

Een staking in mijn bedrijf. En nu?

In geval van staking, welke 20% moet een werkgever weten om 80% van de problemen op te lossen?

Door Manou Doutrepont, november 2022.



1

Om sociale vrede te houden moet je staking begrijpen.

(naar Machiavelli: om vrede te hebben moet je oorlog begrijpen)

Wat is de kern van het stakingsrecht?

Werknemers hebben het recht om

- collectief, dus in groep, te protesteren of druk uit te oefenen,
- door het werk neer te leggen en hun arbeidspost te verlaten
- om hun sociaaleconomische belangen (in de brede zin van het woord) te verdedigen.

Het is een recht. Dat heeft belangrijke gevolgen:

- een werkgever mag geen werknemer ontslaan of sanctioneren omwille van de deelname aan een staking;
- de werkgever (of een klant of een leverancier) kan geen vergoeding eisen voor de schade als gevolg van het neerleggen van het werk;
- de staking schorst de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Wat maakt het verschil met andere vormen van collectieve actie?

Werknemers kunnen uit protest andere collectieve acties ondernemen.

Zo komt het af en toe voor dat ze overgaan tot een *slow down* of langzaamaan actie. Ze blijven aan het werk, werken duidelijker langzamer maar claimen wel 100% loon. Dergelijke actie valt niet onder het stakingsrecht dat duidelijk inhoudt dat het werk neergelegd wordt. De werkgever zit in een lastig parket en zal met een specialist overwegen wat hij kan doen: het loon proportioneel de productiviteit verlagen, werkweigering invoeren om sancties te treffen of in extreme gevallen overgaan tot de *lock-out*.

Een ander fenomeen is de *sit in*. De werknemers blijven in de refter zitten na hen of buiten hun pauze. Dit is een staking in de juridische zin van het woord en dus moeten zij volgens de spelregels het bedrijf verlaten.

Kunnen werknemers staken zonder vooraf te verwittigen?

Ja, het recht van de werknemers in België om te staken is niet gebonden aan vormvoorwaarden.

Iets anders is de plicht van de vakbonden. Die hebben zich verbonden in de sectorale cao's betreffende de vakbondsafvaardiging om een procedure te volgen in geval van collectief conflict. In volgorde moeten zij de volgende stappen eerbiedigen om een staking te organiseren:

- de bijstand inroepen van regionale secretarissen,
- bij aanhoudend conflict een verzoening aanvragen,
- bij gebrek aan compromis een stakingsaanzegging betekenen,
- na verloop van de aanzegging doen staken.

M.a.w.: in geval van wilde staking begaan de werknemers geen fout maar als een vakbond oproept te staken zonder de beschreven stappen te respecteren begaat die woordbreuk. Dat is op zich een voldoende reden om een verzoening aan te vragen. Als een delegatie dreigt met een staking volstaat het als eerste reactie te antwoorden dat er daarvoor een procedure bestaat.

Hoe zit het met personeelsvergaderingen?

De vakbondsafvaardiging heeft het recht om de werknemers samen te roepen om hen in te lichten en te raadplegen. Maar dat kan niet zomaar.

Om te beginnen is het een recht dat uitzonderlijk mag toegepast worden, concreet i.g.v. ondernemingsonderhandelingen.

Vervolgens zullen vakbondsafvaardiging en werkgever samen zitten om die vergadering zo te organiseren dat die zo weinig mogelijk impact heeft op de arbeidsorganisatie.

Een personeelsvergadering heeft niet de bedoeling om druk uit te oefenen op de werkgever. Bij misbruik of als de concrete afspraken rond de organisatie niet worden nageleefd kan men spreken van een (wilde) staking.

Een stakerspost, kan dat zo maar?

Een stakerspost of piket is toegelaten als het vreedzaam is. D.w.z. dat de stakers zich mogen verzamelen voor de poort van een bedrijf zonder geweld te gebruiken.

Maar dat is het dan. Op een of ander manier de toegang tot een bedrijf voor werknemers, klanten of leveranciers versperren behoort niet tot het stakingsrecht en is dus een fout. De daders kunnen aansprakelijk gesteld worden voor dergelijke feiten.

De openbare weg versperren is een collectieve actie die alleen toegelaten is als de burgemeester het recht heeft gegeven om te betogen.

De werkgever die schade ondervindt omwille van een stakerspost of blokkade kan zich richten tot de rechter in kortgeding om de toegang of de weg vrij te laten maken. Dat is zijn fundamenteel recht in een democratie maar de procedure starten vraagt om omzichtigheid. Hij zal dit best op voorhand en grondig bespreken met een specialist.

3

Wat met de uitzendkrachten tijdens een stakingsdag?

Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking. Het is een principieel verbod, zonder nuances, die overeengekomen is door werkgeversorganisaties en vakbonden in de Nationale Arbeidsraad.

De toepassing van deze lapidaire tekst kan leiden tot absurde situaties die niets meer te maken hebben met de oorspronkelijke bedoeling, nl. het verbod om stakingsbrekers in te schakelen. Vandaar dat er interpretaties circuleren met pragmatische oplossingen. Er is een consensus dat het verbod geldt per beroepscategorie en per bedrijfszetel. Elke andere soepele interpretatie houdt juridische risico's in. De kans dat er problemen gemaakt worden is klein maar de omvang van de eventuele schade is groot: de uitzendkracht kan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur claimen, het uitzendkantoor kan zijn licentie verliezen.

Wat zijn de financiële gevolgen voor de werknemers?

Stakers hebben geen recht op loon.

Niet-stakers die door een staking niet kunnen werken hebben in principe geen recht op loon.

Uitzonderlijk heeft de werkwillige werknemer die door de staking te laat komt of de werkplaats niet kan bereiken, recht op een gewaarborgd dagloon op voorwaarde dat hij (1) zich normaal naar het werk begeeft en (2) de vertraging of belemmering wordt veroorzaakt door een situatie buiten zijn wil die hem overkomt op weg naar het werk (concreet i.g.v. wilde staking).

De vakbonden die een staking erkennen betalen de stakende leden 30 euro per stakingsdag. Soms is dat meer, maar het basisbedrag is al lang niet geïndexeerd.

De staking vanuit syndicaal standpunt

Staken is een ernstige zaak. Zonder het stakingswapen heeft een vakbond zo goed als geen macht. Dat is de reden waarom ze dit recht met alle middelen willen veilig stellen, o.a. door te staken.

Vakbonden gebruiken het onbetwistbaar en onbetwist stakingsrecht als framing om het recht op te eisen stakingsposten en wegblokkades te verantwoorden. Ten onrechte.

Niet de vakbonden staken, wel de werknemers. Normaal gezien beslist de achterban van een vakbond tot staking met een tweederde meerderheid. Dat is een interne procedure die de delegees de garantie geeft dat de oproep gevolgd zal worden maar geen verplichting t.a.v. werkgevers.

Een goede syndicale leider kan een staking laten uitbreken. Emoties zijn manipuleerbaar. Een betere weet hoe hij de staking kan laten duren. Een kwestie van organisatie. De beste heeft een concreet idee hoe hij/zij de stakers kan laten stoppen met staken. Geen sinecure.

Een vakbond kan paradoxaal genoeg een staking die spontaan en zonder hun tussenkomst uitbreekt erkennen, d.w.z. de leiding van het verzet herwinnen en de werknemers een stakingsvergoeding uitbetalen.

De stakerspost is essentieel. De inzet is groot: militanten motiveren, leden werven, werkwilligen overtuigen om solidair te zijn en de schade bij de werkgever vergroten.

Wat te doen voor de werkgever?

In tempore non suspecto

Voorzichtige werkgever zijn voorbereid op het slechtste en hopen op het beste. In die bedrijven is een werkgroep in het leven gegrepen met een vierdubbele opdracht:

- het opstellen van een *continuity plan*,
- de voorbereiding van een actie- en communicatieplan bij dreigende en effectieve staking,
- de opties onderzoeken die de werkgever kan bieden aan werkwilligen zoals alternatief werk in de onderneming, werken op afstand of het toekennen van verlofdagen,
- het proces uittekenen van een onderhandelingsplan.

Op de vooravond van een staking

In vele ondernemingen bestaan er afspraken tussen werkgever en vakbondsafvaardiging voor het geval er gestaakt wordt. Zeker i.g.v. deelname van werknemers aan nationale stakingen is een vergadering met de vakbondsafvaardiging aan te raden.

Het is een kwestie van respect voor het stakingsrecht en voor de vrijheid om niet te staken. In ondernemingen die niet volledig kunnen stilgelegd worden bestaat er een lijst van functies die zeker bemand worden om blijvende of buitensporige schade te vermijden. In andere organisaties wordt een minimumdienst verzekerd, denk aan de bedrijven die instaan voor de levering van geneesmiddelen.

Om de verminderde activiteiten t.g.v. een staking te kunnen overzien wensen werkgevers te weten wie zal staken en wie niet. Kan dat zo maar? Ja, dat kan maar het ligt zeer gevoelig. Het kan omdat de werkgever verantwoordelijk is voor de arbeidsorganisatie. Met dat doel voor ogen heeft hij het recht om de mensen te vragen of ze van plan zijn te komen werken. Belangrijk is dat de lijst van stakers en werkwilligen niet voor een ander doel gebruikt mag worden. Het is delicaat omdat de vraag respectvol moet gebeuren zonder druk uit te oefenen. De werknemers zijn ook niet verplicht te antwoorden noch zich te houden aan hun antwoord. Het is een kwestie van vertrouwen.

Met die informatie kan de werkgever beslissen met welke activiteiten hij hoopt de stakingsdag te overbruggen. In zeldzame gevallen kan hij de regels invoeren i.v.m. de prestaties van algemeen belang in vredetijd om personeel op te vorderen.

Tijdens een staking

De effectieve opvolging van de stakingsoproep zal de werkgever snel duidelijk maken of hij al dan niet werk kan geven aan de werkwilligen. Kan hij onmogelijk werk geven aan werknemers dan kan hij overmacht invoeren en is hij vrijgesteld om werk aan te bieden. In dat geval heeft de werkwillige geen recht op loon.

Een staking roept emoties los, ook aan de kant van de managers. Het is belangrijk om kam te blijven of, zoals het mooi verwoord wordt in het Frans, *il est urgent de prendre son temps*.

Het crisisteam (zie hogerop) zal aan de hand van de voorbereide scenario's beslissen hoe te reageren.

Na de staking

Op het loonbriefje zal de code 21 (dagen staking) vermeld staan voor de stakers.

De code 70 (tijdelijke werkloosheid) wordt gebruikt voor de werkwilligen die niet konden werken. De werkgever moet hen het formulier C.3.2 afgeven maar de kans dat ze een werkloosheidsuitkering krijgen is zo goed als onbestaande. De RVA kent geen werkloosheidsuitkering toe als de werkwillige belang heeft bij een staking, wat het geval is zowel bij een bedrijfseigen als bij een nationale, interprofessionele staking.

Op de werkvloer kan een staking lang nazinderen. Sluimerende of open conflicten tussen stakers en werkwilligen zijn niet zeldzaam. De direct leidinggevenden worden ermee geconfronteerd. Zij hebben nood aan informatie en ondersteuning door hun managers en HR-professionals.

Een debriefing met de vakbondsafvaardiging is een investering voor het goede verloop van de volgende staking.

Voor wie meer wil weten

Het boek *Werk & Staking*, uitgegeven door Larcier.

Werk
&

Staking

Manou Douïrepoint

