebben er te werken). Een trend in de rechtspraak ziet er echter een normale wijze van uitoefening van de staking in¹⁶; dat zou in het bijzonder het geval zijn in de erg emotionele context bij de aankondiging van een herstructurering of van een sluiting van de onderneming in een periode van zware economische crisis.

Het komt er bovenal op aan de feitelijke omstandigheden te onderzoeken. Zo zal, wanneer de bedrijfsbezetting gericht is tegen een werkgever die zijn sociale verplichtingen niet nakomt en/of die elke bemiddeling afwijst, de uitzetting van de bezetters van de onderneming niet worden toegestaan door de rechter bij wie dringend een vordering tot staking (*action en cessation*) werd ingediend¹⁷.

3.1.3. Gijzelingen

Gijzeling van personen is altijd een onrechtmatige en strafrechtelijk strafbare daad, zonder te vergeten dat op grond van het burgerlijk recht iedere met geweld afgedwongen overeenkomst van rechtswege nietig is wegens het gebrek in de toestemming op het moment dat ze werd gesloten (art. 1109, B.W.)

3.2. Reactiemiddelen

Wanneer in de marge van de eigenlijke stakingsactie onaanvaardbare schade wordt veroorzaakt door de plegers van de feitelijke handelingen kunnen de plegers van deze handelingen worden veroordeeld tot burgerlijke schadevergoeding op grond van de algemene beginselen van het burgerlijk en strafrecht. Aangezien de werknemers tijdens de staking de arbeidsovereenkomst niet uitvoeren, zijn de afwijkende regels van art. 18 van de wet van 3 juli 1978 op het gebied van aansprakelijkheid niet van toepassing.

Als de omstandigheden dat noodzakelijk maken, zal de werkgever kunnen overwegen een beroep te doen op ofwel de politie, ofwel de rechter, zoals hieronder wordt uitgelegd.

¹⁶ *Ibidem*: het feit dat men stakersposten plaatst, evenals de bedrijfsbezetting, maakt deel uit van de normale uitoefening van het stakingsrecht.

¹⁷ Hof van beroep van Gent, 3 februari 1994, RW, 1995-96, 1311: “Indien de werkgever, eigenaar van de onderneming, kennelijk zijn sociaalrechtelijke verplichtingen niet nakomt, is zijn vordering in kort geding tegen de stakende werknemers tot beëindiging van de belemmering van de vrije toegang tot de onderneming, na belangenafweging, ontvankelijk maar ongegrond.”



3.2.1. Beroep op de politie of op de politiebevoegdheid van de burgemeester

De lokale politie, die onder het gezag van de burgemeester is geplaatst, heeft de bevoegdheid om de maatregelen te nemen die het best geschikt zijn om **de openbare orde te handhaven**, daarbij inbegrepen de voorkoming van de misdrijven, de bescherming van personen en goederen en de bijstand aan iedereen die in gevaar verkeert. De politie moet hierbij zoeken naar een evenwicht tussen efficiëntie en proportionaliteit van haar optreden (gemotiveerde, adequate en aan de omstandigheden van het betrokken geval aangepaste maatregelen). Zij hebben tot doel onrust te voorkomen of indien nodig, de rust te herstellen.

Sinds de jaren 1990 nemen de politie en de burgemeester in geval van staking een gereserveerde houding aan, die wordt ingegeven door het feit dat het om geschillen in de privésfeer gaat (cf. Tobback-doctrine). Sindsdien dringt het VBO er geregeld bij de overheid op aan dat hieromtrent richtlijnen zouden worden opgesteld opdat de politiediensten zouden weten wanneer ze moeten optreden.

In elk geval wordt de werkgever aangeraden:

- met de hulp van een deurwaarder onmiddellijk bewijzen te verzamelen aan de hand van foto's, gedateerde en ondertekende getuigenverklaringen, ... die de politie en de burgemeester kunnen overtuigen om op te treden, maar die later ook kunnen dienen om de daders van mogelijke schade te identificeren;
- indien nodig een beroep te doen op de lokale politie of op de burgemeester bij ernstige feiten of bedreigingen: wegblokkades, geweld, vernielingen, intimidatie (fysiek of psychisch), ... Ter informatie: de **federale** politie verleent haar steun aan de **plaatselijke** politiediensten, bijvoorbeeld door hun gespecialiseerd personeel en materieel (helikopters, honden, enz.) in het kader van de ordehandhaving ter beschikking te stellen. Ze zal in principe niet optreden bij de feitelijkheden die verband houden met een collectief bedrijfsconflict, tenzij de lokale politie haar steun vraagt. Als de plaatselijke instanties (politie of burgemeester) geen stappen nemen, zou kunnen contact opgenomen worden met het kabinet van de minister van Binnenlandse Zaken, maar dit moet uiteraard uitzonderlijk blijven. Ten slotte is het, in geval van potentiële bedreiging van de fundamentele belangen van de Staat of van de burgers, mogelijk te vragen dat de Staatsveiligheid zou ingrijpen (bv. producten die gevaarlijk zijn voor de openbare veiligheid of die verbonden zijn aan het staatsgeheim).



3.2.2. Beroep op de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg

Sinds midden de jaren 1980 is het op basis van eenzijdige verzoekschriften wegens de **volstreckte noodzakelijkheid** (art. 584 van het Gerechtelijk Wetboek) dat de zaak voor de voorzitters van de rechtbanken van eerste aanleg aanhangig wordt gemaakt¹⁸ wanneer in de marge van een stakingsactie feitelijkheden worden begaan. Deze circulaire beschrijft deze hoogst technische en vooral erg delicate procedure in de context van het sociaal overleg niet tot in de bijzonderheden. De basisprincipes ervan worden hieronder uitgelegd.

In het “*Gentlemen’s Agreement*” of “*Herenakkoord*” van 18 februari 2002¹⁹ hebben de werkgeversorganisaties er zich toe verbonden een plechtige aanbeveling tot de ondernemingen te richten:

“om te vermijden dat juridische procedures aangewend worden voor aspecten die met een collectief conflict te maken hebben in de mate dat de wederzijdse aanbevelingen nageleefd worden en zolang alle middelen van overleg door beide partijen niet uitgeput werden”.

Niettemin zal de onderneming in bepaalde situaties geen andere mogelijkheid hebben als ze haar bedreigde of geschonden rechten wil vrijwaren.

In het gerechtelijk recht is de procedure in kort geding door middel van een eenzijdig verzoekschrift slechts bij uitzondering toegestaan, wanneer er een volstreckte noodzakelijkheid is om het verzoek bij eenzijdig verzoekschrift in te dienen. Het eenzijdig verzoekschrift moet worden uitgesloten zodra efficiënt gebruik zou kunnen worden gemaakt van een procedure op tegenspraak.

Deze volstreckte noodzakelijkheid bestaat in **drie hypothesen**:

1. als het noodzakelijk is een verrassingseffect te creëren;
2. wanneer het niet mogelijk is met zekerheid en nauwkeurig de personen te identificeren ten laste van wie de maatregelen moeten worden uitgevoerd;
3. bij uiterst dringende noodzaak.

Deze procedure wekt uiteraard verwondering, aangezien het om een “*eenzijdige procedure*” gaat, dat wil zeggen zonder tegensprekelijk debat; er staat echter een rechtsmiddel, het “*derdenverzet*” (art. 1122 e.v. van het Gerechtelijk Wetboek) open voor diegenen die de op eenzijdig verzoekschrift gewezen beschikking zouden aanvechten.

¹⁸ Enkele verduidelijkingen:

a) de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg bij wie de zaak in kort geding aanhangig is gemaakt, doet uitspraak in alle zaken, behalve die welke de wet aan de rechterlijke macht onttrekt. Hij kan de kwestie die bij hem aanhangig is gemaakt dus verwijzen naar de voorzitter van de handels- of de arbeidsrechtbank;

b) artikel 584 van het Gerechtelijk Wetboek machtigt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg om, zelfs in de zaken die de wet aan de rechterlijke macht onttrekt, “*alle nodige maatregelen [te] bevelen tot vrijwaring van de rechten van hen die de nodige voorzieningen niet kunnen treffen*”.

¹⁹ zie tekst als bijlage 1.



Sinds werd aanvaard dat de vordering bij eenzijdig verzoekschrift bij de voorzitters van de rechtbanken van eerste aanleg wordt ingesteld “*tegen iedere persoon*” die de toegang tot de onderneming zou beletten, wordt de rechterlijke beslissing potentieel zeer doeltreffend, aangezien ze kan worden ingeroepen tegen eenieder die deelneemt aan de stakerspost en aangezien ze vergezeld gaat van een doorgaans hoge **dwangsom**.

Sinds eind 2008 (en de “CARREFOUR”-zaken²⁰) stellen we echter een strengere en meer restrictieve toepassing van de voorwaarden tot erkenning van de volstreekte noodzakelijkheid vast (zie meer bijzonderheden in [bijlage 2](#)).

Daartegenover staat dat, wanneer de omstandigheden zich daartoe lenen, sommige werkgevers de voorrang geven aan snelle procedures op tegenspraak, zoals het kort geding ten huize, het kort geding van uur tot uur of de beschikking die een verkorting van de termijnen om te dagvaarden toekent.

3.2.3. Beroep op de vrederechter

Het is ook mogelijk zich tot de vrederechter te wenden om de uitzetting te vragen van de personen die de onderneming zonder recht betrekken (art. 591, 1°, Ger. W.). Toch wordt van deze procedure slechts zeer zelden gebruik gemaakt in het kader van de collectieve arbeidsconflicten, omdat het gaat om een procedure op tegenspraak, die dus moet worden ingeleid bij dagvaarding. Dit is zelden aangepast aan de context van de bedrijfsbezettingen (identiteit van de bezetters geheel of gedeeltelijk onbekend, verrassingseffect noodzakelijk om de doeltreffendheid van de procedure te waarborgen, snelheid vereist).

3.2.4. Strafklacht

De werkgever en eenieder die slachtoffer is van een feitelijkheid kan een strafklacht indienen, op naam of tegen onbekenden. In de loop van de staking zal de werkgever dit element kunnen gebruiken om op de onderhandeling te wegen (bv. door te beslissen over de opportuniteit van het intrekken van zijn klacht).

²⁰ Voorz. Burg. Bergen, 25 maart 2009, JTT, 2009, p. 219; Burg. Veurne (Voorz.), 3 december 2008, Soc. Kron., p. 394; in tegengestelde zin: Burg. Brussel (Voorz.), 22 januari 2009, nr. 08/1911/C, onuitgegeven.



4. De schokstaking

4.1. Definitie

De schokstaking bestaat uit herhaalde, onverwachte, korte werkonderbrekingen.

In zijn arrest van 15 juni 1981²¹ heeft het Hof van cassatie zich uitgesproken over de voorwaarden voor de wettigheid van dit soort staking.

Het maakt onderscheid tussen de gewone schokstaking die bestaat uit herhaalde werkonderbrekingen en die welke, op grond van vermeende professionele eisen, als werkelijk doel de grondige desorganisatie van de onderneming zou beogen. De eerste behoort tot de gewettigde uitoefening van het stakingsrecht als ze gerechtvaardigd wordt door een streven om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren, ook al brengt ze een tijdelijke desorganisatie van een dienst met zich. Wanneer de schokstaking echter zodanig gevoerd wordt dat het door de werkgever geleden nadeel buiten verhouding staat met de schade die normalerwijs uit de staking voortvloeit, moet ze als onrechtmatig en onwettig worden beschouwd.

4.2. Reactiemiddelen

Er is geen loon verschuldigd voor de niet gewerkte uren, aangezien de afwezigheid van loon de automatische tegenhanger van de werkonderbrekingen is.

4.2.1. In geval van wettige schokstaking:

Bij een schokstaking zal het aan de werkgever zijn om met elk rechtsmiddel, voor elke betrokken werknemer, te bewijzen dat tijdens deze perioden geen arbeid werd verricht. Dit kan moeilijk aan te tonen zijn, aangezien, per definitie, bij dit soort actie niet alle werknemers van de onderneming op hetzelfde moment betrokken zijn.

Als de werkgever vermoedt dat bepaalde werknemers de tactiek van de herhaalde werkonderbrekingen gaan (proberen te) gebruiken, kan hij ertoe besluiten het hele personeel er vooraf schriftelijk van te verwittigen dat geen loon zal worden betaald voor de niet gewerkte uren.

Daartegenover staat dat geoordeeld werd dat de werkgever zich niet enkel achter die – zelfs herhaalde – werkonderbrekingen mag verschuilen om te weigeren werk aan te bieden voor de resterende uren van die dag²² (zie punt 4.2.2.a).

²¹ Cass., 15 juni 1981, T.S.R., 1984, 40, opm. J. Mallié.

²² Cass., 15 juni 1981, op.cit.



4.2.2. In geval van onwettige schokstaking:

Alles is natuurlijk een kwestie van context en van het bijzondere geval. Naast de niet-betaling van het loon onthouden we uit de rechtspraak dat gedragingen die leiden tot een volledige desorganisatie van de onderneming bij een schokstaking, een ernstige contractuele tekortkoming of een eenzijdige wijziging van de overeenkomst kunnen uitmaken of als onrechtmatige staking bestraft kunnen worden.

4.2.2.a. Ernstige contractuele tekortkoming

In principe vormt deelname aan een staking geen tekortkoming aan de verplichtingen van de arbeidsovereenkomst.

De exceptie van niet-uitvoering zou slechts door de werkgever kunnen ingeroepen worden in geval van ernstige tekortkoming aan de essentiële verplichtingen van de overeenkomst. Bij zijn beoordeling van de ernst van de tekortkoming kan de rechter onder meer rekening houden met het onrechtmatige doel dat wordt beoogd door de partij die haar verplichtingen niet uitvoert. Zo zou, wanneer de schokstaking als enig doel heeft de onderneming volledig te desorganiseren, de werkgever kunnen weigeren werk aan te bieden voor de resterende uren van die dag. In dat geval is een voorafgaande verwittiging van het personeel aanbevolen.

4.2.2.b. Eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst

In een – al oud – vonnis van de Arbeidsrechtbank te Namen van 30 april 1973 werd geoordeeld dat frequente korte collectieve werkonderbrekingen geen staking maar een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst uitmaakten²³.

Deze herkwalficatie tot eenzijdige wijziging van de overeenkomst moet echter met voorzichtigheid worden bekeken, in het licht van het arrest *De Bruyne* van 21 december 1981, dat een algemeen individueel (maar toch niet absoluut) stakingsrecht toekent, ongeacht hoe het wordt uitgeoefend (cf. punt 2.2.1).

4.2.2.c. “Onrechtmatige” staking

Het proportionaliteitscriterium zoals het door een bepaalde rechtspraak wordt toegepast, zou aan het licht kunnen brengen dat de handelingen van de werknemers een schade veroorzaakt die in geen verhouding staat met de eis waarvan de inwilliging wordt nagestreefd.

²³ Arbrb. Namen, 30 april 1973, JTT, 1973, p. 218.



De schokstaking zou dus “onrechtmatig” kunnen verklaard worden, zodra ze tot doel heeft de productie van de onderneming te desorganiseren door de te korte arbeidsperioden economisch onrendabel te maken.

In bepaalde gevallen zou de werkgever kunnen overwegen zich tot de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg te wenden in het kader van het kort geding om hem te vragen het onrechtmatige karakter van de uitoefening van de schokstaking te erkennen en bijgevolg, de werknemers te bevelen er een einde aan te maken. Uiteraard moet aan de voorwaarden van het kort geding (dringendheid en bij voorraad) worden voldaan en moet voorrang worden gegeven aan de procedure op tegenspraak.

In een arrest van 27 oktober 1986²⁴ heeft het Arbeidshof te Brussel geweigerd het willekeurig ontslag te erkennen voor een groep werknemers die (sinds drie jaar) systematisch de organisatie van het bandwerk verstoorden met veelvuldige werkonderbrekingen. Het Hof wijst erop dat het verzuim van enkelen ertoe kan leiden dat de band wordt stilgelegd en dat honderden andere werknemers gedwongen worden te stoppen met werken.

Belangrijk is wel dat het Hof niet de korte duur van de werkonderbrekingen veroordeelt, maar de schadelijke intensiteit van hun opeenvolging in de tijd die leidt tot een volledige desorganisatie van de onderneming.

5. De “schijnstakingen”: prikactie/stiptheidsactie

5.1. Definitie

- De prikactie wordt traditioneel omschreven als een vrijwillige vertraging van het werkritme volgens een voorafgaand en afgesproken plan. De collectieve acties van het type “slow down” of “langzaamaanacties” vallen in deze categorie.
- De stiptheidsactie bestaat erin dat de werknemer de onderrichtingen “naar de letter” toepast, wat het werk aanzienlijk hindert en het maximaal vertraagt (bijvoorbeeld, een actie van de douaniers die alle documenten controleren).

Er is hier dus strikt genomen geen “staking”, noch een “stopzetting van de activiteit”, maar een contractuele tekortkoming van de werknemer in het kader van de arbeidsovereenkomst. De ernst van deze tekortkoming hangt af van de beoordeling van de feitelijke omstandigheden.

²⁴ Arbh. Brussel, 27 oktober 1986, T.S.R., 1987, p. 351.



5.2. Reactiemiddelen

Volgens het Franse Hof van cassatie²⁵ staat het recht van de werknemers om gebruik te maken van staking om hun professionele eisen door te drukken hun niet toe om, op grond van dit recht, hun werk uit te voeren onder andere voorwaarden dan die welke in het beroep worden gehanteerd; de gewilde vermindering van zijn normale en gebruikelijke rendement vormt in hoofde van de werknemer een zware fout in de uitvoering van zijn overeenkomst die rechtvaardigt dat de werkgever disciplinaire maatregelen neemt.

Deze redenering kan worden doorgetrokken naar het Belgisch recht: artikel 17 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt met name dat de werknemer verplicht is:

“zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten, op tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen” en dat hij verplicht is “te handelen volgens de bevelen en de instructies die hem worden gegeven door de werkgever (...) met het oog op de uitvoering van de overeenkomst”.

Deze zogezegde “stakingen” vormen echter een “kwaadwillige” uitvoering (of een uitvoering te kwader trouw) van de arbeidsovereenkomst en geen loyale of wettelijke stakingshandeling.

Er kan natuurlijk geen sprake van zijn niet verricht werk te betalen. In de mate dat de werknemer het op basis van art. 17, 1° en 2° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten overeengekomen werk niet loyaal uitvoert, maakt hij zich schuldig aan een contractuele tekortkoming aan een essentiële verplichting van de arbeidsovereenkomst, wat de werkgever machtigt om de betaling van het loon voor het niet verrichte werk te schorsen.

Op grond van de regels inzake de aansprakelijkheid van de werknemer (art. 18 van dezelfde wet) zou schadevergoeding kunnen worden geëist ingeval de werkgever schade heeft geleden.

Bovendien zou de werkgever ertoe gebracht kunnen worden om, met voorafgaande verwittiging, de in de onderneming geldende tuchtstraffen toe te passen, volgens de gradatie die in het arbeidsreglement is bepaald.

Het welslagen van de procedures zal natuurlijk afhangen van de bewijzen die de werkgever heeft weten te verzamelen om te verklaren dat de betrokken werknemers hun werk niet op de afgesproken wijze hebben verricht. Wanneer het werk per stuk wordt betaald, zal dit bewijs gemakkelijk te verkrijgen zijn.

²⁵ Cass. Fr. (soc), 22 april 1964, T.S.R., 1964, p. 210, opm. G. Helin.



Wanneer het onmogelijk is de verrichte arbeid te meten, zoals dat het geval is bij de meeste bedienden, dient de werkgever velerlei bewijzen te verzamelen, zoals aanwijzingen, getuigenissen... Hij zal niet mogen aarzelen om bepaalde handelingen eenzijdig door een gerechtsdeurwaarder te laten vaststellen.

In geval van "prikactie" of "stiptheidsactie" zijn wij van mening dat de werkgever de individuele werknemers zou kunnen dagvaarden voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank in kort geding op tegenspraak (er moet voldaan zijn aan de voorwaarden van dringendheid en uitspraak bij voorraad) om hem te vragen de contractuele tekortkoming in hoofde van deze werknemers vast te stellen en deze te laten ophouden, eventueel via de techniek van de dwangsom.

De werkgever zou zo nodig een rechtsvordering ten gronde bij de arbeidsrechtbank kunnen instellen door hem te vragen de gerechtelijke ontbinding van de overeenkomsten uit te spreken, op voorwaarde dat het bestaan van een ernstige of zware tekortkoming wordt aangetoond²⁶. Hij zou ook, in sommige gevallen, de dringende reden tot ontslag in hoofde van de werknemer kunnen aanvoeren.

Wanneer het onmogelijk is individuele bewijzen van de kwaadwillige (vertraagde) uitvoering van het overeengekomen werk te verzamelen, zal de werkgever soms moeten overwegen gebruik te maken van de **defensieve lock-out** (cf. punt 7).

Ten slotte lijkt het delicaat het onrechtmatige karakter van de staking aan te voeren omdat er in dit bijzondere geval geen eigenlijke staking is. Er is enkel een gedrag in strijd met voornoemd artikel 17 dat, zoals hierboven is geschreven, een contractuele tekortkoming kan uitmaken waarvan de ernstige aard in verschillende graden kan worden beoordeeld naargelang van de omstandigheden.

²⁶ J. Mallié (in T.S.R., 1984, p.44) plaatst niet op gelijke voet : de "ernstige tekortkoming aan een contractuele verplichting" die noodzakelijk is voor de ontvankelijkheid van de exceptie van niet-uitvoering, de "grove fout" die impliciet wordt vereist door art. 1184 van het Burgerlijk Wetboek opdat de rechter de ontbinding van een wederkerig contract kan uitspreken wegens schuld van de partij die haar verbintenis niet nakomt, en de specifieke "dringende reden" van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten om de beëindiging van een dergelijke overeenkomst aanvaardbaar te maken.



6. Andere soorten vakbondsacties

➤ Waarin verschilt een staking van een manifestatie of van een deelname aan een vakbondcongres?

Voor manifestaties moeten dezelfde verplichte sectorale voorwaarden inzake voorafgaande kennisgeving in acht worden genomen als bij stakingsacties, wanneer ze collectieve werkonderbrekingen zijn om druk op de werkgever of op een derde uit te oefenen om professionele eisen te steunen. In de praktijk zal vaak een personeelsafvaardiging aan de manifestaties deelnemen, in tegenstelling met de stakingsbewegingen die meer algemeen worden gevolgd.

Naargelang van de context zal de deelname aan een manifestatie met werkonderbreking worden beschouwd als een solidariteitsstaking of een politieke staking. De rechtspraak van de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie) erkent de rechtmatigheid van solidariteitsstakingen wanneer de oorspronkelijke staking die wordt gesteund rechtmatig is, dat wil zeggen, wanneer de geldende procedures en aanzeggingstermijnen werden nageleefd en wanneer er geen misbruik is van het recht om collectief actie te voeren. Bij niet-naleving van deze principes, zijn wij van mening dat de werkgever van wie de werknemers zonder voorafgaand overleg met hem het werk zouden verlaten om deel te nemen aan een manifestatie die afwezigheid als ongerechtvaardigd zou kunnen bestempelen. De Belgische rechtspraak die, sinds 1981, iedere staking als een wettige reden tot schorsing van de arbeidsovereenkomst beschouwt, zet echter aan tot voorzichtigheid wat dit betreft.

Hoe dan ook kan er geen sprake van zijn die uren (of dagen) van afwezigheid wegens een manifestatie te betalen, noch van ze te beschouwen als dagen van vakbondsvorming voor de deelnemers. Wij verduidelijken, wat dit laatste punt betreft, dat de dagen van vakbondsverlof uitsluitend bestemd zijn voor het collectief of individueel uitoefenen van de vakbondsoopdrachten en -activiteiten in de onderneming (cf. art. 21-22, cao nr. 5 van 24 mei 1971) en dat noch staking noch manifestaties deel uitmaken van deze opdrachten of activiteiten. Naargelang van de precieze inhoud van de sector-cao's betreffende het vakbondsverlof zal de deelname aan een vakbondcongres in sommige gevallen echter wel als "vakbondsverlof" kunnen erkend worden.

In het verbod om tijdens een dag van manifestatie een beroep te doen op uitzendarbeid is niet uitdrukkelijk voorzien in art. 8 van cao nr. 58 (cf. punt 2.2.3 in geval van staking). Zowel de gebruikende onderneming als de uitzendonderneming dienen blij te geven van voorzichtigheid bij de beoordeling van de toestand op het terrein. Voor het nemen van haar beslissing om haar uitzendkrachten terug te roepen, dient de uitzendonderneming rekening te houden met de precieze informatie die onverwijld wordt meegedeeld door de gebruiker, zoals het aantal werknemers dat afwezig is wegens een vakbondsmanifestatie en hun verdeling over de verschillende departementen van de onderneming.



Wij vernemen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg dat de inspecteurs van het Toezicht op de sociale wetten nooit uit eigen beweging tussenbeide komen bij een interprofessionele manifestatie die niet tot doel heeft de individuele ondernemingen volledig te blokkeren. Als hun een klacht wordt voorgelegd, zou de werkgever kunnen aanvoeren dat het in dienst houden van de uitzendkrachten tijdens een dergelijke manifestatie de vrije uitoefening van het collectieve actierecht van de betogende werknemers niet heeft verhinderd. Het feit dat de vakbonden sommige manifestaties als stakingen bestempelen, verandert niets aan deze situatie.

➤ **Kunnen de vakbondsvertegenwoordigers eisen dat een aankondiging van collectief ontslag wordt ingetrokken?**

De aankondiging van het voornemen om over te gaan tot een collectief ontslag is een eenzijdige handeling van de werkgever, net als bijvoorbeeld de kennisgeving van een individueel ontslag. Wij zien niet goed in hoe de vakbonden zich in dit soort beslissing zouden kunnen mengen, te meer daar zij op hun beurt specifieke rechten genieten die ze achteraf kunnen laten gelden in het kader van de wettelijke procedure die op deze aankondiging volgt. In de huidige toestand kent België geen “economisch medebeheer”.

➤ **Wat dient er te worden gedaan wanneer de vakbondsvertegenwoordigers de door de werkgever samengeroepen bijeenkomsten boycotten?**

Het gaat om een tekortkoming van de vakorganisaties aan hun bindende contractuele verplichtingen die voortvloeien uit cao nr. 5 en uit de sector-cao's, alsook aan hun morele verplichtingen die voortvloeien uit het “Herenakkoord” (cf. *bijlage 1*). In dit verband dient de werkgever, in geval van herhaalde of kennelijke tekortkoming, te vragen dat een bijzondere vergadering van het bij zijn paritair comité opgericht verzoeningsbureau wordt bijeengeroepen en dient hij in het bijzonder de vakorganisatie waarvan deze vertegenwoordiger afhangt te vragen de passende maatregelen (tuchtstraf, schorsing of einde van het mandaat, ...) te overwegen.

➤ **Mogen de vakbondsvertegenwoordigers de werknemers aansporen om te weigeren hun werkgever te gehoorzamen?**

De vakbondsvertegenwoordigers zijn verplicht om, zoals elke werknemer, het gezag van de werkgever te respecteren, en om een voorbeeldige rol te spelen bij de naleving van de collectieve arbeidsovereenkomsten, in het bijzonder van de clausules van sociale vrede (cf. art. 4 en 5, cao nr. 5). Zo zou het aansporen van de werknemers om hun werk niet uit te voeren neerkomen op het uitroepen van een wilde staking zonder de in de sector-cao's bepaalde voorwaarden te hebben nageleefd.



In voorkomend geval dient het probleem op verzoek van de werkgever te worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het paritair comité. Op basis van de omstandigheden van de zaak kan de werkgever ertoe gebracht worden tuchtstraffen op te leggen en ontslag wegens dringende reden te overwegen, met alle nodige voorzichtigheid, aangezien het om werknemers gaat die beschermd zijn door de wet van 19 maart 1991.

➤ **Hoe kan de werkgever schadeloosstelling verkrijgen bij aanzienlijke schade die tijdens de staking aan de onderneming is toegebracht?**

Aangezien in België de vakbonden geen rechtspersoonlijkheid hebben, zal de werkgever die tijdens de staking overmatige schade heeft geleden bij de vakorganisatie geen financiële schadeloosstelling kunnen verkrijgen. Hooguit zal hij de vakbondsvertegenwoordigers persoonlijk kunnen dagvaarden, net als de daders van de schade (werknemers of andere natuurlijke personen) voor zover deze laatsten bekend zijn en de werkgever over de nodige bewijzen tegen hen beschikt. Wij hebben hiervoren onderstreept hoe belangrijk het is naargelang van het verloop van de collectieve actie de nodige bewijzen te verzamelen, eventueel met de hulp van een gerechtsdeurwaarder (cf. punt 3.2.1).

➤ **Heeft de werkgever er belang bij strafklacht neer te leggen tegen de strafbare daden die in de marge van de staking worden gepleegd?**

De werkgever dient alles te doen wat hij nuttig acht om de banden van het sociaal overleg in zijn onderneming weer aan te halen. In dit opzicht kan de indiening van een strafklacht (op naam of tegen onbekenden) door de werkgever of de directie, al naar het geval, een responsabiliserend effect hebben (de vakbonden zien af van het voortzetten van hun feitelikheden, bv. in geval van gijzeling) of de toestand verergeren (klacht als een provocatie ervaren). Hierbij valt op te merken dat een ingediende klacht achteraf nog ingetrokken kan worden wanneer de onderhandelingen met de vakbondsvertegenwoordigers hervat zijn.

Wat de benadeelde derden betreft (bv. leveranciers, ondernemingen in de buurt die slachtoffer zijn van de blokkeringen), zal het aan hen zijn om te beslissen of zij al dan niet een strafklacht indienen. De werkgever heeft wat dit betreft geen enkele rol te spelen.



➤ **Kan de werkgever de stakingsdagen achteraf betalen?**

Er wordt ten stelligste afgeraden de stakingsdagen voor de stakende werknemers achteraf te betalen, zelfs in het kader van een algemeen sociaal akkoord. Dat zou als effect hebben dat de vakbonden, en ook de individuele werknemers, volkomen gederesponsabiliseerd worden ten aanzien van hun beslissing om te staken en die staking voort te zetten. Maar het zou vooral kwalijke gevolgen hebben voor het hele Belgische sociale overlegmodel, door de positie van de andere ondernemingen indirect te verzwakken en door de vakbeweging in haar geheel te deresponsabiliseren. Staking moet voor de vakbonden het ultieme wapen blijven. De werkgever moet hun geen munitie aanreiken als ze besluiten er gebruik van te maken.

7. De Lock-out

Staking kan een destructief wapen zijn dat de werkgever aanzienlijke schade toebrengt (aangetast imago, lot van de niet-stakers, risico van een dagvaarding door klanten of leveranciers, enz.).

Om de staking in al haar variëteiten te dwarsbomen of de uitwerking ervan te beperken, kan de werkgever gebruik maken van de lock-out, een bijzonder suggestieve term, aangezien hij in twee woorden de dubbele actie beschrijft die erin bestaat de poorten van de fabriek te sluiten en de werknemers buiten te laten.²⁷

7.1. Begrip

7.1.1. Geen wettelijke definitie

Het Europees sociaal handvest, dat door België werd geratificeerd met de wet van 11 juli 1990, erkent in zijn artikel 6, §4:

“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”.

²⁷ A. Cristau, “Lock-out et chômage technique”, Rep. Trav. Dalloz, januari 2002, p. 2, geciteerd door W. Ngashi, Rev. Fr. de Liège, 2007, p. 553.



De wet van **19 augustus 1948** betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd, die met strafsancties is toegerust, organiseert de wijze waarop de werknemers worden aangewezen die de prestaties van algemeen belang moeten verzekeren in geval van staking of lock-out (die in deze wet ten onrechte wordt bestempeld als “collectieve afdanking van het personeel”²⁸). Volgens het Hof van cassatie²⁹ impliceert deze wet:

“de erkenning van het recht van de werkgever de overeengekomen arbeid niet te doen verrichten wegens de lock-out en derhalve de verbintenis voortspuitend uit de arbeidsovereenkomst niet uit te voeren in afwijking van artikel 1134 van het burgerlijk wetboek. Het feit de lock-out af te kondigen is bijgevolg niet noodzakelijk een ongeoorloofde handeling”.

De lock-out wordt niet verder wettelijk gedefinieerd, hoewel vele wetten (bv. gelijkstellingen in de sociale zekerheid) en collectieve overeenkomsten melding maken van het genoemde concept.

Het Hof van cassatie merkte in zijn arrest van 7 mei 1984 op dat de sociale gesprekspartners niet hadden gewenst de lock-out te reglementeren, omdat ze voorrang wilden geven aan de weg van onderhandeling en bemiddeling, of het eventueel aan de rechterlijke macht wilden overlaten te beslissen over de geoorloofdheid of de niet-geoorloofdheid van de beslissing van een werkgever om een lock-out te hanteren.

De wet van **5 december 1968** betreffende de collectieve overeenkomsten en de paritaire comités geeft de paritaire comités de opdracht alle geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen (art. 38, 2°), ongetwijfeld met inbegrip van de collectieve conflicten. Het koninklijk besluit van **6 november 1969** verklaart dat deze opdracht kan worden gedelegeerd aan een verzoeningsbureau (art. 19), waarbij, in geval van conflict, de zaak aanhangig wordt gemaakt door de meest gerede partij.

Het is op grond van deze bepalingen dat artikel 26 van cao nr. **5 van 24 mei 1971** werd goedgekeurd. Deze tekst bepaalt:

“De collectieve overeenkomsten die in toepassing van deze overeenkomst worden gesloten, zullen de te nemen maatregelen en de na te leven opzeggingstermijnen bepalen om de voorbarige uitroeping van de werkstaking of lock-out te vermijden”.

Zo hebben vele sectoren cao's gesloten die voorzien in een procedure van voorafgaande verzoening en van aanzegging van een staking of lock-out (cf. punt 2.1).

²⁸ Deze terminologie houdt verband met de context van destijds, aangezien in 1967 zowel de staking als de lock-out de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst met zich brachten.

²⁹ Cass., 7 mei 1984, JTT, 1984, p. 292 (zaak G. t/ nv ACEC).



Het recht op lock-out is echter geen absoluut recht. Het heeft grenzen die kunnen voortvloeien uit de wet (inclusief het rechtsmisbruik), uit de collectieve overeenkomsten en uit de rechtspraak.

7.1.2. Definitie in de rechtsleer

De rechtsleerauteurs zijn het er in het algemeen over eens de lock-out te definiëren als:

“De eenzijdige en vrijwillige handeling van een of meer werkgevers of van een of meer werkgeversorganisaties, om het overeengekomen werk niet te doen uitvoeren of niet te laten doen uitvoeren, om druk uit te oefenen op het personeel of op een derde” (vertaling)³⁰.

Er zijn dus **drie elementen** vereist:

- een eenzijdige en vrijwillige handeling van de werkgever,
 - het voorlopige en tijdelijke karakter van de sluiting,
 - het door de werkgever nagestreefde doel.
1. Aangezien de lock-out een **eenzijdige en vrijwillige handeling** is die een bewuste wil vanwege de werkgever impliceert, onderscheidt hij zich van de overmacht en van de exceptie van niet-uitvoering. De grens tussen deze diverse begrippen is moeilijk te trekken (cf. hieronder).
 2. De lock-out komt erop neer dat de onderneming of een afdeling ervan tijdelijk wordt gesloten. In dat opzicht gaat het om een oorzaak van **schorsing** van de arbeidsovereenkomst voor de niet stakende werknemers die normaal in de betrokken onderneming of afdeling tewerkgesteld zijn, op dezelfde wijze als de staking, en niet om een oorzaak van beëindiging. Hij is **tijdelijk en voorlopig** van aard.
 3. Het **doel** dat door de werkgever door middel van de lock-out wordt nagestreefd, is **druk uit te oefenen**. Deze maatregel wordt genomen met de bedoeling de personeelsleden, beschouwd in hun geheel (en niet individueel)³¹, te intimideren of te bestraffen en moet worden onderscheiden van de beslissing van de werkgever om de arbeid om economische redenen te schorsen (tijdelijke werkloosheid).

³⁰ M. Rigaux, “Le lock-out : une cause de suspension légale ou une interprétation fautive de l'exécution du contrat de travail”, noot onder Cass., 7 mei 1984, R.C.J.B., 1986, p. 472.

³¹ of derden (theoretisch principe van de politieke lock-out, die echter als onrechtmatig zal worden bestempeld omdat hij doorgaans offensief is: zie punt 7.1.3).



7.1.3. Defensieve lock-out versus preventieve lock-out (offensief)

Naargelang van het nagestreefde doel onderscheiden de rechtsleer en de rechtspraak de defensieve lock-out van de preventieve of offensieve lock-out:

- de defensieve lock-out, dat wil zeggen die welke bestemd is om te riposteren op een aangezegde staking, is geoorloofd omdat hij gerechtvaardigd wordt door wettelijke zelfverdediging;
- de preventieve of offensieve lock-out, dat wil zeggen die welke beoogt een dreigende staking te verijdelen, wordt tot nu toe als ongeoorloofd beschouwd.

De geoorloofdheid van de lock-out moet worden beoordeeld op basis van zijn doel en van de wijze waarop hij wordt uitgeroepen: hij moet een antwoord op een staking of een stakingsdreiging zijn, in verhouding met de agressie van het personeel en hij moet de procedures in acht nemen die worden opgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Om te vermijden dat de lock-out als onrechtmatig wordt gekwalificeerd, is het dus van belang er te blijven op letten dat de conventionele (sectorale) bepalingen inzake onderhandeling en verzoening worden nageleefd.

7.1.4. Lock-out, overmacht en exceptie van niet-uitvoering

7.1.4.a. Lock-out en overmacht

Lock-out en overmacht kunnen in eerste instantie weliswaar als aparte en zelfs onverenigbare begrippen worden beschouwd, maar aangezien overmacht de lock-out zijn fundamenteel karakter van eenzijdige en vrijwillige handeling ontnemt, is het van belang genuanceerd te zijn.

Het voorbeeld van de Franse rechtspraak is in dit opzicht interessant. Deze interpreteert het begrip overmacht namelijk "soepeler" om de werkgever de mogelijkheid te bieden zichzelf te ontheffen van zijn aansprakelijkheid ten aanzien van de niet-stakers en legitimeert aldus de defensieve "lock-out", op grond van het criterium "onweerstaanbaarheid": het moet zo zijn, en het volstaat, dat de werkgever onweerstaanbaar verhinderd werd de niet-stakers werk te verschaffen. Zo zal, wanneer de arbeid van de niet-stakers wordt beheerst door die van de stakers zonder dat daar iets aan kan worden gedaan, het geval van overmacht worden aanvaard; in het tegengestelde geval zal het worden afgewezen.



7.1.4.b. Lock-out en exceptie van niet-uitvoering (exceptio non adimpleti contractus)

Ook hier heeft de Franse rechtspraak deze exceptie als autonome vrijstellingstechniek aanvaard. Zij was daartoe van mening *dat het niet noodzakelijk is dat het bestaan zelf van de onderneming in het gedrang komt opdat de werkgever gerechtigd zou zijn aan te voeren dat het personeel zijn eigen verplichtingen niet uitvoert*³².

Wanneer de werknemers collectieve acties van het type 'stiptheidsacties', 'prikacties', langzaamacties, slow-downacties, enz. voeren, kan de werkgever deze ernstige tekortkomingen aan de contractuele verplichtingen inroepen om tijdelijk zijn verplichting om hun werk te verschaffen niet uit te voeren (cf. punten 5.1 en 5.2). Ten aanzien van de werknemers die niet aan deze acties deelnemen, zal het veeleer de overmacht zijn die het uitroepen van een dergelijke defensieve lock-out zal kunnen wettigen. Het geval van overmacht dient voort te vloeien uit de feitelijke omstandigheden, zoals: onmogelijkheid om de kwaliteitscriteria van de productie te respecteren wegens het te geringe volume, onmogelijkheid om de veiligheid van de installaties te garanderen, enz.

7.1.4.c. Belgische rechtspraak sinds 1984

Het is in dezelfde zin dat het Belgische Hof van cassatie zich heeft uitgesproken in zijn arrest van 7 mei 1984. Het Hof maakt het recht van de werkgevers om over te gaan tot een lock-out afhankelijk van bepaalde voorwaarden.

Volgens het Hof moet de feitenrechter, om te beslissen of een door een lock-out getroffen werknemer recht heeft op schadevergoeding wegens eenzijdige en foutieve schorsing van de overeenkomst, *in concreto* onderzoeken of de door de werkgever afgekondigde lock-out een schorsing van de overeenkomst was die gerechtvaardigd werd door overmacht of door de exceptie van niet-uitvoering.

De werkgever zou slechts van de lock-out gebruik mogen maken als deze wordt gerechtvaardigd door overmacht of door voldoende ernstige tekortkomingen aan de contractuele verplichtingen van de werknemers om tegen hen de *exceptio non adimpleti contractus* te kunnen aanvoeren. In tegenstelling met de staking kan de lock-out dan ook op zich ongeoorloofd zijn als hij niet noodzakelijk is.

Dit arrest werd echter hevig aangevochten door sommige rechtsleerauteurs. Die delen weliswaar de mening van het Hof wat de erkenning van het recht op lock-out betreft, maar weigeren toch te volgen wanneer het de verplichting oplegt de lock-out te rechtvaardigen door overmacht of de exceptie van niet-uitvoering.

³² Cass. Fr., 3 juli 1967, Bull. Civ., p. 458, nr. 541, geciteerd door W. Ngashi, op. cit., p. 560.



Zoals M. Rigaux schrijft³³, is het onaanvaardbaar een gemeenrechtelijke rechtvaardiging voor de lock-out te eisen terwijl men die niet eist voor de staking; het argument dat wordt gehaald uit het beschermende karakter van het recht op arbeid in het algemeen zou niet in aanmerking mogen worden genomen (...).

In het licht van art. 6, §4 van het Europees sociaal handvest, dat door België werd geratificeerd met de wet van 11 juli 1990 (cf. recht van de werkgevers om collectief te handelen in geval van belangenconflict, onder voorbehoud van de verplichtingen die voortvloeien uit de cao's), zijn wij van mening dat de gegrondheid van de voorwaarden voor de wettigheid van de lock-out, zoals die in 1984 door het Hof van cassatie gesteld zijn, ernstig opnieuw ter discussie kan worden gesteld.

In de praktijk blijft toch de grootste omzichtigheid geboden wanneer een werkgever overweegt een beroep te doen op de lock-out.

7.2. De uitwerking van de lock-out

De lock-out, als oorzaak van schorsing van de arbeidsovereenkomsten, ontheft de partijen niet van hun belangrijkste verplichtingen: die om te werken, om te laten werken en om het loon te betalen voor de niet gewerkte uren of dagen. De bijkomstige verplichtingen zoals die van discretie, loyaliteit en niet-concurrentie blijven bestaan.

De stakende werknemers, van wie de arbeidsovereenkomst al is geschorst door de uitoefening van hun stakingsrecht, zullen doorgaans stakingsvergoedingen van hun vakorganisatie verkrijgen. Wanneer de werkgever op onregelmatige wijze een lock-out uitroept, verklaart het besluit van de Regent van 12 maart 1946 dat de betrokken werknemers door het beheerscomité van de RVA kunnen worden gelijkgesteld met onvrijwillig werklozen wanneer aan bepaalde voorwaarden is voldaan. De 3de alinea van artikel 1 van dit besluit verduidelijkt echter dat de (werkloosheids)uitkeringen niet mogen worden uitgekeerd wanneer toelagen van de werkstakingskas van de vakbond worden uitbetaald.

De gevolgen van de lock-out beogen hoofdzakelijk de niet-stakers. Bij gebreke van een andersluidende wettelijke bepaling is geen loon verschuldigd wanneer er geen arbeid is verricht. De niet-stakers kunnen proberen art. 27, 2° van de wet van 3 juli 1978 in te roepen, dat een gewaarborgd loon toekent voor de dag waarop ze zich in de onmogelijkheid bevonden hetzij de arbeid te beginnen wanneer ze zich normaal op de plaats van het werk hadden begeven, hetzij de arbeid waaraan zij bezig waren voort te zetten, maar de werkgever kan zich van deze verplichting ontheffen door het bestaan te bewijzen van een geval van overmacht dat hem heeft belet het overeengekomen werk te verschaffen.

³³ M. Rigaux, op. cit., p. 463.



Circulaire (-29-)
S.2010/053

Als de niet-stakers echter het foute gedrag van de werkgever (die een onwettige lock-out heeft uitgeroepen) bewijzen, zouden ze van hem schadevergoeding kunnen eisen die overeenstemt met het gederfde loon.

Wanneer de lock-out geoorloofd en wettig is, hebben de niet stakende werknemers die werk noch loon krijgen om redenen onafhankelijk van hun wil, in bepaalde omstandigheden en mits het beheerscomité van de RVA het toestaat, recht op werkloosheidsuitkeringen voor de dagen van lock-out.

Voorts dient erop gewezen dat, zoals voor de staking, bepaalde wetteksten en socialezekerheidsreglementen het bestaan van de lock-out bevestigen door, in bepaalde omstandigheden, de inactiviteitsdagen gelijk te stellen met effectief gewerkte dagen voor de opening van het recht op bepaalde voordelen (jaarlijkse vakantie, feestdagen, arbeidsongevallen, enz.).

Ten slotte is het beroep op uitzendkrachten of op vervangingsovereenkomsten (art. 11 ter van de wet van 3 juli 1978) verboden op dezelfde wijze als in geval van staking (cf. punt 2.2.3).

■

Bijlagen:

1. Protocolakkoord van 18 februari 2002 (*Herenakkoord*)
2. Enkele overwegingen betreffende de eenzijdige verzoekschriften in de marge van collectieve geschillen

BIJLAGE 1

PROTOCOL INZAKE HET REGELEN VAN COLLECTIEVE GESCHILLEN

Overwegende dat:

- het sociaal overleg in het merendeel van de gevallen doeltreffend benut wordt om collectieve geschillen en spanningen in de ondernemingen aan te pakken en te regelen;
- de sociale partners overtuigd zijn van de relevantie van het Belgisch sociaal overlegmodel en van de voorrang van de sociale dialoog bij het voorkomen en regelen van mogelijke conflicten;
- in het licht van bepaalde praktijken het overleg nieuw lezen ingeblazen moet worden en het belang en de doeltreffendheid ervan versterkt moeten worden;
- de goede werking van het sociaal overleg in de eerste plaats onder de verantwoordelijkheid van de sociale gesprekspartners valt;
- de paritaire comités een belangrijke schakel vormen in het sociaal overlegsysteem; dat de paritaire comités en hun verzoeningsbureau het principe bevestigen van de autonomie van de sociale gesprekspartners om te onderhandelen en CAO's te sluiten alsmede om collectieve arbeidsgeschillen te voorkomen en te regelen;
- de sociale partners zodoende wensen dat er een einde gesteld wordt aan de ontsparingen die momenteel bij geschillen vastgesteld worden, en dat zij hun bijdrage willen leveren tot het oplossen van de huidige spanningen in de arbeidswereld;
- de sociale vrede van belang is.

Het is om die redenen dat de ondertekende partijen

- nogmaals plechtig hun onvoorwaardelijke steun uitspreken voor de weg van het overleg omdat dit de beste garanties op sociale vrede en op de naleving van de onder partijen aangegane verbintenissen biedt;
- bevestigen dat bemiddeling en verzoening de middelen bij uitstek vormen om conflicten tussen partijen bij te leggen;
- zich ertoe verbinden voor alles oplossingen binnen de onderneming en, bij gebrek daaraan, in de schoot van de sectorale overlegorganen, paritaire comités of verzoeningsbureaus na te streven;
- in alle omstandigheden door middel van consensus oplossingen na te streven.

Deze verbintenis betekent:

1. voor de werkgeversorganisaties

- dat zij bij alle bedrijven en bij hun leden in het bijzonder de meerwaarde van het overleg zullen beklemtonen;
- dat zij in alle omstandigheden blijk zullen geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die sleutelementen zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- dat zij een plechtige aanbeveling zullen richten tot hun leden om te vermijden dat juridische procedures aangewend worden voor aspecten die met een collectief conflict te maken hebben in de mate dat de wederzijdse aanbevelingen nageleefd worden en zolang alle middelen van overleg door beide partijen niet uitgeput werden;

2. voor de werknemersorganisaties

- dat zij hun leden zullen aanraden de procedure voor aanzegging van stakingen na te leven zodat alle middelen van overleg aangewend kunnen worden om een collectief probleem op te lossen;
- dat zij een plechtige aanbeveling zullen richten tot hun leden om elke toevlucht tot fysiek of materieel geweld te vermijden bij collectieve conflicten en om de vrijwaring van het werkinstrument te garanderen;
- dat zij hun leden zullen oproepen om bij de uitvoeringsmodaliteiten in geval van een conflict, werknemers te mobiliseren die er rechtstreeks bij betrokken zijn;

3. voor de overheid

- dat het Departement voor Collectieve Betrekkingen op het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling de nodige schikkingen treft ter versterking van de infrastructuur en de middelen nodig bij de uitoefening van het sociaal overleg

Tot besluit verzoeken de ondertekenende partijen de sectoren om, indien nodig, hun regels en procedures inzake overleg te onderzoeken in de geest van dit protocol. Zij vragen aan de regering in deze materie geen initiatief te nemen vóór de evaluatie van de toepassing van dit protocol door de sociale partners.

De naleving van dit protocol zal binnen een jaar onderzocht worden.

18 februari 2002

(ondertekend door de Groep van 10)

BIJLAGE 2:

Enkele overwegingen betreffende de eenzijdige verzoekschriften in de marge van collectieve geschillen
--

a) Recente evolutie van de rechtspraak

Sinds eind 2008 (en de “CARREFOUR”-zaken³⁴) stellen we een strengere en meer restrictieve toepassing van de voorwaarden tot erkenning van de volstreekte noodzakelijkheid vast, zoals hieronder wordt uitgelegd.

Verscheidene rechtbanken van eerste aanleg waarbij, in het kader van een derdenverzet, een verzoek tot intrekking van een op eenzijdig verzoekschrift uitgesproken beschikking van de voorzitter was ingediend, hebben aldus die beschikkingen tenietgedaan, met name om de volgende redenen:

- Volgens deze beslissingen is de volstreekte noodzakelijkheid die de uiterste dringendheid impliceert niet aanwezig.
Kortom, er mag slechts van het beroep op het eenzijdig verzoekschrift gebruik worden gemaakt wanneer men er zeker van is dat de dagvaarding bij deurwaardersexploot, zelfs met verkorting van de termijn om te dagvaarden, onmogelijk is of zeker haar doel niet zal bereiken.
- Er is geen verrassingseffect, zoals wordt beweerd, omdat de stakingsbeweging aangekondigd is.
- Het beroep op het eenzijdig verzoekschrift kan niet worden gerechtvaardigd door de onmogelijkheid om op volledige wijze alle personen te identificeren ten laste van wie de gevraagde maatregelen moeten worden uitgevoerd: *de afgevaardigden en vakbondsvrijgestelden zijn perfect bij hun werkgevers bekend*³⁵.
- Wat de argumenten van economische aard betreft die vaak in overweging worden genomen zoals een aanzienlijk omzetverlies of de aantasting van het eigendomsrecht of van de vrijheid van handel, die worden als ongegrond beoordeeld omdat ze worden beschouwd als natuurlijke gevolgen van de wettelijke uitoefening van een recht.
- Het Arbeidshof te Brussel³⁶ wees er van zijn kant in zijn arrest van 5 november 2009 op dat het plaatsen van stakersposten en het bezetten van de onderneming deel uitmaken van de normale uitoefening van het stakingsrecht en slechts een ongeoorloofd karakter hebben wanneer deze acties vergezeld gaan van strafbare feiten zoals fysiek geweld, verstoring van de openbare orde, beschadigingen aan het materieel, of feiten waarvoor de werknemers strafrechtelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld.

³⁴ Voorz. Burg. Bergen, 25 maart 2009, JTT, 2009, p. 219; Burg. Veurne (Voorz.), 3 december 2008, Soc. Kron., p. 394; in tegengestelde zin: Burg. Brussel (Voorz.), 22 januari 2009, nr. 08/1911/C, onuitgegeven.

³⁵ eenzelfde argumentatie werd aangenomen door de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg te Veurne in de beschikking van 3 december 2008 die is aangehaald in noot 14; in dezelfde zin, Beroep Luik, 14 januari 2010, JTT, 2010, p. 88, arrest “InBev”: *“Attendu que les appelants ne déposent aucun indice d’une grève sauvage ne lui permettant pas une identification suffisante pour la tenue d’une procédure contradictoire qui est la norme”*.

³⁶ Arbh. Brussel, 5 november 2009, JTT, 2010, p. 139, zaak IAC. Het Hof deed in deze zaak uitspraak over de ernst van een reden die een werknemersafgevaardigde werd aangerekend.

b) Draagwijdte en doeltreffendheid van de rechterlijke beslissingen

Sinds werd aanvaard dat de vordering bij eenzijdig verzoekschrift bij de voorzitters van de rechtbanken van eerste aanleg wordt ingesteld “tegen iedere persoon” die de toegang tot de onderneming zou beletten, wordt de rechterlijke beslissing ‘potentieel’ zeer doeltreffend, aangezien ze kan worden ingeroepen tegen eenieder die deelneemt aan de stakerspost en vergezeld gaat van een doorgaans hoge dwangsom.

Zoals de rechtbank van eerste aanleg te Charleroi besliste, die moest oordelen over de intrekking van een in het kader van een collectief conflict uitgesproken beschikking³⁷:

“Het eigendomsrecht en het recht op vrijheid van onderneming worden niet geschorst in geval van een collectief conflict tijdens hetwelk de werkgever het recht heeft zijn activiteiten te voeren en deze op een normale wijze voort te zetten. Hij kan bijgevolg eisen dat het niet-stakende personeel toegang krijgt tot de installaties.

Het respect voor de burgerrechten geldt voor iedereen. Het tussengekomen vonnis op eenzijdig verzoekschrift kan dus geldig verbieden aan eenieder de vrije toegang tot de bedrijfsgebouwen te verhinderen. Het strekt tot niets een beslissing te verkrijgen die afdwingbaar is ten aanzien van bepaalde personen maar die niet tegenstelbaar is aan anderen.”

In een recente zaak (zaak nv IAC) besliste de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg van Brussel, in zijn beschikking van 13 mei 2009, dat het beroep op het eenzijdig verzoekschrift gerechtvaardigd was, onder meer omdat (vertaald): *“bovendien de gedelegeerd bestuurder van de verzoekster (...), verklaart dat de personen die thans de site bezetten geen personeelsleden van de verzoekster zijn en haar volkomen onbekend zijn. Derhalve blijkt dat de daders van de feitelijkeheden waarover de verzoekster zich beklagt inmiddels zo talrijk zijn (een zestigtal) en bovendien (nog) kunnen worden vervangen door andere personen, dat ze niet meer identificeerbaar zijn en dat het beroep op het eenzijdig verzoekschrift in casu gerechtvaardigd is”³⁸.*

Wat de dwangsom betreft, wijst de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg te Luik³⁹ erop dat *in het kader van een collectief conflict, gezien het belang van wat er op het spel staat en gezien de vastberadenheid van de manifestanten, iedere maatregel die niet voorzien zou zijn van een dwangsom niet meer dan een vrome wens zou zijn.*

Deze overwegingen moeten echter worden genueanceerd in het licht van de recente evolutie waarvan sprake is onder punt a) hierboven.

c) Het pro en contra van dit soort procedures

Deze procedures dienen binnen een korte tijdspanne te worden gevoerd. Men moet dan ook een beroep doen op ervaren advocaten en gerechtdeurwaarders, die ook de slaagkansen van een dergelijke actie in elk specifiek geval naar behoren kunnen beoordelen. Aangezien op de dag zelf moet gehandeld worden, moeten de procedurestukken zoveel mogelijk vooraf worden voorbereid.

³⁷ Burg. Charleroi (KG), 11 december 2001, JTT, 2002, p. 68.

³⁸ Voorz. Rb. Brussel, 13 mei 2009, onuitgegeven, 09/2.736/B.

³⁹ Voorz. Burg. Luik (KG), 27 oktober 2005, op.cit., p. 87.

We zetten enkele pro's en contra's van dergelijke gerechtelijk acties even op een rij:

Pro's

- stopzetting van de stakingsactie en van de schade die eruit voortvloeit;
- psychologische druk op de vakbonden en de stakersposten voor zover de beschikking een voldoende duur heeft.

Contra's

- indien de rechter het bedrijf ongelijk geeft: psychologische overwinning voor de vakbonden;
- moeilijkheid om de beschikking tijdig te verkrijgen: vaststelling van de feiten door de gerechtsdeurwaarder + volmacht van de werkwillige werknemers + opstellen van het verzoekschrift + verkrijgen van de beschikking bij een overdruk bezette voorzitter: dat allemaal tijdens de openingsuren van de griffie (tussen 9.00 en 16.00uur!);
- geeft vaak aanleiding tot verhoogde sociale spanningen achteraf, wat de terugkeer naar een gunstig klimaat voor het sociaal overleg bemoeilijkt;
- kosten van advocaat en gerechtsdeurwaarder.