

Richtlijnen bij dreiging of uitbreking cao-conflict of staking

1. Melding werkgeversorganisatie

In geval van dreiging of uitbreking van een conflict, staking of andere actievormen, dient Techniek Nederland (cao@technieknederland.nl) direct te worden gewaarschuwd. Ditzelfde geldt bij onrust op het werk, zoals vergaderingen of besprekingen van werknemers onderling tijdens werktijd en het betreden van het werkobject door derden.

2. Houding ten opzichte van het personeel

Een goede voorlichting aan het personeel, met het doel het werkgeversstandpunt toe te lichten is van het grootste belang. Daarbij is een goede communicatie met het middenkader zeer belangrijk. De werkgever moet bij het informeren van het personeel *niet* ingaan op de inhoudelijke aspecten van de cao-onderhandelingen, daarvoor dient de werkgever naar zijn brancheorganisatie te verwijzen.

De ervaring leert dat de opkomst bij vergaderingen, waarover al dan niet staken beslist moet worden, in het algemeen niet bijzonder groot is; met andere woorden de besluiten worden vaak genomen door een kleine -sterk gemotiveerde- minderheid. Zonder in de interne besluitvorming binnen de vakorganisaties te treden kan het van belang zijn de werknemers erop te wijzen dat de verantwoordelijkheid voor het besluit tot staking over te gaan bij hen berust en niet bij de bonden.

In geval er in het bedrijf een ondernemingsraad is, wordt deze geïnformeerd door de directie, waarbij inhoudelijk wordt verwezen naar de brancheorganisatie.

3. Organisatorische maatregelen binnen de onderneming.

- Bij grotere bedrijven is de instelling van een beleidsgroepje, dat zo nodig dagelijks vergadert en beslissingen neemt, te overwegen.
- Voorzieningen treffen voor het zo lang mogelijk kunnen voortzetten van de werkzaamheden.
- Vitale documenten buiten het bedrijfsgebouw laten.
- Voorzieningen treffen voor afsluiting terreinen, gebouwen en kantoren.
- Zorgen voor operatie-adres bij afsluiting toegang bedrijf.
- Wanneer de ondernemer dit niet zelf doet, een woordvoerder aanwijzen, deze moet echter niet op de inhoudelijke problematiek ingaan. Bij contacten met de pers en vakbond dient naar Techniek Nederland verwezen te worden.



- Een personeelsoverzicht maken ten behoeve van de registratie van stakers.
- Bijzondere aandacht voor de veiligheidsnormen en in gevaar opleverende situatie. Tijdig de Nederlandse Arbeidsinspectie waarschuwen. Adres: Postbus 90801, 2509 LV 's-Gravenhage, tel. 0800 51 51: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/contact>
- Afspraken maken met leveranciers en afnemers en voorzieningen treffen voor een zo lang en zo goed mogelijke voortgang van de werkzaamheden.
- Sleutels van bedrijfsgebouwen eventueel bij personeel innemen.
- Registratie van alle gebeurtenissen. Zorg voor bewijsmateriaal door bijvoorbeeld video-opnames, foto's, getuigen, etc. Maatregelen treffen dat niet-stakers de bedrijfsterreinen kunnen betreden en verlaten.
- Registratie van stakers en niet-stakers, met vermelding van dagen en uren.

4. Juridische aspecten van stakingen

Een wettelijke regeling van het stakingsrecht ontbreekt. Via jurisprudentie wordt inhoud en vorm gegeven aan het stakingsrecht. Door de grotere variatie van omstandigheden in de aan de rechterlijke colleges voorgelegde kwesties is het moeilijk duidelijk algemene uitspraken te doen over de juridische aspecten van stakingen. Met inachtneming van het bovenstaande kan het volgende worden gesteld.

4.1 Positie vakorganisaties

In de bestaande rechtspraak wordt het uitroepen of ondersteunen van een staking als strijdmiddel in het kader van arbeidsvoorwaardenoverleg, in beginsel als rechtmatig aangemerkt, wanneer tenminste dit uitroepen of ondersteunen geschiedt door een erkende vakbond.

Onder bepaalde omstandigheden echter kan een dergelijk handelen van de vakbond als onrechtmatig worden aangemerkt en wel bijvoorbeeld wanneer zij in strijd hebben gehandeld met de wet of de cao, geen redelijke aanzegging termijn in acht hebben genomen, of het stakingsmiddel anders dan als uiterste middel hebben gehanteerd. De vakbond zal dan (in kort geding) veroordeeld kunnen worden de stakingsoproep in te trekken of op te schorten.

President van de Rechtbank Utrecht d.d. 4 februari 1977 die in het kort geding dat was aangespannen tegen de voedingsbonden FNV een "afkoelingsperiode" gelastte.

4.2 Positie stakers

Als de staking door een erkende vakbond is uitgeroepen of wordt ondersteund (georganiseerde staking), dan zal de rechter, waarschijnlijk, geen wanprestatie van de stakers aanwezig achten en de vordering tot schadevergoeding van de werkgever afwijzen.



Betreft het een niet door de vakbonden uitgeroepen of ondersteunde staking (wilde staking), dan zal de staking onder omstandigheden als wanprestatie van de stakers kunnen worden aangemerkt.

De stakers hebben geen aanspraak op loon/salaris over de tijd gedurende welke ten gevolge van acties niet is gewerkt.

De met loonbetaling respectievelijk aantal gewerkte dagen samenhangende zaken, zoals vakantiedagen, vakantietoeslag en dergelijke, worden -te zijner tijd- evenredig vermindert.

Het deelnemen aan een door de vakbonden georganiseerde staking levert geen reden tot ontslag op, behalve wanneer de rechter de actie inmiddels verboden heeft. In het algemeen dient men dan ook terughoudend te zijn met het instellen van deze sanctie. Voorafgaand overleg met de eigen brancheorganisatie is noodzakelijk.

4.3 Positie niet-stakers (werkwilligen)

Voor de beantwoording van de vraag of een werkgever verplicht is het loon door te betalen aan een werknemer, die bereid is de bedongen arbeid te verrichten, maar die daartoe niet in staat is, wegens een in de eigen onderneming uitgebroken staking, heeft de Hoge Raad in het Derde Schelde Arrest van 7 mei 1976 N.J. 77/75 nader aangegeven hoe de risicosfeer van de werkgever en die van de werknemers ongeveer kan worden afgebakend. De aard van de actie en de omstandigheden waaronder die plaatsvindt, spelen hierbij een rol.

Hoofregel is dat bij een door een vakvereniging uitgeroepen en geleide staking (de georganiseerde staking) uitgevoerd als middel om met betrekking tot lonen en andere arbeidsvoorwaarden kracht bij te zetten aan de eisen van de werknemers, de werkwillige werknemer geen recht op loon heeft wanneer ten gevolge van de staking ook door hem niet gewerkt kan worden.

De werkgever kan ook gevolgen van een staking of andere actie bij een ander bedrijf ondervinden. Dit doet zich vooral voor bij onder aanneming, toeleverings- en nevenbedrijven, als ook in situaties van uitlening en arbeidspools.

Uit de diverse uitspraken van de Hoge Raad valt geen vaste stellingname te destilleren.

In deze kwestie is eveneens de vraag voor wiens risico de werkvermindering komt. Bij beantwoording van deze vraag neemt de rechter punten in overweging als:

- Vallen de bedrijven onder dezelfde of medeverwante cao's.
- Aard van de werkgever (uitleenbureau, arbeidspool).
- In hoeverre behoudt de ondernemer, hoewel hij zijn prestatie niet kan verrichten, recht op betaling.



- In hoeverre kan de ondernemer op een andere manier van het arbeidsaanbod van de werkwillige gebruikmaken.
- Zijn er tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt ten aanzien van de risicoverdeling bij werkvermindering.

Uit de uitspraken blijkt in ieder geval duidelijk:

De werkgever is verplicht zoveel mogelijk te ontkomen aan de gevolgen van de staking in het andere bedrijf. Als de werkgever geen gebruik maakt van de mogelijkheid de werknemer vervangende arbeid te laten verrichten, komt de werkhindering voor zijn risico en moet hij loon betalen.

Het oordeel van de rechter over de loonclaim van een werkwillige in een bedrijf waar niet gestaakt wordt valt dus niet in alle gevallen te voorspellen. In gevallen van twijfel zou de praktische benadering moeten zijn: als de werknemer niet werkt, krijgt hij geen loon.

4.4 Andere vormen van acties

Naast de “gewone” staking hebben andere vormen van werkneerlegging hun intrede gedaan, namelijk langzaam aan-, stiptheids- en estafetteacties.

De Hoge Raad overwoog 25 mei 1985 ten aanzien van deze actie onder andere het volgende:

- ook van deze collectieve acties van werknemers moet in beginsel worden aangenomen dat zij meer risicosfeer van de werknemers als groep dan in die van de werkgever liggen;
- derhalve kan een redelijke wetstoepassing ertoe leiden te aanvaarden dat een werkgever die wordt geconfronteerd met personeel dat in het kader van dergelijke collectieve acties geheel of in telkens wisselende delen niet naar behoren of niet volledig presteert en daardoor zijn bedrijf ontwricht ziet, zijnerzijds tegenover het gehele personeel wordt ontheven van zijn verplichting tot volledige loonbetaling over de betrokken periode;
- dat betekent dan dat dergelijke acties het evenwicht in de machtsverhoudingen tussen elkaar in een arbeidsconflict bestrijdende partijen in feite kunnen verstoren, doordat de werkgever tegen wie de acties zich keren, niet alleen de daaruit voortvloeiende schade draagt, maar noodgedwongen ook de lonen onverminderd doorbetaalt;
- uit de formulering van artikel 6 lid 4 van het Europees Sociaal Handvest blijkt dat het daar erkende recht tot collectieve actie ook voor wat de werknemers betreft,



ruimer is dan het stakingsrecht; daarom moet worden aangenomen dat ook collectieve acties als de onderhavige daaronder vallen en dus in beginsel geoorloofd zijn;

Kanttekening: wel zullen werkgevers, gesteld voor de netelige vraag naar welke maatstaf het loon moet worden gekort, alleen al teneinde procedures daarover te voorkomen, er in de praktijk niet zelden de voorkeur aan geven bij collectieve acties als de onderhavige normaal door te betalen.

- acties in de vorm van poortblokkades of bedrijfsbezettingen zijn in beginsel onrechtmatig.

4.5 Staking en andere contractspartijen

Een werkgever die met een staking om welke reden dan ook wordt aangesproken is zelf schuldenaar en schuldeiser van vele anderen dan de werknemers die hij in dienst heeft. Vraag is dan of hij althans voor de duur van de staking van zijn verplichtingen ontslagen kan worden geacht, ervan uitgaande dat de aansprakelijkheid niet al in een contract clause is uitgesloten.

Ook hier heeft de rechter geen duidelijke c.q. eenduidige algemeen geldende uitspraken gedaan over de vraag in hoeverre een staking (in eigen of andermans bedrijf) als overmacht geldt en de betrokken ondernemer van zijn verplichtingen tegenover zijn wederpartij ontslagen is zonder schadevergoedingsplichtig te zijn. Hier blijkt het belang van het in contact treden met toeleveranciers en afnemers. Door vooraf afspraken te maken kan de ondernemer een eventuele schadeclaim voorkomen.

Overzicht

Van de toepasselijkheid van sociale verzekeringen op stakers en werkwilligen.

Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid (art. 67 cao)

Zowel stakers als werkwilligen, die als gevolg van een staking in eigen of ander bedrijf verhinderd zijn te werken hebben bij ziekte recht op de wettelijke uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon (met inachtneming van het wettelijke maximum).

Voor zover voor de werkgever de loondoorbetalingsplicht in verband met een staking wegvalt, geldt dat ook met betrekking tot betaling van de bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid (de aanvulling gedurende de eerste 6 maanden tot 100%).



Datum:

April 2024

Pagina:

6 van 6

Werkloosheidswet

Zowel stakers als werkwilligen blijven verzekerd tijdens de duur van de staking. De uitvoeringsinstelling (het UWV) zal de staker zeker geen uitkering verlenen. Naar verwachting zal de uitvoeringsinstelling de werkwilligen, die als gevolg van een actie in het eigen bedrijf niet kunnen werken, geen uitkering verstrekken.

Daartegenover blijkt de uitvoeringsinstelling in de praktijk werkwilligen, die niet kunnen werken als gevolg van een staking in een ander bedrijf (toeleverancier), na afloop van het conflict soms toch een uitkering te verstrekken.

Premiebetaling

De werkgever is alleen verplicht tot betaling/inhouding van loonbelasting en sociale premies over de bedragen, die hij aan loon over de stakingsperiode betaalt.

Woerden, 16 april 2024