

Vokawijzer 02

september 2008



Staking en uw bedrijf
Uw draaiboek bij een
ongeoorloofde staking

Staking en uw bedrijf

Uw draaiboek bij een ongeoorloofde staking

Een werkstaking is een actiemiddel dat bestaat in de tijdelijke meestal collectieve neerlegging van de contractuele verplichting om te werken.

Hoewel dit niet uitdrukkelijk in de wetgeving is opgenomen heeft elke werknemer in België het recht om te staken. Dat wordt ondermeer erkend door het Hof van Cassatie. Het Europees Sociaal Handvest en de Conventie 87 van de Internationale Arbeidsorganisatie (I.A.O.), beiden bekrachtigd door België, voorzien in een stakingsrecht.

Nochtans is dit recht niet absoluut en onbeperkt. Er zijn wel degelijk grenzen aan het stakingsrecht. Deze Vokawijzer legt uit welke actie u bij 'ongeorloofde stakingen' kunt ondernemen.

Maar om te beginnen geeft de wijzer u het antwoord op enkele praktische vragen die zich stellen in het geval van een staking.

Inhoud

Situering	3
Deel 1 Hoe omgaan met een staking in uw bedrijf?	5
1. Communicatie	5
2. Typedocumenten	7
3. Vaak gestelde vragen	10
Deel 2 Wat doen bij ongeoorloofde stakingen?	21
1. Eenzijdig verzoekschrift: voorwaarden, voorbereiding, resultaten	22
2. Juridisch precedent: beschikking Haasrode	27
3. Rol van de burgemeester en de politie	29
Deel 3 Wat doet Voka voor u?	30
Bronnen	32
Colofon	32

De oorspronkelijke inhoud van dit draaiboek kwam tot stand met de medewerking van de Voka – Kamers van Koophandel van Limburg en Leuven en met de juridische input van SD WORX en van de advocatenkantoren Monard-D'Hulst en Maxius.

De update 2008 in de vorm van de Vokawijzer 02 is de vrucht van de samenwerking tussen het Kenniscentrum van Voka - Vlaams Economisch Verbond en het advocatenkantoor Monard-D'Hulst (www.monard-dhulst.be), in het bijzonder meester Piet Carlier.

Dit draaiboek is met de grootste zorgvuldigheid opgesteld. Door de snelle evolutie van de materie blijft de mogelijkheid niettemin bestaan dat bepaalde gegevens niet volledig accuraat zijn. Daarom wijzen voornoemde partijen elke aansprakelijkheid voor eventuele onvolkomenheden af. Er wordt ook op gewezen dat de toepasbaarheid van juridische gegevens altijd afhankelijk is van de specifieke aard van een feitelijke situatie en dat dit draaiboek nooit advies of bijstand bij concrete gevallen kan vervangen.

Situering

In de arbeidsverhoudingen tussen werkgever(s) en werknemer(s) kan de werkstaking een actiemiddel zijn dat bestaat in de tijdelijke, meestal collectieve neerlegging van de contractueel opgenomen verplichting een arbeidsprestatie te leveren.

Het is een individueel recht dat meestal collectief wordt uitgeoefend. De staking kan gekoppeld zijn aan een individueel of collectief conflict binnen een welbepaalde onderneming, maar kan evenzeer een meer algemene strekking hebben zoals in het geval van een sectoriële of nationale staking.

Hoewel dit niet uitdrukkelijk in de wetgeving is opgenomen heeft iedere werknemer in België het individueel recht om te staken. Ondermeer wordt dit recht erkend door het Hof van Cassatie. Het opzettelijk niet verrichten van de contractueel bedongen arbeid wegens staking wordt erkend als een wettige schorsingsgrond. Staken op zich doet de arbeidsovereenkomst niet eindigen. De arbeidsovereenkomst wordt geschorst. Ook het Europees Sociaal Handvest en de Conventie 87 van de Internationale Arbeidsorganisatie, beiden bekrachtigd door België, voorzien in het recht van werknemers op collectief optreden in gevallen van belangengeschillen, met inbegrip van het stakingsrecht.

Het recht om te staken wordt erkend als een belangrijke verworvenheid in een democratische samenleving. Maar evenzeer bestaat er een maatschappelijke consensus omtrent de beperkingen van dit stakingsrecht: de verstoring van de economische en sociale orde moet zoveel mogelijk worden vermeden. Door goed met uw medewerkers te communiceren (zie ook onze Vokawijzer 01) kan u arbeidsconflicten uit de weg gaan.

Het collectief arbeidsrecht voorziet in een aantal bepalingen om stakingen te vermijden. Zo beoogt de vredesplicht in de collectieve arbeidsovereenkomsten dat gedurende de looptijd van de CAO geen stakingsaanzegging wordt ingediend over onderwerpen waarover een akkoord is gesloten.

Daarnaast bepalen sectorale CAO's eventueel welke procedure moet worden gevolgd bij een conflict. Bedoeling van die procedure is eerst naar oplossingen te zoeken. Dit kan eventueel gebeuren op het niveau van het verzoeningsbureau in het paritair comité onder leiding van een sociaal bemiddelaar. Slechts als er dan nog geen oplossing uit de bus komt, kan een stakingsaanzegging worden ingediend. Maar ook dan moet dikwijls nog een wachttijd van een bepaald aantal dagen worden gerespecteerd. Zo zit er heel wat tijd tussen het ontstaan van een conflict en de eventuele stakingsactie.

De principiële erkenning van het individueel recht om te staken kan ertoe leiden dat een collectieve actie minder controleerbaar wordt. De basis beschikt over de mogelijkheid om zelf initiatief te nemen. Dit resulteert soms in spontane of wilde

stakingen, die pas naderhand door de vakbonden worden erkend. Sociaal overleg en het respecteren van de vredesplicht worden daardoor bemoeilijkt zoniet onmogelijk gemaakt.

Bij een staking zit u als ondernemer vaak met heel wat vragen. In **deel 1** tracht deze wijzer u een antwoord te verschaffen op vragen die ons veelvuldig worden gesteld.

Bij een staking staat u niet altijd machteloos. Immers: het recht om te staken is niet absoluut en onbeperkt. Integendeel, er zijn wel degelijk grenzen aan het stakingsrecht. Uit de geciteerde teksten van het Europees Sociaal Handvest en van de Conventie 87 I.A.O. resulteert reeds dat beperkingen mogelijk moeten zijn, zelfs noodzakelijk, in een democratische samenleving, ondermeer ter bescherming van de rechten en de vrijheden van anderen of ter bescherming van het algemeen belang.

De staking moet als actiemiddel een legitiem doel hebben. Het mag worden toegepast wanneer dit noodzakelijk is, en wanneer dit in verhouding blijft tot het gestelde legitieme doel.

Recente rechtspraak van het Europees Hof van Justitie alsook rechtspraak van Belgische rechtsinstanties poneren het zogenaamde proportionaliteitsbeginsel bij de beoordeling van stakingsacties.

Werd in het verleden het stakingsrecht als zogenaamd fundamenteel recht getoetst aan andere eveneens te eerbiedigen fundamentele rechten en vrijheden, zoals het recht op arbeid, het recht op ondernemen, het eigendomsrecht,..., dan voegt het Europees Hof van Justitie er in haar recente rechtspraak nog aan toe dat het recht op staken kan begrensd worden wanneer de actie impact heeft op het vrije verkeer binnen de Europese markt. Van zodra dit vrij verkeer dreigt te worden beperkt is een staking slechts geoorloofd onder strikte voorwaarden.

Het recht op staken laat uiteraard ook niet toe dat geweld zou worden gepleegd of vernielingen worden aangebracht. In zulke situaties kan de werkgever overgaan tot ontslag om dringende redenen, en kan ook strafrechtelijke vervolging worden toegepast ten opzichte van de dader(s).

Deze Vokawijzer legt in **deel 2** uit welke actie u verder nog bij 'ongeoorloofde stakingen' kunt ondernemen. De ongeoorloofdheid van de staking hangt niet samen met de doelstelling ervan maar wel met eventuele feitelijkheden die worden bevestigd, zoals sommige stakingspiketten of gebruik van geweld.

Deel 1

Hoe omgaan met een staking in uw bedrijf ?

Het kan altijd gebeuren dat ondanks alles uw onderneming door een staking wordt getroffen. Er kan sprake zijn van een staking in uw bedrijf zelf, bij een aanpalende onderneming of bij een derde onderneming (bijvoorbeeld bij een leverancier). Een nationale of sectorale staking kan u treffen. Een staking bij het openbaar vervoer kan tot gevolg hebben dat uw werknemers de arbeidsplaats niet of laattijdig bereiken. De staking kan volgen op een correct doch helaas mislukt sociaal overleg. Het kan evenwel ook een spontane of wilde staking betreffen.

1. Communicatie

Ook in het geval van een dreigende of effectieve staking blijft communiceren met uw medewerkers de boodschap.

In de mate van het mogelijke is het steeds aangewezen om vooraf met uw medewerkers te communiceren over een nakende staking. Deel aan uw personeel uw eigen visie mee en licht de omstandigheden toe. Wees beschikbaar om rustig te antwoorden op de vragen van het personeel.

Bij nationale of zogenaamd politieke stakingen doet u er goed aan een objectief standpunt mede te delen omtrent de door de staking geviseerde overheidsmaatregelen of – beslissingen. Eventueel kan u beroep doen op informatiefiches van Voka. Weet dat het Hof van Cassatie politieke stakingen gelijk stelt met een staking die rechtstreeks gericht is tegen een werkgever; politieke stakingen zijn in België in principe niet ongeoorloofd.

Wanneer het openbaar vervoer staakt, legt u best aan uw medewerkers uit wat van hen wordt verwacht.

Worden pamfletten verspreid, die oproepen tot staking of andere actiemiddelen, analyseer dan de inhoud van deze pamfletten, en verspreid zo nodig een eigen communicatie die eventuele foutieve informatie opgenomen in het pamflet weerlegt. Ook hier kan de zegswijze gelden: stilzwijgen is instemmen.

Respecteer steeds de te volgen procedures en kanalen, inclusief de eventuele overlegorganen, wanneer u tot (tegen)communicatie wil overgaan. Vermijd in elk geval emotie, laat u door objectiviteit leiden en vraag zo nodig bijstand van een communicatiedeskundige.

Medewerkers die niet van plan zijn om te staken, kan u laten weten welke rechten en mogelijkheden zij hebben, zelfs in het geval van een bedrijfsbezetting (zie bij typedocumenten onder 2). U kan met hen afspreken om desnoods op de dag van de staking samen te komen op een verzamelplaats buiten het bedrijf of bedrijventer-

rein, om eventueel samen en onder begeleiding naar het bedrijf te gaan. In principe moet u daarvoor geen bijkomende arbeidsongevallenverzekering afsluiten. Mogelijks wijzigt in zulke situatie de normale arbeidsweg, maar wellicht slechts in beperkte mate, en in dat geval zal de weg van de afspraakplaats naar het bedrijf eveneens worden aanzien als de weg naar het werk. U doet er goed aan voor alle zekerheid vooraf informatie in te winnen bij uw verzekeraar of makelaar.

U brengt de burgemeester of politie hiervan best op de hoogte (zie bij typedocumenten onder 2). Vanaf de verzamelpaats kan u zich inderdaad samen met alle werkwilligen naar het bedrijf begeven. Een stakingsactie of piketvorming mag in principe er niet toe leiden dat werkwilligen gedwongen worden om niet te werken. Het recht op arbeid verdient ook respect en naleving. Let wel: zoek niet nodeloos conflicten met stakers!

Werkwillige medewerkers kunnen ook zelf een brief of mail richten aan de burgemeester, om erop toe te zien dat zij in alle veiligheid kunnen gaan werken (zie bij typedocumenten onder 2).

Met medewerkers die willen staken, kan u trachten afspraken te maken over de wijze waarop dit zal gebeuren (bijvoorbeeld het bedrijf niet bezetten, de toegang verlenen aan werkwilligen en leveranciers/klanten, elke verstoring van veiligheid of noodzakelijk onderhoud uitsluiten, ...). U kan communiceren over de concrete impact van de actie op uw bedrijf.

Omdat werknemers het recht hebben om te staken, kan het niet dat u daaraan dreigingen of sancties verbindt, noch rechtstreeks, noch onrechtstreeks.

Dit betekent niet dat uzelf machteloos staat tegenover bepaalde actiemiddelen, laat staan tegenover ongeoorloofde stakingshandelingen (zie verder).

Steeds moet u er rekening mee houden dat eigen acties, zoals het verder besproken indienen van een eenzijdig verzoekschrift, een belangrijke impact kunnen hebben op de toekomstige sociale verhoudingen binnen uw bedrijf. Ook hieraan dient zo nodig communicatie te worden verbonden, opdat men uw eigen actie zou kunnen begrijpen en de motieven ervan kan vernemen.

2. Typedocumenten

Hier vindt u typedocumenten die u desgewenst kan gebruiken in uw eventuele communicatie (brief/e-mail) met de burgemeester en met uw medewerkers. U moet in deze typedocumenten telkens een aantal gegevens zelf invullen (bijvoorbeeld naam van uw bedrijf, naam van de burgemeester, ...). Deze documenten kan u eventueel gebruiken in geval van een algemene staking (zoals tegen het Generatiepact), maar ze zijn - om het conflict niet te laten escaleren - misschien minder aangewezen in geval van een bedrijfsstaking.

2.1 Brief aan de burgemeester van de gemeente waarin uw bedrijf gevestigd is

In deze brief wordt gewezen op het recht op werken, de kosten van een staking en de verantwoordelijkheid van de burgemeester in het bewaken van de openbare orde.

Elke brief moet uiteraard worden aangepast aan de concrete omstandigheden. Denk zeker aan eventuele veiligheidsrisico's voor personen, goederen, ... denk aan het melden van eventuele gevaarlijke producten binnen de onderneming. De brief kan er als volgt uitzien:

*Geachte burgemeester,
Geachte [naam burgemeester],*

Zoals u weet, hebben de vakbonden [namen van vakbonden] een staking aangekondigd voor [dag, datum en jaartal]. Mag ik naar aanleiding van deze stakingsaanzegging uw aandacht vragen voor de volgende bekommernis?

Heel wat van mijn medewerkers hebben mij laten weten dat ze op [dag, datum en jaartal] wensen te werken, en niet te staken. Zonder het stakingsrecht ter discussie te stellen, ben ik ervan overtuigd dat niet-stakende werknemers moeten kunnen genieten van het recht op werken en dus vrije toegang moeten kunnen krijgen tot het bedrijf. Hetzelfde geldt voor klanten en leveranciers.

Voor het bedrijf is het belangrijk dat werkwilligen ook effectief het recht op werken kunnen uitoefenen. Een staking kost ons enorm veel: we verliezen omzet van een volledige dag en we moeten sowieso onze vaste kosten betalen die de dag zelf niets opbrengen.

Mag ik daarom van u vragen dat, wanneer de situatie zich voordoet en rekening houdende met het principe van het stakingsrecht, u artikel 135, §2, van de Nieuwe Gemeentewet mee in overweging neemt bij uw besluitvorming en dat u indien nodig de lokale politie de opdracht geeft om op te treden tegen stakers die fysiek deze vrije toegang tot bedrijven en bedrijventerreinen belemmeren en dat u de veiligheid waarborgt op de openbare weg.

*Rekenend op uw medewerking, verblijf ik.
Met de meeste hoogachting,
[Voornaam Familienaam]
[Functieomschrijving]*

2.2 Brief aan uw medewerkers

Brief om uw medewerkers te informeren over het recht op werken, de kosten van een staking. In deze brief kan u ook afspraken invoegen met werkwillige medewerkers. Deze brief is niet bedoeld om olie op het vuur te gooien. Let daarom bij het gebruik ervan op de sociale verhoudingen binnen uw bedrijf!

Beste collega,

Zoals u weet, hebben de vakbonden [namen van vakbonden] een staking aangekondigd voor [dag, datum en jaartal]. Vakbonden en medewerkers hebben het recht om te staken, maar er zijn wel grenzen aan het stakingsrecht. Zo kan het fysiek blokkeren van de toegangswegen die leiden naar een bedrijventerrein als een abnormale uitoefening van het stakingsrecht worden gezien.

Ook heeft u als medewerker het recht om te werken.

[Naam bedrijf] heeft steeds begrip gehad voor de bekommernissen van zijn medewerkers en stelt dus het recht om te staken zeker niet in vraag. Toch zijn wij er voorstander van om in overleg te proberen tot afspraken te komen, die alle partijen genoegdoening kunnen verschaffen. Een staking betekent voor ons bedrijf immers een belangrijke financiële aderlating.

Aan de medewerkers die niet wensen deel te nemen aan de staking, stellen wij daarom het volgende voor: [aan te vullen met concrete acties die uw bedrijf plant, zoals bijvoorbeeld plaats van afspraak buiten het bedrijf of een mail die de medewerkers aan de burgemeester kunnen sturen.]

Als u hier verder nog vragen bij heeft, aarzel dan niet om contact op te nemen met [naam contactpersoon en contactgegevens].

Vriendelijke groeten,

[Voornaam Familienaam]

[Functieomschrijving]

2.3 E-mail die uw medewerkers aan de burgemeester kunnen sturen

Dit is een e-mail die u aan uw medewerkers kan bezorgen, met de vraag om hem te sturen aan de burgemeester.

Bezorg samen met de e-mail ook het e-mailadres van de burgemeester aan uw medewerkers - dit e-mailadres vindt u normaal gezien op de website van de gemeente of stad.

Onderwerp: staking op [datum]

Geachte burgemeester,

Zoals u weet, hebben de vakbonden [namen van vakbonden] een staking aangekondigd voor [dag, datum en jaartal]. Ik ben bezorgd dat ik die dag door de staking niet op mijn werk bij [naam bedrijf] zal kunnen geraken, terwijl ik wel wil gaan werken.

Mag ik u daarom vragen er - indien nodig - alles aan te doen zodat ik en mijn collega's op [dag] vrije toegang tot [naam bedrijf] hebben?

Rekenend op uw medewerking,

[Voornaam Familiennaam]

[Functieomschrijving]

3. Vaak gestelde vragen

3.1 Oproep om niet te staken

Mag u in uw bedrijf een pamflet of een tekst ophangen waarin uw medewerkers opgeroepen worden om niet te staken?

Juridisch bestaat hiertegen op zichzelf geen bewaar. Uiteraard moet de inhoud op correcte en voorzichtige wijze worden geformuleerd. Zie de opmerkingen die hiervoor reeds werden geformuleerd m.b.t. de wijze van communiceren. Er is mogelijk des te meer reden om een eigen pamflet of tekst te verspreiden of op te hangen, wanneer in de communicatie van vakbonden of personeelsleden aan desinformatie wordt gedaan. Neem in uw eigen teksten geen dreigingen op, en onthoud u van een verwijzing naar rechtstreekse of onrechtstreekse sancties. Respecteer de eventueel bestaande overlegorganen en denk aan het effect dat een eigen tekst kan hebben op de toekomstige sociale verhoudingen binnen uw bedrijf.

3.2 Ontslag

> Kan een onderneming stakende werknemers ontslaan ?

Rechtspraak van het Hof van Cassatie heeft niet enkel het individueel recht op staken bevestigd, maar ook het gevolg, met name dat de staking de arbeidsovereenkomst van de stakende werknemer schorst.

Staken betekent niet de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Evenmin is deelnemen aan een staking of vergelijkbaar actiemiddel op zichzelf voldoende om een ontslag te rechtvaardigen. Het inroepen van een dringende reden voor onmiddellijk ontslag zal zeker niet worden aanvaard door de rechtbank. Dit geldt ook voor wie deelneemt aan een wilde staking. Een stakende werknemer kan ook niet worden beschouwd als onwettig afwezig.

Deze vuistregels gelden enkel voor de situaties waarin het stakingsrecht op een correcte wijze wordt uitgeoefend.

De realiteit toont aan dat helaas het stakingsrecht ook kan worden misbruikt. Het kan kennelijk de grenzen overschrijden van de normale uitoefening van dit recht door een voorzichtig persoon. Dit kan aan het oordeel van de rechter worden voorgelegd. Overigens werd hiervoor al gewezen op de begrenzing van het stakingsrecht, zoals reeds weerhouden in Europese of nationale rechtspraak. Het spreekt voor zich dat een staking niet mag gepaard gaan met geweld tegen personen of goederen.

Rechtspraak erkent dat het opjutten tot en het deelnemen aan een wilde staking zonder een duidelijk eisenbundel en niettegenstaande er net een sociaal akkoord was bereikt, kan leiden tot een ontslag om dringende redenen.

Het deelnemen aan een staking kan op zichzelf geen rechtvaardiging zijn voor het plegen van feiten die in normale omstandigheden als een zware fout kunnen worden beschouwd. De eigenlijke collectieve werkonderbreking die uit de staking voortspruit is nog te onderscheiden van daden die deelneming aan zulke werkonderbreking kennelijk overstijgen. Men kan deze daden toetsen aan de algemeen geldende normen of maatstaven van het burgerlijk recht, het arbeidsrecht, en het strafrecht. Het is niet omdat daden worden gepleegd ter gelegenheid van een staking dat zij een vrijgeleide krijgen... Het staat bijgevolg de staker niet vrij om opzettelijk de goederen van de werkgever of van derden te beschadigen, te vernielen, noch om de vrijheid van en het recht op arbeid van werkwilligen te beknotten, of zodanige situatie te creëren die een gevaar kan inhouden voor anderen. Pleegt men wel zulke daden dan kan dit eventueel leiden tot een ontslag om dringende redenen.

In het geval van vernielingen, handgemeen, bedreigingen, ... kan er ook aanleiding zijn tot het indienen van een strafklacht. Een daaropvolgend strafonderzoek kan leiden tot een strafrechtelijke veroordeling met mogelijkheid voor de benadeelde(n), eventueel de werkgever, werkwilligen, derden, om als burgerlijke partij schadeloosstelling te eisen voor de strafrechter.

Bij het indienen van een strafklacht moet er zo snel mogelijk worden gehandeld. De klacht kan worden ingediend bij de lokale politie, of bij gedocumenteerd schrijven te richten aan de Procureur des Konings, of kan met burgerlijke partijstelling van de benadeelde(n) worden gedaan in handen van de bevoegde Onderzoeksrechter. In principe richt men zich tot de politie, de Procureur des Konings of de Onderzoeksrechter van het arrondissement waarin de feiten werden gepleegd.

In het geval van een ontslag om dringende redenen draagt de werkgever de bewijslast, en moeten ook de formaliteiten en termijnen voor zulk ontslag worden gerespecteerd. Er moet rekening worden gehouden met een eventueel beschermd statuut van de werknemer.

Ook bij het indienen van een strafklacht doet men er goed aan reeds maximaal de eventuele bewijzen bijeen te brengen.

De bewijzen kunnen bestaan uit geschriften, vaststellingen, waaronder eventuele vaststellingen van een gerechtsdeurwaarder. Er kan ook worden verwezen naar getuigen.

Een ongeoorloofde handeling die tegelijk een strafbaar feit uitmaakt kan een samenspel vergen van een eventueel ontslag om dringende redenen en een strafklacht. Laat u daarin onmiddellijk deskundig begeleiden gezien de complexiteit van dit samenspel.

3.3 Loon

Een staking schorst de arbeidsovereenkomst van de werknemers die staken, maar evenzeer van de werknemers die door de staking verhinderd worden om hun arbeidsprestaties uit te voeren.

> Moet u als werkgever loon betalen aan stakende werknemers?

Neen! Men wordt betaald om te werken. U bent dus niet verplicht loon te betalen aan de stakende werknemers.

Stakende werknemers zullen, indien zij gesyndiceerd zijn, via hun vakbond wel een stakingsvergoeding ontvangen wanneer deze vakbond de staking heeft uitgeroepen. Dit is evenzeer het geval wanneer de vakbond waarbij de werknemer is aangesloten, een wilde of spontane staking naderhand erkent.

Naast het feit dat een erkenning inhoudt dat een stakingsvergoeding wordt uitgekeerd, heeft dit ook als gevolg dat de gestaakte dagen met gewerkte dagen worden gelijkgesteld voor de sociale zekerheid.

> Moet u als werkgever loon betalen aan werkwillige werknemers?

Hier maken we een onderscheid tussen:

- werknemers die op het werk zijn aangekomen maar die omwille van de staking hun werk niet kunnen beginnen of het werk waaraan zij bezig waren, niet kunnen voortzetten;
- werknemers die zich op een normale manier naar het werk begeven maar te laat of niet op het werk toekomen.

U bent als werkgever niet verplicht om loon te betalen aan werknemers die omwille van de staking hun werk niet kunnen beginnen alhoewel ze zich normaal naar de plaats van het werk hebben begeven en er zijn aangekomen of aan werknemers die omwille van de staking de arbeid waaraan zij bezig waren, niet kunnen voortzetten. Het gaat bijvoorbeeld om werkwilligen die het bedrijf niet binnenraken door acties van stakersposten bij de ingang van het bedrijf. De onmogelijkheid kan ook bestaan uit het feit dat men de werkzaamheden stillegt uit veiligheidsoverwegingen.

Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen een staking in de onderneming en een staking buiten de onderneming. Het heeft dus geen belang of de werknemer die op zijn werk is aangekomen zijn werk niet kan beginnen of voortzetten tengevolge van een stakingsactie in de eigen onderneming dan wel ten gevolge van een staking in een andere onderneming (bijv. bij een leverancier). Wel moet de werkgever redelijke inspanningen doen om de werkwillige werknemer te doen werken door eventueel in de mate van het mogelijke andere taken toe te wijzen.

Eventueel kunnen deze werknemers wel aanspraak maken op uitkeringen in de werkloosheidsverzekering (zie verder).

De werknemer die zich op een normale manier naar het werk begeeft maar te laat of niet op het werk toekomt heeft desgevallend wel recht op loon tenminste als die laattijdigheid of afwezigheid te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op weg naar het werk en die onafhankelijk is van zijn wil.

Een werknemer die bijv. wegens een onverwachte staking van het openbaar vervoer, niet op zijn werk geraakt, of er slechts met vertraging aankomt, heeft recht op een volledig dagloon, tenminste indien het voor de werknemer werkelijk onmogelijk was zich naar de plaats van het werk te begeven. Indien de media over deze staking hebben bericht dan heeft de werknemer geen recht op dit gewaarborgd dagloon gezien de oorzaak van de afwezigheid of vertraging niet meer onvoorzien is.

Daarnaast kunnen er zich ook blokkades voordoen. Een syndicale tactiek bestaat er soms in om verkeersknooppunten af te sluiten. Het is vaak onvoorspelbaar welk knooppunt wanneer zal worden geblokkeerd. Sommigen beschouwen dan ook dergelijke blokkades als een onverwachte gebeurtenis en menen dat de werknemer die ermee wordt geconfronteerd en hierdoor niet of te laat aankomt op het werk aanspraak kan maken op gewaarborgd loon. Dit natuurlijk voor zover de medewerker bewijst dat hij redelijke inspanningen heeft geleverd om op het werk te komen.

Een andere situatie betreft het afzetten van een industrieterrein door stakingspiketten. In dit geval kan men er van uitgaan dat de werknemers worden verondersteld "te zijn toegekomen op het werk" waardoor er geen gewaarborgd loon is verschuldigd. Anderen zien dit anders en stellen dat de werknemers in dat geval niet zijn toegekomen op het bedrijf en aldus wel recht hebben op gewaarborgd dagloon.

3.4 Tijdelijke werkloosheid

> Kan beroep worden gedaan op het stelsel van tijdelijke werkloosheid voor de dag van de staking?

Werkwillige werknemers, zowel arbeiders als bedienden, kunnen eventueel aanspraak maken op uitkeringen in de werkloosheidsverzekering.

Deze uitkeringen zullen echter alleen worden toegekend als het Beheerscomité van de RVA hiervoor toestemming geeft. Bij het verlenen van die toestemming houdt het RVA-Beheerscomité inzonderheid rekening met het feit of de betrokken werknemers niet behoren tot de arbeidseenheid waarin zich stakende werknemers bevinden én of zij geen belang kunnen hebben bij de inwilliging van de eisen van de stakers. Behoren de werkwilligen tot de arbeidseenheid van de stakers of hebben zij belang bij het inwilligen van de eisen van de stakers dan worden geen werkloosheidsuitkeringen toegekend.

De stakers zelf krijgen vanzelfsprekend nooit dergelijke uitkeringen. Zij zijn immers niet onvrijwillig werkloos.

> Welke documenten moet de werkgever afleveren opdat werkwilligen eventueel aanspraak zouden kunnen maken op werkloosheidsuitkeringen?

Als werkgever moet u een controleformulier C3.2A uitreiken aan de werknemer die hierom verzoekt.

Na het verstrijken van de maand moet de werkgever aan de werknemer een bewijs afleveren van de uren van tijdelijke werkloosheid. Dit is het betaalformulier C 3.2-Werkgever. De werkgever moet dit formulier in geval van staking slechts afleveren indien de werknemer hem hierom verzoekt.

Op het einde van de maand dient de werknemer het formulier C3.2-Werkgever, samen met zijn controlekaart C3.2.A in bij zijn uitbetalingsinstelling (UI = ACV, ABVV, ACLVB of Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen). Aan de hand van deze formulieren kunnen de UI en de RVA het aantal uitkeringen berekenen waarop de werknemer voor die maand recht heeft.

De werkgever kan ook gebruik maken van een elektronische aangifte (www.social-security.be, ASR-scenario 5 “Maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid”) ter vervanging van het papieren formulier C 3.2-Werkgever. Indien de werkgever de aangifte elektronisch verricht, levert hij de werknemer een print van de elektronische aangifte af. In dat geval moet de werknemer op het einde van de maand enkel zijn controlekaart C 3.2 A indienen bij zijn UI.

In bepaalde situaties (zoals bijvoorbeeld wanneer de werknemer van contractuele arbeidsregeling is gewijzigd) levert de werkgever op verzoek van de werknemer een bijkomend exemplaar van het formulier C3.2-Werkgever af. Het bijkomend exemplaar wordt gebruikt voor het indienen van een uitkeringsaanvraag en laat toe het dagbedrag van de uitkering te berekenen. Ook hier kan de werkgever gebruik maken van een elektronische aangifte.

De werknemer moet het formulier C 3.2-Werkgever indienen bij zijn UI. De UI legt hem een formulier C 3.2-Werknemer ter ondertekening voor. Heeft de werkgever een elektronische aangifte verricht, dan neemt de werknemer eveneens contact op met de UI ten einde het formulier C 3.2-Werknemer te ondertekenen.

De werkgever kan gratis blanco exemplaren van het controleformulier C3.2A en van het formulier C3.2-Werkgever bekomen bij de dienst econoomaat van het werkloosheidsbureau van de RVA. Het formulier C3.2-Werkgever is ook beschikbaar op de internetsite van de RVA (www.rva.be) (het controleformulier C3.2A niet aangezien het hier gaat om genummerde exemplaren).

3.5 Uitzendarbeid

> Mag een werkgever een beroep doen op uitzendkrachten om stakende werknemers tijdelijk te vervangen?

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

Raadpleeg als werkgever-gebruiker uw overeenkomst met het uitzendbureau of de algemene voorwaarden om te zien wat uw eventuele contractuele verplichtingen in deze zijn.

U loopt als werkgever-gebruiker het risico indien u doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht, nadat het uitzendbureau kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer terug te trekken bij staking, dat u met de uitzendkracht verbonden wordt door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

In de praktijk moet er o.i. ook gekeken worden naar de reële toestand bij de gebruiker: staken alle werknemers van de gebruiker en in welke afdelingen/diensten worden de stakers tewerkgesteld?

Enkele voorbeelden van gezond verstand ter verduidelijking:

Indien enkel de arbeiders staken (en dus niet de bedienden), dan mogen de uitzendkrachten-bedienden verder blijven werken.

Indien bij de gebruiker enkele afdelingen/diensten niet staken, dan mogen de uitzendkrachten die in deze afdelingen/diensten werken, verder blijven tewerkgesteld worden. Wanneer niet-stakende afdelingen evenwel het werk overnemen van stakende afdelingen, dan mogen geen bijkomende uitzendkrachten in de niet-stakende afdelingen worden geplaatst om dit werk te doen.

Let wel: niet iedereen deelt die logische interpretatie uit de voorbeelden.

Daarentegen verhindert geen enkele wettelijke bepaling dat een beroep wordt gedaan op onderaanneming tijdens een staking. Maar ook hier moet men zich er van bewust zijn dat deze tactiek op de toekomstige sociale relaties kan wegen.

3.6 Aansprakelijkheid

> Kan een werkgever een aansprakelijkheidsvordering instellen?

Ook in de media is er heel wat te doen omtrent de vraag of bij staking aansprakelijkheid kan worden ingeroepen en schade kan worden gevorderd van de staker(s), de vakbond(en), ...

Vanuit juridisch oogpunt is dit een bijzonder moeilijke kwestie, temeer daar feiten en gevolgen per casus kunnen verschillen en diverse aspecten kunnen inhouden. Bij het plegen van ongeoorloofde handelingen (vernielingen, het toebrengen van letsels, ...) is het nog vrij eenvoudig: de dader – werknemer kan worden ontslagen om dringende redenen, onverminderd het recht om tegen hem ook een strafklacht in te dienen en onverminderd het recht om schadevergoeding te eisen. Zulke ongeoorloofde handelingen hebben geen uitstaans met de arbeidsovereenkomst en kunnen dus worden bestempeld als een fout die moet leiden tot schadeloosstelling, mits er ook een oorzakelijk verband bestaat tussen de fout en de schade.

Wie schadevergoeding vordert draagt wel de bewijslast.

Wanneer er geen ongeoorloofde handelingen gepaard gaan met een staking, is het heel wat minder evident om schadeloosstelling te kunnen vorderen van de staker.

De staker die in dit geval een vordering tegen zich ingesteld ziet, zal wellicht het rechtmatige karakter van zijn handelswijze inroepen. Hij zal ongetwijfeld verwijzen naar het principiële erkend stakingsrecht, zal de verantwoordelijkheid voor de staking trachten te verleggen op de werkgever, en zal zich eventueel ook beroepen op het artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet waarin gesteld wordt dat een werknemer alleen aansprakelijk is voor zware fout (en eventueel ook voor lichte fout indien deze bij de betrokken werknemer meer dan gewoonlijk voorkomt).

Zich voor schade richten tegen een vakbond is bijzonder moeilijk zonet onmogelijk, vooreerst al omwille van het ontbreken van rechtspersoonlijkheid.

Met betrekking tot de aansprakelijkheid van vakbondssecretarissen wordt geargumenteed dat zij wel tot het betalen van schadevergoeding kunnen worden aangesproken wanneer zij bijvoorbeeld zouden hebben opgeroepen om goederen te vernielen, of andere ongeoorloofde handelingen te stellen, en hieraan gevolg werd gegeven.

In het algemeen zou men kunnen stellen dat ieder die in het kader van een staking of vergelijkbaar actiemiddel een ongeoorloofde of illegale handeling stelt, op grond van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek kan aansprakelijk worden gesteld.

Een veralgemeende benadering is inzake aansprakelijkheidsvorderingen niet mogelijk: het zal steeds een feitenkwestie zijn, en afhankelijk van bewijzen.

3.7 Beroep op de rechter

> Kan een werkgever bij staking beroep doen op de rechter?

Het beroep op de rechter bij collectieve arbeidsconflicten is doorheen de tijd veranderd. Tot begin de jaren '80 had de rechterlijke tussenkomst een arbeidsrechtelijk en repressief karakter. Deelname aan bepaalde collectieve acties werden door werkgevers betuigd met een ontslag om dringende reden. In het optreden van de rechter stond de vraag naar de rechtmatigheid van de gedraging van de actievoerder in het licht van het arbeidsovereenkomstenrecht centraal. Het arrest "De Bruyne" van het Hof van Cassatie van 1981 karakteriseerde het opzettelijk niet verrichten van de contractueel bedongen arbeid wegens staking als een recht van de werknemers en als een wettige schorsingsgrond.

Nadien deed zich een verschuiving voor in de aard van de rechterlijke tussenkomst. De tussenkomst werd ook preventief van aard.

Zoals gezegd zijn er grenzen aan het stakingsrecht. Het Hof van Cassatie maakt in 1997 onderscheid tussen een normale en een abnormale uitoefening van het stakingsrecht. De werknemers hebben recht op een volgens de maatschappelijke normen gekwalificeerd recht te staken. Hoger zagen we al dat ontslag in geval van staking nog altijd kan en dat de rechter daarbij het stakingsrecht kan toetsen aan de algemene spelregels van het arbeidsovereenkomstenrecht. Wanneer het stakingsrecht op onredelijke of onrechtmatige wijze wordt uitgeoefend, bijvoorbeeld wanneer het staken gepaard gaat met vernielingen, handgemeen of strafbare feiten, dan zou een ontslag om dringende redenen weerhouden kunnen worden jegens de werknemers die zich hieraan strafbaar maken.

Zonder hier een fundamenteel debat te willen openen over de vraag of een rechter zich nu al dan niet in de plaats mag stellen van de stakers om de opportuniteit of de redelijkheid van een staking te beoordelen, volstaan we nu met de vaststelling dat de rechter kan tussenkomen bij collectieve geschillen en dit effectief ook doet. In Europees perspectief toetst het Hof van Justitie vakbondsacties trouwens aan de proportionaliteit.

Stakingen gaan vaak gepaard met stakingsposten of piketten. Zodra deze tot gevolg hebben dat de onderneming niet meer toegankelijk is voor werkwilligen of derden zoals klanten of leveranciers wordt het stakingsrecht overschreden zodat er sprake is van uitoefening op onrechtmatige wijze of misbruik van het recht om te staken. Op dat ogenblik komt het stakingsrecht in aanvaring met het eigendomsrecht, de vrijheid van handel en nijverheid en de vrijheid van arbeid van de werkwillige werknemers. Het eigendomsrecht en de de vrijheid van onderneming wordt niet opgeschort in geval van een collectief arbeidsconflict. Het blokkeren van de toegangswegen tot een bedrijfsterrein kadert niet binnen de normale uitoefening van het stakingsrecht. De rechter kan dan ook een dergelijke feitelijkheid verbieden onder oplegging van een dwangsom.

Onder impuls van Voka kwamen de werkgevers naar aanleiding van de acties tegen het Generatiepact in 2005 in het verweer. Er is toen beroep gedaan op gerechtsdeurwaarders om feitelijkheden vast te stellen en op een tussenkomst van de Voorzitters van de rechtbanken van eerste aanleg om deze feitelijkheden te verbieden. Een “feitelijkheid” kan worden omschreven als een daad die in geen enkel opzicht enige steun kan vinden in de rechtsordening. In dit geval gaat het niet om de staking zelf maar om de stakingsmodaliteiten. Wanneer bijv. stakingspiketten opzettelijk de toegangswegen tot een industrieterrein afzetten dan vormt dit een feitelijkheid.

In dat geval van ongeoorloofde stakingsacties kan de ondernemer dus beroep doen op de rechter om dit te laten verbieden. Dit vormt het voorwerp van deel 2 van deze Vokawijzer.

Eén van de eerste beschikkingen in het kader van de acties tegen het generatiepact is die van de Voorzitter van de rechtbank van Leuven van 7 oktober 2005.

Naar aanleiding van de staking van 7 oktober 2005 trokken vier bedrijven die hun zetel hebben op het industrieterrein van Leuven-Haasrode naar de Voorzitter van eerste aanleg om het industrieterrein terug toegankelijk te maken. Sinds 6.00 uur 's ochtends werden alle toegangswegen naar het industrieterrein van Haasrode afgesloten door stakingspiketten. De Voorzitter argumenteerde dat een rechterlijke tussenkomst in collectieve arbeidsgeschillen a priori niet uit te sluiten is.

Deze interventiemogelijkheid dient volgens de Voorzitter wel met de nodige omzichtigheid te worden toegepast, aangezien het stakingsrecht een grondrecht is in het kader van collectieve arbeidsgeschillen. De Voorzitter wijst er op dat rechterlijk optreden onder meer mogelijk is wanneer handelingen gesteld worden die de grenzen van de uitoefening van het stakingsrecht kennelijk overschrijden.

De Voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg argumenteert dat het fysiek blokkeren van de toegangswegen die leiden naar een bedrijfsterrein niet kadert binnen de normale uitoefening van het stakingsrecht. Ter nuancering voegt de Voorzitter hier wel aan toe dat niet elke syndicale manifestatie op het industrieterrein in strijd is met het stakingsrecht. Dit is volgens de Voorzitter enkel het geval wanneer de algemene toegang fysiek of door het plegen van feitelijkheden onmogelijk wordt gemaakt. Het zonder fysiek geweld trachten te overtuigen van mogelijke werkwilligen, transporteurs of anderen om geen toegang te nemen, valt hier niet onder.

De tekst van deze beschikking vindt u verder integraal in deze wijzer.

In geval van spoedeisendheid kan de Voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg dus uitspraak doen. Dit is telkens een onmiddellijke beslissing wenselijk is om schade van een bepaalde omvang dan wel ernstige ongemakken te voorkomen.

In geval van volstreekte noodzakelijkheid wordt de zaak bij ééNZijdig verzoekschrift ahangig gemaakt. Dit is het geval wanneer een toestand dermate hoogdringend is dat

zij zich verzet tegen een tegensprekelijk procedure zelfs in kort geding, de zgn. absolute hoogdringendheid. Het kan ook gaan om een toestand waarbij niet elke tegenpartij gekend is en het derhalve onmogelijk voorkomt de partijen te identificeren tegen wij de maatregel moet worden uitgevoerd.

De vordering kan ook worden toegelaten wanneer ze is ingesteld om de schending van een ernstig bedreigd recht te voorkomen. Een dergelijk preventief verzoekschrift kan ook worden neergelegd in het kader van aangekondigde stakingsacties. Dit gebeurt bijv. wanneer er concrete aanwijzingen zijn dat er feitelijkheden gaan worden gepleegd, bijv. een pamflet waarin staat dat “de poorten volledig dicht zullen zijn” en dat “het geen zin heeft zich aan te bieden omdat het bedrijf zal zijn afgesloten”.



Deel 2

Wat doen bij ongeoorloofde staking ?

Bedrijfsbezettingen, de versperring van de toegang tot bedrijfsruimtes, stakingspiketten, het afsluiten van bedrijventerreinen, ... dit zijn acties die ook uw bedrijf veel schade kunnen toebrengen.

Werknemers hebben het recht om te staken, en dat recht mag niet in vraag gesteld worden. Maar er zijn wel grenzen aan het stakingsrecht. Dit recht is niet absoluut en onbegrensd.

Hoger stelden we al dat deelname aan een staking in bepaalde omstandigheden een ontslag (om dringende reden) kan rechtvaardigen.

Ook zagen we dat u als ondernemer in bepaalde gevallen naar de rechtbank kan trekken, bijvoorbeeld om te bekomen dat een blokkering van een bedrijventerrein of van uw bedrijf opgeheven wordt. Bij een staking spelen er immers ook andere subjectieve rechten, zoals het recht op ondernemingsvrijheid (voor de ondernemers), het recht op arbeid (voor werkwillige medewerkers) en het recht op toelevering (voor leveranciers en klanten). Ook openbare orde en veiligheid, naast de principes omtrent het vrije verkeer binnen de Europese markt, kunnen een rol spelen, zeker als er gestaakt wordt op de openbare weg. U staat dus als ondernemer niet per definitie machteloos tegen ongeoorloofde stakingsacties die uw bedrijf geheel of gedeeltelijk lam leggen.

Dergelijk rechterlijk ingrijpen is echter maar mogelijk wanneer aan strikte voorwaarden is voldaan. Wees ook indachtig dat beroep doen op de rechter eventueel de sociale relaties binnen uw bedrijf kan verzuren. De vakbonden zullen dit beschouwen als een aanslag op het recht van staken. Vandaar dat wij u hoger reeds wezen op het belang van communicatie en andere mogelijke (preventieve) acties, die u kan ondernemen zonder meteen naar de rechtbank te trekken of een vonnis uit te laten voeren.

Het is belangrijk om te weten dat ondanks het "stakingsrecht" bedrijven of groepen van bedrijven, bijvoorbeeld op industrieterreinen, die geconfronteerd worden met ongeoorloofde stakingsacties die het bedrijf geheel of gedeeltelijk lam leggen en schade berokkenen, niet machteloos staan. Wanneer gesprekken onmogelijk geworden zijn of de gesprekspartner onvindbaar is (bijvoorbeeld in het geval van vliegende stakingspiketten) heeft de werkgever de mogelijkheid om een procedure in te leiden via de rechtbank. Wanneer er een aanvoelen is dat bepaalde rechten manifest geschonden worden, dan kan een procedure worden ingeleid bij de rechtbank. De rechter kan dan op basis van de feiten een afweging maken van de rechten en belangen die in het geding zijn, en een oordeel vellen.

In dit deel leest u hoe u de procedure van het eenzijdig verzoekschrift kan inleiden wanneer stakingen of syndicale acties uit de hand dreigen te lopen. Om de handleiding overzichtelijk te houden, werd geen volledigheid nagestreefd. Zoals gezegd kwam deze

handleiding tot stand met de gewaardeerde medewerking van advocatenmaatschap Monard-D'Hulst (www.monard-dhulst.be), en van Meester Piet Carlier in het bijzonder.

1. Eenzijdig verzoekschrift: voorwaarden, voorbereiding, resultaten

Wanneer syndicale acties het bedrijf ernstige schade (dreigen te) berokkenen, dan kan de werkgever, die (verdere) schade wil vermijden, een eenzijdig verzoekschrift indienen bij de rechtbank, meer precies bij de Voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg.

1.1 Voorwaarden

Een gerechtelijke procedure kan worden overwogen wanneer er een ernstig en reëel risico bestaat op schade aan materialen of eigendommen van de werkgever of derden. Er is noodzaak aan een hoogdringend ingrijpen via gerechtelijke weg.

Zo zijn gerechtelijke interventies bijvoorbeeld mogelijk wanneer de syndicale acties:

- aanleiding geven tot bijzondere financiële schade voor bedrijf, leveranciers en onderaannemers;
- ertoe leiden dat werkwilligen de toegang tot het bedrijf wordt ontzegd: vakbonden mogen werknemers aansporen om deel te nemen aan de stakingsacties maar mogen hen niet dwingen om niet te werken;
- erin bestaan dat toegangswegen die leiden naar een bedrijventerrein fysiek geblokkeerd worden. Dit kan bestempeld worden als een abnormale uitoefening van het stakingsrecht (zie beschikking Haasrode) en kan dus verboden worden;
- een bedreiging vormen voor de volksgezondheid, vb. omdat bepaalde controles niet kunnen worden uitgevoerd of omdat er gevaar is voor een verlies van oogst, verrotting, ...;
- veiligheidsrisico's veroorzaken;
- leiden tot schade aan machines;
- leiden tot een verlies van contracten die bijzondere schade teweeg brengen aan het bedrijf;
- een bedreiging betekenen voor het voortbestaan van (kwetsbare ondernemingen) en haar tewerkstelling;
- gepaard gaan met geweldpleging, gijzeling, vandalisme of bedreigingen.

Het eenzijdige verzoekschrift is verantwoord wanneer het resultaat dat men aan de rechter vraagt, namelijk de stopzetting of beperking van de schadelijke acties, niet op een andere manier kan worden bereikt. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer er geen bereidheid bestaat tot onderhandelen en wanneer er sprake is van vliegende stakingspiketten die constant van samenstelling veranderen en die voor de werkgever dus niet identificeerbaar zijn.

Ook de afwezigheid van rechtspersoonlijkheid van de vakbonden, en het gegeven dat er ook spontane of wilde stakingen kunnen uitbreken, maken het onmogelijk dat een tegensprekelijke procedure wordt georganiseerd.

De interventiemogelijkheid via een eenzijdig verzoekschrift dient met de nodige omzichtigheid te worden toegepast. Zij kan immers een belangrijke impact hebben op de sociale relaties tussen vakbonden en werkgevers in de betrokken bedrijven.

Soms stelt zich in de praktijk de vraag of men moet gaan voor een eenzijdig verzoekschrift, zonder tegenspraak, dan wel een kortgeding met tegenspraak.

Het kiezen voor een tegensprekelijke procedure in kortgeding is vooreerst afhankelijk van de vraag of men wel de in de procedure te betrekken tegenpartij kan identificeren. Voeren onbekenden een blokkade uit, dan is dit volstrekt onmogelijk (zie ook hiervoor m.b.t. vliegende stakingspiketten). Maar zelfs indien men de identiteit kent, dan is er nog het andere nadeel, met name het tijdsverloop verbonden aan een tegensprekelijke procedure in kortgeding. De praktijk leert dat in zulke tegensprekelijke kortgedingprocedure elke partij zou kunnen vragen zijn argumentatie schriftelijk te mogen uiteenzetten en pas vervolgens tot pleidooien over te gaan. Vandaar dat zelfs een kortgedingprocedure al enkele weken in beslag kan nemen vooraleer er een beschikking wordt uitgesproken. Deze beschikking kan in heel wat situaties al te laat tussenkomen. Beoogt men een snel resultaat omdat dit nu eenmaal ook volstrekt noodzakelijk is, dan is er wellicht geen ander waardevol alternatief buiten de procedure op eenzijdig verzoekschrift. Dit vereist uiteraard een gedegen motivering van de noodzaak op zulke procedure beroep te doen (zie de hoger aangehaalde voorwaarden inzake spoedeisendheid en volstreekte noodzakelijkheid).

Indien men toch door omstandigheden meent te moeten kiezen voor een procedure in kortgeding en op tegenspraak, dan kan de proceduretermijn enigszins worden beperkt door een verkorting van de termijn om te dagvaarden aan te vragen. Men kan de toelating bekomen om de vordering in kortgeding dezelfde dag nog in te leiden bij de Voorzitter van de rechtbank. Deze Voorzitter bepaalt zelf soeverein in welke mate er hoogdringendheid is en of er onmiddellijk dan wel pas na enkele dagen behandeling en uitspraak zal volgen.

Of de eis van de werkgever legitiem is, is een feitenkwestie en dus een vraag die geval per geval door de rechter moet beantwoord worden. Hierbij wordt gekeken naar de ernst en waarschijnlijkheid van de gevreesde schade, de aard van het bedrijf, de openbare veiligheid, de volksgezondheid, ...

1.2 Voorbereiding en bewijzen

Juist omdat het om een feitenkwestie gaat, is het belangrijk dat de werkgever met voldoende zorg bewijzen verzamelt om zijn beweringen (i.v.m. schade + noodzaak eenzijdig verzoekschrift) bij de rechter hard te maken. Alle bewijzen komen hierbij in aanmerking, gaande van brieven en faxen waarin schadelijke of illegale acties worden aangekondigd (dit verantwoordt zelfs preventief optreden), vaststellingen door de deurwaarder, foto's, getuigenissen (eventueel van personeelsleden of bedrijfsverantwoordelijken), ...

Het dossier kan voor een stuk al op voorhand worden voorbereid. Dit is aangewezen omdat syndicale acties soms beperkt zijn tot één dag. Om de dag zelf nog te kunnen optreden, kan de werkgever best preventief:

- een omschrijving maken van het bedrijf: aard van de producten, aard van de machines, personeel, werkwijze (just-in-time, etc.), activiteiten, ...;
- de mogelijke schade berekenen: aan machines, grondstoffen, voorraden, contracten die kunnen afspringen, verlies van orders of klanten, ...;
- bewijzen inventariseren (zie hoger);
- contact leggen met een gerechtsdeurwaarder; de gerechtsdeurwaarder doet vaststelling van de inbreuken zoals de blokkade van de toegangswegen tot de industriezones of de blokkade van de toegang van de onderneming. Hij stelt eventueel vast welke voertuigen (nummerplaten) en hoeveel personen (identiteit, aantal, attributen, ...);
- contact leggen met de advocaat, en eventueel langs deze weg, met de Voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg;
- afspraken maken met de advocaat over hoe de toestand op het terrein tijdens de dag van de acties zal worden doorgeseind (telefonische bereikbaarheid buiten de kantooruren, eventueel verzending van digitale foto's via gsm, ...);
- eventueel al afspraken maken met naburige bedrijven om gezamenlijk op te treden wanneer bedrijventerreinen worden afgesloten.

Leidraad bij het voorbereiden van het dossier: het is aangewezen om zoveel mogelijk documenten vooraf te verzamelen, en te bundelen in een dossier dat kan worden aangevend als overtuigingsstuk te voegen bij het eenzijdig verzoekschrift.

Het kan daarbij ook nuttig zijn een schets te geven van de personeelssituatie, of er al dan niet overleg werd gepleegd, of dit in verslagen van vergaderingen is vastgelegd, of daaruit onredelijke eisen blijken, waardoor men nadien des te gemakkelijker een inbreuk op het proportionaliteitsbeginsel zal kunnen inroepen; men moet ook in concreto

aangeven door wat het bedrijf dreigt te worden getroffen en op welke plaats: is er een situatieplan, zijn er foto's die de toestand ter plaatse kunnen illustreren en een duidelijk beeld kunnen schetsen aan de Voorzitter? Men heeft bij de toepassing van het eenzijdig verzoekschrift geen tijd om via getuigen toelichting te komen verstrekken. De procedure wordt hoofdzakelijk op basis van geschreven informatie en daarbij horende bewijsstukken gevoerd.

Vermits de werkgever altijd het slachtoffer kan worden van onvoorziene acties, intern of extern, is het aangewezen om bij de minste onraad documenten in dubbel te bewaren buiten het bedrijf, op een plaats die altijd bereikbaar is, zodat men voor het indienen van het eenzijdig verzoekschrift niet wordt gehinderd door onbereikbaarheid van documenten.

Bezit men buiten het bedrijf documenten omtrent de aard van de activiteiten en de risico's inzake schade, gevaarlijke producten, absoluut vereist onderhoud van machines om schade hieraan te kunnen ontlopen, enz...? Beschikt men over bewijzen m.b.t. schade van derden, zoals klanten en leveranciers, een medehuurder of een onderhuurder, ...?

Het kunnen beschikken over een persmap kan erg nuttig zijn, omdat ook hierin info kan voorkomen omtrent aangekondigde acties en hun draagwijdte. Het kan als bewijsstuk worden toegevoegd. Interviews afgenomen van vakbondsmilitanten kunnen eveneens worden toegevoegd, ook wanneer het interviews betreft die in een televisie-uitzending zijn weergegeven (men kan de uitgetypte versie laten bevestigen in een procesverbaal van vaststelling door gerechtsdeurwaarder).

Heeft men onmiddellijk bij de hand: identiteit, adres, telefoon, faxnummer, emailadres van personen die moeten worden gecontacteerd?

Is een staking met of zonder stakingspiketten/bezetting gaande: tracht hieromtrent duidelijke bewijzen te verzamelen, zo discreet mogelijk om elk onnodig incident met stakers te vermijden.

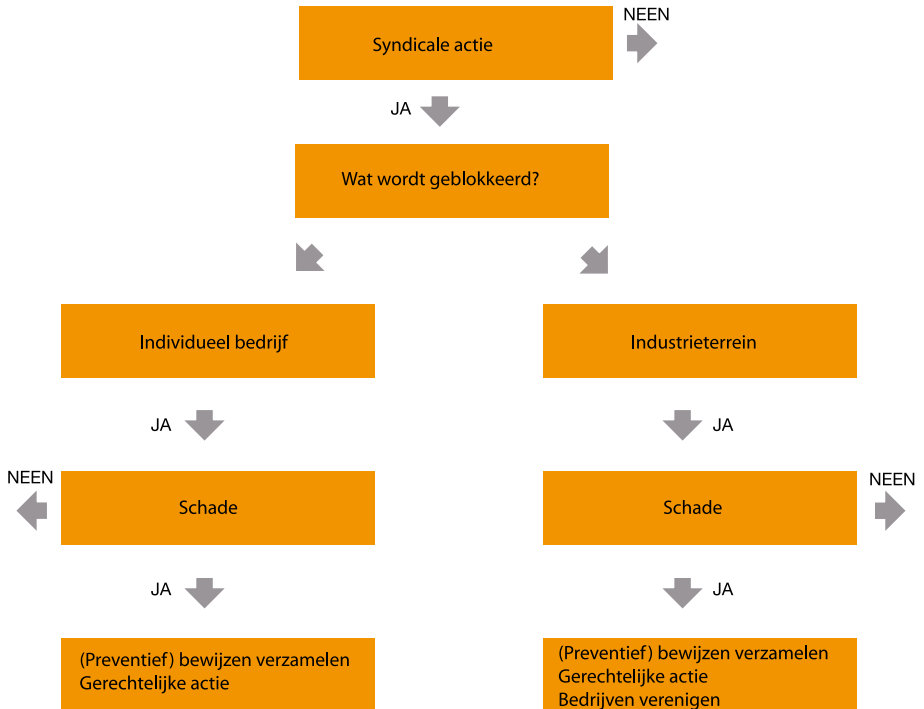
1.3 Mogelijke resultaten

Mogelijke resultaten van het eenzijdig verzoekschrift zijn het verbod tot handhaving van bepaalde ongeoorloofde actiemiddelen, tussenkomsten manu militari door de ordediensten, verwijderden van blokkades, ...

De rechters zien ook de noodzaak in van het opleggen van dwangsommen in collectieve geschillen aan personen die weigeren zich neer te leggen bij de beslissing van de rechtbank. In de praktijk wordt vastgesteld dat de dwangsommen vaak louter dienen om de stakers te ontraden om daden te stellen die verboden zijn in de beschikking. Slechts zelden gaat men effectief over tot de inning van de verbeurde dwangsommen.

In bepaalde gevallen zijn strafklachten mogelijk of ontslag om dringende reden. Zie hetgeen hiervoor daaromtrent reeds werd aangehaald.

STROOMDIAGRAM JURIDISCHE ACTIES



Bron: Voka – Kamer van Koophandel Limburg / Monard - D'Hulst

2. Juridisch precedent: beschikking Haasrode

Op 7 oktober 2005 zette het ABVV de gehele bedrijfszone Haasrode af, en werd de toegang geweigerd aan de vele werkwilligen. Op deze zone zijn 200 bedrijven gevestigd en werken 5000 werknemers.

Namens de betrokken bedrijven werd onder coördinatie van de Voka - Kamer van Koophandel Leuven via een verzoekschrift van advocatenkantoor Maxius bij de Voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg een dringende beschikking bekomen die stelde dat het fysiek blokkeren van de toegangswegen niet kadert binnen de normale uitoefening van het stakingsrecht.

Deze belangrijke principiële gerechtelijke beschikking werd via de deurwaarder overgemaakt aan de syndicale afgevaardigden ter plaatse. Na een opbouwende dialoog en overleg ter plaatse tussen politie, bedrijven en syndicale afgevaardigden werd omstreeks 11u00 toegang verleend aan alle wachtende werkwilligen.

Voorzitter rechtbank van eerste aanleg Leuven van 7 oktober 2005 beschikking rolnummer 05/2059/B

1. Het verzoek strekt ertoe bepaalde maatregelen te horen bevelen naar aanleiding van een stakingsactie van een vakbond op het industrieterrein te Haasrode die sinds deze morgen georganiseerd wordt. In die omstandigheden is voldaan aan de voorwaarden van spoedeisendheid en volstreekte noodzakelijkheid.

2. Een rechterlijk interventie in collectieve arbeidsgeschillen is niet a priori uit te sluiten. Deze interventiemogelijkheid dient echter met de nodige omzichtigheid toegepast ervan uitgaande dat het stakingsrecht een grondrecht is in het kader van collectieve arbeidsgeschillen (zie o.m. art. 6 ESH, 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 arbeids-overeenkomsten). Dat stakingsrecht is weliswaar niet absoluut (zie ook de beperkingen opgelegd in art. 31 ESH). Rechterlijk optreden is onder meer mogelijk wanneer handelingen worden gesteld die de grenzen van de uitoefening van het stakingsrecht kennelijk overschrijden zodat zij als feitelijkheden, kunnen beschouwd worden waaraan de rechter een einde kan stellen, zonder het stakingsrecht op zich aan te tasten.

De rechtbanken zijn o.m. bevoegd om de schending van de subjectieve rechten van derden door feitelijkheden, begaan in de rand van collectieve conflicten, te verhinderen.

3. Uit het verzoekschrift en de gegeven toelichting blijkt dat de stakingsactie waarvan sprake dermate georganiseerd wordt dat het industrieterrein niet toegankelijk zou zijn. Het fysiek blokkeren van de toegangswegen die leiden naar een bedrijfsterrein kadert niet binnen de normale uitoefening van het stakingsrecht (vgl. Brussel 14 september 2000, J.T.T. 2001 (verkort), 21).

In die mate kan op de vordering worden ingegaan. Dit houdt evenwel niet in dat elke syndicale manifestatie op het industrieterrein in strijd zou zijn met het stakingsrecht. Enkel wanneer fysiek of door het plegen van feitelijkheden de algemene toegang zou onmogelijk gemaakt worden is dit het geval. Het - zonder fysiek geweld - trachten te overtuigen van mogelijke werkwilligen, transporteur of andere om geen toegang te nemen valt hier niet onder.

4. Het behoort evenmin in te gaan op de vraag om zelf gemachtigd te worden eventuele hindernissen te verwijderen nu dit zou kunnen leiden tot een escalatie van feitelijkheden. Verzoekers kunnen vanzelfsprekend wel de nodige maatregelen nemen op hun eigen terreinen.

5. Vermits nog tijdig een uitgifte kan worden afgeleverd dient geen uitvoerbaarheid op de minuut te worden toegestaan.

OP DEZE GRONDEN,

Gelet op:

- art. 2-9-37 van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken.
- art. 584, 1025 tot 1029 van het Gerechtelijk Wetboek.

Wordt het verzoek ontvankelijk verklaard en als volgt gegrond:

1. Wordt gezegd voor recht dat eenieder verboden wordt om op welke wijze dan ook de vrije toegang tot de gebouwen en terreinen van verzoeksters nl. fysiek te belemmeren, te verhinderen of onmogelijk te maken, hetzij rechtstreeks of onrechtstreeks, op straffe van een dwangsom van 1000,00 EUR per uur per persoon die de vrije toegang fysiek belemmert, verhindert of onmogelijk maakt na de betekening van de tussen te komen beschikking en dit vanaf de betekening van deze beschikking.

2. De door verzoeksters te kiezen gerechtsdeurwaarder voor de uitvoering van deze beschikking wordt gemachtigd:

- om de identiteit te eisen van elke persoon aan wie hij de beschikking zou wensen te betekenen en van elke persoon die zich zou gedragen in strijd met de tussen te komen beschikking;
- om beroep te doen op bijstand van de openbare macht om de identiteitsbewijzen te vorderen van elke persoon aan wie hij de beschikking zou wensen te betekenen en van elke persoon die zich zou gedragen in strijd met de tussen te komen beschikking, op straffe van een dwangsom van 1000,00 EUR per persoon die zou weigeren zijn identiteit bekend te maken na de betekening van de tussen te komen beschikking;

Uitgesproken in het kabinet van de voorzitter van de Rechtbank van eerste aanleg te Leuven op 7 oktober 2005, door H. HAEX, Voorzitter, bijgestaan door M. L'ENFANT, Griffier (get.)

3. Rol van de burgemeester en de politie

De politiediensten staan in voor de handhaving van de openbare orde en (verkeers)veiligheid. Bij het uitvoeren van haar opdrachten van bestuurlijke politie, staat de lokale politie onder het gezag van de burgemeester.

De burgemeester is niet bevoegd om stakingspiketten door de politie te laten verwijderen zonder dat er verstoring is van de openbare orde. In geval van uitoefening van het stakingsrecht, zonder dat de openbare orde verstoord wordt, kan er niet (preventief) opgetreden worden.

Of er sprake is van een verstoring van de openbare orde is een feitenkwestie. De burgemeester zal allicht tussenkomen indien er sprake is van een flagrante inbreuk op de openbare orde (bv. wanneer een blokkade op de openbare weg een onveilige situatie creëert voor voorbijgangers). Indien de inbreuk op de openbare orde niet direct flagrant is, is er kans dat de burgemeester of politie de afweging of er sprake is van verstoring van de openbare orde niet zelf wenst te maken, maar hiervoor de beoordeling door de rechter afwacht. Bestaande rechtspraak is hier evenmin eenduidig.

Dit neemt evenwel niet weg dat u om goede wil te creëren op voorhand de burgemeester op de hoogte kan brengen van de afspraken die u met uw werkwillige medewerkers gemaakt hebt, en hem vragen om er mee op toe te zien dat u met deze groep tot in uw bedrijf kan geraken (zie hoger bij typedocumenten).

Als de burgemeester zelf niet genoeg manschappen ter beschikking heeft, kan hij via een eenvoudig verzoek bij het ministerie van Binnenlandse Zaken versterking vragen.

Als een werkgever wel wil optreden om bijvoorbeeld werkwilligen binnen te laten, kan hij met een eenzijdig verzoekschrift (verplicht in te dienen door een advocaat) naar de voorzitter van de rechtbank stappen om een vonnis te bekomen waarin staat dat werkwilligen moeten doorgelaten worden op straffe van betaling van een dwangsom. Bekomt hij een vonnis, dan kan de werkgever een deurwaarder aanstellen om dit vonnis uit te voeren. Indien de deurwaarder gehinderd wordt bij deze taak, kan hij (de deurwaarder) de politie vorderen om zijn veiligheid te verzekeren.

Deel 3

Wat doet Voka voor u?

Voka biedt uw bedrijf ondersteuning tijdens de stakingen, onder meer met dit draaiboek. Maar we doen meer:

- Via onze contacten en vertegenwoordiging in het VBO zetten we voortdurend druk op de federale onderhandelingen.
- Voor de stakingen nemen we contact op met het ministerie van Binnenlandse Zaken, de provinciegouverneurs en de burgemeesters.
- We volgen de situatie in alle provincies op de voet, en we overleggen waar dat kan met de gouverneur, de burgemeester en de politie.
- We bieden u telefonische ondersteuning (zie hieronder voor de lijst met contacten).
- We bieden u ondersteuning bij de juridische acties die in deel 2 staan beschreven.
- We zorgen voor druk via de regionale en nationale pers.

Meer info en ondersteuning nodig?

Voor meer informatie en juridische bijstand bij het opstarten van een gerechtelijke procedure kan u terecht bij uw advocatenbureau.

U kan voor verdere vragen ook terecht bij uw **Voka – Kamer van Koophandel**:

Antwerpen-Waasland

Dirk Bulteel	dirk.bulteel@voka.be	03 776 34 64
--------------	----------------------	--------------

Halle-Vilvoorde

Paul Hegge	paul.hegge@voka.be	02 255 20 20
Isabel De Winter	isabel.dewinter@voka.be	02 255 20 16

Kempen

Tine Horsten	tine.horsten@voka.be	014 56 30 29
--------------	----------------------	--------------

Leuven

René Leekens	info@kvkleuven.voka.be	016 22 26 89
Jacques Germonprez	info@kvkleuven.voka.be	016 22 26 89

Limburg

Jeroen Bloemen	jeroen.bloemen@voka.be	011 56 02 20
Bert Stas	bert.stas@voka.be	011 56 02 23

Mechelen

Willy Ivens	mechelen@voka.be	015 45 10 25
Roel Dockx	roel.dockx@voka.be	015 45 10 20

Oost-Vlaanderen / algemeen / regio Gent

Karel Uyttersprot	karel.uyttersprot@voka.be	09 266 14 44
-------------------	---------------------------	--------------

Oost-Vlaanderen / regio Dendermonde

Christel Geltmeyer	christel.geltmeyer@voka.be	052 33 98 13
--------------------	----------------------------	--------------

Oost-Vlaanderen / regio Aalst

Jan Van Gyseghem	jan.vangyseghem@voka.be	053 21 68 42
------------------	-------------------------	--------------

Oost-Vlaanderen / regio Oudenaarde

Johan Browaey	johan.browaey@voka.be	055 39 04 91
---------------	-----------------------	--------------

West-Vlaanderen / regio Brugge

Bart Vansevenant	bart.vansevenant@voka.be	050 44 62 01
------------------	--------------------------	--------------

West-Vlaanderen / regio Oostende

Bart Vansevenant	bart.vansevenant@voka.be	059 51 65 89
------------------	--------------------------	--------------

West-Vlaanderen / regio Roeselare-Tielt

Sofie Mattheeuws	sofie.mattheeuws@voka.be	051 26 17 89
------------------	--------------------------	--------------

West-Vlaanderen / regio Kortrijk

Carl Vanhoutte	carl.vanhoutte@voka.be	056 23 50 54
----------------	------------------------	--------------

West-Vlaanderen / regio Ieper-Veurne

Patrice Bakeroot	patrice.bakeroot@voka.be	057 22 08 63
------------------	--------------------------	--------------

Voka – Vlaams Economisch Verbond

Gianni Duvillier	gianni.duvillier@voka.be	03 202 44 15
------------------	--------------------------	--------------

Bronnen

- Adriaens, B., c.s., “De rechterlijke tussenkomst bij stakingen”, *JTT*, 2006, 69-80
- Brewaeyts, E., c.s., “Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten”, *NJW*, 2003, 547-560
- Cleeren E., c.s., “Hoe wild is wilde stakingsactie”, *De Tijd*, 21-4-2007, 20
- Derwael, D., “De vakbonden op de barricades”, *Sociale wegwijzer*, 2005, 6-9
- De Vos, M., “Weg met de egestelling over het stakingsrecht”, *DM*, 20-5-2008, 14
- De Meulemeester, D., *Van aandelenoptie tot zwijgrecht*, Brugge, Vanden broele, 2006, 699 p.
- Dorssemont, F., “Hof van Justitie toetst vakbondsacties aan proportionaliteit”, *Juristenkrant*, 30-1-2008, 3
- Humblet, P., *Arbeid vs. kapitaal. Een kwarteeuw staking(srecht)*, Gent, Academia press, 2007, 214 p
- RVA, *Infoblad Werkgevers - Tijdelijke werkloosheid: staking en lock-out*, www.rva.be, 1-5-2008, 1-4
- Vanachter, O., “Vakbonden en spontane stakingen”, *DM*, 20-4-2007, 23
- Vangompel, A., “De grenzen van het stakingsrecht”, www.monard-dhulst.be, s.d., 1-2
- Van Hoogenbermt, *Jobs en recht*, Leuven, lannoocampus, 2006, 323 p.
- Vanthourhout, J., “De gevolgen van de staking op de arbeidsovereenkomst van stakers en werkwilligen”, *ATO*, 207.2, 10-18
- Verbrugge, F., *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2008, 782 p.

COLOFON

september 2008

oorspronkelijke versie draaiboek oktober 2005

inhoudelijke update september 2008

Gianni Duvillier

Voka – Vlaams Economisch Verbond

Meester Piet Carlier

advocatenkantoor Monard-D’Hulst (Hasselt)

De oorspronkelijke inhoud van dit draaiboek kwam tot stand met de medewerking van Voka – Kamers van Koophandel Limburg en Leuven en met de juridische input van sd worx en van de advocatenkantoren Monard-D’Hulst en Maxius. De update 2008 in de vorm van de Vokawijzer 02 is de vrucht van de samenwerking tussen het Kenniscentrum van Voka – Vlaams Economisch Verbond en het advocatenkantoor Monard-D’Hulst (www.monard-dhulst.be), in het bijzonder Meester Piet Carlier.

concept Vokawijzer

Hans Housen

Voka – Vlaams Economisch Verbond

foto cover en binnenwerk

René Leekens

Voka – Kamer van Koophandel arr. Leuven

verantwoordelijke uitgever

Philippe Muyters

Voka – Vlaams Economisch Verbond



www.voka.be