



Recht op collectieve actie – nationale betoging 20 juni 2022

FAQ

Het dagelijkse leven kost steeds meer, maar de inkomens stijgen niet aan eenzelfde snelheid omwille van o.m. de verouderde loonnormwet. Op 20 juni 2022 organiseerde het ABVV daarom, samen met de twee andere representatieve vakverenigingen, een nationale betoging. De boodschap is duidelijk: de loonnormwet moet aangepast worden, onze lonen moeten omhoog.

Maar mogen we eigenlijk wel ‘zomaar’ manifesteren?

Het recht om te manifesteren, vinden we terug in de regeling van wat we ‘collectieve conflicten’ noemen. Een *collectief conflict* is een geschil tussen een groep van werknemers en een of meer werkgevers over arbeidsaangelegenheden, zoals over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van werknemers. Een collectief geschil kan plaatsvinden in een onderneming als collectieve entiteit, maar evenzeer in verschillende ondernemingen, een streek, een bedrijfstak of kan – zoals op 20 juni 2022 het geval was – het gehele land omvatten.

Een collectief conflict gaat meestal gepaard met (een) manifestatie(s). Hierdoor tracht een bepaalde partij druk te leggen op een andere partij.

Het is een recht om collectief te kunnen optreden, om tot collectieve actie over te gaan (art. 6.4 Europees Sociaal Handvest en art. 28 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie). Er bestaat echter geen uitdrukkelijke erkenning van het stakingsrecht in de Belgische wetgeving en moet dus worden afgeleid uit verschillende wetsbepalingen.

De belangrijkste vorm van collectieve actie, het laatste redmiddel voor de genegeerde werknemer, betreft het stakingsrecht.

Men spreekt van een *staking* wanneer er met opzet, tijdelijk, geen arbeid wordt verricht door een aannemelijke groep van personen in een dienstbetrekking, als dwangmiddel om tot een bepaald doel te komen.

In nationale wetgeving staat echter geen enkele bepaling die het recht op staken expliciet definieert, noch erkent. Bijgevolg dienen we terug te grijpen naar wat er op Europees niveau en in de rechtspraak werd vastgelegd. De belangrijkste bepaling in dat kader is die van artikel 6.4 van het Europees Sociaal Handvest – dat rechtstreekse werking kent. Maar ook uit o.m. de rechtspraak van het Belgische Hof van Cassatie blijkt duidelijk dat staken als recht wordt aangezien.

En kan een werkgever zich dan verzetten tegen de deelname aan zo'n actiedag?

De deelname aan de betoging van 20 juni 2022 valt onder het beschermde stakingsrecht. Werkgevers kunnen zich niet verzetten tegen de deelname eraan.

Zijn er grenzen aan het stakingsrecht?

Dat een werkgever zich niet kan verzetten tegen de deelname aan een stakingsdag, betekent natuurlijk niet dat er geen beperkingen toegelaten zijn aan het recht om te staken. Zo bepaalt de rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, alsook het Hof van Cassatie dat het stakingsrecht niet absoluut is. Beperkingen kunnen opgelegd worden wanneer ze daadwerkelijk beantwoorden aan doeleinden van algemeen belang en niet te beschouwen zijn als een onevenredige en onduldbare ingreep waardoor het recht zou worden aangetast. In het Belgisch recht vinden we bijvoorbeeld een inmenging in het stakingsrecht door de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen aangaande de continuïteit van de dienstverlening inzake personenvervoer per spoor in geval van de staking. Opeisingen in de privésector zijn slechts mogelijk na een strenge procedure en enkel bij gebrek aan werkwilligen. Zij moeten eerst worden aangesproken.

Beperkingen zijn aldus toegelaten. Als vakbond waken we erover dat deze beperkingen het stakingsrecht niet uithollen.

Kan ik gesanctioneerd worden wanneer ik staak?

Zoals hiervoor aangehaald, is het stakingsrecht niet absoluut. Wanneer stakers gedragingen plegen die niet door de beugel kunnen, kan er een sanctie volgen. We denken hierbij bijvoorbeeld aan smaad aan de politie.

Er kunnen tuchtsancties, zoals een verwittiging, of contractuele sancties, zoals het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens ernstige tekortkomingen, volgen. Van een staking wordt echter door de rechtspraak aanvaard dat er hinder uit voortvloeit. Zo is bv een piket of bedrijfsbezetting aanvaard als uitoefening van het recht collectief op te treden.

Wanneer strafrechtelijke inbreuken worden gepleegd, zoals vernieling van publieke goederen, kan de werkgever of een derde klacht indienen bij de politie en een schadevergoeding vorderen als slachtoffer van de geleden schade. Aangezien vakbonden geen rechtspersoonlijkheid bezitten, zal de klacht ingediend worden tegen de persoon/personen die de inbreuk heeft/hebben gepleegd. Fysiek of verbaal geweld ten aanzien van werkwilligen wordt ten strengste afgeraden. Met hen de dialoog aangaan daarentegen is zeker aanvaardbaar.

Een staking kan dus leiden tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

In principe niet. Het uitoefenen van het stakingsrecht is niet foutief. Het leidt enkel tot de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst¹. Er is geen sprake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wel kunnen de omstandigheden gelinkt aan de uitvoering van het stakingsrecht als foutief worden aangezien wat bijgevolg kan leiden tot een ontslag om dringende reden. Denk maar aan omstandigheden die gepaard gaan met de staking die getuigen van een zware fout in hoofde van de stakende werknemer – zoals geweld naar collega's – waardoor de arbeidsrelatie onmiddellijk en definitief onmogelijk wordt.

Word ik dan betaald tijdens een actiedag?

Aangezien een stakende werknemer op een actiedag geen overeengekomen arbeid verricht, heeft hij geen recht op loon.

Een werknemer die aangesloten is bij een vakvereniging, krijgt daarvan echter wel een stakingsvergoeding wanneer de vakbond de staking heeft uitgeroepen of erkend.

Mag een werkgever tijdens een staking een beroep doen op uitzendkrachten?

Er bestaat in de rechtsleer en rechtspraak heel wat discussie over. Artikel 19 van cao nr. 108 is echter duidelijk: uitzendkrachten mogen niet ingezet worden tijdens een staking. Een werkgever die ondanks dat het verbod toch uitzendkrachten inzet, kan worden gesanctioneerd overeenkomstig de bepalingen in het Sociaal Strafwetboek. Indien een uitzendkantoor het verbod niet naleeft, kan haar vergunning geschorst worden. Indien een uitzendkracht toch tewerkgesteld blijft bij het bedrijf waar gestaakt wordt als het

¹ Hof van Cassatie (23 november 1967)

uitzendbureau de uitzendkracht terugtrekt, ontstaat er tussen hem en de gebruiker een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.²

² Art. 41 cao 108