

2015•2016  
FACULTEIT RECHTEN  
*master in de rechten*

## Masterproef

Wettelijke beperkingen op het stakingsrecht 'to be or not to be'. Een vergelijking met Engels Recht

Promotor :  
Prof. dr. Petra FOUBERT

Jeroen Klingeleers

*Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten*

De transnationale Universiteit Limburg is een uniek samenwerkingsverband van twee universiteiten in twee landen: de Universiteit Hasselt en Maastricht University.



Universiteit Hasselt | Campus Hasselt | Martelarenlaan 42 | BE-3500 Hasselt  
Universiteit Hasselt | Campus Diepenbeek | Agoralaan Gebouw D | BE-3590 Diepenbeek



**Maastricht University**

2015•2016  
FACULTEIT RECHTEN  
*master in de rechten*

## Masterproef

Wettelijke beperkingen op het stakingsrecht 'to be or not to be'. Een vergelijking met Engels Recht

Promotor :  
Prof. dr. Petra FOUBERT

Jeroen Klingeleers

*Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten*



## Samenvatting

Dit onderzoek is gericht op het beantwoorden van de normatieve onderzoeksvraag: 'zijn er effectief wettelijke beperkingen aan het stakingsrecht noodzakelijk?'. Hierbij zal zowel worden ingegaan op al dan niet tekortkomingen aan de bestaande beperkingen als op de mogelijkheden voor nieuwe beperkingen. In het licht van dit onderzoek werd een rechtsvergelijkende methode gehanteerd, met name met het Engels recht, waar een wettelijke omkadering al sedert 1992 bestaat in de vorm van de *Trade Union and Labour Relations Act*.

Dat het stakingsrecht niet absoluut is, valt af te leiden uit artikel G van het Europees Sociaal Handvest en uit artikel 11 lid 2 van het EVRM. Beide artikelen voorzien een legaliteitsvereiste, een noodzakelijkheidsvereiste en ten slotte een finaliteitsvereiste. België kent, net zoals Engeland, beperkingen op het stakingsrecht. Deze beperkingen kunnen we verdelen in twee categorieën. Ten eerste bestaan er beperkingen die worden opgelegd bij wet en/of overeenkomst: gaande van het herenakkoord tot de vredesplicht bij collectieve arbeidsovereenkomst. Daarenboven is het de schorsingsleer, die stelt dat de arbeidsovereenkomst wordt geschorst gedurende de periode van de staking, die ervoor zorgt dat er een financiële 'druk' wordt uitgeoefend op de werknemers om alsnog te gaan werken. Ten slotte zijn er de beperkingen dewelke afkomstig zijn uit de rechtspraak, met name het eenzijdig verzoekschrift en de leer van het misbruik van het recht. Beiden zijn sterk met elkaar verbonden daar het de rechter is die oordeelt of het stakingsrecht al dan niet op een abusieve wijze wordt uitgeoefend. Hierbij dient de rechter rekening te houden met de 'rechten en vrijheden' van 'anderen'. Deze evenredigheidstoets dient echter zéér omzichtig te gebeuren, in die zin dat de werkgever maar in twee gevallen gezien kan worden als een 'derde'. Tevens is louter economische schade nooit voldoende om een beschikking af te dwingen. Het Engelse recht is echter veel strenger wat betreft het stakingsrecht. In het bijzonder door de *Trade Union and Labour Relations Act* en ook de *Trade Union Act* van 4 mei 2016 wordt het stakingsrecht onderworpen aan strenge procedurele vormvereisten. Zo dient er een stakingsaanzegging, een voorafgaandelijke stemming en vervolgens een kennisgeving plaats te vinden. Wanneer de vakbonden voldoen aan deze vereisten zullen zij een immuniteit genereren, dewelke hen beschermt tegen aansprakelijkheid, voor wat wij noemen, derde-medeplichtigheid aan andermans contractbreuk.

Dat het Engelse recht geen voorbeeld dient te vormen, leidt, mijn inziens, geen enkele twijfel. Enerzijds wordt het stakingsrecht, ingevolge de Engelse nationale rechtspraak, omgevormd tot een juridische metafoor. Anderzijds is België, in tegenstelling tot Engeland, een monistisch land, dat wel gehoor dient te geven aan het Europees Comité voor Sociale Rechten. Dit belet echter niet om te concluderen dat België wel degelijk baat zou hebben bij een wettelijke omkadering van het stakingsrecht. Dit om zowel oude beperkingen doeltreffender te maken, door middel van het invoeren van een verplichte aanname tot rechtspersoonlijkheid voor de vakbonden, als nieuwe beperkingen in te voeren zoals het verbod op solidariteitsstakingen. Bovendien zou een wettelijke omkadering tot gevolg hebben dat de, door het ECSR bekritiseerde, procedure op eenzijdig verzoekschrift, afgeschaft zou kunnen worden.



## DANKWOORD

*"Education is the most powerful weapon which you can use to change the world"*

Nelson Mandela

In eerste instantie zou ik graag mijn promotor, Prof. dr. Foubert, willen bedanken voor de goede begeleiding om dit onderzoek tot een succesvol einde te brengen. Zij gaf niet enkel en alleen tips, maar was ook steeds kritisch over elk aspect van de thesis. Dit heeft ertoe geleid dat ik mijn eigen grenzen heb trachten te verleggen en steeds verder zocht naar zo veel mogelijk rechtsbronnen om het onderzoek zo sterk mogelijk te onderbouwen.

Ook wil ik mijn vrienden bedanken voor de bemoedigende woorden wanneer het onderzoek zijn mentale tol begon te eisen en mijn humeur negatief heeft beïnvloed.

Maar voornamelijk zou ik mijn ouders, vriendin en grootouders willen bedanken voor de kansen die ik heb gekregen. Gedurende mijn gehele studie hebben zij hun vertrouwen in mij gesteld en vaak lief en leed gedeeld. Het zijn zij die ervoor gezorgd hebben dat ik veerkrachtig met tegenslag kon omgaan en realistisch bleef wanneer ik succesvol was



## **INHOUDSOPGAVE**

<b>SAMENVATTING .....</b>	<b>1</b>
<b>DANKWOORD .....</b>	<b>3</b>
<b>AFKORTINGEN .....</b>	<b>7</b>
<b>INLEIDING.....</b>	<b>9</b>
<b>HOOFDSTUK 1: HET STAKINGSRECHT NAAR BELGISCHE 'NORMEN'?</b> .....	<b>13</b>
1.1. HET STAKINGSRECHT IN BELGIË.....	13
1.1.1. <i>Wet Prestaties van Algemeen Belang in Vredestijd</i> .....	13
1.1.2. <i>Arrest De Bruyne</i> .....	14
1.1.2.A. Collectief en vrijwillig.....	14
1.1.2.B. Risico aan de erkenning door rechtspraak .....	16
1.1.2. <i>Raad van Europa</i> .....	16
1.1.2.A. Artikel 6.4 Europees Sociaal Handvest .....	16
1.1.2.A.I. Ratione Materiae.....	17
1.1.2.A.II. Ratione Personae.....	17
1.1.2.B. Artikel 11 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens .....	18
1.1.3. <i>Conventie nr. 87 en 98 IAO</i> .....	19
1.2. HET STAKINGSRECHT: EEN RUIM BEGRIP .....	19
1.2.1. <i>Vormen die de arbeidsovereenkomst schorsen</i> .....	19
1.2.1.A. De werkstaking.....	19
1.2.1.B. Sit-in .....	20
1.2.1.C. Boycot.....	20
1.2.1.D. Solidariteitsstakingen .....	21
1.2.1.E. Piketten .....	21
1.2.1.F. Politieke staking.....	21
1.2.1.G. Lock-out.....	23
1.2.2. <i>Vormen die de arbeidsovereenkomst niet schorsen</i> .....	23
1.2.2.A. Stiptheidsacties .....	24
1.2.2.B. Langzaamaanacties.....	24
<b>HOOFDSTUK 2: EUROPEESRECHTELIJKE GRONDSLAGEN VOOR BEPERKINGEN AAN HET STAKINGSRECHT</b> .....	<b>25</b>
2.1. ARTIKEL 6.4 JUNCTO ARTIKEL G EUROPEES SOCIAAL HANDVEST.....	25
2.1.1. <i>Europees Comité voor Sociale Rechten</i> .....	25
2.1.2. <i>Beperkingsvoorwaarden</i> .....	26
2.1.2.A. Legaliteitsvereiste .....	26
2.1.2.B. Noodzakelijkheidsvereiste .....	26
2.1.2.C. Finaliteitsvereiste.....	27
2.2. ARTIKEL 11 LID 2 EUROPEES VERDRAG VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS .....	27
<b>HOOFDSTUK 3: HUIDIGE BEPERKINGEN AAN HET STAKINGSRECHT NAAR BELGISCH RECHT</b> .....	<b>29</b>
3.1. BELGIË, EEN LAND VAN INCOHERENTE REGELGEVING .....	29
3.2. BEPERKINGEN OPGELEGD BIJ WET EN/OF OVEREENKOMST .....	29
3.2.1. <i>Het herenakkoord</i> .....	29
3.2.2. <i>Essentiële diensten en minimumdienstverlening in perspectief</i> .....	31
3.2.2.A. Essentiële diensten .....	31
3.2.2.B. Minimumprestaties.....	32
3.2.3. <i>Beperkingen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst</i> .....	33



3.2.3.A. Doctrine van de schorsing van de overeenkomst .....	33
3.2.3.B. Verlies van loon .....	34
3.2.3.B.I. Loonverlies stakingsdeelnemer .....	34
3.2.3.B.II. Loonverlies werkwillige .....	35
3.2.3.B.III. Kans tot verdoken beperking .....	37
3.2.4. <i>Beperkingen met betrekking tot de collectieve arbeidsovereenkomst</i> .....	38
3.2.4.A. Expliciet en impliciet obligatoire bepalingen .....	38
3.2.4.B. Impliciete en expliciete vredesplicht .....	39
3.2.4.C. Afdwingbaarheid .....	40
3.3. BEPERKING AFKOMSTIG UIT DE RECHTSPRAAK .....	41
3.3.1. <i>Eenzijdig verzoekschrift voor de kortgedingrechter</i> .....	41
3.3.1.A. Dagvaarding of verzoekschrift .....	41
3.3.1.B. Drukkingsmiddel van de werkgever .....	41
3.3.1.C. Belang bij derdenverzet .....	42
3.3.1.D. Het Europees Sociaal Comité als fervent tegenstander .....	43
3.3.2. <i>De leer van het misbruik van het recht</i> .....	44
3.3.2.A. Finaliteitscriterium .....	45
3.3.2.B. Evenredigheidscriterium .....	46
3.3.2.B.I. Rechten en vrijheden van 'anderen' .....	47
3.3.2.B.II. Botsing der (grond)rechten .....	48
<b>HOOFDSTUK 4: GELDENDE WETTELIJKE BEPERKINGEN IN ENGELAND.....</b>	<b>51</b>
4.1. ENGELAND, EEN VOOR DE HAND LIGGENDE KEUZE .....	51
4.2. TRADE UNION AND LABOUR RELATIONS ACT 1992 .....	52
4.2.1. <i>Procedurele vereisten</i> .....	52
4.2.1.A. Stakingsaanzegging .....	53
4.2.1.B. Stemming .....	53
4.2.1.C. Kennisgeving .....	54
4.2.2. <i>Verlies van immuniteit</i> .....	55
4.2.2.A. 'Trade dispute' .....	55
4.2.2.A.I. Politieke staking .....	55
4.2.2.A.II. Solidariteitsstakingen .....	56
4.2.2.B. Onrechtmatig piket .....	57
4.2.3. <i>'Interlocutory Injunction'</i> .....	58
4.2.3.A. Metrobus v Unite the Union .....	59
4.2.3.B. British Airways v Unite the Union .....	60
4.3. TRADE UNION ACT 2016 .....	61
<b>HOOFDSTUK 5: ENGELAND, ÉÉN STAP VOOR OF TWEE STAPPEN ACHTER OP BELGIË.....</b>	<b>65</b>
5.1. ENGELAND OP GESPANNEN VOET MET INTERNATIONALE REGELGEVING .....	65
5.1.1. <i>Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens</i> .....	65
5.1.2. <i>Europees Comité voor Sociale Rechten</i> .....	66
5.1.3. <i>Het Comité van Experts</i> .....	67
5.2. HET STAKINGSRECHT, "EEN JURIDISCHE SLOGAN" NAAR ENGELS RECHT .....	68
5.3. DE (ON)MOGELIJKHEID VOOR EEN BELGISCHE WETTELIJKE REGELING NAAR ENGELS VOORBEELD .....	69
5.3.1. <i>Politieke staking beperken in de tijd</i> .....	70
5.3.2. <i>Verbod op solidariteitsstakingen</i> .....	70
5.3.3. <i>Streng omkadering van het piket</i> .....	70
5.3.4. <i>Rechtspersoonlijkheid als sleutel tot een omkaderd stakingsrecht</i> .....	71
<b>CONCLUSIE .....</b>	<b>73</b>
<b>BIBLIOGRAFIE .....</b>	<b>75</b>

## **Afkortingen**

ABVV: Algemeen Belgisch Vakverbond

*B.B.C.: British Broadcasting Corporation*

BW: *Burgerlijk Wetboek*

CAO: *Collectieve arbeidsovereenkomst*

ECSR: *Europees Comité voor Sociale Rechten*

EHRM: *Europees Hof voor de Rechten van de Mens*

ESH: *Europees Sociaal Handvest*

EVRM: *Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens*

FBZ: *Fonds voor Bestaanszekerheid*

FGTB: *Fédération Générale du Travail de Belgique*

HRA: *Human Rights Act*

IAO: *Internationale Arbeidsorganisatie*

NVA: *Nieuw-Vlaamse Alliantie*

PVDA: *Partij van de Arbeid*

RVA: *Rijksdienst voor Arbeidsvoorzieningen*

TUC: *Trade Union Congress*

TULRCA: *Trade Union and Labour Relations Act*



## Inleiding

De E40 is de langste Europese route. Ze telt maar liefst 8000 km en loopt van Calais in Frankrijk tot in Kazachstan met belangrijke passages in Gent en Brussel. Dat het naast een veelgebruikte route voor vrachtvervoer ook nog eens gebruikt wordt door mensen om op hun werk te geraken is eenvoudig voor te stellen. Toch beslisten enkele vakbondsmilitanten van het FGTB, het Waalse luik van het Algemeen Belgisch Vakverbond (afgekort ABVV) om een blokkade op te trekken op deze autoweg. De gevolgen waren echter groter dan men naar alle waarschijnlijkheid kon verwachten. Eén chauffeur in de daaropvolgende file kreeg een hartaanval en overleed ter plaats. Een andere bestuurder, een chirurg, kwam omwille van de file te laat voor een spoedoperatie. De hulpbehoevende patiënt bezweek aan zijn verwondingen.<sup>1</sup>

Het Luikse ziekenhuis, Nôtre Dame de Hermalle, waar de arts drie kwartier te laat en tevergeefs de operatie aanvatte, legde een klacht neer tegen onbekenden. In de polemiek die daarop volgde wees het FTGB iedere verantwoordelijkheid van de hand. Meer nog: de vakbond stelde de werking van het ziekenhuis in vraag en benadrukte dat het stakingsrecht onverkort dient te gelden. Zo ook actiemiddelen als blokkades.

Het bleek de klap op de vuurpijl voor meerderheidspartijen als NVA en de liberalen. Zuhail Demir, kamerlid voor de NVA, stelde openlijk de vraag of vakbonden niet beschikken over een *'license to kill'* wegens hun gebrek aan rechtspersoonlijkheid. Zij suggereert wettelijke beperkingen aan het stakingsrecht en *'herlanceert'* de idee om vakbonden als rechtspersonen te laten deelnemen aan de maatschappij.<sup>2</sup> Het doel hiervan is natuurlijk dat de vakbonden aansprakelijk kunnen gesteld worden voor hun daden. Het gegeven dat de vakbonden niet gedagvaard kunnen worden, heeft tot gevolg dat sommige beperkingen op het stakingsrecht hun slagkracht enigszins missen. Omwille van deze redenen en in het belang van het onderzoek zal er dan ook, zonder integraal het reilen en zeilen van vakbonden te onderzoeken, sporadisch verwezen worden naar de problematiek rond de rechtspersoonlijkheid en meer bepaald naar de gevolgen hiervan.

De hierboven geschetste situatie doet vele vragen rijzen. Niet in het minst een ethische vraag, maar ook een groot juridisch vraagstuk komt aan de oppervlakte. In de nasleep van de vele stakingen die ons land de voorbije jaren moest ondergaan, lijkt het erop dat de schijn bestaat dat het stakingsrecht een ongelimiteerde gelding heeft. Als gevolg van deze situatie zal het onderzoek een antwoord trachten te formuleren op de vraag of er effectief wettelijke beperkingen op het stakingsrecht noodzakelijk zijn?

Het onderzoek bestaat uit vijf hoofdstukken die elk van afdoende belang zijn om uiteindelijk een sluitend antwoord te kunnen formuleren op de onderzoeksvraag. Deze hoofdstukken zijn ontstaan op basis van deelvragen, vragen die beantwoord dienen te worden alvorens de overkoepelende onderzoeksvraag te beantwoorden. Doordat er in de Belgische nationale rechtsorde geen expliciete

---

<sup>1</sup> E. VAN DYCK, "Actie FTGB niet bedoeld om anderen te schaden", 22 oktober 2015, <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/binnenland/1.2475406>.

<sup>2</sup> Z. DEMIR, "Is er nog iemand in dit land die doden aanvaardbare collateral damage vindt bij een staking?", 26 oktober 2015, [www.knack.be/nieuws/belgie/is-er-nog-iemand-in-dit-land-die-doden-aanvaardbare-collateral-damage-vindt-bij-een-staking/article-opinion-620367.html](http://www.knack.be/nieuws/belgie/is-er-nog-iemand-in-dit-land-die-doden-aanvaardbare-collateral-damage-vindt-bij-een-staking/article-opinion-620367.html).

erkenning van het stakingsrecht teruggevonden kan worden, zal het eerste hoofdstuk ingaan op de (effectieve) rechtsgrond van het stakingsrecht in België. Hierbij zal er gekeken worden naar de Wet Prestaties van Algemeen Belang in Vredestijd alsook naar het Europees Sociaal Handvest, het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en de conventies nr. 87 en 98 van de Internationale Arbeidsorganisatie. Naast de grondslag zal er ook verwezen worden naar het feit dat een staking vele gedaantes kent. Zo heeft men de gewone werkstaking, maar daarnaast bestaan ook solidariteitsacties, stakingspiketten, sit-in en niet in der minst de politieke staking. Deze laatste stakingsvorm is ons allen bekend, maar tot in hoeverre kan men staken tegen maatregelen getroffen door een democratisch verkozen regering?

Wanneer de grondslag bepaald is, zal er in het tweede hoofdstuk onderzocht worden hoe men het stakingsrecht kan beperken. Met andere woorden: welke voorwaarden dienen te worden gerespecteerd om een beperking rechtmatig te kunnen opleggen? Hierbij zal voornamelijk aandacht besteed worden aan artikels 6.4 en G van het Europees Sociaal Handvest. Het feit dat België geen expliciete wet heeft die het stakingsrecht garandeert, noch een wet die voorziet in beperkingen op dit recht, doet geen afbreuk aan het feit dat er wel een aantal beperkingen voorhanden zijn. Het derde hoofdstuk gaat dan ook in op de bestaande beperkingen, opgelegd door enerzijds de wet en anderzijds de rechtspraak. Hierbij kan gedacht worden aan het loonverlies van een staker of de rechterlijke uitspraak als gevolg van een eenzijdig verzoekschrift. Maar ook minder voor de hand liggende doctrines zullen aan bod komen. Zo kan men zich afvragen of men zijn recht niet op een abusieve wijze uitoefent wanneer men stevast kiest voor een staking? In deze overweging zal ook de 'botsing der grondrechten' besproken worden. De stelling dat 'het recht van de één eindigt waar dat van een ander begint' lijkt, voor wat het stakingsrecht betreft, balanceren op een dun koord.<sup>3</sup> Aan de werknemerskant is er het stakingsrecht, maar aan de werkgeverskant is er ook het recht op vrijheid van ondernemen en het recht op eigendom dat vaak geopperd wordt.

Aangezien het onderzoek een antwoord dient te bieden op een vraag die peilt naar hoe het recht er effectief uit zou moeten zien, is het handig om een blik te werpen over de landsgrenzen heen. Met voorkeur een land waar er al een wettelijke regeling omtrent de uitoefening van het stakingsrecht geldt. Een voor de hand liggende keuze is Engeland, aangezien men er beschikt over zulke wet, met name de *Trade Union and Labour Relations act 1992*. Deze Wet stelt enkele procedurele vereisten voorop alvorens het stakingsrecht rechtmatig uitgeoefend kan worden. Zo dient er een voorafgaandelijke stemming door de werknemers plaats te vinden en een daaropvolgende kennisgeving aan de 'bestaakte' werkgever. Eigen aan het Engelse rechtsstelsel is dat de rechtspraak, op basis van het precedent, zéér belangrijk is. Vandaar dat er enerzijds zal gekeken worden naar de wet, maar anderzijds ook naar de rechtspraak.

Als zowel de beperkingen naar Belgisch als naar Engels recht onderzocht zijn, zal in het vijfde en laatste hoofdstuk een effectieve vergelijking tussen beide rechtsstelsels tot stand komen. Er zal gekeken worden of het stakingsrecht niet meer dan 'een juridische slogan' is naar Engels recht. Aangezien het Engelse recht zich sterk differentieert van het Belgische zal er ook worden ingegaan

---

<sup>3</sup> F. SAELENS en S. MARQUANT, "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 134.

op de (on)mogelijkheid voor België om een voorbeeld te nemen aan de Engelse regeling. Om zo uiteindelijk een antwoord te kunnen bieden op de onderzoeksvraag.



# Hoofdstuk 1: Het stakingsrecht naar Belgische 'normen'?

## 1.1. Het stakingsrecht in België

### 1.1.1. Wet Prestaties van Algemeen Belang in Vredestijd

Wie in het Belgische recht op zoek is naar een constitutionele of wettelijke erkenning van het stakingsrecht is eraan voor de moeite. Deze bepaling is er namelijk niet. Toch is het stakingsrecht terug te vinden in het positieve recht. Dit is het gevolg van een pretoriaanse erkenning<sup>4</sup> door het Hof van Cassatie in het arrest van 21 december 1981 (hierna: arrest De Bruyne).<sup>5</sup> Een *a contrario*-redenering door het Hof van Cassatie, op basis van artikel 1 van de Wet betreffende Prestaties Algemeen Belang in Vredestijd van 19 augustus 1948, ligt aan de basis van de erkenning van het stakingsrecht in de nationale rechtsorde.<sup>6</sup>

*"Artikel 1. (De paritaire comités bedoeld bij de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités) moeten voor de ondernemingen die onder hun respectievelijke bevoegdheid vallen, de maatregelen, prestaties of diensten bepalen en afbakenen, die moeten verzekerd worden in geval van collectieve en vrijwillige stopzetting van de arbeid, of in geval van collectieve afdanking van het personeel, ten einde het hoofd te bieden aan zekere vitale behoeften, sommige dringende werken uit te voeren aan de machines of aan het materiaal, sommige taken te volbrengen die geboden zijn door een geval van overmacht of een onvoorziene noodzakelijkheid. (De paritaire comités zijn er eveneens toe gehouden deze vitale behoeften te bepalen)"*

Deze wet regelt de continuïteit van sommige, door het paritair comité of de Minister van Tewerkstelling en Arbeid aangegeven, prestaties of diensten in het geval van een collectieve stopzetting van arbeid. Het eigenlijke doel van de Wet Prestaties Algemeen Belang in Vredestijd is vrijwaring van het algemeen belang. Dit algemeen belang dient op haar beurt bewaakt te worden door de sociale partners in de vorm van een paritair comité. Dergelijk comité bestaat uit een sectoraal gebonden werknemers- en werkgeversorganisatie. Doordat de Wet deze bevoegdheid uitbesteedt aan de paritaire comités kunnen zij als het ware de collectieve arbeidsconflicten beheren. Het zijn zij die bepalen welke vitale arbeid of dienst uitgevoerd dient te worden. Subsidiar komt deze bevoegdheid, zoals hierboven vermeld, toe aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid. De beslissingen van het paritaire comité kunnen bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend worden verklaard. 8

---

<sup>4</sup> Uitdrukking die verwijst naar wat ontstaan is op grond van een (creatieve) oplossing door de rechtspraak, bij silzwijgen van de wet en soms zelfs tegen de wet in. Zie E. DIRIX, B. TILLEMEN en P. VAN ORSHOVEN, *De valks juridisch woordenboek*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 323.

<sup>5</sup> Cass. 21 december 1981.

<sup>6</sup> Art. 1 Wet 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in Vredestijd, *BS* 21 augustus 1948; L. DE MYER, *Proportioneel stakingsrecht?*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 3-6.

<sup>7</sup> Art. 1 Wet 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in Vredestijd, *BS* 21 augustus 1948.

<sup>8</sup> Artikel 28 en 39 Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de partiaire comités, *BS* 15 januari 1969; M. RIGAUX en F. DORSSEMONT, *Vitale behoeften, essentiële diensten, minimumprestaties en stakingsrecht*, Intersentia, 2002, 3-21.



### **1.1.2. Arrest De Bruyne**

Het Cassatie-arrest De Bruyne hield een verbreking in van een eerder arrest van het Arbeidshof te Gent waar de rechter oordeelde dat stakers die een aanmaning om te komen werken naast zich neer hadden gelegd, eigenlijk contractbreuk pleegden. In Cassatie besluit het Hof, op basis van artikel 1 van de Prestatiewet, dat er een impliciete stakingsgrondslag is in het Belgische rechtsstelsel.

*"...dat uit deze wettelijke regeling volgt dat stakende werknemers alleen ertoe gehouden zijn de krachtens de Wet opgelegde arbeid te verrichten; Dat de Wet van 19 augustus 1948 aldus de erkenning inhoudt van het recht van de werknemer om de contractueel bedongen arbeid wegens staking niet te verrichten en om derhalve, met afwijking van artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek, de door de arbeidsovereenkomst opgenomen verplichting niet ten uitvoer te brengen..."*<sup>9</sup>

Het feit dat de Prestatiewet een regeling betreft die een paritair comité in staat stelt om, in geval van staking, te bepalen welke prestaties verplicht dienen te worden uitgevoerd, deed het Hof besluiten dat er sprake was van een impliciete erkenning van het stakingsrecht. Met andere woorden: tenzij de wet anders bepaalt, kan iedere werknemer zijn recht op staking uitoefenen. Het arrest betekende een grote ommekeer binnen het arbeidsrecht. Enerzijds werd de deelname aan een staking niet beschouwd als een vrijheid, maar als een recht. Anderzijds maakt de verbrekingsleer, waarbij een stakingsactie werd gelijkgesteld aan de verbreking van zijn arbeidsovereenkomst, plaats voor de schorsingsleer. Een staking kan dan ook worden beschouwd als een legitieme schorsingsgrond, zelfs zonder wettelijke verankering. Het is voldoende dat de rechtspraak deze schorsingsgrond erkent. Deze toepassing komt tot stand naar analogie met de figuur van overmacht. Deze werd in het gemeen overeenkomstenrecht erkend als wettelijke schorsingsgrond louter en alleen op basis van rechtspraak.<sup>10</sup> Het gevolg is dat deelname aan een staking geen aanleiding kon geven tot ontslag omwille van dringende redenen zoals bedoeld in artikel 35 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomsten (hierna Arbeidsovereenkomstenwet).<sup>11</sup>

#### **1.1.2.A. Collectief en vrijwillig**

Men kan zich echter heel wat vragen stellen bij de Prestatiewet. Zo spreekt de wet enkel van een 'collectieve' stopzetting van de arbeid. Ook het arrest De Bruyne laat geen twijfel bestaan over de woordkeuze:

*"Dat de Wet van 19 augustus 1948 aldus de erkenning inhoudt van het recht van de werknemer om de contractueel bedongen arbeid wegens staking niet te verrichten en om derhalve, met afwijking van artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek, de door de arbeidsovereenkomst opgenomen verplichting niet ten uitvoer te brengen; Dat de deelneming aan een staking op zichzelf dus geen onrechtmatige daad is."*<sup>12</sup>

Daar waar het stakingsrecht door dit mijlpaalarrest voor de eerste maal erkenning krijgt, wordt meteen een serieuze kanttekening gemaakt zijnde dat het stakingsrecht een individueel recht is, dat enkel door een individu kan worden uitgeoefend als deel van een grotere collectiviteit. Dit kan

<sup>9</sup> Cass. 21 december 1981, 262.

<sup>10</sup> I. VAN HIEL, "Stakingen en collectieve actie in de naoorlogse Belgische rechtspraak en rechtsleer", *Tijdschrift voor Sociaal Recht*, 2012, 163-165.

<sup>11</sup> Art. 35 Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>12</sup> Cass. 21 december 1981, 262.

afgeleid worden uit de exacte bewoording van het arrest De Bruyne. Zo verwijst men enerzijds naar de Prestatiewet die enkel spreekt over een 'collectieve' stopzetting van de arbeid en anderzijds door het feit dat het arrest eerst verwijst naar de werknemer in het enkelvoud om zo de individualiteit aan te tonen, maar vervolgens spreekt van een 'deelneming aan'. Dit wijst erop dat men een individueel recht heeft, dat men kan uitoefenen door deel te nemen in een grotere collectiviteit.<sup>13</sup> Ook Prof. dr. L.-P. Suetens omschrijft het stakingsrecht als een 'collectief subjectief recht':

*"Elke individuele werknemer heeft het recht aan een staking deel te nemen, doch dit kan slechts in collectieve samenhang worden uitgevoerd".<sup>14</sup>*

Het is in ieder geval een certitude dat het arrest De Bruyne het stakingsrecht niet voorbehoudt aan de representatieve vakorganisaties. De vakbonden hebben met andere woorden dus geen monopolie op het stakingsrecht: iedere collectiviteit van werknemers kan het stakingsrecht uitoefenen.<sup>15</sup> Sterker nog: omwille van het feit dat de vakbonden geen rechtspersoonlijkheid hebben en dus feitelijke verenigingen zijn, zijn zij geen 'drager' van het stakingsrecht. Een subjectief recht komt toe aan een rechtssubject. Aangezien de vakbonden weigeren rechtspersoonlijkheid aan te nemen, zijn zij geen rechtssubject. Het is dus niet de vakbond die het recht heeft om te staken, maar wel de vakbondsmilitanten.<sup>16</sup> Het begrip 'collectiviteit' dient enigszins genuanceerd te worden daar er ondernemingen zijn die maar één werknemer in dienst hebben. Deze werknemer kan zich eveneens beroepen op zijn stakingsrecht.

Om te toetsen of er voldaan is aan de vereiste van collectiviteit kent men enerzijds een kwantitatief criterium en anderzijds een kwalitatief criterium. Bij het kwantitatieve criterium kijkt men naar het stakerspercentage: hoeveel procent van de werknemers namen deel aan de actie? Het kwalitatieve criterium slaat op het geambieerde doel en het niveau waarop de actie wordt gevoerd.<sup>17</sup>

Naast een collectief gegeven dient het ook te gaan om een 'vrijwillige' stopzetting van de arbeid.<sup>18</sup> Het vrijwillig karakter kan worden afgeleid uit de aanvaarding van de gevolgen die voorlopige schorsingen van de arbeidsovereenkomst met zich meebrengen. Eén duidelijk voorbeeld is het feit dat het contractueel overeengekomen loon niet zal worden uitbetaald gedurende de tijd dat de werknemer deelneemt aan de staking.<sup>19</sup> Hierbij dient er wel gewezen te worden op het onderscheid

---

<sup>13</sup> P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 424.

<sup>14</sup> L.-P. SUETENS, "Het recht, de rechter en de werkstaking", *Tijdschrift voor Privaatrecht*, 1968, 7.

<sup>15</sup> P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 422.

<sup>16</sup> R. BLANPAIN, "Vakbonden moeten rechtspersoonlijkheid krijgen", *De Tijd*, 2014, [www.tijd.be/opinie/analyse/Vakbonden\\_moeten\\_rechtspersoonlijkheid\\_krijgen.9524586-2336.art?ckc=1](http://www.tijd.be/opinie/analyse/Vakbonden_moeten_rechtspersoonlijkheid_krijgen.9524586-2336.art?ckc=1); R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? de vrijheid van vakvereniging*, Brugge, Die Keure, 2012, 168-169.

<sup>17</sup> M. RIGAUX en F. DORSSEMONT, *Vitale behoeften, essentiële diensten, minimumprestaties en stakingsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2002, 3-21; M. RIGAUX en J. PEETERS, "De werkstaking in het Belgische arbeidsrecht" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (55) 56-58; A. GELUKENS en K. VAN SINAY, "Stand van staken", ACLVB, 2016, 27-28.

<sup>18</sup> Art. 1 Wet 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in Vredestijd, BS 21 augustus 1948.

<sup>19</sup> M. RIGAUX en F. DORSSEMONT, *Vitale behoeften, essentiële diensten, minimumprestaties en stakingsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2002, 3-21; M. RIGAUX en J. PEETERS, "De werkstaking in het Belgische arbeidsrecht" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (55) 56-58.

dat bestaat tussen werknemers aangesloten bij een vakbond en de overige werknemers. De eerstgenoemde groep heeft, in tegenstelling tot de laatstgenoemden, recht op een zogenaamde stakingsvergoeding. Deze stakingsvergoeding mag niet verward worden met het loon. De vergoeding wordt toegekend door de vakbond aan zijn militanten in zoverre zij de staking erkennen.<sup>20</sup>

#### 1.1.2.B. Risico aan de erkenning door rechtspraak

Het feit dat de erkenning van het stakingsrecht in België hoofdzakelijk zijn grondslag vindt in de rechtspraak van het hoogste rechtscollege, met name het Hof van Cassatie, brengt enkele gevolgen met zich mee. Zo heeft de Cassatierechtspraak zich niet uitgesproken over de modaliteit van de staking. Op basis hiervan kan men stellen dat een gewone werkstaking gelijkwaardig is aan een politieke staking. Daarbij bestaat er ook nog eens het risico dat de rechtspraak een veranderlijk karakter heeft. Het is dus niet zo dat er een democratische waarborg is, zoals bij een wet.<sup>21</sup>

Het arrest De Bruyne bleef de belangrijkste grondslag voor de erkenning van het stakingsrecht tot 1991, wanneer België het Europees Sociaal Handvest (afgekort ESH) ratificeerde. Hierna zal er ingegaan worden op de, ondertussen, diverse internationale waarborgen van het stakingsrecht.<sup>22</sup>

### **1.1.2. Raad van Europa**

#### 1.1.2.A. Artikel 6.4 Europees Sociaal Handvest

Ondertussen is het stakingsrecht niet enkel af te leiden uit de Wet Prestaties van Algemeen Belang, maar zijn er ook internationale rechtsbronnen die het stakingsrecht erkennen. Onder meer artikel 6.4 van het Europees Sociaal Handvest is een belangrijke grondslag.

*"Artikel 6.4. het recht van werknemers en werkgevers op collectief optreden in gevallen van belangengeschillen, met inbegrip van het stakingsrecht, behoudens verplichtingen uit hoofde van reeds eerder gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten."*<sup>23</sup>

Het Handvest, dat werd opgesteld door de Raad van Europa op 18 oktober 1961 in Turijn, werd geratificeerd door België op 16 oktober 1990 en trad ongeveer één maand later in werking. Op deze inwerkingtreding heeft het Arbeidshof te Luik niet gewacht.<sup>24</sup> In 1984 verwijst het Hof als eerste expliciet naar artikel 6.4 ESH. Dit deed het Hof op basis van de bekrachtiging van het ESH door de Franstalige Gemeenschap bij decreet.<sup>25</sup> Aangezien het ESH in de schaduw bleef staan van het EVRM kwam er in de jaren 90' een zogenaamd 'revitalisatieproces' op gang. Met het oog op dit proces werd het ESH in 1996 herschreven om zo in te spelen op de nieuwe sociale ontwikkelingen.

---

<sup>20</sup> Artikel 2 Wet 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, BS 30 april 1965; X, "Principes die gelden in geval van staking", [www.securex.eu/lex-go.nsf/vwAllDocs/8520213E6FF4C683C1257B7C002F0564/\\$File/8520213E6FF4C683C1257B7C002F0564\\_00\\_nli.pdf](http://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwAllDocs/8520213E6FF4C683C1257B7C002F0564/$File/8520213E6FF4C683C1257B7C002F0564_00_nli.pdf).

<sup>21</sup> P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 129.

<sup>22</sup> P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 422.

<sup>23</sup> Artikel 6.4. Herzien Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996 (inwerkingtreding: 1 juli 1999).

<sup>24</sup> I. VAN HIEL, "Stakingen en collectieve actie in de naoorlogse Belgische rechtspraak en rechtsleer", *Tijdschrift voor Sociaal Recht* 2012, 169.

<sup>25</sup> I. VAN HIEL, "Stakingen en collectieve actie in de naoorlogse Belgische rechtspraak en rechtsleer", *Tijdschrift voor Sociaal Recht* 2012, 169.

België liet, naar goede gewoonte, even op zich wachten alvorens het Herziene Handvest op 2 maart 2004 te ratificeren.<sup>26</sup> Ondanks het feit dat deze Herziening met zich mee bracht dat er 12 extra rechten werden geïntroduceerd en de structuur aangepast werd, bleef artikel 6 onaangetaast. Wanneer er in dit onderzoek wordt verwezen naar het "Europees Sociaal Handvest" oftewel het "ESH", zal dit steeds zijn naar de Herziene versie.<sup>27</sup>

Artikel 6.4 is in tussentijd uitgegroeid tot de rechtsgrond bij uitstek om een staking te legitimeren. Dit wordt bevestigd door de rechtspraak van de lagere bodemrechtshoven en de Raad van State.<sup>28</sup> Het is echter nog wachten op het Hof van Cassatie, dat momenteel nog niet deze invulling aan artikel 6.4 heeft gegeven. Ondanks het feit dat het Hof nog even achterop hinkelt, kunnen we al stellen dat artikel 6.4 een subjectief recht is binnen onze nationale rechtsorde.<sup>29</sup> Dat het Verdrag beoogde rechtstreekse werking te hebben, is volgens Prof. dr. L.-P. Suetens af te leiden uit de structuur van het artikel, het vormt namelijk een ondubbelzinnige erkenning van het stakingsrecht. Door het Handvest te bekrachtigen erkent men volgens hem dan ook het subjectieve stakingsrecht.<sup>30</sup> Normaliter hebben economische, sociale en culturele rechten zelden directe werking. Hierop vormt het stakingsrecht echter een uitzondering.<sup>31</sup>

#### 1.1.2.A.I. *Ratione Materiae*

Om binnen het toepassingsgebied van artikel 6.4. ESH *ratione materiae* te vallen, dient het enkel om een belangengeschil te gaan. Dit is een geschil, dat door het ECSR gedefinieerd wordt als: '*cases of disputes concerning the existence, validity or interpretation of a collective agreement, or its violation*'<sup>32</sup>. Zo is een collectieve actie met betrekking tot een eigen standpunt in een rechtsgeschil uitgesloten. Eveneens uitgesloten is de collectieve actie ten gevolge van een rechtsgeschil omtrent een cao.<sup>33</sup>

#### 1.1.2.A.II. *Ratione Personae*

Principieel is het artikel 6.4. ESH van toepassing op werknemers. Uit het artikel kunnen we afleiden dat het eerder gericht is op een 'collectief' optreden dan op een 'individuele' actie.<sup>34</sup> Het is dan ook niet geheel onlogisch dat de vakbonden een rol spelen in de collectieve uitoefening van het stakingsrecht. Volgens het ECSR zijn zowel officiële als wilde stakingen gedekt door het Handvest. Het is dus niet noodzakelijk om aangesloten te zijn bij een vakbond, noch dat de vakbond de

<sup>26</sup> Het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996 (inwerkingtreding: 1 juli 1999); Wet 15 maart 2004 betreffende het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996, BS 10 mei 2004.

<sup>27</sup> P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 378.

<sup>28</sup> RvS (12<sup>e</sup> K.) 3 december 2002, nr. 113.168; Arbh. 5 november 2009, nr. 2009/AB/52381; F. SAELENS en S. MARQUANT, "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 131-132.

<sup>29</sup> J. LAENENS en M. RIGAUX, "Het posten als onderdeel van een normale uitoefening van het recht te staken: kanttekening bij Cass., 31 januari 1997", *Rechtskundig Weekblad*, 1998, nr. 18, 600.

<sup>30</sup> L.-P. SUETENS, "Het recht, de rechter en de werkstaking", *Tijdschrift voor Privaatrecht*, 1968, 7.

<sup>31</sup> J. VANDE LANOTTE en Y. HAECK, *Handboek EVRM*, deel 1, 2005, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 12-13.

<sup>32</sup> L. SAMUEL, *Funcamental Social Rights: case law of the European Social Charter*, Council of Europe publishing, 2002, 151.

<sup>33</sup> L. DE MYER, *Proportioneel stakingsrecht?*, Intersentia, 2012, 52-53; P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 122-123; P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 385.

<sup>34</sup> F. SAELENS en S. MARQUANT, "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 131.

staking erkent. Uit het feit dat het stakingsrecht een individueel recht is valt af te leiden dat het personeel toepassingsgebied ook zéér ruim is.<sup>35</sup>

#### 1.1.2.B. Artikel 11 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens

Het blijft echter niet beperkt tot artikel 6.4 ESH, ook artikel 11 lid 1 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (afgekort EVRM) wordt vaak geopperd als grondslag voor het stakingsrecht.

"Artikel 11 lid 1. Een ieder heeft recht op vrijheid van vreedzame vergadering en op vrijheid van vereniging, met inbegrip van het recht met anderen vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen"<sup>36</sup>

Het artikel, dat de vrijheid van vergadering en vereniging waarborgt, behelst ook het recht op collectieve actie, ongeacht het feit dat deze bewoording niet terug te vinden is in het artikel zelf. In se is artikel 11 lid 1 EVRM een klassiek onthoudingsrecht, in die zin dat de overheid zich niet mag inmengen met het recht van personen om een vereniging op te richten of eraan deel te nemen.<sup>37</sup> Het is echter het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (afgekort EHRM) dat iedere twijfel, met betrekking tot de vraag of het stakingsrecht enigszins zijn grondslag vindt in artikel 11 lid 1 EVRM, weggenomen heeft met zijn uitspraak in de zaak *Enerji Yapi-Yol Sen v Turkije*. Het feitenrelaas deed zich voor als volgt: drie ambtenaren namen deel aan een bij circulaire verboden staking. Zij werden disciplinair geschorst en kwamen, na passages bij de Turkse Raad van State, aankloppen bij het Hof. Ze opperde hier dat de circulaire een schending was van de vrijheid van vakvereniging. Na een toetsing aan artikel 11 lid 2 EVRM kwam het Hof tot de conclusie dat er effectief een disproportionele beperking was ingevoerd door de Turkse overheid.<sup>38</sup>

"...Ainsi, la Cour, ayant procédé à son propre examen, conclut que l'adoption de cette circulaire et son application ne correspondaient pas à un « besoin social impérieux » et qu'il y a eu une atteinte disproportionnée à la jouissance effective par le syndicat requérant des droits consacrés à l'article 11 de la Convention..."<sup>39</sup>

het Hof beschouwde het stakingsrecht als een wezenlijk element van de verenigingsvrijheid. Het was een positieve ontwikkeling aangezien het stakingsrecht hierdoor zowel terug te vinden is in het EVRM alsook in het ESH. Dit was ook het Hof in z'n uitspraak niet ontgaan, het verwees dan ook in zijn arrest naar het Europees Sociaal Handvest als zijnde een rechtsbron die ook het stakingsrecht erkend. Deze verwijzing komt het belang van artikel 6.4. ESH zeker ten goede.<sup>40</sup>

---

<sup>35</sup> G. COX, "Beperkingen aan het recht op collectieve actie" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (115) 122-123; P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 384.

<sup>36</sup> Artikel 11 Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1960.

<sup>37</sup> L. DE MYER, *Proportioneel stakingsrecht?*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 73.

<sup>38</sup> I. VAN HIEL, "Stakingen en collectieve actie in de naoorlogse Belgische rechtspraak en rechtsleer", *Tijdschrift voor Sociaal Recht* 2012, 82-83.

<sup>39</sup> EHRM 21 april 2009, nr. 68959/01, *Enerji Yapi-Yol Sen / Turkije*, §33; Zie ook EHRM 12 november 2008, nr. 34503/97, *Demir Baykara / Turkije*.

<sup>40</sup> EHRM 21 april 2009, nr. 68959/01, *Enerji Yapi-Yol Sen / Turkije*, §24; P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 422.

### **1.1.3. Conventie nr. 87 en 98 IAO**

Het Hof beperkte zich in de zaak *Enerji Yapi-Yol Sen v Turkije* echter niet tot bovenstaande conclusie, het verwees meteen ook naar een andere bron van het stakingsrecht, namelijk de conventie nr. 87 van de Internationale Arbeidsorganisatie (afgekort IAO).

*"...La Cour note également que le droit de grève est reconnu par les organes de contrôle de l'Organisation internationale du travail (OIT) comme le corollaire indissociable du droit d'association syndicale protégé par la Convention C87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical..."*<sup>41</sup>

Het feit dat men verwijst naar de conventie van de IAO was niet ongezien. Dit deed het Hof ook al in de zaak *Demir Baykara v. Turkije*. We kunnen zowel conventie nr. 87 als conventie nr. 98 aanhalen. Beiden regelen de vrijheid van vereniging. Echter is in geen van beiden een formele erkenning terug te vinden van het stakingsrecht.<sup>42</sup> Toch maakt het stakingsrecht impliciet deel uit van deze Verdragen. Dit valt af te leiden uit het rapport dat volgde in de nasleep van de aanneming van conventie nr. 87.<sup>43</sup>

Omwille van het feit dat er een hele doctrine bestaat over de correcte rechtsgrond van het stakingsrecht beperk ik mij in het verdere verloop van mijn onderzoek enkel tot de rechtsgronden die relevant zijn in verband met de eventuele beperkingen aan het stakingsrecht.<sup>44</sup> Deze rechtsgronden zullen onder de volgende hoofdstukken verder worden uitgediept.

## **1.2. Het stakingsrecht: een ruim begrip**

### **1.2.1. Vormen die de arbeidsovereenkomst schorsen**

Wanneer door een collectieve actievorm het werk niet meer wordt uitgeoefend, wordt ook de arbeidsovereenkomst geschorst. Deze schorsing is een gevolg van het privaatrechtelijke adagium *'exceptio non adimpleti contractus'*. Mede hierdoor kan een stakingsdeelnemer, maar ook een werkwillige, zijn of haar loon verliezen gedurende de staking.<sup>45</sup> Dit zal verder worden uitgewerkt onder tussentitel 3.2.3..

#### 1.2.1.A. De werkstaking

In de wetgeving, die zowel nationaal als internationaal voor handen is, met uitzondering van artikel 6.4 ESH, spreekt men niet van het stakingsrecht.<sup>46</sup> In tegenstelling hiermee brengt men het stakingsrecht onder een algemene noemer *'collectieve actie'*. Zo wordt collectieve actie omschreven als: *'in collectief verband niet of niet op de normale gebruikelijke wijze verrichten van*

<sup>41</sup> EHRM 21 april 2009, nr. 68959/01, *Enerji Yapi-Yol Sen / Turkije*, §24.

<sup>42</sup> B. CREIGHTON, "Freedom of association" in R. BLANPAIN (ed.), *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2014, (315) 331.

<sup>43</sup> Convention on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention from 9 July 1948, San Francisco, No. 87; Convention on the Right to Organise and Collective Bargaining Convention from 1 July 1949, Geneva, No. 98; X, *Application of international labour standards 2016: report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (1A), 2016, Geneva, International Labour Organisation, 8.

<sup>44</sup> L. DE MYER, *Proportioneel stakingsrecht?*, Intersentia, 2012, 3-10; M. RIGAUX en J. PEETERS, "De werkstaking in het Belgische arbeidsrecht" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (55) 77-78; F. DORSSEMONT, "Artikel 11 EVRM: de missing link van het Belgische stakingsrecht", *Juristenkrant*, 2009, nr. 190, 1-2.

<sup>45</sup> M. RIGAUX en J. PEETERS, "De werkstaking in het Belgische arbeidsrecht" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (55) 83.

<sup>46</sup> Art. 6.4 Wet 3 mei 1996 betreffende het herziene Europese Sociale Handvest, BS 10 mei 2004.

de normale arbeidsprestaties'. Onder deze ruime definitie kunnen ook de stiptheidsacties ressorteren. Dit doordat bij stiptheidsacties de arbeid nog steeds wordt uitgevoerd, alleen niet zoals men dat gecontracteerd heeft.<sup>47</sup>

De twee elementen die, op basis van de Wet Prestaties van Algemeen Belang, als *conditio sine qua non* beschouwd kunnen worden om te spreken van een werkstaking, zijn: collectiviteit en vrijwilligheid. In België wordt er geen strikt onderscheid gemaakt tussen de zogenaamde 'wilde stakingen' en de 'officiële stakingen'. De officiële staking wordt, in tegenstelling tot een wilde staking, voorafgaandelijk aangekondigd door minimaal één werknemersorganisatie. De wilde staking is meestal het gevolg van een plotse opwelling van sociale onvrede. Ze wordt dan ook gekenmerkt door het feit dat ze ontstaat zonder voorafgaandelijk overleg en zonder erkenning door de vakorganisaties.<sup>48</sup> Een wilde staking heeft een identieke geldigheid als een officiële staking, op voorwaarde dat de vereisten van vrijwilligheid en collectiviteit voldaan zijn.<sup>49</sup> Bij deze laatste twee voorwaarden dient nog één temporele voorwaarde te worden toegevoegd met name de tijdelijke stopzetting. Sinds er geen officiële definitie van staking is kunnen we het stakingsrecht definiëren als zijnde 'het individuele recht dat toekomt aan iedere werknemer om, geheel vrijwillig, tijdelijk het gecontracteerde werk collectief stop te zetten'.<sup>50</sup>

Niet enkel de werkstaking valt onder de noemer 'collectieve actie', maar ook andere stopzettingen van de gecontracteerde arbeid zoals, sit-in, boycot, solidariteitsstakingen politieke stakingen, blokkades, etc..

#### 1.2.1.B. Sit-in

Men spreekt van een sit-in wanneer de werknemers intern het werk neerleggen maar weigeren om de werkomgeving te verlaten. De productie valt als het ware stil. Dit kan, indien er een vreedig verloop is, getolereerd worden door de werkgever. Het tolerante optreden van de werkgever is te wijten aan het feit dat men op die manier imagoschade voor het bedrijf kan vermijden. Zo werd ook bij Renault Vilvoorde een sit-in getolereerd.<sup>51</sup>

#### 1.2.1.C. Boycot

Verder dan de sit-in gaat de boycot. Een vorm van boycot is wanneer men bijvoorbeeld weigert een schip te laden. Dit soort actie is dermate ingrijpend dat het dan ook niet gelegitimeerd kan worden. Al dient erop gewezen te worden dat men enkel tot deze conclusie komt op basis van het commercieel recht. Vanuit een arbeidsrechtelijk standpunt zou een boycot kunnen beschouwd worden als een staking. Daarbij komt nog eens dat de meeste rechtspraak dateert van voor de

---

<sup>47</sup> F. DORSSEMONT, *Rechtspositie en syndicale actievrijheid van representatieve werknemersorganisaties*, Brugge, Die Keure, 2002, 481-482.

<sup>48</sup> J. PEETERS, "Hoe wild mag een staking zijn?", *Rechtskundig Weekblad*, nr. 13, 29 november 2014, 482.

<sup>49</sup> A. JACOBS, "The law of strikes and lockouts" in R. BLANPAIN (ed.), *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2014, (731) 740-743; J. PEETERS, "Hoe wild mag een staking zijn?", *Rechtskundig Weekblad*, nr. 13, 29 november 2014, 482.

<sup>50</sup> P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 424.; P. HUMBLET, "Belgian Labour Report" in F. DORSSEMONT, T. JASPERS en A. VAN HOEK (eds.), *Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen, Intersentia, 2007, (93) 98; E. STEIN, "The Right to Collective Action Under the European Social Charter", *European Labour Law Journal* 2011, Vol. 2, 203.

<sup>51</sup> P. HUMBLET, "Belgian Labour Report" in F. DORSSEMONT, T. JASPERS en A. VAN HOEK (eds.), *Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen, Intersentia, 2007, (93) 98-99.

ratificatie van het ESH. Aangezien een boycot enkel in verband wordt gebracht met havenarbeiders is het belangrijk te vermelden dat zij onderhevig zijn aan maritiem-rechtelijke bepalingen.<sup>52</sup>

#### 1.2.1.D. Solidariteitsstakingen

Solidariteitsstakingen zijn, naar analogie met solidariteitsbrieven, acties die enkel en alleen ontstaan vanuit een solidair oogpunt. Het is geen ongekend fenomeen en overschrijdt vaak de landsgrenzen. Zo waren er stakingen in 1997 in Franse en Spaanse vestigingen van Renault ingevolge de aangekondigde sluiting van de fabriek in Vilvoorde. Deze vorm van stakingen is echter niet toegelaten in het Verenigd Koninkrijk.<sup>53</sup>

#### 1.2.1.E. Piketten

De laatste vorm van collectieve acties zijn de piketten. Zij gaan vaak gepaard met een normale werkstaking. Tot deze conclusie kwam ook de Voorzitster van de Rechtbank in Kortgeding te Brussel. Zij omschreef de relatie als volgt: 'Het stakingspiket is een sociaal aanvaarde modaliteit van het stakingsrecht'.<sup>54</sup> Piketten kunnen snel overgaan in een blokkade. Men kan een vredig piket houden buiten de bedrijfsmuren, maar kan op datzelfde moment ook de toegang tot het bedrijf ontzeggen aan werkwilligen, de werkgever of eventuele leveranciers, om zo een economische druk uit te oefenen. Het piket, waarbij men toetreedt tot de rechtssfeer van een andere persoon, ligt gevoelig. Zo komt het recht op eigendom, vrij ondernemen en het recht op werk in het gedrang. Een verregaande versie van een piket is de bedrijfsbezetting, waarbij de werknemers het volledige bedrijf inpalmen. Het is dan ook maar zeer de vraag of ook dit gezien kan worden als rechtmatig gebruik van het stakingsrecht.<sup>55</sup>

Stakingspiketten zijn met andere woorden aanvaard zolang de subjectieve rechten van een ander ongeschonden blijven. Indien de andere, meestal de werkgever, zijn rechten als bedreigd ziet, kan hij een kortgedingprocedure starten. Dit wordt verder besproken onder tussentitel 3.3.1.

#### 1.2.1.F. Politieke staking

Een van de meest controversiële stakingsvormen is de politieke staking. Deze vorm is enigszins atypisch in die zin dat ze niet gericht is tegen de werkgever, maar tegen de overheid.<sup>56</sup> Ondanks het feit dat deze stakingsvorm controversieel valt te noemen, is ze uitgegroeid tot een wederkerig fenomeen.<sup>57</sup> Einde 2014, beloofden de vakbonden een 'hete herfst', gekenmerkt door massale vakbondsacties tegen de maatregelen die werden getroffen door de regering Michel. Terwijl de vakbonden woord hielden, werd de bevolking overstelpt met eenieder zijn opvatting omtrent de

---

<sup>52</sup> P. HUMBLET, "Belgian labour report" in F. DORSSEMONT, T. JASPERS en A. VAN HOEK (eds.), *Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen, Intersentia, 2007, (93) 99-100.

<sup>53</sup> P. HUMBLET, "Belgian labour report" in F. DORSSEMONT, T. JASPERS en A. VAN HOEK (eds.), *Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen Intersentia, 2007, (93) 99-100; D. CUYPERS en P. FOUBERT, *Schets van het arbeidsrecht*, 2011, Antwerpen-Cambridge, Intersentia, 204.

<sup>54</sup> Rb. Brussel 8 maart 2000, onuitg.; I., FLACHET, "Rechter mengt zich niet in staking", 2000, afl. 9, 1.

<sup>55</sup> A. JACOBS, "The law of strikes and lockouts" in R. BLANPAIN (ed.), *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2014, (731) 762; F. SAELENS en S. MARQUANT, "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 134.; P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 425.; D. CUYPERS en P. FOUBERT, *Schets van het arbeidsrecht*, 2011, Antwerpen-Cambridge, Intersentia, 205.

<sup>56</sup> De overheid in de rol van beleidsmaker, niet in die van werkgever.

<sup>57</sup> F. SAELENS en S. MARQUANT, "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 133.



stakingen. Er gingen zelfs stemmen op dat een politieke staking absoluut ongeoorloofd is. Dit toont aan dat er, eerder met modder werd gegooid, dan dat er een structureel debat werd gevoerd.

Wanneer we willen beoordelen of een politieke staking, zoals die zich heeft voorgedaan einde 2014, geoorloofd is of niet, dient er een scherpe tweedeling gemaakt te worden. Aan de ene kant is er de politieke staking *sensu stricto*. Deze staking, ook wel 'zuiver politieke staking' genoemd, heeft betrekking op het beleid *in se* en is omwille van deze redenen, steevast, ongeoorloofd. Aan de andere kant kent men de politieke staking *sensu lato*. Deze staking heeft, net zoals de staking *sensu stricto*, als doel het 'falende' beleid aan te kaarten met het grote verschil dat er een sociaaleconomisch belang speelt. Of dit belang speelt in de staking is afhankelijk van de 'bestaakte' maatregelen. Indien zij betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden, kan men spreken van zulk belang. Een voorbeeld hiervan is, zoals zich *in casu* heeft voorgedaan in 2014, de beslissing om een indexsprong te maken. De staking van eind 2014 is dus, ondanks de uiteenlopende berichtgeving, geoorloofd naar Belgisch recht.<sup>58</sup>

De doctrine omtrent de al dan niet geoorloofdheid van de politieke staking speelt zich niet af op nationaal, maar op internationaal niveau. Het is met name het toezichthoudende orgaan van het ILO dat stelde:

*"...les grèves à caractère purement politique ne relèvent pas de principes de la liberté syndicale."*<sup>59</sup>

Eenzijds is de puur politieke staking ongeoorloofd, maar anderzijds is ook de staking die werd aangekondigd alvorens de onderhandelingen werden aangevat beschouwd als ongeoorloofd.<sup>60</sup> Wat betreft de politieke staking met sociaaleconomische belangen, ook wel 'gemengde' staking genoemd, is het comité verbonden aan het ILO zéér duidelijk:

*"A declaration of the illegality of a material strike protesting against the social and labour consequences of the government's economic policy and the banning of the strike constitutes a serious violation of the freedom of association"*<sup>61</sup>

Ondanks het feit dat de gemengde staking geoorloofd is, laat het, naar mijn mening, toch een wrange nasmaak achter.<sup>62</sup> Gezien de tijdsgeest en de impact die nationale stakingen hebben op de economie, is een herdenking van de stakingsprincipes met betrekking tot de politieke staking aan de orde. In tijden van een globale wereldeconomie zijn periodes van nationale stakingen een deuk voor het investeringsklimaat in ons land. Echter lijkt het mij ook ondenkbaar dat er na iedere legislatuur een politieke staking uitbreekt. Dit strookt gewoonweg niet met de democratie die wij in ons land kennen. Daar iedereen recht heeft op een eigen mening, is een democratie maar zo sterk in de mate dat de minderheid zich neerlegt bij de beslissingen van de meerderheid. Ook wordt de

---

<sup>58</sup> G. COX, "Beperkingen aan het recht op collectieve actie" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (115) 118-119; L. DE MYER, *Proportioneel stakingsrecht?*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 34; P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 426.

<sup>59</sup> N. BEAUFILS, "Droit de grève en bref: principes de base et nouvelles tendances", *JTT*, nr. 9, 2010, 131.

<sup>60</sup> J.-M. SERVAIS, "ILO law and the right to strike", *Canadian labour and employment law journal*, 2010, 150.

<sup>61</sup> B. GERNIGON, A. ODERO en H. GUIDO, *ILO principles concerning the right to strike*, Genava, International Labour Organization, 2000, 14.

<sup>62</sup> W. RAUWS, "Enige beschouwing over de betekenis van grondrechten in het arbeidsrecht in het algemeen en van het recht op staking in het bijzonder" in P. HUMBLET en A. VAN REGENMORTEL (eds.), *Markante standpunten*, 2015, Antwerpen, Intersentia, (195) 206-208.

taak van de oppositie in zekere mate ondermijnd. Daar de oppositie als kerntaak heeft het regeringsbeleid te bekritisieren, achten de stakers het nog steeds nodig hun mening te ventileren door het werk neer te leggen. Het vertrouwen dat men stelt in de oppositie is andermaal niet groter dan het vertrouwen dat men heeft in de regering.<sup>63</sup> Daarbij komt nog eens dat 'Lorsque la grève est motivée par des revendications d'ordre politique, elle cause au chef d'entreprise un prejudice qu'il es incapable de satisfaire en raison du but poursuivi par la grève'.<sup>64</sup> Het is de werkgever die uiteindelijk schade zal lijden en niet de regering.

Het Nederlandse voorbeeld lijkt in zekere mate een oplossing te bieden. Daar is het vaste rechtspraak dat de werkgever, in geval van een politieke staking, als een 'derde', in de zin van artikel G ESH, beschouwd dient te worden. Deze, naar mijn mening, positieve regeling werd in zekere zin gematigd door de Hoge Raad. Dit door te oordelen dat het enkele feit dat de werkgever schade zal lijden ten gevolge van een politieke staking, niet voldoende is om het recht te beperken.<sup>65</sup>

Een oplossing zou zijn om de politieke staking te onderwerpen aan de leer van de misbruik van het recht. De politieke staking mag echter nooit in zijn totaliteit als ongeoorloofd worden beschouwd. Hierin deel ik de mening van Peter Mertens, Voorzitter van de Partij van de Arbeid, dat men "een democratie niet mag herleiden tot het kleuren van een bolletje".<sup>66</sup>

#### 1.2.1.G. Lock-out

Niet enkel de werknemers hebben het recht om collectieve actie te ondernemen, ook de werkgever kan dit. Hij kan het bedrijf tijdelijk sluiten om zo druk uit te oefenen op de stakers. Het Hof van Cassatie heeft deze actievorm erkend maar lijkt eraan toe te voegen dat er redenen tot rechtvaardiging dienen te bestaan. Meer nog, dat deze rechtvaardigingsgronden betrekking hebben op fouten van de werknemers in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Hierbij kan men denken aan bijvoorbeeld stiptheidsacties en langzaamacties.<sup>67</sup> Om evidente redenen is de lock-out een eerder zeldzaam fenomeen. Zo moet de werkgever aan de ene kant bereid zijn om economische schade te ondergaan. Aan de andere kant moet hij voldoen aan de rechtvaardigingsgronden om zo de aansprakelijkheid wegens rechtsmisbruik en schending van het recht op arbeid te vermijden.<sup>68</sup>

#### **1.2.2. Vormen die de arbeidsovereenkomst niet schorsen**

Wanneer we stellen dat bij de niet-uitvoering van de contractuele verplichting de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, kunnen we, 'a contrario' concluderen dat wanneer de contractuele verplichtingen, ongeacht de wijze van uitvoering, worden uitgevoerd de overeenkomst

---

<sup>63</sup> J. BERGH, "De taak van de oppositie", 2013, [www.parlement.com/id/vj79dv1rvuwc/de\\_taatk\\_van\\_de\\_oppositie?ref=home](http://www.parlement.com/id/vj79dv1rvuwc/de_taatk_van_de_oppositie?ref=home).

<sup>64</sup> N. BEAUFILS, "Droit de grève en bref: principes de base et nouvelles tendances", *JTT*, nr. 9, 2010, 131.

<sup>65</sup> B. SCHMAHL, "Politieke staking mag?!", *Tijdschrift Recht en Arbeid*, 2010.

<sup>66</sup> P. MERTENS, "Pas op, het is ene politieke staking", 2014, [www.knack.be/nieuws/belgie/pas-op-het-is-ene-politieke-staking/article-opinion-513163.html](http://www.knack.be/nieuws/belgie/pas-op-het-is-ene-politieke-staking/article-opinion-513163.html).

<sup>67</sup> Cass. 7 mei 1984, AR nr. 6623, 337-340, [www.law.kuleuven.be/lib/plone/tijdschriften/cassatie/1983-84/3.pdf](http://www.law.kuleuven.be/lib/plone/tijdschriften/cassatie/1983-84/3.pdf); D. CUYPERS en P. FOUBERT, *Schets van het arbeidsrecht*, 2011, Antwerpen-Cambridge, Intersentia, 207; P. HUMBLET en M. RIGAUX, *Belgian industrial law*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 122-123.

<sup>68</sup> P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 425-426.

niet wordt geschorst.<sup>69</sup> Aangezien de Wet Prestaties van Algemeen Belang in Vredestijd spreekt van een volledige stopzetting van de arbeid, ressorteren zowel de stiptheidsacties als de langzaamaanactie niet onder het toepassingsgebied van deze wet.<sup>70</sup>

#### 1.2.2.A. Stiptheidsacties

Een stiptheidsactie is een vorm van collectieve actie waarbij de contractuele arbeid nog steeds uitgevoerd wordt door de deelnemende werknemers. Sterker nog, ze buigen de normale uitvoering van de arbeidsprestatie om in een actiemiddel door het overdreven punctueel naleven van de bestaande regelgeving. Een voorbeeld hiervan zijn de douaneagenten op luchthavens. Zij kunnen door het omstandig controleren van paspoorten op zéér korte tijd immense wachtrijen doen ontstaan. Deze zijn natuurlijk hinderlijk voor de passagiers, maar niet in der minst voor het luchthavenbedrijf.<sup>71</sup>

#### 1.2.2.B. Langzaamaanacties

Ook bij een langzaamaanactie wordt het werk uitgevoerd, maar dit zal echter op een overdreven gestaag tempo uitgevoerd worden. Ondanks het feit dat de arbeid verricht wordt, brengt het toch een enorme hinder met zich mee.<sup>72</sup>

---

<sup>69</sup> P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 426.

<sup>70</sup> A. GELUKENS en K. VAN SINAY, "Stand van staken", ACLVB, 2016, 42.

<sup>71</sup> P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 425; W. DELOOF en R. ARNOUDT, "Maandag stiptheidsacties op de luchthaven van Zaventem", 2015, <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/binnenland/1.2403247>.

<sup>72</sup> P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 425; F. SAELENS en S. MARQUANT, "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 134.

## Hoofdstuk 2: Europeesrechtelijke grondslagen voor beperkingen aan het stakingsrecht

### 2.1. Artikel 6.4 juncto artikel G Europees Sociaal Handvest

Wanneer we willen onderzoeken of beperkingen aan het stakingsrecht mogelijk zijn moeten we kijken naar de grondslag ervan. Artikel 6.4 ESH is de voornaamste -en misschien ook wel de enige-correcte grondslag binnen het nationale rechtssysteem. Het is echter niet artikel 6.4 ESH, maar artikel G van het Herziene Europees Sociaal Handvest (oud artikel 31 ESH), dat inhoudelijk en op limitatieve wijze bepaalt welke beperkingen de overheid kan opleggen aan het stakingsrecht.<sup>73</sup>

*"1. Wanneer de in deel I genoemde rechten en beginselen en de in deel II geregelde onbelemmerde uitoefening en toepassing hiervan zijn verwezenlijkt, kunnen zij buiten de in deel I en deel II vermelde gevallen generlei beperkingen ondergaan, met uitzondering van die welke bij de Wet zijn voorgeschreven en in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen en voor de bescherming van de openbare orde, de nationale veiligheid, de volksgezondheid of de goede zeden. 2. De krachtens het onderhavige Handvest geoorloofde beperkingen op de daarin vermelde rechten en verplichtingen kunnen uitsluitend worden toegepast voor het doel waarvoor zij zijn bestemd."*<sup>74</sup>

Uit artikel G kunnen we afleiden dat, ondanks het feit dat het stakingsrecht een grondrecht is, het niet absoluut is. Principieel geldt artikel 6.4 ESH onverkort, enkel indien de beperking voldoet aan de voorwaarden, dewelke een beperking mogelijk maken, kan er voorzien worden in een exceptie. Zo moet de beperking voorgeschreven zijn bij wet (legaliteitsvereiste) en noodzakelijk zijn in een democratische samenleving (noodzakelijkheidsvereiste). De derde en laatste voorwaarde bestaat uit drie specifieke beperkingsgronden oftewel beperkingsdoelen: ter bescherming van de openbare orde, de volksgezondheid en de rechten en vrijheden van anderen (finaliteitsvereiste).<sup>75</sup>

#### 2.1.1. Europees Comité voor Sociale Rechten

Alvorens de beperkingsvoorwaarden te bespreken is het van afdoende belang om voldoende aandacht te besteden aan het superviserende orgaan van het ESH, met name het Europees Comité voor Sociale Rechten (afgekort ECSR). Het ESH kent twee soorten controlemechanismes: enerzijds heeft men het rapporteringsstelsel, waarbij de lidstaten hun nationale implementatie van het Handvest jaarlijks of tweejaarlijks moeten evalueren. Anderzijds is er een collectief klachtensysteem, deze procedure werd nadien ingevoerd bij protocol.<sup>76</sup> Door de invoering van de collectieve klachtenprocedure kunnen klachten, omtrent de uitoefening van het ESH, voor het comité worden gebracht. Deze klachtenprocedure is echter voorbehouden aan internationale

<sup>73</sup> Art. 38 Wet 3 mei 1996 betreffende het Herziene Europese Sociale Handvest, BS 10 mei 2004.

<sup>74</sup> Artikel G Verdrag Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961, Turijn, No. 35, [www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168006b642](http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168006b642).

<sup>75</sup> P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 385.

<sup>76</sup> Prot. No. 158 to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints (inwerkingtreding 1 juli 1998); X, "Rapport explicatif du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives", Conseil de L'Europe, 1995, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016800cb627> ; Door België geratificeerd 23 juni 2003.

organisaties, met name deze die zijn vernoemd in het protocol.<sup>77</sup> Wanneer een klacht effectief voor het ECSR wordt gebracht, zal er eerst geoordeeld worden over de ontvankelijkheid. Vervolgens zal het ECSR, na de partijen gehoord te hebben, een beslissing nemen en bepalen of de lidstaat al dan niet in overeenstemming met het ESH heeft gehandeld. Indien dit niet het geval is, kan het ECSR, na een stemming met twee derde meerderheid, beslissen om een aanbeveling te doen aan de betrokken lidstaat.<sup>78</sup> De aanbeveling heeft louter een adviserende functie en is in geen geval een bindende beslissing. Toch kan de uitspraak enige vorm van betekenis hebben, in die zin dat wanneer men beslist dat de lidstaat niet in overeenstemming heeft gehandeld met het Handvest, dit een bewijs kan vormen van fout in hoofde van de lidstaat. Dit is van belang wanneer de staatsaansprakelijkheid in het gedrang komt. Het collectief klachtensysteem is, meer dan het rapporteringssysteem, een uitgelezen kans voor het Comité om meer duiding te geven aan de invulling van de het ESH. Dit is ook belangrijk voor de invulling van de beperkingsvoorwaarden, zoals hierna besproken.<sup>79</sup>

### **2.1.2. Beperkingsvoorwaarden**

#### 2.1.2.A. Legaliteitsvereiste

Het feit dat de beperking voorgeschreven moet zijn bij wet, kan in de ruime zin van het woord begrepen worden. Zelfs rechtspraak kan hieronder vallen. Het moet dan wel gaan om duidelijke en vaststaande, door rechtspraak, ontwikkelde normen.<sup>80</sup>

#### 2.1.2.B. Noodzakelijkheidsvereiste

De vereiste van de noodzakelijkheid in een democratische samenleving, houdt een evenredigheidstoets in. Men toetst als het ware of de beperkingen in verhouding zijn tot het nagestreefde doel. Prof. dr. F. Dorssemont benadrukt dat het wel degelijk de beperking is die de proportionaliteitstoets moet doorstaan, niet het recht *in se*.<sup>81</sup> Wanneer we blind aannemen dat enkel de beperkingen onderhevig zijn aan de toepassing van het rechtsbeginsel, creëren we een rechtstreeks onevenredige situatie tussen werkgever en werknemer. Ik sluit mij dan ook aan bij

---

<sup>77</sup> Artikel 1 Prot. No. 158 to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints (inwerkingtreding 1 juli 1998); X, "Rapport explicatif du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives", Conseil de L'Europe, 1995, 3-4, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016800cb627>

<sup>78</sup> Artikel 9 Prot. No. 158 to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints (inwerkingtreding 1 juli 1998); X, "Rapport explicatif du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives", Conseil de L'Europe, 1995, 7-8, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016800cb627>

<sup>79</sup> P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 380-383; R. BRILLAT, "De collectieve klachtenprocedure van het Europese Sociale Handvest en de strijd tegen armoede", 78, [www.armoedebestrijding.be/publications/10jaarsamenwerking/10jaarsamenwerking\\_01-2-Brillat\\_NL.pdf](http://www.armoedebestrijding.be/publications/10jaarsamenwerking/10jaarsamenwerking_01-2-Brillat_NL.pdf); X, "Raad van Europa", [http://diplomatie.belgium.be/nl/Beleid/beleidsthemas/mensenrechten/belangrijkste\\_instellingen/raad\\_van\\_eur\\_opa/](http://diplomatie.belgium.be/nl/Beleid/beleidsthemas/mensenrechten/belangrijkste_instellingen/raad_van_eur_opa/).

<sup>80</sup> Collective Complaint by the European Trade Union Confederation (ETUC), *Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique* (CGSLB), *Confédération des syndicats chrétiens de Belgique* (CSC) and *Fédération générale du travail de Belgique* (FGTB) against Belgium, 13 september 2011, No. 59/2009, 43; G. COX, "Beperkingen aan het recht op collectieve actie" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (115) 122-123; K. LÖRCHER, "Legal and judicial international avenues: the (revised) Social Charter" in K. LÖRCHER, N. BRUUN en I. SCHÖMANN (eds.), *The economic and financial crisis and collective labour law in Europe*, Oxford, Hart publishing, 2014, (265) 278-279.

<sup>81</sup> L. DE MYER, *Proportioneel stakingsrecht?*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 58-60.

Prof. W. Rauws in die zin dat hij stelt dat het stakingsrecht onderhevig kan zijn aan het principe van rechtsmisbruik, net omdat het een subjectief recht is. Door het toepassen van de leer van het rechtsmisbruik, past men ook het principe van de evenredigheid toe.<sup>82</sup> Onder subtitel 3.3.2. zal ik de leer van het rechtsmisbruik dan ook verder toelichten.

#### 2.1.2.C. Finaliteitsvereiste

Het Handvest voorziet in drie uitgesproken en limitatief opgesomde voorbeelden van wat als legitiem doel beschouwd kan worden.

De meest voorkomende en alom bekende beperkingsvereiste is die van de openbare orde. Wanneer we ons baseren op de Engelse vertaling ervan komen we uit bij '*public interest*'. Vrij vertaald, het algemeen belang. Zo lijkt deze uitzonderingsgrond te kunnen uitgroeien tot de '*catch-all*'-beperkingsvereiste. Echter is het Comité zéér streng ten opzichte van het invoeren van beperkingen van het stakingsrecht op basis van het criterium van de openbare orde.<sup>83</sup>

De volksgezondheid garanderen is dan weer een uitzonderingsgrond die zijn doel enigszins mist. De zorgsector valt onder de essentiële diensten die, hoe dan ook, altijd moeten worden verzekerd.

Het laatste voorbeeld is die waar men een beperking kan legitimeren door zich te baseren op het feit dat de rechten en vrijheden van anderen in het gedrang komen. Het is vaak te concretiseren door het voorbeeld waar de stakers de werkwilligen de toegang tot de werkomgeving ontzeggen of wanneer ze het de toeleveranciers onmogelijk maken hun goederen te leveren aan de werkgever, ten aanzien van wie de staking gericht is. Ook dit zal behandeld worden onder subtitel 3.3.2.B.II., waar de botsing der (grond)rechten uitvoerig behandeld zal worden. Wat wel bijdraagt is of derden, die niet betrokken zijn bij het collectief conflict, onder het begrip 'anderen' resulteren. Met andere woorden sluit men de werkgever in zekere zin uit. In mijn ogen is het enigszins begrijpelijk dat men economische schade niet kan vergoeden, noch kan uitsluiten daar het één van de essentiële bestanddelen van een staking betreft. Doch ben ik ervan overtuigd dat de werkgever zijn rechten en vrijheden in dezelfde mate dienen beschermd te worden als deze van derden of de 'anderen'.<sup>84</sup>

## **2.2. Artikel 11 lid 2 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens**

Zoals hierboven aangehaald, bevat ook het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens een grondslag voor het stakingsrecht, met name artikel 11 lid 1 EVRM. Net zoals bij het ESH, voorziet ook het EVRM in een mechanisme om beperkingen aan de vrijheid van vereniging in te voeren. De voorwaarden om zulke beperkingen op te leggen zijn vervat in de tweede paragraaf van artikel 11:

*"De uitoefening van deze rechten mag aan geen andere beperkingen worden onderworpen dan die, die bij de Wet zijn voorzien en die in een democratische samenleving noodzakelijk zijn in het belang van de nationale veiligheid, de openbare veiligheid, het voorkomen van wanordelijkheden en strafbare feiten, voor de bescherming van de gezondheid of de goede zeden of de bescherming van de rechten en vrijheden van*

---

<sup>82</sup> W. RAUWS, "Enige beschouwing over de betekenis van grondrechten in het arbeidsrecht in het algemeen en van het recht op staking in het bijzonder" in P. HUMBLET en A. VAN REGENMORTEL (eds.), *Markante standpunten*, 2015, Antwerpen, Intersentia, (195) 221-222.

<sup>83</sup> L. DE MYER, *Proportioneel stakingsrecht?*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 60-61.

<sup>84</sup> L. DE MYER, *Proportioneel stakingsrecht?*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 62-63.

anderen. Dit artikel verbiedt niet dat rechtmatige beperkingen worden gesteld aan de uitoefening van deze rechten door leden van de krijgsmacht, van de politie of van het ambtelijk apparaat van de Staat.<sup>85</sup>

Wat meteen opvalt, is dat de 'beperkingsvoorwaarden' identiek zijn aan deze van artikel G ESH. Er is sprake van een legaliteitsvereiste, een noodzakelijkheidsvereiste en een finaliteitsvereiste. Het grote verschil tussen het ESH en het EVRM zit vevat in het controleorgaan.<sup>86</sup> Daar waar het ECSR enkel aanbevelingen kan doen, kan het Europees Hof voor de Rechten van de Mens bindende en definitieve beslissingen nemen.<sup>87</sup> Zoals hierboven aangehaald, speelt het Hof een belangrijke rol in de erkenning van het stakingsrecht als 'element' van de vrijheid van vereniging. Naast de erkenning, geeft het Hof met haar jurisprudentie ook invulling aan de drie beperkingsvoorwaarden. Wanneer artikel 11 lid 2 EVRM vereist dat de opgelegde beperking dient voorgeschreven te zijn bij wet, voegt het Hof hier aan toe dat deze voorgeschreven bepaling voldoende duidelijk en toegankelijk dient te zijn voor de onderdanen van de desbetreffende lidstaat.<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> Art. 11 lid 2 EVRM.

<sup>86</sup> P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 401.

<sup>87</sup> Art. 42 en 46 EVRM; P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 398-399; L. DE MYER, *Proportioneel stakingsrecht?*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 77.

<sup>88</sup> E. THOMAS, "Commentaar op art. 11 EVRM", *Lexplicatie*, 2016, 28-29.

## **Hoofdstuk 3: Huidige beperkingen aan het stakingsrecht naar Belgisch recht**

### **3.1. België, een land van incoherente regelgeving**

Het feit dat het stakingsrecht een grondrecht is, staat, zoals meermaals vermeld, niet gelijk aan het feit dat het onbeperkt zou gelden. Ook in België is het stakingsrecht wel degelijk beperkt, zij het niet door een formele wet. Wanneer we de bestaande beperkingen willen onderzoeken, kunnen we ons dan ook niet baseren op één bepaalde wet, maar moeten we ons toespitsen op diverse wetgevingen. Gaande van het Gerechtelijk Wetboek voor het eenzijdig verzoekschrift tot de Arbeidsovereenkomstenwet voor het loonverlies van de stakende werknemer. Dit doet concluderen dat België wel degelijk in beperkingen voorziet maar dat ze enerzijds niet altijd even duidelijk zijn en anderzijds dat er geen coherentie is tussen de verschillende beperkingen.

### **3.2. Beperkingen opgelegd bij wet en/of overeenkomst**

#### **3.2.1. Het herenakkoord**

Het herenakkoord werd gesloten op 28 maart 2002. Drie grote thema's komen aan bod: vereenvoudiging van de banenplannen, harmonisering van de statuten arbeiders/bediende en ten slotte de collectieve geschillen. Dit laatste thema zullen we hieronder verder toelichten.<sup>89</sup>

Het doel van het akkoord is om de samenhang tussen de sociale partners te vergroten. Dit op basis van wederzijds vertrouwen. Toch zien we dat het niet bij een loutere verklaring van deze vertrouwensband is gebleven. Er werden ook wederzijdse verplichtingen opgelegd, zowel voor de werkgeversorganisatie als voor de werknemersorganisatie met als rode draad de aanbeveling van het overleg te verkiezen boven collectieve actie.<sup>90</sup>

Werkgeversorganisaties worden op het hart gedrukt dat zij juridische procedures dienen te vermijden voor elementen die verband houden met een collectief conflict. De werknemersorganisaties zijn op hun beurt gehouden tot het principiële vermijden van een collectief conflict, maar bij exceptie de procedure voor aanzegging van een staking moeten naleven. Het akkoord lijkt de ideale verbintenis in de zin van artikel 1101 BW. Het legt op iets te doen of, bijvoorbeeld in geval van sociaal conflict, iets niet te doen.<sup>91</sup>

Enigszins teleurstellend is het dan ook dat dit akkoord geen bindend karakter heeft. Het is slechts een gentlemen's agreement. Dit is een afspraak waarvan de nakoming niet in rechte kan worden afgedwongen.<sup>92</sup> De Valks Juridisch Woordenboek omschrijft een gentlemen's agreement als zijnde 'afspraken waaraan partijen een juridisch afdwingbaar karakter willen ontzeggen, doch die onder

---

<sup>89</sup> Verklaring van de vice-eerste minister en minister van werkgelegenheid Laurette Onkelinx en de sociale partners van 28 maart 2002.

<sup>90</sup> Bijlage 1, Verklaring van de vice-eerste minister en minister van werkgelegenheid Laurette Onkelinx en de sociale partners van 28 maart 2002.

<sup>91</sup> Art. 1101 Burgerlijk Wetboek van 21 maart 1804, *BS* 3 september 1804.

<sup>92</sup> K. WILLEMS, "Gentlemen's Agreement" in E. TERRY, A.-L. VERBEKE, H. DE DECKER, G.-L. BALLON, B. TILLEMANS en V. SAGAERT (eds.), *gemeenrechtelijke clausules*, Antwerpen, Intersentia, 2013, (43) 46.



omstandigheden toch rechtsgevolgen doet ontstaan op grond van de kwalificatie als natuurlijke verbintenis of op grond van buitencontractuele aansprakelijkheid'.<sup>93</sup>

Het feit dat er een verwijzing wordt gemaakt naar de buitencontractuele aansprakelijkheid wekt de schijn dat het toch om een afdwingbaar document gaat. De rechtsleer is echter niet volledig onverdeeld over deze stelling. Toch zie ik wel graten in de redenering dat de partners in zekere mate een maatschappelijk belang vertegenwoordigen en hierdoor kunnen afgetoetst worden aan het criterium van de *bonus pater familias*. Met andere woorden: 'Hij die gehandeld heeft in strijd met wat volgens ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt wat, een onrechtmatige daad oplevert'.<sup>94</sup>

Stel dat we aannemen dat een buitencontractuele aansprakelijkheid mogelijk is, botsen we nog steeds op de zelfgecreëerde immuniteit van de vakbond. Dit doordat zij weigeren rechtspersoonlijkheid aan te nemen. Hierdoor zijn zij niet in staat om te dagvaarden, maar belangrijker nog, kunnen zij ook niet gedagvaard worden. Het is hier ook waar de vrees van de vakbonden rust. Zij willen in geen geval aangesproken worden voor schade veroorzaakt door hun militanten.<sup>95</sup>

Het feit dat het akkoord gesloten is, is ongeacht bovenstaande conclusies, zeker een stap in de goede richting. Al dien ik erop te wijzen dat de vakbonden absoluut wisten waarmee ze instemden. Zo maakt het akkoord melding van de 'verplichting' tot aanzegging van een staking. De aanzegging van een staking is geen ongekend fenomeen, maar kan niet gezien worden als een *conditio sine qua non* voor de uitoefening van het stakingsrecht. Dat de werknemersorganisaties niet akkoord gingen alvorens het akkoord zou verwijzen, zoals het nu ook doet, naar conventie nr. 87 van de IAO betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en bescherming van het vakverenigingsrecht, kan bestempeld worden als een misvatting langs hun kant. Beter was het geweest, had men een verwijzing vereist naar het Europees Sociaal Handvest omwille van het feit dat het collectief actierecht, beter bepaald het stakingsrecht, wel vervat zit in de tekst van het Handvest. Natuurlijk is het niet geheel zonder nut dat men verwijst naar de Conventie van de IAO, daar de rechtsleer overtuigd is dat het stakingsrecht een afgeleid recht is van het recht dat de vrijheid van vakvereniging garandeert.<sup>96</sup>

Ook de werkgeversorganisaties waren bij de pinken voor het afsluiten van het akkoord. Zij hebben niet veel te verliezen bij het akkoord. De vakbonden kunnen, indien ze het herenakkoord toch gevolg willen geven, stakingen niet erkennen. Hierdoor hebben de deelnemende werknemers die aangesloten zijn bij de niet-erkennende vakbond geen recht op een syndicale premie. Langs werkgeverskant stelt men dat men aangesloten werkgevers zal overtuigen om rechterlijke stappen

---

<sup>93</sup> E. DIRIX, B. TILLEMEN en P. VAN ORSHOVEN, *De valks juridisch woordenboek*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 170; P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 432.

<sup>94</sup> K. WILLEMS, "Gentlemen's Agreement" in E. TERRY, A.-L. VERBEKE, H. DE DECKER, G.-L. BALLON, B. TILLEMEN en V. SAGAERT (eds.), *gemeenrechtelijke clausules*, Antwerpen, Intersentia, 2013, (43) 66; J., BUELENS, "Spontane metrostaking eerste test voor het herenakkoord", *de juristenkrant*, nr. 51, 2002, 13.

<sup>95</sup> R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst: de vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 101-102.

<sup>96</sup> Convention on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention from 9 July 1948, San Francisco, No. 87.

te vermijden in geval van een collectief conflict. Om evidente redenen is dit een kat in een zak verkopen. Men kan zowaar niemand de toegang tot de rechter ontzeggen. Het is dan ook geen verrassing dat het herenakkoord doorheen de jaren al ontelbare keren met voeten getreden werd en dat het langzamerhand is verdwenen onder een dikke laag stof.<sup>97</sup>

Het feit dat de stakingsperikelen einde 2015 een desastreus gevolg hadden, deed een nieuw licht schijnen over het herenakkoord. Met name dat de blokkade door enkele vakbondsmilitanten van de E40 ertoe leidde dat in de daaropvolgende file ook een arts verzeild was geraakt die een urgente operatie diende uit te voeren, met als gevolg dat de desbetreffende zorgbehoevende patiënt bezweken is aan zijn verwondingen. Al wil ik erop wijzen dat, net zoals de vakbonden nadien ook beweerden, een causaal verband alles behalve een certitude is. Toch denk ik, zonder al te diep in te gaan op de aansprakelijkheidsleer, dat men kan spreken over het verlies van een kans. In ieder geval heeft het de vakbonden wakker geschud. Ze lieten dan ook weten dat ze, net zoals de meerderheidspartijen, het herenakkoord 'van onder het stof' wilden halen met het oog op een eventuele herziening.

Het herenakkoord is allesbehalve een beperking op het stakingsrecht. Ongeacht dat de idee achter het akkoord enigszins nobel te noemen valt, mist het voornamelijk een afdwingbaar karakter. Het akkoord kwam dan ook tot stand om een stakingswet te vermijden. Het feit dat het akkoord weinig tot geen positieve ontwikkelingen teweeg heeft gebracht, doet concluderen, dat het voor wat betreft het vermijden van een wettelijke regeling, eerder een uitstel van 'executie' blijkt te zijn. Door de recente periode van sociale onrust, gaan er ook steevast meer stemmen op voor zulke wettelijke omkadering van het stakingsrecht.<sup>98</sup>

### **3.2.2. Essentiële diensten en minimumdienstverlening in perspectief**

Zowel de voorziening van essentiële diensten als de verplichting tot minimumdienstverlening zijn beperkingen aan het stakingsrecht. Ondanks dat ze vaak in één adem worden vernoemd, is het belangrijk ze van elkaar te onderscheiden. Hierbij is het belangrijk de nadruk te leggen naargelang de toepasselijkheid in de particuliere sector of de publieke sector.

#### 3.2.2.A. Essentiële diensten

De Wet Prestaties Algemeen Belang in Vredestijd *an sich* gaat niet over de erkenning van het stakingsrecht. Deze erkenning is tot stand gekomen, zoals hierboven vermeld, door middel van een *a contrario* redenering op basis van deze wet. Echter is artikel 1 van de Prestatiewet, enigszins paradoxaal, enerzijds de grondslag voor de pretoriaanse erkenning en anderzijds meteen een beperking op het stakingsrecht. Het artikel voorziet in de continuïteit van essentiële diensten in geval van collectieve actie.<sup>99</sup>

*'Wanneer discontinuïteit van een dienst tot gevolg kan hebben dat er een acute crisissituatie ontstaat die het leven, de veiligheid en gezondheid van de populatie of een deel van de populatie*

---

<sup>97</sup> J. BUELENS, "Spontane metrostaking eerste test voor het herenakkoord", *de juristenkrant*, nr. 51, 2002, 13.

<sup>98</sup> A. GELUKENS en K. VAN SINAY, "Stand van staken", ACLVB, 2016, 35-36; P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 432.

<sup>99</sup> Artikel 1 Prestatiewet; P. HUMBLET, "Regulering van de staking: noodzaak, provocatie of windowdressing?" in C. DEVOS en P. HUMBLET (eds.), *Arbeid vs kapitaal: een kwarteeuw staking(srecht)*, Gent, Academia Press, 2007, (121) 125-126.

op het spel zetten', is volgens het Comité voor Syndicale Vrijheid een essentiële dienst.<sup>100</sup> Het Comité, dat werd opgericht in 1951, is een orgaan van het IAO met als taak klachten inzake syndicale vrijheid te onderzoeken.<sup>101</sup>

Diensten aangeboden door ziekenhuizen, luchtverkeersleiding, brandweer en energieleveranciers worden bijvoorbeeld als essentieel gezien door het Comité. Het is echter geen limitatieve opsomming. Aangezien een staking in deze sectoren niet evident is, zou er volgens het Comité wel moeten worden voorzien in meer sociale overlegprocedures, waaronder de mogelijkheid tot bemiddeling.<sup>102</sup>

Toch dient er een grote kanttekening gemaakt te worden bij de wet. Ze is namelijk van toepassing op de private particuliere sector en dus niet op de publieke sector. Maar ook voor de politie bestaat er een soortgelijke wettelijke bepaling. Deze kunnen we terugvinden in artikelen 125 en 126 van de Wet tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveau's. Hierbij is het duidelijk dat ook de politie moet voorzien in een essentiële dienstverlening.<sup>103</sup> Men spreekt van een 'voorwaardelijk stakingsrecht'. Er dient een stakingsaanzegging te gebeuren, door een erkende vakorganisatie. Daaropvolgend zal er een overleg plaatsvinden tussen met de bevoegde overheid. Het is dan ook de Minister van Binnenlandse Zaken, in samenspraak met de Minister van Justitie, die zijn finale toestemming dient te geven. Hij kan echter ook bevelen tot de voortzetting van de noodzakelijke dienstverleningen. Wanneer een politieambtenaar geen gevolg geeft aan dit bevel riskeert hij een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en een geldboete.<sup>104</sup>

### 3.2.2.B. Minimumprestaties

Het concept van minimumprestaties wordt in ons rechtstelsel te pas en te onpas gebruikt. Het zijn vaak de essentiële diensten die voorzien in een minimumprestatie. Toch is het niet zo dat wanneer men een minimumprestatie verricht dat dit ook een essentiële dienst uitmaakt. Het Comité voor Syndicale Vrijheid geeft drie mogelijke situaties waarin het opleggen van minimumprestaties geoorloofd wordt geacht.

Geoorloofd kan het zijn voor diensten waarvan de onderbreking zou leiden tot het in gevaar brengen van mensen en hun gezondheid. Minimumprestaties kunnen ook betrekking hebben op niet-essentiële diensten in de strikte zin van het woord maar waarbij de discontinuïteit een negatief

---

<sup>100</sup> F. DORSSEMONT, "Wetsvoorstel voor minimale dienstverlening dient geen legitiem doel", *Juristenkrant*, 2014, 11.

<sup>101</sup> M. BOSCUYT en J. WOUTERS, *Grondlijnen van het internationaal recht*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 640.

<sup>102</sup> X, Freedom of Association: Digest of discussions and principles of the Freedom of Association Committee of Governing Body of the ILO, International Labour Office Geneva, 5th (revised) edition, 2006, 120; M. RIGAUX en F. DORSSEMONT, Vitale behoeften, essentiële diensten, minimumprestaties en stakingsrecht, Antwerpen, Intersentia, 2002, 69.

<sup>103</sup> Artikel 125 en 126 Wet 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveau's, *BS* 5 januari 1999; P. HUMBLET, "Regulering van de staking: noodzaak, provocatie of windowdressing?" in C. DEVOS en P. HUMBLET (eds.), *Arbeid vs kapitaal: een kwarteeuw staking(srecht)*, Gent, Academia Press, 2007, (121) 125-126.

<sup>104</sup> Artikel 126 Wet 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveau's, *BS* 5 januari 1999; P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 428.

effect zou hebben op grote schaal voor de populatie. De laatste meest algemene categorie heeft betrekking op diensten die het fundamenteel belang behartigen.<sup>105</sup>

Dat de NMBS niet voorziet in een essentiële dienst doet geen afbreuk aan het feit dat men nog steeds minimumprestaties kan opleggen. Ondanks het gegeven dat dit in België nog niet aan de orde is, gaan er meer en meer stemmen op om dit ook effectief toe te passen. Dit echter tot grote onvrede bij de vakbonden.

Het is in Europa geen vreemd gegeven dat stakingen door het spoorwegpersoneel aan banden worden gelegd door middel van het opleggen van minimumprestaties. Zo besliste het Comité dat de verplichting tot minimumprestaties opgelegd door de Kroatische overheid aan de spoorwegen, goorloofd was.<sup>106</sup>

Ook in België zal het vermoedelijk niet lang meer duren alvorens de NMBS ondergeschikt wordt aan zulke regelingen. Aangezien het om een beperking gaat op het stakingsrecht, kan dit, ingevolge artikel G ESH, enkel maar voorzien worden bij wet. Momenteel werkt men in het parlement aan een wetsvoorstel dat voorziet in een minimale dienstregeling. Zo zou er tijdens een staking nog steeds principieel 40% van de treinen moeten rijden. Tijdens de spitsuren van een werkweek zou dit zelfs verplicht moeten worden opgetrokken naar 60%.<sup>107</sup>

Of dit een goed en evenwichtig voorstel is, laat ik in het midden. Het is echter geen geheim dat R. Blanpain voorstander is van het opleggen van minimumprestaties. Ikzelf volg hem dan ook in zijn betoog dat treinen heden ten dage ervoor moeten zorgen dat pendelaars op tijd op hun werk dienen te geraken. Het is dan ook naar mijn mening een dienst die absoluut voldoet aan de vereiste van het algemeen belang. Aangezien het een overheidsbedrijf is, is het beginsel van continuïteit<sup>108</sup> aan de orde.<sup>109</sup> Echter ben ik van mening dat Minister van Binnenlandse Zaken J. Jambon met reden en enigszins laconiek durfde te stellen: 'De kip kan kakelen, maar ze moet ook eieren leggen'.

### **3.2.3. Beperkingen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst**

#### **3.2.3.A. Doctrine van de schorsing van de overeenkomst**

Gedurende het overgrote deel van de 20<sup>ste</sup> eeuw werd deelname aan een staking gelijk gesteld aan contractbreuk. De werknemer uitte met andere woorden de intentie om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Deze doctrine werd gedurende een gehele tijd aangehouden en kreeg de naam 'de verbrekingsleer'.<sup>110</sup>

---

<sup>105</sup> X, Freedom of Association: Digest of discussions and principles of the Freedom of Association Committee of Governing Body of the ILO, International Labour Office Geneva, 5th (revised) edition, 2006, 124.

<sup>106</sup> Freedom of Association Committee 7 februari 1997, case No. 1923 (Croatia), §221.

<sup>107</sup> Voorstel van Wet tot het garanderen van de publieke dienstverlening voor het binnenlandse reizigersvervoer per spoor van 8 oktober 2015, *Parl.St.* 2015-16, nr. 1360/001.

<sup>108</sup> Algemeen belang vereist dat een openbare dienst nooit onderbroken mag worden, zelfs niet waar de uitvoering ervan op verzet stuit van sommige rechtsonderhorigen; L. DERIDDER, "De beheerscontracten in federaal, communautair en gewestelijk perspectief" in S. BAETEN, K. LEURS en K. BYTTEBIER (eds.), *Onderneming van publiek recht*, Antwerpen, Maklu, 2000, (267) 270.

<sup>109</sup> P. HUMBLET, "Regulering van de staking: noodzaak, provocatie of windowdressing?" in C. DEVOS en P. HUMBLET (eds.), *Arbeid vs kapitaal: een kwarteeuw stakings(recht)*, Gent, Academia Press, 2007, (121) 130-131.

<sup>110</sup> P. HUMBLET en M. RIGAUX, *Belgian industrial law*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 119.

Einde 20<sup>ste</sup> eeuw maakte de verbrekingsleer plaats voor de schorsingsleer. Daar waar men eerder uitging van de verbreking van de arbeidsovereenkomst gaat men er nu vanuit dat deelname aan een collectieve actie de arbeidsovereenkomst opschort.

De schorsingsleer kent twee gedaantes; de wettelijke en de feitelijke schorsingsleer. Laatstgenoemde beschouwde de deelname aan de staking in strijd met de goede trouw, gewaarborgd door artikel 1134 BW. Verschil met de verbrekingsleer is dat de feitelijke schorsingsleer de deelname niet als een eenzijdige contractbreuk door de werknemer acht, noch dat het voldoende ernstig is om een ontslag door de werkgever te rechtvaardigen.<sup>111</sup>

De wettelijke schorsingsleer gaat er van uit dat de schorsing een wettelijke grondslag heeft. Ook hier kunnen we een tweedeling maken tussen enerzijds deze waar de grondslag afgeleid is uit de arbeidsovereenkomst en anderzijds deze waar dat niet het geval is en waar andere elementen de grondslag vormen. De eerste strekking leidt de grondslag af uit het feit dat de werkstaking een subjectief recht is. Wetende dat niemand een foutieve handeling kan stellen, behoudens misbruik, bij de loutere uitoefening van zijn of haar subjectief recht, doet beseffen dat het gaat om een legitieme schorsing. De andere strekking haalt zijn grondslag uit het feit dat de Arbeidsovereenkomstenwet een opsomming maakt van de schorsende elementen. Ondanks dat de werkstaking hier niet in staat opgenomen, is men ervan overtuigd dat het er toch intrinsiek deel van uitmaakt daar deze lijst als exhaustief beschouwd dient te worden.<sup>112</sup>

### 3.2.3.B. Verlies van loon

#### *3.2.3.B.I. Loonverlies stakingsdeelnemer*

Het feit dat de arbeidsovereenkomst niet verbroken maar geschorst wordt, blijft niet zonder gevolg. Het is de –aan de collectieve actie– deelnemende werknemer die ervoor kiest om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te schorsen. Hij zal met andere woorden zijn gecontracteerde prestaties niet vervullen.

Bij gebrek aan een specifiekere bepaling in de arbeidsovereenkomstenwet kan de werkgever zich beroepen op de *exceptio non adimpleti contractus* oftewel het niet-uitvoeringsbeding.<sup>113</sup> Wanneer één der contractpartijen zijn verbintenissen niet volbrengt, kan de andere contractpartij, bij wederkerige contracten, zijn verbintenis schorsen. *In casu* zal de werknemer geen arbeid presteren gedurende een bepaalde periode. Gedurende die periode zal de werkgever ook geen loon uitbetalen aan de werknemer.<sup>114</sup> De gesyndiceerde werknemer kan, indien de staking erkend is door zijn of haar vakbond, aanspraak maken op een stakingspremie. Dit is in geen geval een vervanging voor het loon.

---

<sup>111</sup> M. RIGAUX en J. PEETERS, "De werkstaking in het Belgische arbeidsrecht" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (55) 76-77; I. VERREYNT en D. HEYLEN, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 147-148.

<sup>112</sup> M. RIGAUX en J. PEETERS, "De werkstaking in het Belgische arbeidsrecht" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (55) 77-78.

<sup>113</sup> K. LANGENBERGH, De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op werk, Antwerpen, Intersentia, 2009, 54-55.

<sup>114</sup> M. RIGAUX en J. PEETERS, "De werkstaking in het Belgische arbeidsrecht" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (55) 83.

Men kan zich de vraag stellen of het hier wel effectief om een beperking van het stakingsrecht gaat. Zeker is het feit dat het verlies van loon geen voordeel is voor een staker. In tegendeel zet het, zonder dat het effectief het beoogde doel is van de wetgeving, de staker ertoe aan om zijn gecontracteerde arbeid uit te voeren. Desalniettemin zijn het gevolgen die enerzijds gecompenseerd worden door de stakingspremie en anderzijds vaak aanvaard worden om zijn stem alsnog te laten gelden.

Naar mijn mening is het verlies van loon een logisch gevolg van de uitoefening van het stakingsrecht. Het gaat dan ook louter om een morele aanzet, meer dan een wettelijke of contractuele verplichting.

### 3.2.3.B.II. Loonverlies werkwillige

Dat de staker zijn loon verliest, is een aanvaard gevolg van de deelname aan een collectieve actie. Het feit dat er zich situaties voordoen waarbij ook de werkwilligen worden getroffen, is interessant om te vermelden in deze context.

Wanneer de werkwillige werknemer zijn gewone prestaties kan aanvatten en leveren is er geen reden om het gewaarborgd loon van deze werknemer niet uit te betalen. Ook wanneer hij, op de eerste stakingsdag, te laat of helemaal niet op het werk aankomt heeft hij recht op zijn loon.<sup>115</sup> Hij voldoet immers aan zijn contractuele verplichting. Anders is de situatie wanneer de werkwillige, zoals in onderstaand voorbeeld, onmogelijk zijn prestaties kan aanvatten.<sup>116</sup>

Neem het voorbeeld waarbij een bedrijf band-werk uitvoert met een inzet van 20 arbeidskrachten. Om het voorbeeld simplistisch te houden gaan we er vanuit dat ze alle 20 elk één bepaalde machine bedienen. Wanneer 18 werknemers over gaan tot een staking en twee werknemers zich aanbieden om te werken, is het probleem zéér helder. De werkgever kan het productieproces niet aanvatten aangezien hij daarvoor alle 20 machines en dus ook alle 20 werknemers nodig heeft.

De sleutelvraag die men zich kan stellen is of de twee werkwillige werknemers wel loongerechtigd zijn die dag? Volgens artikel 27 van de Arbeidsovereenkomstenwet is de werkgever geen loon verschuldigd aan de werknemers in geval van staking. Niet aan de stakers, maar ook niet aan de werkwilligen.<sup>117</sup>

Maar hierbij stopt het verhaal niet. Aangezien ook de werkwilligen een arbeidsovereenkomst hebben gesloten kunnen zij de werkgever aansprakelijk stellen voor een contractuele wanprestatie.<sup>118</sup> Het is immers de plicht van de werkgever om de arbeiders van werk te voorzien. Via deze weg zouden de werkwillige werknemers zich kunnen laten vergoeden door de werkgever voor het verlies van loon.

---

<sup>115</sup> D. CUYPERS en P. FOUBERT, *Schets van het arbeidsrecht*, 2011, Antwerpen-Cambridge, Intersentia, 203.

<sup>116</sup> X, "De spelregels bij staking of betoging", [www.acerta.be/klantenzone/infobank/publicaties/e-magazines/de-spelregels-bij-staking-of-betoging](http://www.acerta.be/klantenzone/infobank/publicaties/e-magazines/de-spelregels-bij-staking-of-betoging).

<sup>117</sup> Artikel 27 Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978; X, "Principes die gelden in geval van staking", [www.securex.eu/lex-go.nsf/vwAllDocs/8520213E6FF4C683C1257B7C002F0564/\\$File/8520213E6FF4C683C1257B7C002F0564\\_00\\_ni.pdfU](http://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwAllDocs/8520213E6FF4C683C1257B7C002F0564/$File/8520213E6FF4C683C1257B7C002F0564_00_ni.pdfU); J. HERMAN, "De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst", *Tijdschrift voor Sociaal Recht*, nr. 1, 2007, 24.

<sup>118</sup> K. LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op werk*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 56-57.

De werkgever zal niet snel geneigd zijn dit te doen en zal zich dan ook beroepen op de rechtsfiguur van *force majeure* oftewel op een niet-toerekenbare wanprestatie. De daaropvolgende vraag die we ons kunnen stellen is of het wel om een geval van overmacht gaat?

Daar waar overmacht een voorval is buiten elk aanwijsbaar menselijk handelen, zoals bijvoorbeeld natuurverschijnselen, gaat het hier om een vreemde oorzaak. Een vreemde oorzaak omvat alle gevallen van overmacht met uitbreiding van handelingen door individuele derden voor wiens handelen de debiteur niet verantwoordelijk is. Volgens Prof. S. Stijns vallen stakingen hieronder.<sup>119</sup> Deze redenering valt te volgen voor de stakende werknemers aangezien hun verbintenis is opgeschort en derhalve ook hun hiërarchische gezagspositie ten opzichte van elkaar.<sup>120</sup> Maar ik heb enkele bedenkingen bij het stellen dat de werkgever zich op overmacht kan beroepen bij geval van staking.

Het tegendeel beweren zou te zwart-wit kijken zijn, maar er dient, naar mijn mening, invulling gegeven te worden aan een grijze zone in de rechtsleer. Om van een vreemde oorzaak te kunnen spreken, moet de wanprestatie ontoerekenbaar zijn. De wanprestatie mag met andere woorden niet de fout zijn van de werkgever. Daarbij komt nog eens dat het ook moet gaan om een onvoorzienbare en onoverkomelijke situatie. Het is net bij deze voorwaarden waar 'de schoen wringt'.<sup>121</sup>

Het is namelijk zo dat alles wat mogelijks kan gebeuren, ook in feite voorzienbaar is. Men spreekt van een absolute theoretische onvoorzienbaarheid.<sup>122</sup> Het vergt dan ook geen uitleg dat deze voorwaarde steeds in een contextueel kader dient geplaatst te worden. Dat een staking meestal het gevolg is van een heersende onvrede van de werknemers ten opzichte van de werkgever doet mij ervan overtuigen dat de werkgever de staking meestal wel kan voorzien. Het is vaak zo dat vakbonden de onvrede signaleren alvorens over te gaan tot collectieve actie.

De omvang en het doel van de staking scheidt meer helderheid in deze redenering. Zo kan een wilde staking niet voorzien worden. Een politieke staking kan theoretisch voorzien worden, maar is zelden onoverkomelijk aangezien het stakingsdoel gericht is op een politieke beslissing, veeleer dan op de relatie tussen werknemer en werkgever. Wanneer we ervan uit gaan dat de staking bedrijfs-gerelateerd is en door de vakbonden georganiseerd, zal er zelden sprake zijn van enerzijds onvoorzienbaarheid en anderzijds onoverkomelijkheid. Met andere woorden: de werkgever zal weten dat de vakbonden over willen gaan tot collectieve actie en hij heeft de mogelijkheid hun eisen in te willigen om de collectieve actie te vermijden. Het is echter hier dat de grijze zone zit. De werkgever kan niet zonder meer iedere eis inwilligen, daar dit zou leiden tot een zéér ongunstig

---

<sup>119</sup> S. STIJNS, *Verbintenissenrecht*, Brugge, Die Keure, 2005, 150.

<sup>120</sup> P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 40-41.

<sup>121</sup> S. STIJNS, *Verbintenissenrecht*, Brugge, Die Keure, 2005, 151.

<sup>122</sup> R. KRUIJTHOF, "Werkstaking en overmacht", X, 1965, 508; P. HUMBLET en M. RIGAUX, *Belgian industrial law*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 120-121.

sociaal klimaat. Terugkomend op het eerder gemaakte voorbeeld, het is zelfs verboden om de 18 stakende werknemers te vervangen met het oog op werk te voorzien voor de twee werkwilligen.<sup>123</sup>

De onoverkomelijkheid krijgt hier een zéér specifiek karakter. We moeten ook opletten dat we niet neigen naar de toepassing van een absolute theoretische onoverkomelijkheid. Het is niet omdat het mogelijk is dat de werkgever de eisen inwilligt dat we er vanuit mogen gaan dan we niet kunnen spreken van een onoverkomelijke situatie.<sup>124</sup> Er rust wel enigszins een inspanningsverbintenis op de werkgever. Het is aan hem, indien mogelijk, om het sociaal overleg een kans te geven. Hij moet er met andere woorden alles aan doen om de collectieve actie te vermijden, zonder dat hij hierbij zijn eigen rechtspositie benadeelt.

Het loonverlies voor de werkwilligen is zéér nadelig. Zo zal een gesyndiceerde werknemer op basis van zijn stakingspremie die dag meer geld binnen krijgen dan een werkwillige. Het is ook deze conclusie die de werkgevers hebben gemaakt. Omwille van deze redenen wordt in de praktijk door de werkgever dan ook vaak het loon uitbetaald aan de werkwillige werknemer.<sup>125</sup> Niet omdat het verplicht is, maar wel als overtuigingsmiddel om niet deel te nemen aan de staking.

### 3.2.3.B.III. *Kans tot verdoken beperking*

Het feit dat stakende werknemers geen recht hebben op hun loon gedurende de stakingsperiode is een logisch gevolg van de deelneming aan de stakingsactie. Bij gebrek aan een arbeidsrechtelijke bepaling, gebeurt dit nog altijd op basis van het gemeen overeenkomstenrecht.<sup>126</sup> Daarbij komt nog eens dat gesyndiceerde werknemers, bij een erkende staking, recht hebben op een stakingspremie. Deze vergoeding wordt betaald door de vakbonden aan hun militanten en compenseert in zekere mate het loonverlies.<sup>127</sup> Het is jammerlijk om vast te stellen dat niet alleen de stakers hun loon verliezen, maar ook de werkwilligen die niet aan het werk gesteld kunnen worden.<sup>128</sup> De werkgever is met name niet verplicht om loon uit te keren aan deze werknemers. Toch zullen de meeste werkgevers, door voorafgaandelijk aan te kondigen dat ze het loon zullen uitbetalen, trachten zoveel mogelijk werkwilligen te mobiliseren.<sup>129</sup> Er is dan ook sprake van een 'verdoken beperking' naar mijn mening. Zo ligt de 'beperking' niet verscholen in het loonverlies van de stakers, maar in de 'goodwill' van de werkgevers. Met andere woorden: door het feit dat de werkgevers, in sommige gevallen, voorafgaandelijk aan de collectieve actie beloven het loon uit te keren aan de werkwilligen, leggen zij een financiële druk op de stakers. Men moet een beslissing maken tussen enerzijds staken en in het beste geval een stakingspremie krijgen of anderzijds zich werkwillig tonen en het loon uitbetaald krijgen. Het legt een zekere druk bij de werknemer, welke

---

<sup>123</sup> Artikel 19 Collectieve Arbeidsovereenkomst 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en uitzendarbeid, *BS* 26 januari 2014; PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 427.

<sup>124</sup> R. KRUIHOF, "Werkstaking en overmacht", *X*, 1965, 516.

<sup>125</sup> P. HUMBLET en M. RIGAUX, *Belgian industrial law*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 120-121.

<sup>126</sup> P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 83; K. LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op werk*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 54-55.

<sup>127</sup> G. MARTYN, R. DEVLOO en Y. JORENS, *Een kennismaking met recht en rechtspraak*, Brugge, Die Keure, 2014, 466; X, "Stakingsvergoeding", <https://acv-csc-metea.acv-online.be/acv-csc-metea/over-ons/leden/dienstverlening-op-maat/stakingsvergoeding/stakingsvergoeding.html>.

<sup>128</sup> Artikel 27 Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>129</sup> D. BAUWENS, "Waar wordt vandaag gestaakt?", 2014, <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/economie/1.2182152>.



naar mijn mening kan gezien worden als een beperking op het stakingsrecht. Het loon is voor iedere werknemer een finaliteit en dus ook een zéér belangrijk element.

Het systeem is echter een gemiste kans want wanneer zich de situatie voordoet dat de werkgever geen 'goodwill' toont, verandert de situatie drastisch. Dit omwille van het feit dat de werkgever niet verplicht is om loon uit te keren aan werkwilligen die hij simpelweg niet aan het werk kan stellen. Hierdoor komen deze werknemers in aanmerking voor een uitkering wegens economische werkloosheid. Maar uiteindelijk ligt de beslissing of men al dan niet een uitkering toekent bij het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorzieningen (afgekort RVA). Dat comité gaat na of 'de werknemers niet behoren tot de arbeidseenheid waarin zich stakende werknemers bevinden en of zij geen belang kunnen hebben bij de inwilliging van de eisen van de stakers.'<sup>130</sup>

Dit is een moeilijke afweging in die zin dat er beslist wordt over de uitkering aan de werkwillige op basis van het doel van de stakers. Zij hebben er echter niet voor gekozen te staken en dus ook niet om hun arbeidsovereenkomst te schorsen. Wanneer we het criterium, dat het beheerscomité hanteert, afschaffen en de werkwilligen een uitkering toekennen is dat enerzijds rechtvaardig en anderzijds komt men terecht in een gelijkaardige situatie zoals wanneer de werkgever beslist toch het loon uit te betalen. Er ontstaat met andere woorden een 'verdoken beperking', een financiële keuze tussen staken zonder loon, maar (eventueel) met stakingspremie of zich als werkwillig opstellen en oftewel zijn loon betaald krijgen door de werkgever of een gedeelte van het loon te krijgen van de RVA.

Wanneer men dit toepast kan men ook meteen voorzien in een wettelijke grondslag die voorziet in de niet-uitbetaling van het loon gedurende de periode van de staking. Er zijn ook meningen die oordelen dat men momenteel méér loon mag inhouden dan wat overeenstemt met de duurtijd.<sup>131</sup> Deze opvatting is naar mijn mening verwerpelijk, daar waar deze mensen louter en alleen hun recht uitoefenen. Wanneer men meer loon gaat inhouden dan dat overeenstemt met de duurtijd, krijgt het loonverlies een punitief karakter, zelfs wanneer men stelt dat dit gebeurt om geleden schade te compenseren. Economische schade is én blijft een wezenlijk element van het stakingsrecht.

### **3.2.4. Beperkingen met betrekking tot de collectieve arbeidsovereenkomst**

#### 3.2.4.A. Expliciet en impliciet obligatoire bepalingen

Wanneer men denkt aan beperkingen op het stakingsrecht, denkt men al snel aan artikel G ESH. Maar ook artikel 6.4 ESH voorziet in welgeteld één beperking. Met name deze die voorzien zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst (afgekort cao)<sup>132</sup>. Zo kan een cao aanzetten tot een verplichte bemiddeling bij een sociaal conflict of een vredesplichtclausule bevatten. Laatstgenoemde clausule betreft een onthouding van ieder drukkingsmiddel in hoofde van de

---

<sup>130</sup> Artikel 73 Koninklijk Besluit 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering, *BS* 1 juni 1992; X, "Tijdelijke werkloosheid – stakingen en lock-out", 2016, [www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e25](http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e25); X, "Tijdelijke werkloosheid", [www.werk.belgie.be/detailA\\_Z.aspx?id=23770](http://www.werk.belgie.be/detailA_Z.aspx?id=23770).

<sup>131</sup> P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 83-84.

<sup>132</sup> Een collectieve arbeidsovereenkomst is een akkoord dat gesloten wordt tussen enerzijds één of meer representatieve werknemersorganisatie en anderzijds één of meer representatieve werkgeversorganisaties.

contracterende partijen, dit met betrekking tot de inhoud van de cao. De clause kan enerzijds zowel impliciet als expliciet en anderzijds zowel relatief als absoluut zijn.<sup>133</sup>

Belangrijk is het te wijzen op het onderscheid tussen het obligatoire en het collectief normatieve gedeelte van een cao. De obligatoire bepalingen slaan stevast op de rechten en plichten van de contractpartijen. De normatieve bepalingen hebben betrekking op zowel de collectieve verhoudingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties alsook op de individuele relatie tussen werkgever en werknemer. Al zal naar deze laatstgenoemde relatie vaak verwezen worden onder de term 'arbeidsvoorwaarden'.<sup>134</sup>

Voorbeelden van frequent terugkomende normatieve bepalingen zijn: de vaststelling van de lonen, bepalingen met betrekking tot de feest- en vakantiedagen, veiligheidsreglementeringen, etc....<sup>135</sup>

Het grote verschil tussen beide onderdelen van een cao is echter niet de materie waarop ze betrekking hebben, maar het feit dat de collectief normatieve bepalingen algemeen bindend verklaard kunnen worden. De verrassing is dan ook niet al te groot wanneer men kan stellen dat de vredesplicht meestal voorkomt binnen het obligatoire kader van de desbetreffende cao en niet binnen het normatieve, bindende, gedeelte. Dit heeft natuurlijk te maken met de afdwingbaarheid, die afhankelijk is van het deel waaronder de vredesplicht ressorteert.<sup>136</sup>

#### 3.2.4.B. Impliciete en expliciete vredesplicht

De impliciete vredesplicht is, zoals de naam doet vermoeden, niet in letterlijke bewoording terug te vinden in de cao. Het wordt eerder geacht impliciet deel uit te maken van iedere cao. Dit net zoals de informatieplicht, welke inhoudt dat de contracterende partijen geacht worden hun achterban te informeren over het bestaan van de cao. Naast de vredesplicht en de informatieplicht is er ook de uitvoeringsplicht. De contracterende partijen moeten hun achterban aanzetten tot een correcte uitvoering van de overeengekomen cao.<sup>137</sup>

Een impliciete vredesplicht is stevast relatief. Dat wil zeggen dat de plicht tot het bewaren van de sociale vrede betrekking heeft op enerzijds het onderwerp van de desbetreffende cao alsook anderzijds op de duurtijd ervan. Collectieve acties omtrent nieuwe eisen zijn, net zoals solidariteitsacties, steeds geoorloofd.<sup>138</sup>

De vredesplicht waarvan expliciet vermelding wordt gemaakt in de cao kan zowel relatief als absoluut zijn. De gevolgen van een expliciete relatieve vredesplicht zijn gelijkaardig aan deze van de impliciete vredesplicht. Anders is het natuurlijk voor de absolute vredesplicht. Hierbij zijn

---

<sup>133</sup> P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 434-435; L. DE MYER, *Proportioneel stakingsrecht?*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 54-55.

<sup>134</sup> Art. 51 CAO-Wet; P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Kluwer, 2011, 131; X, *wegwijs in de collectieve arbeidsovereenkomsten*, Algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen, 2011, 11-12; R. BLANPAIN, *Arbeidsrecht in hoofdlijnen*, Antwerpen, Maklu, 2004, 379.

<sup>135</sup> P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 435.

<sup>136</sup> Art. 28 CAO-Wet; G. COX, "Beperkingen aan het recht op collectieve actie" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (115) 131.

<sup>137</sup> G. COX, "Beperkingen aan het recht op collectieve actie" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (115) 132-134; P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 431.

<sup>138</sup> G. COX, "Beperkingen aan het recht op collectieve actie" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (115) 132-134.

collectieve acties voor alle voor onderhandeling-vatbare materies uitgesloten gedurende de looptijd van de desbetreffende cao.

#### 3.2.4.C. Afdwingbaarheid

Dat de vredesplicht *in se* een mooi verhaal lijkt te zijn wat betreft de normatieve bepalingen, is absoluut waar. Voor de obligatoire bepalingen is het echter minder rooskleurig, in die zin dat de afdwingbaarheid ervan niet geheel te verzekeren valt. De redenen hiervoor zijn drieledig.

Ten eerste is de relatieve vredesplicht vaak een verbintenisrechtelijke aangelegenheid. De bevoegde rechter kan deze relatieve vredesplicht afleiden uit artikel 1134, 3<sup>de</sup> lid en artikel 1135 Burgerlijk Wetboek (afgekort BW). Het feit dat deze plicht onder de uitvoering te goeder trouw ressorteert, laat echter in het midden of het gaat om een resultaats- of inspanningsverbintenis.<sup>139</sup>

Ten tweede kunnen we ons de vraag stellen of de werknemersorganisatie, daar waar zij niet over rechtspersoonlijkheid beschikken, wel in rechte kunnen optreden? Het antwoord kan men echter al lezen in artikel 4 CAO-Wet. Zo kunnen de organisaties wel degelijk optreden in alle cao-gerelateerde geschillen, ook al beschikken ze niet over rechtspersoonlijkheid.<sup>140</sup>

Wel is het zo dat wanneer men schadevergoeding eist van de werknemersorganisaties wegens de niet-naleving van een overeengekomen bepaling, dat dit uitdrukkelijk voorzien moet zijn bij overeenkomst. We kunnen zelfs spreken van een 'dubbele immuniteit'. Want wanneer we er vanuit gaan dat er een veroordeling komt in hoofde van de organisaties, blijft het nog steeds zéér onzeker wie die veroordeling zal dragen, daar de organisaties niet beschikken over rechtspersoonlijkheid.<sup>141</sup>

Derde en laatste heikel punt is het feit dat België een individueel stakingsrecht toekent. Wanneer er dus collectieve actie ondernomen wordt door een collectiviteit van werknemers en zonder erkenning van minstens één vakbond, dan staat de werkgever machteloos. Ook wanneer een kleine groep werknemers, die aangesloten zijn bij een contracterende organisatie, overgaat tot collectieve actie lijkt het absurd om hiervoor een gehele vakbond trachten te veroordelen daar waar het stakingsrecht individueel is.<sup>142</sup>

Dat de afdwingbaarheid geen evidentie is, spreekt voor zich. Toch kunnen de werkgevers hun positie verstevigen door zogenaamde 'onrechtstreekse bindingen'. Dit vervat een hele reeks aan financiële maatregelen welke de werkgever kan gebruiken ten nadelen van de werknemersorganisatie om zo de druk op te voeren. Bijvoorbeeld door de werkgeversbijdragen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid (afgekort FBZ) te verminderen.<sup>143</sup> Een fonds kan worden opgericht, ingevolge de Wet van 7 januari 1958, door werkgevers en werknemers. De gelden die

---

<sup>139</sup> G. COX, "Beperkingen aan het recht op collectieve actie" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (115) 131; P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 431.

<sup>140</sup> Art. 4 CAO-Wet; G. COX, "Beperkingen aan het recht op collectieve actie" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (115) 134-137.

<sup>141</sup> Art. 4 Cao-Wet.

<sup>142</sup> G. COX, "Beperkingen aan het recht op collectieve actie" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, (115) 137.

<sup>143</sup> G. COX, "Beperkingen aan het recht op collectieve actie" in P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 135-137; R., BLANPAIN, *Arbeidsrecht in hoofdlijnen*, Antwerpen, Maklu, 2004, 385; P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 432.

worden overgemaakt aan dit fonds, kunnen dienen tot financiering van sociale voordelen (bv. syndicale premies), vakopleidingen en veiligheid- en gezondheidsmaatregelen.<sup>144</sup>

### **3.3. Beperking afkomstig uit de rechtspraak**

#### **3.3.1. Eenzijdig verzoekschrift voor de kortgedingrechter**

Een vordering op eenzijdig verzoekschrift is sinds jaar en dag een fel besproken onderwerp in de rechts-juridische wereld. Dit is niet verwonderlijk aangezien het gaat om een niet-contradictoire procedure. Het is voor de werkgever vaak een laatste redmiddel om de collectieve actie af te wenden, zonder tegenspraak van de werknemers. Het is dan ook niet onterecht om te stellen dat dit verzoekschrift op 'gespannen voet' staat met de normen en waarden binnen onze rechtsstaat.

##### 3.3.1.A. Dagvaarding of verzoekschrift

Ingevolge artikel 584 Ger.W. kan zowel de Voorzitter van de Rechtbank van Eerste Aanleg als de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank bij voorraad uitspraak doen. Beter bekend als de procedure in kortgeding. Er zijn twee manieren om de Voorzitter te adieren. De eerste manier is deze bij dagvaarding. Hierbij vereist men dat de vordering spoedeisend is. Eigen aan de dagvaarding is dat de procedure contradictoir is. In tegenstelling tot de dagvaarding is de andere manier van aanhangigmaking, door middel van eenzijdig verzoekschrift, niet contradictoir. De voorwaarde is dan ook logischerwijze veel strenger, zijnde: er moet sprake zijn van een volstreekte noodzakelijkheid.<sup>145</sup>

Het Hof van Cassatie definieert in haar arrest van 8 december 2014 de volstreekte noodzakelijkheid als 'de uitzonderlijke omstandigheid die vereisen dat het recht niet in de onmiddellijke beginfase van de procedure wordt gerealiseerd'.<sup>146</sup> De rechten van de rechtzoekende moeten hierbij nog niet geschonden zijn. Men spreekt van een 'actio ad futurum', wat wil zeggen dat de rechten ernstig bedreigd moeten zijn. Deze ernstige bedreiging volstaat om een procedure in kortgeding te starten.<sup>147</sup>

##### 3.3.1.B. Drukingsmiddel van de werkgever

Het is de werkgever die in geval van collectieve actie graag zijn toevlucht zoekt tot het eenzijdig verzoekschrift. Echter is de procedure niet alleen voorbehouden aan de werkgever, maar kan ze ook worden gebruikt door iedere belanghebbende. Het feit dat de werkgever bij voorkeur kiest voor een eenzijdig verzoekschrift is evident. Zo kan hij, zonder contradictoire procedure, snel een uitspraak bij voorraad bekomen. De Voorzitter van de bevoegde rechtbank gaat niet in op het bodemgeschil wat de snelheid van de rechtspraak ten goede komt.<sup>148</sup>

Toch kan de werkgever niet geheel onvoorwaardelijk gebruik maken van de procedure bij eenzijdig verzoekschrift. Naast het feit dat er voldaan moet zijn aan de vereiste van volstreekte

---

<sup>144</sup> Wet 7 januari 1958 betreffende de fondsen van bestaanszekerheid, BS 7 februari 1958; P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 455-456.

<sup>145</sup> Artikel 584 Ger.W.

<sup>146</sup> Cass. 8 december 2014, AR C.12.0468.N, §2.

<sup>147</sup> Voorz. Rb. Mechelen (KG) 26 oktober 2005, *JTT* 2006, 89-90; Artikel 18 Ger.W.; P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 210; F. DORSSEMONT, "Schendt rechterlijke tussenkomst op eenzijdig verzoekschrift bij collectieve conflicten Europees Sociaal Handvest?", *Juristenkrant*, 2000, 3.

<sup>148</sup> Artikel 1039 Ger.W.

noodzakelijkheid, is het ook belangrijk te wijzen op het feit dat het eenzijdig verzoekschrift de uitzondering is. Wanneer een contradictoire procedure mogelijk is, dient de vordering worden ingesteld bij dagvaarding. Een contradictoire procedure is mogelijk wanneer de 'tegenpartij' gekend is en het effectief mogelijk is dat men deze kan dagvaarden.<sup>149</sup>

In een recent arrest van 8 december 2014 (Crown arrest) oordeelde het Hof dat er geen sprake was van volstreekte noodzakelijkheid aangezien een verassingseffect niet opportuun was. Tevens kon men de eisers identificeren wat tot gevolg had dat een dagvaarding verkozen diende te worden boven het eenzijdig verzoekschrift. De *ratio* hierachter berust op het feit dat de rechtbank een betere beslissing kan nemen bij een contradictoire procedure, daar het gaat om een maatregel die iedereen zou treffen.<sup>150</sup>

De vakbonden hebben, zoals eerder aangehaald, geen rechtspersoonlijkheid. Zij kunnen niet dagvaarden, maar ook niet gedagvaard worden. Dit zorgt er dus voor dat wanneer een staking door de vakbond georganiseerd wordt de werkgever eenvoudiger zijn toevlucht kan zoeken tot een niet-contradictoire procedure.<sup>151</sup> Naast de vele voordelen die de vakbonden hebben door het niet opnemen van rechtspersoonlijkheid, is dit een duidelijk nadeel.

De vraag blijft echter om welke reden de werkgever de vordering kan instellen. De meest voor de hand liggende redenen zijn omwille van de vrijheid van ondernemen, het eigendomsrecht of de vrijheid van arbeid. Deze laatste, de vrijheid van arbeid, is echter 'een vreemde eend in de bijt'. Wanneer de werkgever omwille van deze redenen een vordering zou instellen, lijkt het vanzelfsprekend dat hij niet beschikt over de juiste hoedanigheid, behoudens *ad litem*.<sup>152</sup> Het lijkt mij dan ook aangewezen dat voor wat betreft een vordering tot het vermijden van collectieve acties bij eenzijdig verzoekschrift zéér grondig dient te worden onderzocht.

### 3.3.1.C. Belang bij derdenverzet

De betrokken werknemers kunnen op basis van artikel 1033 Ger.W. derdenverzet aantekenen tegen de beschikking.<sup>153</sup> Dit is echter geen compleet sluitend verweermiddel voor de werknemers. De uitspraak van het Hof van Beroep te Gent van 30 september 2010 is hier een duidelijk voorbeeld van.

De gemeente Evergem besloot op 23 februari 2009 om niet te voorzien in een herwaardering van een aantal functies. Deze beslissing werd niet enthousiast onthaald door de werknemers. Zij doen een stakingsaanzegging op 9 april 2009. De gemeente Evergem blijft niet bij de pakken zitten en stelt een procedure in bij eenzijdig verzoekschrift. De daaropvolgende beschikking verbood het personeel ertoe om het normale gebruik van sporthal en het zwembad te Evergem te belemmeren. Dit verbod bleef gedurende twee weken geldig vanaf de betekening. De betekening vond plaats op 27 april 2009 met als gevolg dat het verbod eindigde op 11 mei 2009. Eén personeelslid beriep

---

<sup>149</sup> P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 211-214.

<sup>150</sup> Cass. 8 december 2014 AR C.12.0468.N, §3.

<sup>151</sup> P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 214-215.

<sup>152</sup> P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 218-219; E. DIRIX, B. TILLEMANS en P. VAN ORSHOVEN, *De valks juridisch woordenboek*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 12.

<sup>153</sup> Artikel 1033 Ger.W.

zich op de figuur van derdenverzet. Het derdenverzet werd ingeleid bij dagvaarding op 4 mei 2009.<sup>154</sup>

Aangezien het derdenverzet werd ingeleid op 4 mei, dus voor het verloop van het verbod, was er volgens de rechtbank belang voor het instellen van haar vordering. Ingevolge artikel 17 Ger.W. dient het belang aanwezig te zijn voor het instellen van de rechtsvordering. Het Hof stelde dat 'ieder materieel of moreel –daadwerkelijk, maar niet theoretisch– voordeel dat de eiser kon halen uit de vordering die hij instelde, op het ogenblik waarop hij die vordering aanhangig maakte' beschouwd kan worden als zijnde 'een belang'. Met andere woorden: het belang is het voordeel dat men kan halen uit instellen van de vordering. Maar het risico bij het eenzijdig verzoekschrift zit verscholen in de beperking in de tijd. Men spreekt van een theoretisch belang, daar zij niet kon aantonen dat haar subjectief recht geschonden was. Daarbij komt nog eens dat het verbod afliep op 11 mei 2009. Het geding betreffende het derdenverzet was echter nog hangende. Aangezien het belang aanwezig moet blijven gedurende het volledige geding werd de vordering ongegrond geacht en zonder voorwerp.<sup>155</sup>

Hieruit kan men duidelijk afleiden dat het derdenverzet de gevolgen van het eenzijdig verzoekschrift niet kan voorkomen. Hierdoor kan het eenzijdig verzoekschrift wel degelijk gezien worden als een mogelijkheid voor de rechter om het stakingsrecht te beperken. Het is immers de rechter die soeverein oordeelt of het stakingsrecht *in casu* de grenzen van de normale uitoefening overschrijdt of niet. Zo stelt de Voorzitter van de rechtbank van Mechelen in zijn beschikking dat de uitoefening van het stakingsrecht, in tegenstelling tot het misbruik ervan, niet bestraft mag worden. De rechter mag met andere woorden nooit oordelen over de opportuniteit van het stakingsrecht.<sup>156</sup>

#### 3.3.1.D. Het Europees Sociaal Comité als fervent tegenstander

Het feit dat het eenzijdig verzoekschrift een beperking is op het stakingsrecht, is ook het ECSR niet ontgaan. Zij hebben België reeds veroordeeld op 13 september 2011 voor de procedure bij eenzijdig verzoekschrift. Zoals iedere beperking op het stakingsrecht gaat men na of er voldaan is aan de voorwaarden bepaald bij artikel G ESH.<sup>157</sup>

De eerste voorwaarde is dat de beperking voorgeschreven moet zijn bij wet. Hierbij wijst het comité op het feit dat er ook aan dit criterium voldaan kan zijn indien de rechtspraak vaststaand en voldoende voorzienbaar is. Dit was volgens het ECSR ook meteen het eerste probleem voor wat

---

<sup>154</sup> Hof van Beroep Gent 30 september 2010, §§2-3.

<sup>155</sup> Hof van Beroep Gent 30 september 2010, §§4.1-4.2; P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 219-220.

<sup>156</sup> Voorz. Rb. Mechelen (KG) 26 oktober 2005, *JTT* 2006, 89-90; Voorz. Rb. Brugge (KG) 24 oktober 2005, *JTT* 2006, 90-91.

<sup>157</sup> Artikel G ESH; Collective Complaint by the European Trade Union Confederation (ETUC), *Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique* (CGSLB), *Confédération des syndicats chrétiens de Belgique* (CSC) and *Fédération générale du travail de Belgique* (FGTB) against Belgium, 13 september 2011, No. 59/2009; P. PECINOVSKY, "Stakingsrecht", *Nieuw Juridisch Weekblad*, 2013, 958; P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 394.

betreft het eenzijdig verzoekschrift. De rechtspraak met betrekking tot het eenzijdig verzoekschrift werd geacht te inconsistent te zijn.<sup>158</sup>

Ook het feit dat eenieder die zich wil verzetten dit pas kan doen nadat de beslissing tot stopzetting van de collectieve actie genomen is, is voor het comité een element dat hen doet concluderen dat het stakingsrecht op een onrechtmatige wijze kan worden beperkt ingevolge het eenzijdig verzoekschrift.

De tweede voorwaarde is deze van het legitieme doel. Op basis van een proportionaliteitstoets oordeelt het comité dat ook aan deze voorwaarde niet voldaan is. Het eenzijdig verzoekschrift gaat verder dan hetgeen noodzakelijk is om andermans rechten te beschermen.<sup>159</sup>

Omwille van deze redenen heeft het comité besloten dat er sprake was van een onrechtmatige beperking van het stakingsrecht op basis van artikel G ESH. De Belgische Minister van Werk bracht op 30 november 2012 het College van procureurs-generaal op de hoogte van bovenstaande beslissing. Het is echter niet de bevoegdheid van de Minister om de rechterlijke macht te dwingen zich te conformeren met de uitspraak van het ECSR. Deze conformatie lijkt echter op basis van het arrest-Crown van het Hof van Cassatie spontaan te gebeuren. Het eenzijdig verzoekschrift dient, in mijn ogen, voor wat betreft het stakingsrecht, afgeschaft te worden. Beter zou het zijn om de kortgedingprocedure contradictoir te laten verlopen. Daartegenover staat wel dat een wettelijke omkadering van de grondslag, zoals verder zal worden besproken, voor wat betreft het verbieden van een staking bij eenzijdig verzoekschrift grondig overdacht moet worden.<sup>160</sup>

### **3.3.2. De leer van het misbruik van het recht**

Zoals hierboven beschreven is het eenzijdig verzoekschrift voor de kortgedingrechter op zich geen beperking van het stakingsrecht. Het is namelijk de rechter die soeverein oordeelt of de stakingsactie al dan niet verboden dient te worden. Naast het feit dat de mogelijkheid voor handen is voor de rechter om het stakingsrecht in te perken, is het belangrijk om te weten op welke grond hij dit kan.

De belangrijkste afweging die de Voorzitter in dat opzicht maakt, is of de uitoefening van het stakingsrecht de grenzen te buiten gaat. Deze afweging lijkt enigszins vreemd in die zin dat er nergens duidelijke grenzen gesteld worden aan het stakingsrecht.<sup>161</sup> Het feit dat het stakingsrecht een grondrecht is, doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de rechter om de rechtmatigheid

---

<sup>158</sup> Collective Complaint by the European Trade Union Confederation (ETUC), *Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique* (CGSLB), *Confédération des syndicats chrétiens de Belgique* (CSC) and *Fédération générale du travail de Belgique* (FGTB) against Belgium, 13 september 2011, No. 59/2009; P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 394.

<sup>159</sup> Ibid.

<sup>160</sup> P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 396.

<sup>161</sup> Cass. 31 januari 1997, AR C940151N, 3; Voorz. Rb. Mechelen (KG) 26 oktober 2005, *JTT* 2006, 89-90; Voorz. Rb. Brugge (KG) 24 oktober 2005, *JTT* 2006, 90-91.

van uitoefening ervan te controleren. Deze rechtmatigheidstoets vindt plaats binnen het kader van de leer van het misbruik van het recht.<sup>162</sup>

Rechtsmisbruik kan omschreven worden als de uitoefening van een recht op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening door een normaal, voorzichtig en bedachtzaam persoon.<sup>163</sup> De grondslag ervan kan teruggevonden worden in artikel 1134 lid 3 BW.<sup>164</sup> In de rechtsleer en rechtspraak zijn enkele criteria ontstaan die afgetoetst dienen te worden alvorens te kunnen spreken over misbruik van het recht.<sup>165</sup> Deze criteria vallen, naar mijn mening, te bundelen onder enerzijds het finaliteitscriterium en anderzijds het evenredigheidscriterium.

### 3.3.2.A. Finaliteitscriterium

Onder het finaliteitscriterium dient de Voorzitter zich de vraag te stellen wat het doel is van de stakingsactie. Alvorens de rechter zich deze vraag kan stellen, is het noodzakelijk dat hij zich eerst afvraagt of hij wel kan oordelen over het al dan niet legitieme doel van de stakingsactie. In artikel 6.4 ESH valt namelijk te lezen dat het stakingsrecht enkel aangewend dient te worden in geval van een belangengeschil terwijl de rechter enkel een beslissing kan treffen in geval van een rechtsgeschil.<sup>166</sup>

Vaak is het zo dat men, in het geval van een collectief geschil, aanspraak maakt op zowel juridische als op niet-juridische argumenten. Zo is een rechtsconflict altijd een belangenconflict, in die zin dat één van de partijen zijn belangen rechtens beschermd weet. Een belangenconflict is op zijn beurt maar in sommige gevallen een rechtsconflict. Beter bepaald: enkel wanneer de belangen, zoals hierboven aangegeven, rechtens beschermd zijn. Maar het is enkel de rechter die kan oordelen of dat al dan niet het geval is. Hieruit kan men al zeker één certitude afleiden, namelijk dat het strikte onderscheid tussen rechtsconflict en belangenconflict een gecompliceerd gevolg heeft.<sup>167</sup>

Op basis van bovenstaande redenering kan een rechter steeds geadieerd worden om te oordelen over het opzet van de stakingsactie. Wanneer hij oordeelt dat de belangen of de ingeroepen middelen niet rechtens beschermd worden, kan men nog steeds zijn toevlucht zoeken tot de collectieve actie.

Het onderscheid tussen enerzijds het belangenconflict en anderzijds het rechtsconflict heeft ingrijpende gevolgen. Toch dienen deze gevolgen gerelativeerd te worden. De controle op het uiteindelijke doel van de staking is positief, doch de rechter mag zich niet uitlaten over de

---

<sup>162</sup> W. RAUWS, "Enige beschouwing over de betekenis van grondrechten in het arbeidsrecht in het algemeen en van het recht op staking in het bijzonder" in P. HUMBLET en A. VAN REGENMORTEL (eds.), *Markante standpunten*, 2015, Antwerpen, Intersentia, (195) 221; E. BREAWEYS, F. DORSSEMONT en K. SALOMEZ, "Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten", *Nieuw Juridisch Weekblad*, nr. 31, 2003, 549.; F. SAELENS en S. MARQUANT, "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 134.

<sup>163</sup> E. BREAWEYS, F. DORSSEMONT en K. SALOMEZ, "Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten", *Nieuw Juridisch Weekblad*, nr. 31, 2003, 549; F. SAELENS en S. MARQUANT, "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 134.

<sup>164</sup> Art. 1134 BW; P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 93.

<sup>165</sup> E. BREAWEYS, F. DORSSEMONT en K. SALOMEZ, "Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten", *Nieuw Juridisch Weekblad*, nr. 31, 2003, 549.

<sup>166</sup> E. BREAWEYS, F. DORSSEMONT en K. SALOMEZ, "Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten", *Nieuw Juridisch Weekblad*, nr. 31, 2003, 550.

<sup>167</sup> E. BREAWEYS, F. DORSSEMONT en K. SALOMEZ, "Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten", *Nieuw Juridisch Weekblad*, nr. 31, 2003, 550.



opportuniteit van de stakingsactie. Dat er controle dient te zijn, is onontbeerlijk. Zo is een staking om louter schade toe te brengen aan derden steeds ongeoorloofd.<sup>168</sup>

### 3.3.2.B. Evenredigheids criterium

Het stakingsrecht is een pressiemiddel dat zich kenmerkt door het toebrengen van schade aan anderen. Zo brengt een werkstaking uiteraard economische schade toe aan de werkgever.<sup>169</sup> Zoals hierboven aangehaald, kan het stakingsrecht nooit louter en alleen tot doel hebben schade te berokkenen aan anderen.

Ondanks het feit dat schade toebrengen een wezenlijk element is van het stakingsrecht, is het niet onbeperkt. Zo kan men zich de vraag stellen of het aan de werkgever en derden toegebrachte nadeel in verhouding staat tot het beoogde voordeel.<sup>170</sup> Ook de rechter stelt zich deze vraag in zijn beoordeling in het geval van een eenzijdig verzoekschrift.

De rechtsleer is enigszins verdeeld over de toepassing van het evenredigheids criterium. Zo ziet Prof. dr. F. Dorssemont geen graad in zulke aanpak, daar waar de doeltreffendheid van de staking afhankelijk is van de toegebrachte schade.<sup>171</sup> Hoe meer schade, hoe meer succes en hoe meer gehoor men zal krijgen. F. Saelens en S. Marquant sluiten zich aan bij deze stelling maar maken een onderscheid tussen de schade toegebracht aan de werkgever enerzijds en aan derden anderzijds.<sup>172</sup> Ook het ECSR stond principieel weigerachtig tegenover de toepassing van het proportionaliteitscriterium. De vrees bestond erin dat de rechter zich in de plaats van de stakers zou stellen door te oordelen over de opportuniteit. Ondanks deze, in eerste instantie, weigerachtige opvatting, is er toch enige verandering op til. Zo aanvaardde het ECSR einde 2014 uiteindelijk toch de toepassing van het proportionaliteitscriterium.<sup>173</sup> Prof. W. Rauws acht dit een positieve ontwikkeling, maar onderstreept tevens dat nieuwe rechtspraak waar het ECSR het proportionaliteitscriterium andermaal zou afwijzen, meer zou duiden op 'het quasi-jurisdictioneel activisme van het ECSR dan op de gedegen kennis van algemene leerstukken van het recht'.<sup>174</sup>

---

<sup>168</sup> E. BREAWEYS, F. DORSSEMONT en K. SALOMEZ, "Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten", *Nieuw Juridisch Weekblad*, nr. 31, 2003, 550; P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 93-96.

<sup>169</sup> W. RAUWS, "Enige beschouwing over de betekenis van grondrechten in het arbeidsrecht in het algemeen en van het recht op staking in het bijzonder" in P. HUMBLET en A. VAN REGENMORTEL (eds.), *Markante standpunten*, 2015, Antwerpen, Intersentia, (195) 222; P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 93-96.

<sup>170</sup> F. SAELENS en S. MARQUANT, "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 1345; W. RAUWS, "Enige beschouwing over de betekenis van grondrechten in het arbeidsrecht in het algemeen en van het recht op staking in het bijzonder" in P. HUMBLET en A. VAN REGENMORTEL (eds.), *Markante standpunten*, 2015, Antwerpen, Intersentia, (195) 222; F. VAN ESTE, "Misbruik van recht", *Tijdschrift Privaatrecht*, 1967, 352.

<sup>171</sup> E. BREAWEYS, F. DORSSEMONT en K. SALOMEZ, "Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten", *Nieuw Juridisch Weekblad*, nr. 31, 2003, 550; L. DE MYER, *Proportioneel stakingsrecht?*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 40.

<sup>172</sup> F. SAELENS en S. MARQUANT, "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 134; L. DE MYER, *Proportioneel stakingsrecht?*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 40.

<sup>173</sup> Conclusions XX-3, 5 december 2014; W. RAUWS, "Enige beschouwing over de betekenis van grondrechten in het arbeidsrecht in het algemeen en van het recht op staking in het bijzonder" in P. HUMBLET en A. VAN REGENMORTEL (eds.), *Markante standpunten*, 2015, Antwerpen, Intersentia, (195) 224; P. HUMBLET en G. COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 224; L. DE MYER, *Proportioneel stakingsrecht?*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 41.

<sup>174</sup> W. RAUWS, "Enige beschouwing over de betekenis van grondrechten in het arbeidsrecht in het algemeen en van het recht op staking in het bijzonder" in P. HUMBLET en A. VAN REGENMORTEL (eds.), *Markante standpunten*, 2015, Antwerpen, Intersentia, (195) 225.

Dat een werkgever economische schade ondervindt, is een logisch gevolg en zelfs het doel van de stakingsactie. Maar wanneer ook aan derden schade toegebracht wordt, liggen de kaarten anders. Naar mijn mening is dit ook waar artikel G ESH de grens trekt. Dit valt af te leiden uit de bewoording van het artikel, in die zin dat beperkingen aan het stakingsrecht geoorloofd zijn met het oog op het beschermen van de rechten en vrijheden van anderen.<sup>175</sup>

De leer van het misbruik van het recht en het daaronder vallende evenredigheids criterium lenen zich met andere woorden tot het beperken van het stakingsrecht met het oog op het beschermen van de rechten en vrijheden van anderen. Om deze beperking beter in te vullen is het belangrijk om duidelijk af te lijnen wie al dan niet kan resulteren onder de term 'anderen' of 'derden'.

### *3.3.2.B.I. Rechten en vrijheden van 'anderen'*

Nu we weten dat het evenredigheids criterium een beperking vormt op het stakingsrecht, is het belangrijk dat we deze beperking afoetsen aan artikel G ESH.<sup>176</sup> Het is dit artikel dat enkele beperkingsvereisten voorop stelt. Naast de legaliteits- en noodzakelijkheidsvereiste is er ook de finaliteitsvereiste.

Hieruit valt af te leiden dat men het stakingsrecht mag beperken wanneer dit gebeurt met het oog op het beschermen van de rechten en vrijheden van anderen. Zoals eerder al aangegeven, is het cruciaal om te weten wat er juist verstaan wordt onder het begrip 'anderen'. We kunnen drie groepen onderscheiden: de werkgevers, de betrokkenen in tweede lijn (klanten of toeleveranciers van de werkgevers) en diegenen die op zich niets te maken hebben met het betrokken bedrijf.<sup>177</sup>

In de eerste lijn bevindt zich de 'bestaakte' werkgever. Principieel kan de werkgever niet gezien worden als een derde. Zo is het ECSR de mening toegedaan dat economische schade behoort tot de essentie van het stakingsrecht. Hierop zijn drie uitzonderingen van toepassing. Zo stelt het Comité dat het stakingsrecht beperkt kan worden wanneer het voortbestaan van de onderneming in gevaar komt.<sup>178</sup> Ook wanneer het gaat om een politieke staking dient men de werkgever, mijns inziens, te beschouwen als een derde. In geval van een politieke staking heeft de werkgever noch de 'bestaakte' beslissing genomen, noch kan hij een oplossing bieden. Op basis van deze redenering kan de rechter het evenredigheids criterium toepassen in het geval van een politieke staking. Echter zal louter economische schade in hoofde van de werkgever niet voldoende zijn om te concluderen dat er een onevenwicht is tussen de toegebrachte nadelen en de beoogde voordelen. Daar waar deze twee excepties nog steeds het voorwerp uitmaken van het evenredigheids criterium, is de derde en laatste uitzondering hiervan uitgesloten. De derde exceptie bestaat, naar mijn mening, in een schending van het eigendomsrecht van de werkgever. Hier dient geen toepassing te worden gemaakt van het evenredigheids criterium, daar het ten allen tijde een onrechtvaardigheid is en dus een schending van het eigendomsrecht uitmaakt.

---

<sup>175</sup> Art. G ESH.

<sup>176</sup> W. RAUWS, "Enige beschouwing over de betekenis van grondrechten in het arbeidsrecht in het algemeen en van het recht op staking in het bijzonder" in P. HUMBLET en A. VAN REGENMORTEL (eds.), *Markante standpunten*, 2015, Antwerpen, Intersentia, (195) 224.

<sup>177</sup> F. SAELENS en S. MARQUANT, "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 135.

<sup>178</sup> L. DE MYER, *Proportioneel stakingsrecht?*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 63.

In de tweede lijn situeren zich enerzijds de klanten van de 'bestaakte' onderneming en anderzijds de toeleveranciers. De categorie van klanten is zéér ruim. Dit kunnen zowel ondernemingen als particulieren zijn, te denken valt aan bijvoorbeeld de treinreizigers. Hier gaat het om een gecompliceerde aftoetsing. Wanneer de 'bestaakte' werkgever economische schade ondervindt, vormt dat op zich geen grondslag tot het beperken van het stakingsrecht. Toch is het de logica zelve dat ook de toeleveranciers, net zoals het cliënteel, deze staking zullen voelen. Mijns inziens valt deze categorie onder het begrip 'derden'. Zowel de toeleveranciers als het cliënteel hebben noch de 'bestaakte' maatregelen getroffen, noch kunnen zij een oplossing bieden. Ondanks het feit dat zij als derden beschouwd kunnen worden en het evenredigheids criterium van toepassing is, is het aangewezen om dit criterium met de grootste omzichtigheid toe te passen. Een strikte interpretatie kan desgevallend leiden tot een grove inperking van het stakingsrecht.

Een laatste categorie bevat personen die op geen enkele wijze betrokken zijn bij het conflict. Hier valt men onder wanneer men niet behoort tot de andere twee categorieën. Het betreft met andere woorden een residuaire categorie. Hieronder vallen bijvoorbeeld de personen die ten gevolge van een wegblokkade in de file staan. Het Hof van Beroep te Antwerpen oordeelde in een arrest van 28 oktober 2004 dat een blokkade geoorloofd is wanneer de actie vooraf wordt aangekondigd, er onderhandeld is met de autoriteiten, de politie aanwezig is, het gaat om ruchtbaarheid te verkrijgen en wanneer het op een niet-disproportionele wijze wordt uitgeoefend.<sup>179</sup>

Ondanks het feit dat de rechtspraak wegblokkades aanvaardt, hetzij voorwaardelijk, vormen ze een regelrechte aantasting van de rechten van anderen. Deze stakingsactie dient dan ook steevast als onevenredig gezien te worden, daar de nadelen van de stakingsactie de grenzen overschrijden. Het is echter de rechter die hierover soeverein kan oordelen, hetgeen blijkt uit bovenstaand arrest. Een wettelijke beperking op blokkades zou de beoordelingsmarge van de rechter inperken. Zulke wettelijke beperking, die een blokkade als absoluut ongeoorloofd beschouwt, is absoluut gerechtvaardigd daar het een aantasting is van enerzijds de rechten en vrijheden van anderen en anderzijds van de openbare orde. Deze toepassing zou niet geheel vreemd zijn daar de wetgeving zulke wegblokkades, zij het niet in letterlijke bewoordingen, al strafbaar heeft gesteld. Meer bepaald in artikel 7 van de Wegcode en artikel 406 van het Strafwetboek.<sup>180</sup>

### 3.3.2.B.II. *Botsing der (grond)rechten*

Het evenredigheids criterium vormt een beperkingsgrond op het stakingsrecht. Toch kan de rechter enkel de evenredigheid aftoetsen wanneer er een schending van iemands subjectieve rechten wordt ingeroepen. Hieronder komen de meest voor de hand liggende subjectieve rechten aan bod die het voorwerp uitmaken van een vordering tot het eindigen van een stakingsactie.

Zo heeft de werkgever recht op de vrijheid van ondernemen en het recht op eigendom. Ook hier is de afweging niet eenvoudig te maken, aangezien een stakingsactie in zekere mate de vrijheid van ondernemen zal aantasten. Het behoort, zoals voorafgaandelijk meermaals aangehaald, nu

---

<sup>179</sup> Hof van Beroep Antwerpen 28 oktober 2004, AR 2004/5120, onuitg.; F. SAELENS en S. MARQUANT, "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 137.

<sup>180</sup> Art. 7 KB 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg, BS 1 mei 1976 (zoals gewijzigd door KB 4 april 2003 tot wijziging van het koninklijk besluit van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer, BS 1 januari 2004); Art. 406 Sw.

eenmaal tot één van de logische gevolgen van de staking. Het recht op eigendom is, mijns inziens, een ander verhaal, in die zin dat men de werkgever niet de toegang tot zijn eigendom (artikel 544 BW) kan ontzeggen. Wanneer dat wel het geval is, is er geen sprake van economische schade, maar wel van een inbreuk op een zakelijk recht, beter bepaald, op het eigendomsrecht. Dat recht kan enkel en alleen worden ingekort ingevolge een optreden door de wetgever.<sup>181</sup> Naar mijn mening is het ontzeggen van de toegang aan de werkgever steevast een onrechtmatige daad. Met andere woorden: het eigendomsrecht dient, in tegenstelling tot het recht op vrijheid van ondernemen, steevast te prevaleren op het stakingsrecht.<sup>182</sup> Een evenredigheidstoets is dan ook niet aan de orde.

Naast de botsing tussen het stakings- en het eigendomsrecht is er ook nog de moeilijke verhouding tussen het stakingsrecht en het recht op arbeid. Hierbij dient erop gewezen te worden dat het recht op arbeid enkel ingeroepen kan worden door betrokken werknemers. Wanneer de werkgever dit doet ingevolge een procedure op eenzijdig verzoekschrift zal dit niet aanvaard worden.<sup>183</sup> Aangezien het recht op arbeid gewaarborgd wordt door artikel 23 van de Grondwet<sup>184</sup>, dient ook dit recht, net zoals het recht op eigendom, te prevaleren op het stakingsrecht. Ondanks dat de rechter, ingevolge het evenredigheids criterium, beschikt over enige beoordelingsmarge kan men niet verwachten van een werkwillige werknemer dat hij zich richt tot de rechter wanneer hem de toegang tot zijn plaats van tewerkstelling door stakers (lees collega's) wordt ontzegd. Daarbij komt nog eens dat de grondwetsbepaling enkel verticaal ingeroepen kan worden, tegen de overheid, en dus niet horizontaal.<sup>185</sup>

Aangezien de voorbeelden waarbij zowel het recht op arbeid als het recht op eigendom ingekort worden door de stakers, talrijk zijn, is een wettelijke omkadering vereist. Zulke wettelijke omkadering zal het stakingsrecht in zekere mate beperken, doch enkel daar waar het noodzakelijk is om de rechten en vrijheden van anderen en van de werkgever te vrijwaren. Met andere woorden: staken mag, maar de toegang ontzeggen aan de werkgever of aan de werkwilligen dient, net zoals een wegblokkade, bij wet verboden te worden.

---

<sup>181</sup> Art. 544 BW; Cass. 31 januari 1997, AR C940151N, 3.

<sup>182</sup> F. SAELENS en S. MARQUANT, "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 136.

<sup>183</sup> Cass. 31 januari 1997, AR C940151N, 2; F. SAELENS en S. MARQUANT, "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 136.

<sup>184</sup> Art. 23 GW.

<sup>185</sup> F. SAELENS en S. MARQUANT, "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 136.



## Hoofdstuk 4: Geldende wettelijke beperkingen in Engeland

### 4.1. Engeland, een voor de hand liggende keuze

In België heerst sedert geruime tijd de perceptie dat er vaak stakingen plaatsvinden. Deze perceptie valt onmogelijk te betwisten, desalniettemin is België, in Europees perspectief, vast en zeker geen koploper te noemen. Het zijn met name landen zoals Cyprus en Frankrijk die de recentste statistische gegevens aanvoeren. Toch zien we dat België, met 66 niet-gewerkte dagen per 1000 werknemers ten gevolge van een collectieve actie tussen 2009-2013, het opmerkelijk 'slechter' doet dan Engeland, waar dit maar 24 dagen zijn.<sup>186</sup>

België en Engeland hebben één grote gemene deler en dat is dat ze beiden niet beschikken over een formele erkenning van het stakingsrecht in hun nationale rechtsorde. Voor beide landen zijn het de internationale rechtsbronnen die hoofdzakelijk voorzien in een erkenning van het stakingsrecht. Dit leidt meteen ook tot het voornaamste onderscheid tussen beide landen. België is een monistisch land waarin internationale rechtsnormen, zoals het Europees Sociaal Handvest, directe werking hebben in de nationale rechtsorde. Engeland daarentegen is een dualistisch land, waarin internationale verdragen en conventies slechts rechten en plichten doen ontstaan voor de rechtsonderhorigen wanneer zij 'getransformeerd' worden naar nationaal recht.<sup>187</sup>

Ondanks de differentiële aanpak in beide landen is het toch zéér interessant om te achterhalen wat precies de reden is voor het feit dat België meer dan het dubbel aantal niet-gewerkte dagen wegens collectieve acties heeft dan Engeland.<sup>188</sup> De antagonist voor het verklaren van deze gegevens is de *Trade Union and Labour Relations Act* van 1992 (afgekort TULRCA).<sup>189</sup> Hierin worden enkele, in vergelijking met Belgisch recht, zeer strenge procedurele vereisten opgelegd. Deze wet maakt van Engeland een voor de hand liggende keuze om op zoek te gaan naar zowel voordelen als nadelen van deze regelgeving.

Het is echter sedert zéér recent dat Engeland werk maakte van een aanpassing aan de TULRCA, met name door de *Trade Union Act* van 4 mei 2016.<sup>190</sup> Deze wet kwam er op voorstel van Sajid Javid en Baroness Neville-Rolfe en is gericht op een -naar eigen zeggen- 'democratisering' van het stakingsrecht.<sup>191</sup>

---

<sup>186</sup> X., "Strikes in Europe", [www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation/Strikes-in-Europe-version-2.1-January-2015](http://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation/Strikes-in-Europe-version-2.1-January-2015); D. BAUWENS en S. CARDOEN, "Belgen zijn lang geen koplopers als het over staken gaat, 14 december 2014, <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/binnenland/factcheck/1.2180942>.

<sup>187</sup> P.-V. VANDENHEEDE, "The Human Rights Act 1998: een kritische evaluatie", *Tijdschrift voor Bestuurswetenschappen en Publiekrecht*, nr. 0, 2002, 150; Zie ook G. GOEDERTIER en J. VANDE LANOTTE, *Handboek Belgisch Publiekrecht*, 2011, Brugge, Die Keure, 97-98.

<sup>188</sup> Ibid 185.

<sup>189</sup> Trade Union and Labour Relations Act (UK), 16 July 1992, C. 52, [www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents).

<sup>190</sup> Trade Union Act (UK), C. 15, 4 mei 2016, [www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted); Trade Union Bill (UK), HL Bill 74 2015-16, 15 juli 2015, [services.parliament.uk/bills/2015-16/tradeunion.html](http://services.parliament.uk/bills/2015-16/tradeunion.html)

<sup>191</sup> X, "Trade union reforms pass first Commons test", 15 september 2015, [www.bbc.com/news/uk-politics-34241810](http://www.bbc.com/news/uk-politics-34241810).

## 4.2. Trade Union and Labour Relations Act 1992

### 4.2.1. Procedurele vereisten

Zoals eerder aangehaald beschikt Engeland niet over een formele erkenning van het stakingsrecht binnen de nationale rechtsorde. In tegenstelling tot België, kent Engeland ook geen individueel stakingsrecht. Werknemers die op eigen houtje actie ondernemen worden geacht schuldig te zijn aan contractbreuk en kunnen als gevolg hiervan meteen ontslagen worden.<sup>192</sup>

Wel is er een collectief actierecht. Dat wil zeggen dat de vakbonden beschikken over de mogelijkheid om op te roepen tot collectieve actie. Het is echter doordat zij hun leden oproepen tot het niet uitvoeren van hun contractuele verplichtingen dat ze zich in principe schuldig maken aan, wat wij noemen, derde-medeplichtigheid aan andermans contractbreuk (*'inducing a breach of contract'*).<sup>193</sup> Het spreekt voor zich dat de vakbond niet voor iedere actie van hun leden aansprakelijk gesteld kan worden.<sup>194</sup> Hun aansprakelijkheid komt enkel in het gedrang wanneer de betwiste actie door hun werd geautoriseerd. Het is artikel 20 (2) van de TULRCA dat voorziet in een selectie van personen wiens zeggenschap gelijkgesteld wordt aan een autorisatie door de vakbond.<sup>195</sup> De vakbond kan iedere ongeoorloofde autorisatie verwerpen<sup>196</sup>, indien aan enkele formele vereisten is voldaan waaronder een schriftelijke kennisgeving met de verplichte vermelding:

*"Your Union has repudiated the call (or calls) for industrial action to which this notice relates and will give no support to unofficial industrial action taken in response to it (or them). If you are dismissed while taking industrial action, you will have no right to complain of unfair dismissal"*<sup>197</sup>

Dit betekent echter niet dat de vakbonden per definitie bij iedere, door hun toegestemde, collectieve actie schuldig zijn aan de contractbreuk van de deelnemende vakbondsleden. De vakbonden zijn als het ware beschermd door middel van wettelijk gecreëerde immuniteiten.<sup>198</sup> Men kan zich enkel op deze immuniteiten beroepen indien men voldoet aan de procedurele vereisten, vooropgesteld door de TULRCA. Voldoen aan deze vereisten is een *'must'* voor de vakbonden, al is dit niet steeds even voor de hand liggend aangezien deze vereisten zéér omvangrijk zijn. Het is ook omwille van deze reden dat deze procedurele vereisten opgevat kunnen worden als zijnde beperkingen aan het stakingsrecht.

<sup>192</sup> S 237 (1) TULRCA, 1992; S. MORRIS en T. ARCHER, *Collective Labour Law*, Oxford, Hart Publishing, 2000, 393; K. EWING, "British labour law and private international law report" in F. DORSSEMONT, T., JASPERS, en A. VAN HOEK (eds.), *Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen, Intersentia, 2007, 219; C. BARROW, *Industrial relations law*, London, Cavendish Publishing, 2002, 273.

<sup>193</sup> O. SEGAL En B. COOPER, "Industrial Action", 1 juli 2015, 1; S. STIJNS en F. VAN LIEMPT, "Derde-medeplichtigheid aan andermans contractbreuk" in V. SAGAERT en D. LAMBRECHT (eds.), *Actuele ontwikkelingen inzake verbintenissenrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, (37) 63; E. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 582-583.

<sup>194</sup> K. EWING, "British labour law and private international law report" in F. DORSSEMONT, T., JASPERS, en A. VAN HOEK (eds.), *Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen, Intersentia, 2007, 219.

<sup>195</sup> S 20 (2) TULRCA, 1992; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 596-597.

<sup>196</sup> S 21 (1) TULRCA, 1992.

<sup>197</sup> S 21 (2) (a) TULRCA, 1992; Code of Practice, Industrial action ballots and notice to employers, 1 oktober 2005, 5, [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/245421/05-1462-code-of-practice-industrial-action-ballots-and-notice.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/245421/05-1462-code-of-practice-industrial-action-ballots-and-notice.pdf).

<sup>198</sup> K. EWING, "British labour law and private international law report" in F. DORSSEMONT, T., JASPERS, en A. VAN HOEK (eds.), *Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen, Intersentia, 2007, 220; C. BARROW, *Industrial relations law*, London, Cavendish Publishing, 2002, 274.

Het respecteren van de procedurele vereisten heeft gevolgen voor zowel de deelnemende werknemers, die lid zijn van de vakbond, als voor de werknemers die niet zijn aangesloten bij de vakbond. In beide gevallen genieten zij ontslagbescherming gedurende 12 weken vanaf de eerste dag van de staking. Dit geldt enkel voor daden die in verband staan met de actie en dewelke niet strafbaar zijn.<sup>199</sup>

#### 4.2.1.A. Stakingsaanzegging

Wanneer de vakbonden collectieve actie wensen te ondernemen, dienen zij in eerste instantie de werkgever hiervan op de hoogte te brengen. Het gaat om een schriftelijke kennisgeving waarin de vakbond aangeeft dat het de bedoeling heeft om een stemming ('*ballot*') te organiseren.<sup>200</sup> Dit moet uiterlijk gebeuren op de zevende dag alvorens de stemming plaatsvindt.<sup>201</sup>

Deze schriftelijke kennisgeving moet een lijst bevatten met gegevens van al de werknemers van wie de vakbond naar alle redelijkheid kan verwachten dat zij stemgerechtigd zijn.<sup>202</sup> Deze gegevens dienen aangevuld te worden door de cijfermatige gegevens van de stakingsdeelnemers.<sup>203</sup> Deze verplichting is eerder een inspanningsverbintenis dan een resultaatsverbintenis, daar deze cijfers moeten kloppen in zoverre de vakbond beschikt over de juiste informatie.<sup>204</sup> Het is niet de bedoeling dat er een actieve informatieplicht wordt opgelegd. Met andere woorden: De vakbond moet niet op zoek gaan naar extra informatie.<sup>205</sup> Aangezien de rechtbank in sommige gevallen nagaat in hoeverre de vakbond voldaan heeft aan deze inspanningsverbintenis, is het noodzakelijk dat al deze gegevens gepaard gaan met een verklaring waarin de vakbond toelicht hoe ze aan de desbetreffende cijfers zijn gekomen.

De achterliggende bedoeling is om de werkgever enerzijds in kennis te stellen van de aanstaande gebeurtenissen en anderzijds om hem de mogelijkheid te geven informatie in te winnen over de mogelijkheid tot het nemen van juridische stappen ('*injunction*').<sup>206</sup>

#### 4.2.1.B. Stemming

De stakingsaanzegging dient ook een voorbeeld van de stembrief, zoals die er effectief zal uit zien, te bevatten.<sup>207</sup> Dit voorbeeld dient zowel te voorzien in de verplichte ja-nee-vraag<sup>208</sup> als in de verplichte vermelding:

---

<sup>199</sup> 238A (7B) TULRCA, 1992.

<sup>200</sup> S 226A (2) TULRCA, 1992; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 590; ; K. EWING, "British labour law and private international law report" in F. DORSSEMONT, T., JASPERS, en A. VAN HOEK (eds.), *Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen, Intersentia, 2007, 220; C. BARROW, *Industrial relations law*, London, Cavendish Publishing, 2002, 342; O. SEGAL en B. COOPER, "Industrial action", 1 juli 2015, 3.

<sup>201</sup> S 226A (1) TULRCA, 1992; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 590; C. BARROW, *Industrial relations law*, London, Cavendish Publishing, 2002, 342.

<sup>202</sup> S 226A (2A) (a) TULRCA, 1992; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 590.

<sup>203</sup> S 226A (2) (c) (I) TULRCA, 1992; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 590.

<sup>204</sup> S 226A (2H) TULRCA, 1992; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 590; Zie ook S. STIJNS, *Verbintenissenrecht*, Brugge, Die Keure, 2005, 8.

<sup>205</sup> Court of Appeal (UK) 4 maart 2011, *The National Union of Rail, Maritime & Transport Workers v Serco Limited t/a Serco Docklands The Associated Society of Locomotive Engineers Firemen v London & Birmingham Railway Limited t/a London Midland*, No. A2/2011/0180(A) A2/2011/0180 and A2/2011/0083, EWCA Civ. 226; K. EWING, "United Kingdom" in C. MACCHIA (ed.), *The Right to Strike in the EU: The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma, Ediesse, 2011, 247-248.

<sup>206</sup> C. BARROW, *Industrial relations law*, London, Cavendish Publishing, 2002, 342.



"If you take part in a strike or other industrial action, you may be in breach of your contract of employment. However if you are dismissed for taking part in a strike or other industrial action which is called officially and is otherwise lawful, the dismissal will be unfair if it takes place fewer than twelve weeks after you started taking action, and depending on the circumstances may be unfair if it takes place later"<sup>209</sup>

Dit zijn echter niet de enige voorwaarden verbonden aan de stemming. Zo is het voor bedrijven met meer dan 50 werknemers verplicht om een onafhankelijke controleur ('*scrutineer*') aan te stellen.<sup>210</sup>

De stemmingsprocedure verloopt enigszins archaisch. Zo dienen de stembrieven verdeeld te worden onder alle werknemers van wie de vakbond naar alle redelijkheid kan verwachten dat ze kunnen deelnemen aan de collectieve actie. Deze verdeling verloopt via gewone postzending.<sup>211</sup> Dit zorgt ervoor dat vakbonden twee maal zullen nadenken alvorens op te roepen tot collectieve actie en desgevallend deze kostelijke procedure aan te vatten.

Het enige lichtpunt is dat er voor de stemming enkel een gewone-meerderheid (50%+1) aan 'ja'-stemmers is vereist.<sup>212</sup>

#### 4.2.1.C. Kennisgeving

Ook na de stemming zijn er procedurele vereisten dewelke dienen voldaan te worden alvorens immuniteit te genieten. De vakbonden dienen '*as soon as reasonably practicable*' de werkgever op de hoogte te brengen van de resultaten van de stemming. Deze kennisgeving moet schriftelijk gebeuren en melding maken van het totaal aantal stemmen die werden uitgebracht. Er dient ook melding te worden gemaakt van zowel het exacte aantal 'ja-' als het aantal 'nee-stemmers'.<sup>213</sup> Zodra aan deze kennisgeving wordt voldaan, begint er een periode van zeven dagen te lopen. Gedurende deze periode kan de collectieve actie niet aanvatten.<sup>214</sup>

Indien er een controleur de stemprocedure heeft bijgewoond, dient er ook een rapport door hem opgesteld te worden. In dit rapport zal de controleur aangeven of hij tevreden is over het verloop en of er al dan niet reden is om aan te nemen dat er procedurele fouten zijn gemaakt.<sup>215</sup>

Wanneer uit de stemming blijkt dat er de meerderheid van de werknemers de collectieve actie steunt, heeft men vier weken vanaf de dag van de stemming om dit te realiseren, waarna de geldigheid van de stemming vervalft. Deze periode kan echter verlengd worden door een

---

<sup>207</sup> S 226A (1) (b) TULRCA, 1992; Code of Practice, Industrial action ballots and notice to employers, 1 oktober 2005, 25., [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/245421/05-1462-code-of-practice-industrial-action-ballots-and-notice.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/245421/05-1462-code-of-practice-industrial-action-ballots-and-notice.pdf); O. SEGAL En B. COOPER, "Industrial Action", 1 juli 2015, 1.

<sup>208</sup> S 229 (2) TULRCA, 1992.

<sup>209</sup> S 229 (4) TULRCA, 1992; C. BARROW, *Industrial relations law*, London, Cavendish Publishing, 2002, 339-340.

<sup>210</sup> S 226B (1) TULRCA, 1992; K.D. EWING, "British labour la wand private international law report" in F. DORSSEMONT, T. JASPERS en A. VAN HOEK (eds.), *Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen, Intersentia, 2007, 220.

<sup>211</sup> S 230 (2) (a) TULRCA, 1992.

<sup>212</sup> S 229 (2) TULRCA, 1992; R. DUKES, T. NOVITZ en A. BOGG, "Pre strike ballots and Trade Union Bill 2015: Denying workers the right to strike?", *Employment Law Bulletin*, 2015, 1.

<sup>213</sup> S 231 juncto 231A TULRCA, 1992; K. EWING, "British labour law and private international law report" in F. DORSSEMONT, T., JASPERS, en A. VAN HOEK (eds.), *Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen, Intersentia, 2007, 220.

<sup>214</sup> S 234A (4) (b) TULRCA, 1992; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 594.

<sup>215</sup> S 231B TULRCA, 1992.

overeenkomst tussen de werkgever en de vakbond, zonder dat ze de grens van acht weken overschrijdt. Wanneer men actie voert alvorens de stemming of later dan vier weken na de bekendmaking van de resultaten zullen de vakbonden aansprakelijk zijn, behoudens eerder vermelde overeenkomst. Ook de deelnemende werknemers zullen desgevallend geen ontslagbescherming genieten.<sup>216</sup>

#### **4.2.2. Verlies van immuniteit**

Ondanks dat men de procedurele vereisten, zoals hierboven beschreven, foutloos heeft doorlopen zijn er een aantal gevallen waarbij de immuniteit niet zal gelden. In die gevallen is de actie met andere woorden niet beschermd met als gevolg dat de vakbonden aansprakelijk gesteld kunnen worden. Ook de werknemers kunnen zich in dat geval niet beroepen op de ontslagbescherming.<sup>217</sup>

##### 4.2.2.A. 'Trade dispute'

Allereerst dient het te gaan om een geschil tussen werkgever en werknemer met betrekking tot enkele door de wet vooropgestelde onderwerpen:

*"...a "trade dispute" means a dispute between workers and their employer which relates wholly or mainly to one or more of the following— (a) terms and conditions of employment, or the physical conditions in which any workers are required to work; (b) engagement or non-engagement, or termination or suspension of employment or the duties of employment, of one or more workers; (c) allocation of work or the duties of employment between workers or groups of workers; (d) matters of discipline; (e) a worker's membership or non-membership of a trade union; (f) facilities for officials of trade unions; and (g) machinery for negotiation or consultation, and other procedures, relating to any of the above matters, including the recognition by employers or employers' associations of the right of a trade union to represent workers in such negotiation or consultation or in the carrying out of such procedures..."<sup>218</sup>*

Deze opsomming wekt de schijn dat er een zéér ruime toepassing wordt gegeven aan een 'trade dispute'. Dit valt in zekere mate te betwijfelen. Voornamelijk wanneer het gaat om een politieke- of solidariteitsstaking.

##### 4.2.2.A.I. Politieke staking

Politieke stakingen zijn, naar Engels recht, principieel ongeoorloofd. Dit omdat zij geen conflict behelzen tussen werknemer en werkgever, maar tussen werknemer en de overheid.

De voornaamste uitspraak met betrekking tot deze problematiek is die in *British Broadcasting Corporation v Hearn and Others*. De werknemers van de B.B.C. weigerden de FA Cup finale in Zuid-Afrika uit te zenden omwille van de toenmalige apartheid. Ondanks verwoede pogingen van de vakbonden om aan te tonen dat het wel degelijk ging om een conflict tussen werkgever en

---

<sup>216</sup> S 234 (1) TULRCA, 1992; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 593-594.

<sup>217</sup> S 219-225 TULRCA, 1992; C. BARROW, *Industrial relations law*, London, Cavendish Publishing, 2002, 335; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 588-589.

<sup>218</sup> S 244 (1) TULRCA, 1992; C. BARROW, *Industrial relations law*, London, Cavendish Publishing, 2002, 328; J. DUDDINGTON, *Employment Law*, Second Edition, Harlow, Longman, 2007, 408.

werknemer, doorprikte het Hof van Beroep deze door hun gecreëerde 'illusie'. Volgens het Hof ging het om een zuiver politieke staking, dewelke geen immuniteit genereert.<sup>219</sup>

Toch dient er enige voorzichtigheid aan de dag gelegd te worden wanneer we stellen dat politieke stakingen algemeen verboden zijn. De rechtspraak leert ons dat wanneer men kan aantonen dat er een verband is met minstens één van de zeven, door de wet voorgeschreven onderwerpen waarover een 'trade dispute' kan gaan, een politieke staking aanvaard kan worden.<sup>220</sup>

Dit doet concluderen dat, wat betreft de aanpak van politiek georiënteerde stakingen, Engeland er, in vergelijking met België, een zéér gelijkaardig beleid op na houdt daar een 'puur' politieke staking ongeoorloofd is. Daartegenover staat de staking die verband houdt met één van de belangen aangereikt in de TULRCA.<sup>221</sup>

#### 4.2.2.A.II. Solidariteitsstakingen

Wat solidariteitsstakingen ('secondary action') betreft is er een groot verschil tussen de aanpak in België en Engeland. Daar waar deze actie in België toegelaten is, is ze in Engeland verboden. Dit omwille van het feit dat de 'bestaakte' werkgever geen partij is in het 'trade dispute'.<sup>222</sup>

In de zaak *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v United Kingdom* moest het EHRM oordelen over de rechtmatigheid van het verbod op solidariteitsstakingen. De vakbond voerde aan dat er een schending was van artikel 11 lid 2 EVRM. Het leidt geen enkele twijfel dat de beperking op het stakingsrecht voorgeschreven is bij wet. Aan deze voorwaarde werd dan ook door generlei partij aandacht besteed. De beperkingsvoorwaarden dat er een legitiem doel aanwezig moet zijn en dat de beperking proportioneel moet zijn, werden daarentegen wel betwist.<sup>223</sup>

Het Hof oordeelde dat er wel degelijk een legitiem doel voor handen was. Het kwam tot deze conclusie doordat de beperking beoogt de gevolgen voor derden – zij die niets te maken hebben met het 'trade dispute' – zo veel mogelijk in te dammen.<sup>224</sup> Tevens besloot het Hof dat de beperking proportioneel is, dit op basis van volgende redenering:

---

<sup>219</sup> Court of Appeal (UK) 20 mei 1997, *British Broadcasting Corporation v Hearn and Others*, 1 W.L.R. 1004; C. BARROW, *Industrial relations law*, London, Cavendish Publishing, 2002, 329; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 587; B. SIMPSON, "Trade-disputes and industrial action ballots in the twenty-first century", *Industrial Law Journal*, 2002, nr. 31, 270-281.

<sup>220</sup> Court of Appeal (UK) 21 maart 2001, *The Lord Mayor and Citizens of Westminster City Council v Unison*, EWCA Civ. 443; O. SEGAL En B. COOPER, "Industrial Action", 1 juli 2015, 3; J. DUDDINGTON, *Employment Law*, Second Edition, Harlow, Longman, 2007, 409-410.

<sup>221</sup> S 244 (1) TULRCA, 1992.

<sup>222</sup> S 224 TULRCA, 1992; BARETT, B., EARL, K. en LYNCH, K., "The United Kingdom" in A. STEWART en M. BELL (eds.), *The right to strike. A comparative perspective. A study of national law in six EU states*, Liverpool, The Institute of Employment Rights, 100; X, "Taking part in industrial action and strikes", 12 januari 2016, <https://www.gov.uk/industrial-action-strikes/going-on-strike-and-picketing>; A. DELANEY, "Secondary action in Strasbourg", *Employment law bulletin*, 2014, 1-3; K.D. EWING, "British labour la wand private international law report" in F. DORSEMONT, T. JASPERS en A. VAN HOEK (eds.), *Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen, Intersentia, 2007, 220-221; B. BARETT, K. EARL en K. LYNCH, "The United Kingdom" in A. STEWART en M. BELL (eds.), *The right to strike. A comparative perspective. A study of national law in six EU states*, Liverpool, The Institute of Employment Rights, 100; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 345-347.

<sup>223</sup> EHRM 8 april 2014, nr. 31045/10, *The National Union of Rail, Maritime and Transport Workers / United Kingdom*, §79; A. DELANEY, "Secondary action in Strasbourg", *Employment law bulletin*, 2014, 1-3.

<sup>224</sup> EHRM 8 april 2014, nr. 31045/10, *The National Union of Rail, Maritime and Transport Workers / United Kingdom*, §82; A. DELANEY, "Secondary action in Strasbourg", *Employment law bulletin*, 2014, 1-3.

"The ban on secondary action has remained intact for over twenty years, notwithstanding two changes of government during that time. This denotes a democratic consensus in support of it, and an acceptance of the reasons for it, which span a broad spectrum of political opinion in the United Kingdom. These considerations lead the Court to conclude that in their assessment of how the broader public interest is best served in their country in the often charged political, social and economic context of industrial relations, the domestic legislative authorities relied on reasons that were both relevant and sufficient for the purposes of Article 11."<sup>225</sup>

Het feit dat het verbod op solidariteitsstakingen zodanig verweven is met het maatschappelijk denkbeeld in Engeland, deed het Hof overtuigen dat het gaat om een geoorloofde beperking op het stakingsrecht.

#### 4.2.2.B. Onrechtmatig piket

Stakingspiketten zijn toegelaten op voorwaarde dat ze vreedzaam blijven. Ze zijn er oorspronkelijk op gericht om andere werknemers, zij die als werkwilligen beschouwd kunnen worden, te overtuigen om deel te nemen aan de collectieve actie. Ook de publieke aandacht vestigen op de heersende problematiek is één van de voornaamste eigenschappen van het piket.<sup>226</sup>

Toch stelt de Engelse wetgeving duidelijk grenzen aan deze vorm van collectieve actie. Zo is een piket enkel en alleen beschermd tegen aansprakelijkheid indien het piket zijn vreedzaam karakter behoudt en er voldaan wordt aan de voorwaarden van artikel 220 TULRCA.<sup>227</sup> Zo is het ten strengste verboden om werkwilligen de toegang te ontzeggen tot de werkplaats. Wanneer men dit toch doet, riskeert men burgerrechtelijke aansprakelijkheid. Ook het hanteren van geweld en het blokkeren van een aanpalende weg wordt niet getolereerd en geeft per direct aanleiding tot strafrechtelijke vervolging.<sup>228</sup>

Ook de plaats waar het piket plaats vindt, is goed omkaderd. Zo kan een stakingspiket zich enkel situeren dicht bij de werkplaats. Mede hierdoor zijn piketten die gericht zijn op het blokkeren van een openbare weg absoluut niet toegelaten. In *Broome v DDP* trachtte een vakbondsmilitant een voertuig te blokkeren om zo te verhinderen dat hij de bedrijfssite kon betreden. Dit deed hij door zichzelf te positioneren in het midden van de openbare weg. Hij werd gearresteerd en vervolgens veroordeeld voor het onrechtmatig blokkeren van de weg. Dit gaf aanleiding tot een algemene aanname dat een piket in geen geval recht geeft op het tegenhouden of blokkeren van voertuigen.<sup>229</sup>

---

<sup>225</sup> EHRM 8 april 2014, nr. 31045/10, *The National Union of Rail, Maritime and Transport Workers / United Kingdom*, §99; A. DELANEY, "Secondary action in Strasbourg", *Employment law bulletin*, 2014, 1-3.

<sup>226</sup> C. BARROW, *Industrial relations law*, London, Cavendish Publishing, 2002, 347; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 601-603.

<sup>227</sup> S 220 TULRCA, 1992; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 602-603.

<sup>228</sup> Code of Practice, Picketing, 1<sup>ste</sup> Revision, 31 maart 1966, 3-8, [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/249871/96-681-code-of-practice-picketing.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/249871/96-681-code-of-practice-picketing.pdf); C. BARROW, *Industrial relations law*, London, Cavendish Publishing, 2002, 347; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 602-603.

<sup>229</sup> House of Lords (UK) 20 december 1973, *Broome v DDP*, [1974] A.C. 587; [1974] 2 W.L.R. 58; [1974] 1 All E.R. 314; [1974] I.C.R. 84; [1974] I.R.L.R. 26; [1974] Crim. L.R. 311; (1973) 118 S.J. 50; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 602.

### **4.2.3. 'Interlocutory Injunction'**

Naast de beperkingen in de vorm van procedurele vereisten, is er ook een beperking door de rechter mogelijk. Men spreekt van een '*interlocutory injunction*' wanneer de werkgever een gerechtelijk bevel tracht te bekomen. De procedure kent sterke gelijkenissen met wat wij in België kennen als een beschikking in kortgeding. Het is dan ook een voorlopige uitspraak dewelke voorlopige maatregelen kan bevelen, zoals het tijdelijk verbieden van collectieve actie.<sup>230</sup> Tevens heeft de Engelse procedure een sterk eenzijdig karakter, daar het enkel kennisgeving aan de andere partij vereist in zoverre dat dit naar alle redelijkheid verwacht kan worden. De praktijk leert ons dat deze kennisgeving aan niet veel vormvereisten dient te voldoen. Zo werd een telefonische kennisgeving, ingesproken op het antwoordapparaat van de vakbond, op een vrijdagavond, na de kantooruren, door de rechtbank als voldoende beschouwd.<sup>231</sup>

Daar waar de Voorzitter van de rechtbank in België zal oordelen of de collectieve actie al dan niet de grenzen te buiten gaat, oordeelt de rechter in Engeland hoofdzakelijk of er aan de procedurele vormvereisten voldaan is. Alvorens het verzoek tot '*injunction*' toe te staan, moet de rechter enkele bijzondere afwegingen maken. Deze, op rechtspraak<sup>232</sup> gebaseerde, voorwaarden zijn tweeledig.

Ten eerste dient het te gaan om een '*serious question to be tried*'. Met andere woorden de '*injunction*' moet gebaseerd zijn op een juridische grondslag. Tevens moet er aangetoond worden dat, zij het *prima facie*, er wel degelijk slaagkansen zijn in de verdere juridische procedure. Vervolgens dringt er zich een '*balance of convenience*' op. Hierbij toetst de rechter zowel de belangen van de verzoekende als die van de verwerende partij aan elkaar af. Echter dient er vastgesteld te worden dat de belangen van de vakbond in de meeste gevallen niet geacht worden op te wegen tegen de belangen van de werkgever. Dit heeft tot gevolg dat het verzoek tot gerechtelijk bevel tot stopzetting van de stakingsactie vaak succesvol is.<sup>233</sup> Ondanks dat deze criteria al geruime tijd hun toepassing vinden binnen het Engelse recht, gaan er in de rechtsleer stemmen op dat deze tweeledige vereisten een foutieve weerspiegeling zijn van de beperkingsvereisten. In plaats daarvan oppert men om de beperkingsvereisten van artikel 11 lid 2 EVRM toe te passen op de '*interlocutory injunction*'.<sup>234</sup>

---

<sup>230</sup> S 221 TULRCA, 1992; C. BARROW, *Industrial relations law*, London, Cavendish Publishing, 2002, 347; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 356-359; P. HUMBLET en G., COX (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 211-214; X, "Industrial action and the law: citizen's right to prevent disruption", *Department for Business Innovation & Skills*, 8 mei 2005, 9 p., [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/245553/06-553-industrial-action-citizen-guidance.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/245553/06-553-industrial-action-citizen-guidance.pdf).

<sup>231</sup> S 221 TULRCA, 1992; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 598; N. SMITH, "How far does UK labour law provide for the effective exercise of a right to strike?", *The Student Journal of Law*, 6 april 2014, nr. 6, <https://sites.google.com/site/349924e64e68f035/issue-6/how-far-does-uk-labour-law-provide-for-the-effective-exercise-of-a-right-to-strike>.

<sup>232</sup> House of Lords (UK) 5 februari 1975, *American Cyanamid v Ethicon Ltd*, AC 396; N. COUNTOURIS en M. FREELAND, "Injunctions, Cyanamid, and the Corrosion of the Right to Strike in the UK", *European Labour Law Journal* 2010, vol. 1, 489-507.

<sup>233</sup> N. SMITH, "Interlocutory injunctions: a guide", 2014, Sydney, 20 p, <http://blackstone.com.au/uploads/docs/pub/nicholas-smith-interlocutory-injunctions-a-guide.pdf>; N. COUNTOURIS en M. FREELAND, "Injunctions, Cyanamid, and the Corrosion of the Right to Strike in the UK", *European Labour Law Journal* 2010, vol. 1, 497.

<sup>234</sup> N. COUNTOURIS en M. FREELAND, "Injunctions, Cyanamid, and the Corrosion of the Right to Strike in the UK", *European Labour Law Journal* 2010, vol. 1, 500.

Omwille van het feit dat er in Engeland, zoals hierboven vermeld, zéér strenge procedurele vereisten aan het 'stakingsrecht' zijn gekoppeld, is het interessant om te onderzoeken hoe de rechtspraak omgaat met zulke 'injunctions' op basis van niet-nakoming van de vormvereisten voor het organiseren van een, door immuniteiten beschermde, collectieve actie. Met name de zaken *Metrobus* en *British Airways (afgekort BA) v Unite the Union*, zorgden voor ophef in de rechtsleer.

#### 4.2.3.A. Metrobus v Unite the Union

De feiten deden zich als volgt voor. De vakbonden van het bedrijf Metrobus waren ontevreden omwille van de negatieve reactie van de directie op hun voorstel om meer voordelige arbeidsvoorwaarden in te voeren. Deze ontevredenheid zouden ze uiten door middel van een collectieve actie. De stemming vond plaats tussen 18 augustus en 1 september 2008. Een kennisgeving van de resultaten, zoals vereist door de TULRCA, werd gedaan op 3 september 2008. De actie vond plaats op 12 september. Dit was voor de vakbond echter niet voldoende. Zij planden een volgende collectieve actie en gaven hiervan kennis op 2 oktober 2008. Het is echter vanaf dit moment dat de werkgever actief de collectieve actie probeert te vermijden. Metrobus stelt een verzoek tot stopzetting van de collectieve actie in op 9 oktober.<sup>235</sup>

Metrobus beargumenteert dat de procedurele vereisten drie maal werden geschonden. Zo heeft de vakbond de stakingsaanzegging niet voorzien van een explicatie van de cijfermatige gegevens met betrekking tot het aantal werknemers, zoals vereist door artikel 226A TULRCA.<sup>236</sup> Vervolgens werd de kennisgeving van de resultaten niet 'as soon as reasonably practicable' gedaan.<sup>237</sup> En als laatste argument geeft Metrobus aan dat hen foutieve cijfergegevens werden aangereikt door de vakbond.<sup>238</sup>

De rechter oordeelt dat er een schending is van artikel 226A TULRCA, in die zin dat er geen explicatie werd gegeven door de vakbond van hoe de cijfers, aangereikt in de stakingsaanzegging, bekomen werden.<sup>239</sup> Wat betreft het tijdstip van de kennisgeving oordeelt men dat een kennisgeving op 3 september niet 'as soon as reasonably practicable' is, aangezien deze periode begint te lopen vanaf het sluiten van de stemming wat *in casu* 1 september was.<sup>240</sup> Het derde en laatste argument, dat er foutieve cijfergegevens werden aangereikt door de vakbond, werd echter niet aanvaard door de rechter. *In casu* gaf de kennisgeving weer dat er van een bepaalde categorie 766 werknemers waren. Dit bleek echter foutief te zijn en het zou in feite gaan om 776 werknemers. De rechter oordeelde als volgt:

---

<sup>235</sup> Court of Appeal (UK) 31 juli 2009, *Metrobus v Unite the Union*, No. A2 2008/2018, EWCA Civ. 829, §§ 2-8.

<sup>236</sup> S 226A TULRCA, 1992; Court of Appeal (UK) 31 juli 2009, *Metrobus v Unite the Union*, No. A2 2008/2018, EWCA Civ. 829, §62; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 594-595; R. DUKES, "The right to strike under UK law: not much more than a slogan?", *Industrial law journal*, 2010, 83-85.

<sup>237</sup> S 231A TULRCA, 1992; Court of Appeal (UK) 31 juli 2009, *Metrobus v Unite the Union*, No. A2 2008/2018, EWCA Civ. 829, §62; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 594-595; R. DUKES, "The right to strike under UK law: not much more than a slogan?", *Industrial law journal*, 2010, 83-85.

<sup>238</sup> S 234A TULRCA, 1992; Court of Appeal (UK) 31 juli 2009, *Metrobus v Unite the Union*, No. A2 2008/2018, EWCA Civ. 829, §62; A. EMIR, *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 594-595; R. DUKES, "The right to strike under UK law: not much more than a slogan?", *Industrial law journal*, 2010, 83-85.

<sup>239</sup> Court of Appeal (UK) 31 juli 2009, *Metrobus v Unite the Union*, No. A2 2008/2018, EWCA Civ. 829, §94.

<sup>240</sup> Court of Appeal (UK) 31 juli 2009, *Metrobus v Unite the Union*, No. A2 2008/2018, EWCA Civ. 829, §77.

"It is plain that an error of 10 in the context of a relevant workforce of about 850 is trivial and insignificant. It could have no impact on the employer's response to the strike notice or its preparations to cope with the strike."<sup>241</sup>

Met als gevolg dat deze typefout te categoriseren valt als een '*small accidental error*', zoals bedoelt in artikel 232B TULRCA.<sup>242</sup>

Ondanks dat dit laatste argument van Metrobus verworpen werd door de rechter, is de rechtspraak in deze zaak bijzonder restrictief. Voornamelijk het oordeel over de kennisgevingsperiode is bijzonder streng. Aangezien Engeland gebaseerd is op een systeem van precedentes, weegt deze rechtspraak zwaar door. Het geeft met name een stringente invulling aan het begrip '*as soon as reasonably practicable*' en maakt het de vakbonden nog moeilijker om te voldoen aan de vele procedurele vereisten.<sup>243</sup>

#### 4.2.3.B. British Airways v Unite the Union

In deze zaak ontstond er een '*trade dispute*' doordat BA, wegens zware besparingen, besloot om een groot aantal van hun cabinepersoneel te ontslaan. De vakbond, Unite the Union, liet het echter niet enkel bij een algemene ontevredenheid maar plande meteen ook een algemene staking. Hiervan brachten ze BA op 6 november 2009 van op de hoogte.<sup>244</sup>

De stemming vond plaats tussen 16 november en 14 december, de dag dat ook de resultaten per direct werden gecommuniceerd aan BA. De einduitkomst van de stemming was echter overweldigend. Maar liefst 80% van de 12,780 stemgerechtigden werknemers brachten ook effectief hun stem uit, waarvan 92% zich achter de geplande collectieve actie schaalden. De staking zou 12 dagen duren en van start gaan op 22 december.<sup>245</sup>

Om te ontsnappen aan deze collectieve actie verzocht BA de rechter om een '*interlocutory injunction*' op basis van het feit dat de procedurele vereisten niet werden gerespecteerd. BA beweerde dat Unite the Union werknemers had betrokken in de stemming, van wie zij wisten dat ze in onderling overleg hun arbeidsovereenkomst hadden beëindigd en als gevolg hiervan niet zouden deelnemen aan de collectieve actie. Het ging naar schatting om 1,003 werknemers.<sup>246</sup>

Dat er effectief een groot aantal werknemers mochten stemmen, terwijl zij in onderling overleg hun overeenkomst hadden laten eindigen, stond buiten kijf. De rechter oordeelde dat er moest gekeken worden of de vakbond hiervan '*as reasonably practicable*' op de hoogte was. Zo blijkt dat er eerder een vergadering had plaatsgevonden, waarbij ook vakbondsafgevaardigden aanwezig

---

<sup>241</sup> Court of Appeal (UK) 31 juli 2009, Metrobus v Unite the Union, No. A2 2008/2018, EWCA Civ. 829, §96; R. DUKES, "The right to strike under UK law: not much more than a slogan?", *Industrial law journal*, 2010, 83-85.

<sup>242</sup> S232B TULRCA, 1992; SEGAL, O. En COOPER, B., "Industrial Action", 1 juli 2015.

<sup>243</sup> T. WALKER, "Striking a balance", *New Law Journal*, 12 september 2012, nr. 7530, [www.newlawjournal.co.uk/nlj/content/striking-balance](http://www.newlawjournal.co.uk/nlj/content/striking-balance); X, "Striking a deal", 17 September 2009, [www.thompsons.law.co.uk/ltxt/lelr-weekly-134-striking-deal.htm](http://www.thompsons.law.co.uk/ltxt/lelr-weekly-134-striking-deal.htm).

<sup>244</sup> Court of Appeal (UK) 17 december 2009, British Airways Plc v Unite the Union, [2009] EWHC 3541 (QB); [2010] I.R.L.R. 423, §3; J. PRASSL, "To strike, to serve? Industrial action at British Airways plc v Unite the Union (Nos 1 and 2)", *Industrial law journal*, 2011, 82.

<sup>245</sup> Court of Appeal (UK) 17 december 2009, British Airways Plc v Unite the Union, [2009] EWHC 3541 (QB); [2010] I.R.L.R. 423, §4; J. PRASSL, "To strike, to serve? Industrial action at British Airways plc v Unite the Union (Nos 1 and 2)", *Industrial law journal*, 2011, 83.

<sup>246</sup> Court of Appeal (UK) 17 december 2009, British Airways Plc v Unite the Union, [2009] EWHC 3541 (QB); [2010] I.R.L.R. 423, §5; J. PRASSL, "To strike, to serve? Industrial action at British Airways plc v Unite the Union (Nos 1 and 2)", *Industrial law journal*, 2011, 83-84.

waren, waarin deze cijfers ter kennis werden gebracht.<sup>247</sup> Het is dan ook op basis hiervan dat de rechter oordeelt dat het onmogelijk kon dat de vakbond niet 'as reasonably practicable' op de hoogte was hiervan. Tevens oordeelde hij:

*"A strike of this kind taking place now, over twelve days of the Christmas period, is in my view fundamentally more damaging to BA, and indeed to the wider public, than a strike taking place at almost any other time of year. For the reasons I have given the balance of convenience, in my judgment, lies firmly in favour of granting relief. BA is therefore entitled to the injunction sought."*<sup>248</sup>

### 4.3. Trade Union Act 2016

Dat de vereisten, opgelegd door de TULRCA, zéér omvangrijk zijn is een feitelijk gegeven. Bovenstaande rechtspraak bewijst, naar mijn mening, dat de vakbonden zéér veel moeite hebben om te voldoen aan deze, punctueel, uitgestippelde procedures. Toch vond men dat er een democratisch *decifit* was aan de bestaande regelgeving. Althans dat is wat indieners van het wetsvoorstel (*Trade Union Bill*), Sajid Javid en Baroness Neville Rolfe, beweerden.<sup>249</sup>

Voornamelijk de gedachte dat er momenteel een gewone meerderheid van de stemmen (50%+1) voldoende is om een collectieve actie te houden, deed hen overtuigen om een wetsvoorstel in te dienen. Dit voorstel heeft sinds 4 mei 2016 kracht van wet met als gevolg dat de TULRCA zéér ingrijpende wijzigingen zal ondergaan.<sup>250</sup>

Allereerst zal er een nieuw kiessysteem gehanteerd worden, met name een systeem dat vereist dat er van alle stemgerechtigden minstens 50 procent moet stemmen. Daarenboven dient men de huidige vereiste van 50%+1 stemmers 'voor' de collectieve actie, te behouden. Het is echter tot hier dat de wetwijziging in lijn ligt met het geambieerde doel, met name een democratisering doorvoeren. Het is echter verder doorheen de wet dat, naar mijn mening, het ware gelaat zichtbaar wordt.<sup>251</sup>

Het is in artikel 3 van de nieuwe wet dat aan het doel enigszins wordt voorbijgegaan. Zo voorziet men in een afwijkend kiessysteem voor de volgende publieke diensten: de gezondheidssector, het onderwijs (voor -17 jarigen), de brandweer, het openbaar vervoer, de veiligheidsdiensten en nucleaire diensten. Er wordt, ingevolge artikel 3, verwacht dat er minstens 50 procent van de stemgerechtigden effectief gaat stemmen. Dat wil zeggen dat wanneer er 200 stemgerechtigde werknemers zijn, minstens 100 ervan moet gaan stemmen. Tevens moet er van iedereen die

<sup>247</sup> S 227 (1) TULRCA, 1992; Court of Appeal (UK) 17 december 2009, *British Airways Plc v Unite the Union*, [2009] EWHC 3541 (QB); [2010] I.R.L.R. 423, §§35-41.

<sup>248</sup> Court of Appeal (UK) 17 december 2009, *British Airways Plc v Unite the Union*, [2009] EWHC 3541 (QB); [2010] I.R.L.R. 423, §83; J. PRASSL, "To strike, to serve? Industrial action at British Airways plc v Unite the Union (Nos 1 and 2)", *Industrial law journal*, 2011, 84-85.

<sup>249</sup> Trade Union Bill (UK), HL Bill 74 2015-16, 15 juli 2015, [services.parliament.uk/bills/2015-16/tradeunion.html](http://services.parliament.uk/bills/2015-16/tradeunion.html) (consultatie op 19 april 2016); R. DUKES, T. NOVITZ en A. BOGG, "Pre strike ballots and Trade Union Bill 2015: Denying workers the right to strike?", *Employment Law Bulletin*, 2015, 1-3; WINTOUR, P., "Biggest crackdown on trade Unions for 30 years launched by conservatives", 15 juli 2015, [www.theguardian.com/politics/2015/jul/15/trade-unions-conservative-offensive-decades-strikes-labour](http://www.theguardian.com/politics/2015/jul/15/trade-unions-conservative-offensive-decades-strikes-labour); M. FORD en T. NOVITZ, "An absence of fairness... restrictions on industrial action and protest in the Trade Union Bill 2015", *Industrial Law Journal*, 2015, 522-550.

<sup>250</sup> Trade Union Act (UK), C. 15, 4 mei 2016, [www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted).

<sup>251</sup> S 2 Trade Union Act (UK), C. 15, 4 mei 2016, [www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted); Clause 2 Trade Union Bill (UK), HL Bill 74 2015-16, 15 juli 2015, [services.parliament.uk/bills/2015-16/tradeunion.html](http://services.parliament.uk/bills/2015-16/tradeunion.html) (consultatie op 19 april 2016); R. DUKES, T. NOVITZ en A. BOGG, "Pre strike ballots and Trade Union Bill 2015: Denying workers the right to strike?", *Employment Law Bulletin*, 2015, 1-3.



stemgerechtigd is, 40 procent ten voordele van de collectieve actie stemmen. Terugkomend op het voorbeeld, wil dat zeggen dat van de 200 stemgerechtigden werknemers minimaal 80 werknemers 'voor' de collectieve actie moeten stemmen.<sup>252</sup> Dit met alle gevolgen van dien:

*"Even when unions have succeeded in reaching the 50 per cent turnout, some would still fail to obtain the 40 per cent majority threshold of those eligible to vote. Out of 90 strike ballots in the 'important public services' covered by the database, 55 of them produced turnouts in which more than 40 per cent of the electorate voted 'yes', such that the proposed legislation would have reduced the number of strikes in these areas by nearly 40 per cent."*<sup>253</sup>

Deze informatie, op basis van een onderzoek door Prof. R. Darlington en dr. J. Dobson van de Salford University, geven aan dat deze wetswijziging drastische gevolgen zal hebben voor de vakbonden. Daarbij komt nog eens het bijzonder gegeven dat deze wet alle schijn heeft van een anticipatie op aankomende besparingsmaatregelen in de publieke sector.<sup>254</sup>

In artikel 8 van de *Trade Union Act* gaat men zelfs nog verder. De kennisgevingsperiode van zeven dagen, alvorens men de actie kan uitvoeren, wil men verlengen tot 14 dagen. Dit was initieel met de bedoeling om de werkgever de kans te geven om de stakende werknemers te vervangen door interim-arbeiders.<sup>255</sup> Uiteindelijk heeft men hiervan afstand genomen en is het in Engeland net zoals in België niet toegelaten om beroep te doen om interim-arbeiders ter vervanging van stakende werknemers.

Ook het piket blijft niet bespaard van extra maatregelen. Zo zal er voor ieder piket een 'supervisor' moeten worden aangesteld. Deze *supervisors* dienen ten tijde van het piket te fungeren als aanspreekpunt voor de politie. Dit wil zeggen dat ze zich kenbaar dienen te maken door het dragen van een armband en de planning van het piket door te geven aan de politie. Indien dit niet gebeurt riskeren de vakbonden een boete van 20.000 pond.<sup>256</sup>

De wet heeft enige tijd op zich laten wachten aangezien Lord Kerslake en het overkoepelende orgaan van de vakbonden, het *Trade Union Congress* (afgekort TUC)<sup>257</sup>, aandrongen op een elektronische stemming ter vervanging van het huidige systeem bij postbrief.<sup>258</sup> De weigerachtige houding van de overheid tegenover dit voorstel toonde, mijn inziens, dat de *Trade Union Act* niet zo zéér om een 'democratisering' van het stakingsrecht gaat, maar wel om een eenvoudige

---

<sup>252</sup> S 3 Trade Union Act (UK), C. 15, 4 mei 2016, [www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted); Clause 3 Trade Union Bill (UK), HL Bill 74 2015-16, 15 juli 2015, [services.parliament.uk/bills/2015-16/tradeunion.html](http://services.parliament.uk/bills/2015-16/tradeunion.html) (consultatie op 19 april 2016); R. DUKES, T. NOVITZ en A. BOGG, "Pre strike ballots and Trade Union Bill 2015: Denying workers the right to strike?", *Employment Law Bulletin*, 2015, 1-3.

<sup>253</sup> K. EWING, "The Trade Union Bill: TUC submission to ILO Committee of Experts", 31 augustus 2015, 10-11, [www.tuc.org.uk/sites/default/files/ILOcomplaintontheTUBill.pdf](http://www.tuc.org.uk/sites/default/files/ILOcomplaintontheTUBill.pdf).

<sup>254</sup> Ibid.

<sup>255</sup> S 8 Trade Union Act (UK), C. 15, 4 mei 2016, [www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted); Clause 8 Trade Union Bill (UK), HL Bill 74 2015-16, 15 juli 2015, [services.parliament.uk/bills/2015-16/tradeunion.html](http://services.parliament.uk/bills/2015-16/tradeunion.html) (consultatie op 19 april 2016); R. DUKES, T. NOVITZ en A. BOGG, "Pre strike ballots and Trade Union Bill 2015: Denying workers the right to strike?", *Employment Law Bulletin*, 2015, 1-3; X, "About the Trade Union Bill", [www.tuc.org.uk/about-bill](http://www.tuc.org.uk/about-bill).

<sup>256</sup> S 10 Trade Union Act (UK), C. 15, 4 mei 2016, [www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted); Clause 10 Trade Union Bill (UK), HL Bill 74 2015-16, 15 juli 2015, [services.parliament.uk/bills/2015-16/tradeunion.html](http://services.parliament.uk/bills/2015-16/tradeunion.html) (consultatie op 19 april 2016); R. DUKES, T. NOVITZ en A. BOGG, "Pre strike ballots and Trade Union Bill 2015: Denying workers the right to strike?", *Employment Law Bulletin*, 2015, 1-3.

<sup>257</sup> X, *TUC Directory*, London, Trade Union Congress, 2016, 6.

<sup>258</sup> House of Lords, 8 februari 2016, [www.publications.parliament.uk/pa/ld201516/ldhansrd/text/160208-0001.htm#1602086000416](http://www.publications.parliament.uk/pa/ld201516/ldhansrd/text/160208-0001.htm#1602086000416).

verstrenging ervan. Uiteindelijk is de overheid in zekere mate gezwicht onder de druk en hebben zij zich verbonden tot het voeren van een studie omtrent het elektronisch stemmen.<sup>259</sup>

---

<sup>259</sup> S 4 Trade Union Act (UK), C. 15, 4 mei 2016, [www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted).



## **Hoofdstuk 5: Engeland, één stap voor of twee stappen achter op België**

### **5.1. Engeland op gespannen voet met internationale regelgeving**

Het stakingsrecht in Engeland behoort tot één van de strengst gereglementeerde van Europa. Ook in België zijn we bekend met enkele beperkingen, zij het in mindere mate. Maar waar we in België streng omkaderd worden door zowel het EHRM als het ECSR, lijkt dat in Engeland niet het geval te zijn. Het is ook om deze reden dat een wetgeving naar Engels voorbeeld, voor België onhaalbaar lijkt te zijn. Dit is echter maar een illusie, dewelke in de hand wordt gewerkt door het in Engeland bestaande dualistisch rechtssysteem. Om internationale rechtsbronnen zoals het EVRM, het ESH en de conventies van de IAO rechten en plichten te doen laten ontstaan voor de rechtsonderhorigen is het vereist dat zij worden 'getransformeerd' naar een nationale norm. In Engeland kent men het alleenstaande voorbeeld van de Human Rights Act (afgekort HRA) van 1998, waarin voornamelijk rechten uit het EVRM aan bod komen. Wat het ESH en de IAO betreft, heeft er tot op heden nog geen transformatie plaatsgevonden. Dit betekent echter niet dat het ECSR en het comité van experts van de IAO volledig buiten spel staan.<sup>260</sup>

#### **5.1.1. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens**

Het feit dat Engeland niet beschikt over een stakingsrecht, zoals meermaals vermeld in dit onderzoek, doet de vraag opperen naar welk rechtsinstrument dan wel de grondslag voor het recht op collectieve actie aanreikt. Terwijl in België voornamelijk wordt gekeken naar artikel 6.4 ESH, is dit in Engeland voornamelijk artikel 11 EVRM.

Initieel ontstonden er twee problemen, waarvoor een oplossing gevonden diende te worden. Allereerst diende er een transformatie van artikel 11 EVRM te gebeuren. Dit gebeurde in 1998 in de vorm van de HRA. Deze Wet introduceerde artikel 2 t.e.m. 12 en artikel 14 EVRM in het Engelse recht. Ook werden artikelen 1 en 3 van het 1<sup>ste</sup> protocol opgenomen in de Britse rechtsorde. Het HRA zorgde er dus voor dat de Britten artikel 11 EVRM konden inroepen voor de nationale hoven en rechtbanken.<sup>261</sup>

Het feit dat artikel 11 EVRM de vrijheid van vereniging waarborgde maar geen expliciete melding maakt van het recht op collectieve actie vormde het tweede euvel dat diende overwonnen te worden alvorens te kunnen spreken van een 'absolute' rechtsgrond. Het is echter pas op 12 november 2008 dat het EHRM door haar beslissing in *Demir and Baykara v Turkije* en later in

---

<sup>260</sup> Human Rights Act (UK), 9 november 1998, C. 42, [www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/42](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/42); C. BARROW, *Industrial relations law*, London, Cavendish Publishing, 2002, 277.

<sup>261</sup> Human Rights Act (UK), 9 november 1998, C. 42, [www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/42](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/42); P.-V. VANDENHEEDE, "The Human Rights Act 1998: een kritische evaluatie", *Tijdschrift voor Bestuurswetenschappen en Publiekrecht*, nr. 0, 2002, 153; K. EWING, "United Kingdom" in C. MACCHIA (ed.), *The Right to Strike in the EU: The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma, Ediesse, 2011, 244-245.

*Enerji Yapi-Yol Sen v Turkije*, alle twijfels wegneemt en bevestigt dat artikel 11 EVRM ruim gelezen dient te worden zodat ook het recht op collectieve actie hieronder valt.<sup>262</sup>

Hiermee lijkt Hof de deur te openen voor de vakbonden om, op basis van artikel 11 EVRM, op te komen tegen de strenge regelgeving uit de TULRCA. De vakbonden lieten deze kans dan ook niet onbenut en in de *Metrobus*-zaak beriepen zij zich op artikel 11. Wat ze niet hadden voorzien was dat het Hof van Beroep de spreekwoordelijke deur even snel als ze was geopend, weer staalhard dicht gooide. Hier komen we verder op terug onder subtitel 5.2.

Het EHRM is tot op heden nog niet geconfronteerd geweest met een klacht tegen het Verenigd Koninkrijk waarbij de strenge procedurele vereisten uit de TULRCA werden aangeklaagd. Wel deed het uitspraak over het verbod op solidariteitsstakingen in de zaak *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v United Kingdom*. Hieruit bleek, zoals eerder al aan bod gekomen, dat het Hof een ruime appreciatiemarge toekent aan Engeland. Het achtte het verbod op solidariteitsstakingen dan ook niet in strijd met artikel 11 EVRM.<sup>263</sup>

### **5.1.2. Europees Comité voor Sociale Rechten**

Dat het ECSR eerder kritisch tegenover beperkingen op collectieve actie staat, is geen geheim. In hun conclusies XVII-1 en XVIII-1, uiten zij dan ook hun voornaamste punten van kritiek.

*"The Committee therefore considered that the scope for workers to defend their interests through lawful collective action was excessively circumscribed in the United Kingdom. Given that there have been no changes to the situation, the Committee reiterates its finding that the situation is not in conformity with Article 6§4 of the Charter in this respect."*<sup>264</sup>

....

*"The Committee considered in its previous conclusion (Conclusions XVII-1, pp. 516-519) that the requirement to give notice to an employer of a ballot on industrial action is excessive, since in any case unions must issue an additional strike notice before taking action"*<sup>265</sup>

Verder staat het comité bijzonder sceptisch tegenover de ontslagbescherming van 12 weken. Zij beschouwen deze periode als 'arbitrair' en desgevallend niet als voldoende.<sup>266</sup>

Het is duidelijk dat het ECSR geen voorstander is van de Engelse aanpak. Tot op heden lijkt Engeland niet onder de indruk te zijn van de conclusies van het ECSR en lijken positieve veranderingen, met de *Trade Union Act* in het achterhoofd, verder weg dan ooit. Dit valt te verklaren doordat er nooit een transformatie heeft plaatsgevonden van het ESH naar een nationale

---

<sup>262</sup> EHRM 12 november 2008, nr. 34503/97, Demir Baykara / Turkije; EHRM 21 april 2009, nr. 68959/01, Enerji Yapi-Yol Sen / Turkije; K. EWING, "United Kingdom" in C. MACCHIA (ed.), *The Right to Strike in the EU: The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma, Ediesse, 2011, 236-237; A. VELDMAN, "The Protection of the Fundamental Right to Strike within the Context of the European Internal Market: Implications of the Forthcoming Accession of the EU to the ECHR", *Utrecht Law Review*, 2013, vol. 9, 104-117.

<sup>263</sup> EHRM 8 april 2014, nr. 31045/10, *The National Union of Rail, Maritime and Transport Workers / United Kingdom*; A. DELANEY, "Secondary action in Strasbourg", *Employment law bulletin*, 2014, 1-3.

<sup>264</sup> Conclusions XVIII-1, United Kingdom, 5 december 2014; Conclusions XVII-1 United Kingdom 28 februari 2005; K. EWING, "United Kingdom" in C. MACCHIA, (ed.), *The Right to Strike in the EU: The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma, Ediesse, 2011, 240.

<sup>265</sup> Ibid.

<sup>266</sup> K. EWING, "United Kingdom" in C. MACCHIA (ed.), *The Right to Strike in the EU: The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma, Ediesse, 2011, 240

norm. Daarenboven heeft Engeland nooit de, later ingevoerde, collectieve klachtenprocedure ondertekend.<sup>267</sup> Met als gevolg dat het Europees Sociaal Handvest geen rechten plichten doet ontstaan in de Britse rechtsorde.

Dit zou kunnen betekenen dat België over minder 'bewegingsruimte' beschikt louter en alleen omdat het een monistisch land is. Toch dienen we zulke conclusies, naar mijn standpunt, enigszins te nuanceren. Eerst en vooral dient er gewezen te worden op het feit dat een internationale bepaling pas rechten en plichten doet ontstaan in België wanneer deze norm directe werking heeft. Ondanks dat de lagere hoven en rechtbanken deze directe werking hebben aangenomen, is dit nog niet gebeurt door het Hof van Cassatie. Ten tweede is er een sterk verband tussen enerzijds het ESH en anderzijds het EHRM, dat wel voorziet in een grondslag voor het Engelse stakingsrecht. Zo verwijst de preambule van het Handvest naar '*the indivisible nature of all human rights, be they civil, political, economic, social or cultural*'.<sup>268</sup> Ook het EHRM verwijst in haar rechtspraak naar het ESH.<sup>269</sup> Of dit voldoende is om te stellen dat Engeland even streng omkaderd wordt door het ECSR als België lijkt mij niet het geval. Anderzijds stellen dat Engeland niet omkaderd wordt door het ECSR, is evenmin waar.

### **5.1.3. Het Comité van Experts**

Naast verwijzingen naar het Europees Sociaal Handvest, verwijst het EHRM ook doorgaans naar de conventies nr. 87 en 98 van de IAO. Ook hier staat, net zoals het ECSR, het toezichthoudende orgaan (Comité van Experts)<sup>270</sup> bijzonder kritisch ten opzichte van de Engelse regelgeving.

*"It has also taken the view that the restrictions relating to the objectives of a strike and to the methods used should be sufficiently reasonable as not to result in practice in a total prohibition or an excessive limitation of the exercise of the right to strike."*<sup>271</sup>

Engeland pleegt echter volgens het Comité van Experts, sedert 1989, op constante basis inbreuken op de conventies. Er dringt zich dan ook een herziening van de TULRCA op in samenspraak met de werknemers en werkgevers.<sup>272</sup>

*"The Committee therefore once again requests the Government to review the TULRA, in full consultation with the workers' and employers' organizations concerned, with a view to ensuring that the protection of the right of workers to exercise legitimate industrial action in practice is fully effective, and to indicate any further measures taken in this regard."*<sup>273</sup>

*De Trade Union Act* maakt echter snel duidelijk dat Engeland weinig gehoor geeft aan het voorstel van het Comité en blijft zo op hetzelfde elan doorgaan.

<sup>267</sup> Chart of signatures and ratifications of Treaty 128, [www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/128/signatures?p\\_auth=F3KSQtYr](http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/128/signatures?p_auth=F3KSQtYr) (consultatie 5 mei 2016).

<sup>268</sup> Verdrag Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961, Turijn, No. 35, [www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168006b642](http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168006b642); K. EWING, "United Kingdom" in C. MACCHIA (ed.), *The Right to Strike in the EU: The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma, Ediesse, 2011, 237.

<sup>269</sup> EHRM 12 november 2008, nr. 34503/97, Demir Baykara / Turkije, §49.

<sup>270</sup> P. PECINOVSKY, "Collectieve actie" in F. HENDRIKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, (365) 370.

<sup>271</sup> K. EWING, "United Kingdom" in C. MACCHIA (ed.), *The Right to Strike in the EU: The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma, Ediesse, 2011, 238.

<sup>272</sup> Ibid.

<sup>273</sup> Observation (CEACR) - adopted 2010, published 100th ILC session (2011) *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) - United Kingdom (Ratification: 1949)*.

## 5.2. Het stakingsrecht, “een juridische slogan” naar Engels recht

Het stakingsrecht in Engeland vormt al vele jaren stof tot veel discussie, maar nog nooit kwam het tot zo een dieptepunt dan wanneer *Lord Justice Maurice Kay* in de *Metrobus*-zaak verwees naar het stakingsrecht als zijnde niet veel meer ‘than a slogan or a legal metaphor’.<sup>274</sup>

In de *Metrobus*-zaak beriepen de vakbonden zich voor één van de eerste keren op de rechtspraak van het EHRM in *Demir en Baykara v Turkije*, waarin werd besloten dat het collectieve actierecht ook ressorteerde onder artikel 11 EVRM. Hiertegen verzette de rechter zich niet en hij concludeerde dan ook dat eventuele beperkingen, zoals aangevoerd door de vakbonden, in overeenstemming moesten zijn met de beperkingsvereisten uit artikel 11 lid 2 EVRM.<sup>275</sup> Ondanks deze erkenning, leverde het Hof meteen lik op stuk door een zéér ruime appreciatiemarge toe te kennen aan Engeland.<sup>276</sup>

*“The binding effect of article 11 of the ECHR does not restrict the scope for a wide variety of different legislative approaches, other than in a rather general way, at the extremes. Such variety is to be expected and is permitted by the margin of appreciation permitted to member States as regards conformity with the Convention.”*<sup>277</sup>

Gebonden door de uitspraak in *Metrobus*, besliste ook de rechter in de *British Airways*-zaak dat ‘the statutory requirements relating to ballots and strike notification Part V of the 1992 Act do not unduly restrict the exercise of the right to strike; that the legislation has been carefully adapted over many years, in order to balance the interests of employers, unions and members of the public; and that its provisions are proportionate’.<sup>278</sup>

Het is pas sinds het jaar 2011 en meer bepaald sedert de uitspraak van het Hof van Beroep in de zaken *RMT v Serco Ltd* en *ASLEF v London and Birmingham Railway Ltd*, dat de er ook een positieve wending valt te vermelden. Zo erkende de rechter dat er wel degelijk naar Engels recht een vrijheid tot staken wordt gewaarborgd, maar dat er geen recht verleend wordt.<sup>279</sup> Daarenboven verwees de rechter zowel naar de conventies van de IAO als naar het EVRM, waarin volgens hem het stakingsrecht wel erkend wordt. Echter tempert de rechter enigszins de

---

<sup>274</sup> Court of Appeal (UK) 31 juli 2009, *Metrobus v Unite the Union*, No. A2 2008/2018, EWCA Civ. 829, § 118; K. EWING, “United Kingdom” in C. MACCHIA (ed.), *The Right to Strike in the EU: The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma, Ediesse, 2011, 231.

<sup>275</sup> Court of Appeal (UK) 31 juli 2009, *Metrobus v Unite the Union*, No. A2 2008/2018, EWCA Civ. 829, § 35; K. EWING, “United Kingdom” in C. MACCHIA (ed.), *The Right to Strike in the EU: The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma, Ediesse, 2011, 245.

<sup>276</sup> T. NOVITZ en A. BOGG, “Pre strike ballots and Trade Union Bill 2015: Denying workers the right to strike?”, *Employment Law Bulletin*, 2015, 1.

<sup>277</sup> Court of Appeal (UK) 31 juli 2009, *Metrobus v Unite the Union*, No. A2 2008/2018, EWCA Civ. 829, § 50; K. EWING, “United Kingdom” in C. MACCHIA (ed.), *The Right to Strike in the EU: The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma, Ediesse, 2011, 246.

<sup>278</sup> Court of Appeal (UK) 17 december 2009, *British Airways Plc v Unite the Union*, [2009] EWHC 3541 (QB); [2010] I.R.L.R. 423, §27; K. EWING, “United Kingdom” in C. MACCHIA (ed.), *The Right to Strike in the EU: The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma, Ediesse, 2011, 246.

<sup>279</sup> *Serco Limited t/a Serco Docklands The Associated Society of Locomotive Engineers Firemen v London & Birmingham Railway Limited t/a London Midland*, No. A2/2011/0180(A) A2/2011/0180 and A2/2011/0083, EWCA Civ. 226, §2; K. EWING, “United Kingdom” in C. MACCHIA (ed.), *The Right to Strike in the EU: The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma, Ediesse, 2011, 248.

verwachtingen door te verwijzen naar zijn gebondenheid aan de uitspraak in *Metrobus*.<sup>280</sup> Toch houdt hij een zeker enthousiasme levend door te stellen dat hij zich het recht voorbehoudt, om in een later stadium de uitspraak in *Metrobus* te verwerpen. Zo ver is het uiteindelijk niet gekomen maar toch werd er een zéér duidelijke context geschapen in welke de procedurele vereisten uit de TULRCA hun toepassing moesten vinden.

*"But if one starts from the premise that the legislation should be strictly construed against those seeking the benefit of the immunities, the effect is the same as it would be if there were a presumption that Parliament intends that the interests of the employers should hold sway unless the legislation clearly dictates otherwise. I do not think this is now a legitimate approach, if it ever was. In my judgment the legislation should simply be construed in the normal way, without presumptions one way or the other."*<sup>281</sup>

Het kan dus niet de bedoeling zijn om 'traps and hurdles'<sup>282</sup> te creëren die *in se* geen doel dienen. Mede door deze uitspraak zou men kunnen stellen dat het stakingsrecht plots meer betekenis krijgt dan enkel een 'juridische slogan' krijgt. Al doet de *Trade Union Act* weeral concluderen dat deze conclusie zéér voorbarig is.

### **5.3. De (on)mogelijkheid voor een Belgische wettelijke regeling naar Engels voorbeeld**

Wanneer men het stakingsrecht wil onderwerpen aan wettelijke beperkingen waagt men zich op glad ijs. Het is namelijk een zéér moeilijke belangenafweging. Het feit dat België dubbel zoveel stakingsdagen kent in vergelijking met Engeland is een opmerkelijk statistisch gegeven. Als we zulke statistische gegevens willen nastreven is het van belang om onze huidige nationale aanpak ingrijpend bij te schaven. Toch is het zo dat wie stelt dat België geen beperkingen aan het stakingsrecht heeft, naar mijn mening, zéér slecht geïnformeerd is. Daartegenover staat dat zij, die stellen dat België geen doeltreffende beperkingen aan het stakingsrecht oplegt dan weer zéér goed geïnformeerd is.

Het stakingsrecht in België omkaderen zoals dat in Engeland gebeurt is, mijn inziens, absoluut geen optie. Ten eerste omdat de beperkingen, opgelegd door de TULRCA, zéér omvangrijk zijn en er toe leiden dat het stakingsrecht omgevormd wordt tot een juridische metafoor. Ten tweede zouden zulke wettelijke beperkingen onmogelijk te rechtvaardigen zijn voor het ECSR, daar dit orgaan al stevige kritiek heeft geuit op het Engelse voorbeeld. België dient zich echter meer te schikken naar het ECSR dan Engeland, daar België enerzijds de collectieve klachtenprocedure heeft geratificeerd en anderzijds omdat het ESH directe werking heeft. Engeland moet zich, doordat het

---

<sup>280</sup> *Serco Limited t/a Serco Docklands The Associated Society of Locomotive Engineers Firemen v London & Birmingham Railway Limited t/a London Midland*, No. A2/2011/0180(A) A2/2011/0180 and A2/2011/0083, EWCA Civ. 226, §8; K. EWING, "United Kingdom" in C. MACCHIA (ed.), *The Right to Strike in the EU: The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma, Ediesse, 2011, 248.

<sup>281</sup> *Serco Limited t/a Serco Docklands The Associated Society of Locomotive Engineers Firemen v London & Birmingham Railway Limited t/a London Midland*, No. A2/2011/0180(A) A2/2011/0180 and A2/2011/0083, EWCA Civ. 226, §9.

<sup>282</sup> *Serco Limited t/a Serco Docklands The Associated Society of Locomotive Engineers Firemen v London & Birmingham Railway Limited t/a London Midland*, No. A2/2011/0180(A) A2/2011/0180 and A2/2011/0083, EWCA Civ. 226, §94.



een dualistisch rechtsstelsel kent, in mindere mate schikken naar het ECSR aangezien er geen transformatie van het ESH is doorgevoerd.<sup>283</sup>

Toch biedt Engeland enkele zéér interessante invalspunten, dewelke ook het Belgische recht positief zouden kunnen beïnvloeden. Hieronder zal verder worden ingegaan op enkele ontwikkelingen die, naar mijn mening, van belang zijn voor een Belgische stakingswet.

### **5.3.1. Politieke staking beperken in de tijd**

In Engeland is de regeling wat betreft politieke staking zéér gelijkaardig aan de Belgische aanpak, met als enige verschil dat men moet voldoen aan de procedurele vereisten van de TULRCA. Het gevolg hiervan is dat een politieke staking niet zo eenvoudig te realiseren is zoals in België. Dit geeft de overheid zéér veel bewegingsmarge. Zij kunnen als het ware, politieke beslissingen doorvoeren zonder al te veel protest. Het grootste voorbeeld hiervan is de anticipatie van de Engelse overheid op aanstaande besparingsmaatregelen in de publieke sector door het invoeren van de *Trade Union Act*.

Dit voorbeeld mogen we absoluut niet volgen. Toch is het zo dat de overheid een meerderheid van het Belgische volk vertegenwoordigt. Beslissingen die zij maken worden principieel gesteund door de meerderheid van de Belgen. Naar mijn mening zou een politieke staking beperkt moeten worden in de tijd. Dit is noodzakelijk voor een democratische samenleving. Men mag met andere woorden zijn stem laten horen met het oog op de aanpassing van de genomen maatregel, maar dit mag niet leiden tot een gijzeling van zowel werkgevers als de economie in zijn totaliteit om zo de mening van de minderheid door te drukken.

### **5.3.2. Verbod op solidariteitsstakingen**

Solidariteitsstakingen zijn in Engeland verboden. Dit zou ook voor het Belgische rechtsstelsel een positieve ontwikkeling zijn. Het EHRM oordeelde in *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v United Kingdom* dat Engeland artikel 11 EVRM niet schond. Dit omwille van het feit dat het verbod al een lange geschiedenis kende. Wanneer België zulk verbod invoert bestaat de kans dat ze, in tegenstelling tot Engeland, wel veroordeeld kan worden door het EHRM.<sup>284</sup>

### **5.3.3. Strenge omkadering van het piket**

Aangezien het piket een stakingsvorm is, dewelke toetreedt tot de rechtssfeer van een ander rechtssubject, is het één van de meest ingrijpende vormen van collectieve actie. Zoals eerder al gesteld, is het zo dat zowel het recht op arbeid van de werkwilligen als het recht op eigendom van de werkgevers in het gedrang komen.

Het feit dat het piket als modaliteit heeft dat er economische schade wordt toegebracht aan de werkgever, zorgt ervoor dat het een moeilijke oefening is om deze vorm van collectieve actie te beperken. In Engeland is het verboden om werkwilligen, toeleveranciers en de werkgever de toegang tot de bedrijfssite te ontzeggen. Dit is, naar mijn mening, een rechtvaardige bepaling.

---

<sup>283</sup> Conclusions XVIII-1, United Kingdom, 5 december 2014; Conclusions XVII-1 United Kingdom 28 februari 2005.

<sup>284</sup> Court of Appeal (UK) 4 maart 2011, *The National Union of Rail, Maritime & Transport Workers v Serco Limited t/a Serco Docklands The Associated Society of Locomotive Engineers Firemen v London & Birmingham Railway Limited t/a London Midland*, No. A2/2011/0180(A) A2/2011/0180 and A2/2011/0083, EWCA Civ. 226.

Omwille van deze reden is het dan ook aangewezen om een opdeling te maken, zoals vermeld onder subtitel 3.3.2.B.I.. Om zulke opdeling van een goede toepassing te voorzien dienen er enkele wettelijke bepaling te worden ingevoerd dewelke zowel het recht op arbeid als het recht op eigendom waarborgen en laten primeren op het stakingsrecht.

Ook dienen wegblokkades, ten gevolge van een staking, strafbaar gesteld te worden. Zulke bepalingen bestaan echter al, maar toch zien we dat blokkades vaak gedoogd worden.

#### **5.3.4. Rechtspersoonlijkheid als sleutel tot een omkaderd stakingsrecht**

Wanneer zulke wettelijke regelingen worden ingevoerd is het belangrijk dat de vakbonden verplicht worden om rechtspersoonlijkheid aan te nemen. Tot op heden weigeren ze dit te doen om allerlei redenen. Ik deel hierbij de mening van Prof. Blanpain dat vakbonden zonder rechtspersoonlijkheid aanzet geven tot een 'georganiseerde onverantwoordelijkheid'.<sup>285</sup>

Momenteel zijn zij het die vaak de sociale acties op gang brengen, om vervolgens hun handen 'in onschuld te wassen'. Nu is het enkel de individuele werknemer die aansprakelijk gesteld kan worden. Dit kan absoluut niet de bedoeling zijn.

Een verplichte rechtspersoonlijkheid zal niet alleen kracht bij zetten aan nieuwe wettelijke beperkingen, maar ook aan bestaande beperkingen zoals bijvoorbeeld de vredesplicht. Wanneer de vredesplicht geschonden wordt, kunnen vakbonden niet gedagvaard worden. Dit moet veranderen alvorens we kunnen spreken van efficiënte beperkingen aan het stakingsrecht. Het is belangrijk dat vakbonden niet aansprakelijk gesteld kunnen worden voor het louter en alleen toebrengen van economische schade, behoudens excessieve economische schade. Het zal aan de rechter toekomen om deze afweging *in casu* te maken.

Aangezien een stakingswet aanleiding kan geven tot meer procedures in kortgeding, is het belangrijk om de procedure op eenzijdig verzoekschrift af te schaffen zodat er een contradictoire procedure gevoerd kan worden. Wanneer de vakbonden rechtspersoonlijkheid hebben, is het ook eenvoudiger om de tegenpartij te kennen en vervolgens te dagvaarden. Dit zou een vervolg geven aan de tendens die door de uitspraak van het Hof van Cassatie in het arrest Crown gezet is.<sup>286</sup>

---

<sup>285</sup> R. BLANPAIN, "Vakbonden moeten rechtspersoonlijkheid krijgen", *De Tijd*, 2014, [www.tijd.be/opinie/analyse/Vakbonden\\_moeten\\_rechtspersoonlijkheid\\_krijgen.9524586-2336.art?ckc=1](http://www.tijd.be/opinie/analyse/Vakbonden_moeten_rechtspersoonlijkheid_krijgen.9524586-2336.art?ckc=1).

<sup>286</sup> Cass. 8 december 2014 AR C.12.0468.N.



## Conclusie

Op de vraag of 'een wettelijke beperking aan het stakingsrecht noodzakelijk is?', dient, naar mijn mening, een positief antwoord gegeven te worden. Al was het maar om ervoor te zorgen dat de bestaande beperkingen doeltreffender werden.

Het Belgische stakingsrecht vindt zijn grondslag enerzijds in de Wet Prestaties van Algemeen Belang in Vredestijd en anderzijds in artikel 6.4 ESH. Het is deze laatste bepaling die, onder artikel G, voorziet in de mogelijkheid om beperkingen op te leggen. Zulke beperkingen moeten bij wet worden voorzien, noodzakelijk zijn en een legitiem doel dienen.

In België bestaan, net zoals in Engeland, beperkingen op het stakingsrecht. Deze vallen onder te verdelen in twee grote groepen: deze die worden opgelegd bij wet en/of overeenkomst en diegene in het leven geroepen door de rechtspraak. Het feit dat er geen wettelijke omkadering is van deze beperkingen heeft tot gevolg dat zij vaak zonder gevolg blijven. Het schenden van de -contractueel bedongen- vredesplicht of een contractuele verplichting, ingevolge het herenakkoord, brengt desgevallend geen gevolgen met zich mee, daar de vakbonden geen rechtspersoonlijkheid hebben. Hierin zit een eerste reden verscholen om affirmatief te antwoorden op de onderzoeksvraag. Zolang de vakbonden geen rechtspersoonlijkheid hebben, blijven zowel bestaande als, eventuele, nieuwe beperkingen zonder gevolg.

Een derde reden om affirmatief te antwoorden op de onderzoeksvraag vormt het gegeven dat een schending van zowel het Strafwetboek als van andermans rechten, vaak ongestraft blijft. Zo worden wegbokkades *prima facie* gedoogd, ondanks het feit dat dit bij wet strafbaar is. Tevens is het de rechter in kortgeding die moet oordelen of er al dan niet op een abusieve wijze gebruik wordt gemaakt van het stakingsrecht. Om deze evenredigheidstoets te vereenvoudigen dient er wettelijk vastgesteld te worden dat zowel het recht op eigendom van de werkgever als het recht op arbeid van de werknemer primieren op het stakingsrecht. De afweging of de economische schade, toegebracht aan de werkgever, de grenzen van het stakingsrecht te buiten gaat, dient onderhevig te blijven aan een evenredigheidstoets. Wel dient er gewezen te worden op het feit dat een evenredigheidstoets ten opzichte van de werkgever enkel mogelijk is in twee welbepaalde gevallen: wanneer het voortbestaan van de onderneming in gevaar komt of wanneer er sprake is van een politieke staking *sensu lato*. Echter zal louter economische schade nooit voldoende zijn om een rechterlijke beschikking tot stopzetting van de collectieve actie te rechtvaardigen.

Naast de werkgever in eerste lijn, moeten ook het cliënteel en de toeleveranciers in de tweede lijn, beschermd worden tegen stakingen die de 'grenzen' te buiten gaan. Ook hier moet de rechter de evenredigheid beoordelen. Evenwel is het van afdoende belang dat de rechter deze evenredigheidstoets met voldoende omzichtigheid toepast.

Ook politieke stakingen, die betrekking hebben op een sociaal economisch belang, dienen beperkt te worden door ze enerzijds vatbaar te maken voor de leer van het misbruik van het recht en anderzijds door ze te beperken in de tijd. Men kan zijn stem laten horen maar men mag het stakingsrecht niet gebruiken om een economie te gijzelen met het oog op een verandering in de

beleidsmaatregel. Een democratie kan alleen werken wanneer de minderheid zich neerlegt bij de beslissing van de meerderheid. Echter moeten we waken dat we, zoals Peter Mertens aanhaalt, 'een democratie niet herleiden tot het kleuren van een bolletje'.

Daarenboven zou een wettelijke regeling meteen ook komaf kunnen maken met de negatieve gevolgen van een staking voor de werkwillige werknemers dewelke de werkgever onmogelijk aan het werk kan stellen. Momenteel is het zo dat de werkgever niet verplicht is om deze werknemers hun loon uit te betalen voor de periode waarin hij hen niet in arbeid kan voorzien. Het is met andere woorden berusten op de 'goodwill' van de werkgever om toch het loon te betalen. Aangezien de RVA nagaat of 'de werknemers niet behoren tot de arbeidseenheid waarin zich stakende werknemers bevinden en of zij geen belang kunnen hebben bij de inwilliging van de eisen van de stakers' zal er in de meeste gevallen geen uitkering ten gevolge van economische werkloosheid worden uitgekeerd. Wanneer er wettelijk gegarandeerd wordt dat werkwilligen, onder bepaalde voorwaarden, steeds hun loon krijgen zal dit een financiële druk leggen op de werknemers.

Het komt er op neer om de wettelijke omkadering voldoende democratisch te houden. Met andere woorden is het opleggen van strenge procedurele regels, zoals in Engeland, niet aan de orde. Hier is het de *Trade Union and Labour Relations Act* die ervoor zorgt dat er een stakingsaanzegging, een voorafgaandelijke stemming alsook een kennisgeving dient plaats te vinden. Deze beperkingen zijn onmogelijk toepasbaar naar het Belgische recht, daar België, in tegenstelling tot Engeland, een monistisch rechtsstelsel heeft en zich als gevolg hiervan dient te schikken naar zowel het Europees Hof voor de Rechten van de Mens als naar het Europees Comité voor Sociale Rechten. Daarbij komt nog eens dat Engeland het 'stakingrecht' voorbehoudt aan de vakbonden, dewelke moeten voldoen aan de procedurele vereisten alvorens zij en de stakende werknemers beschermd zijn tegen aansprakelijkheden wegens derde-medeplichtigheid aan andermans contractbreuk en onrechtmatig ontslag.

Wat wel direct uit het Engelse recht overgenomen kan worden, is het verbod op solidariteitsstakingen. Het EHRM heeft in de zaak *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v United Kingdom* geoordeeld dat zo een verbod mogelijk is. Zij het wel dat ze tot deze conclusie kwamen door de jarenlange maatschappelijke aanvaarding van het verbod naar het Engelse recht.

Een wettelijke regeling zou echter niet alleen moeten voorzien in beperkingen op het stakingsrecht. Ook de procedure bij eenzijdig verzoekschrift zou, overeenkomstig het Cassatie-arrest in de zaak Crown en de stevige kritiek vanwege het ECSR, afgeschaft moeten worden. Wanneer de vakbonden rechtspersoonlijkheid krijgen, zal de tegenpartij stevast bekend zijn en zal er dus ook steeds geopteerd moeten worden voor een contradictoire procedure. Een wet zou met andere woorden niet alleen negatieve gevolgen met zich meebrengen.

# Bibliografie

## 1. Wetgeving

### A. België

- Burgerlijk Wetboek van 21 maart 1804, *BS* 3 september 1804
- Wet 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, *BS* 30 april 1965
- Wet 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd, *BS* 21 augustus 1948
- Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978
- Wet 3 mei 1996 betreffende het Herzien Europees Sociaal Handvest, *BS* 10 mei 2004
- Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de partiaire comités, *BS* 15 januari 1969
- KB 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg, *BS* 1 mei 1976 (zoals gewijzigd door KB 4 april 2003 tot wijziging van het koninklijk besluit van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer, *BS* 1 januari 2004)
- KB 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering, *BS* 1 juni 1992
- Collectieve Arbeidsovereenkomst 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en uitzendarbeid, *BS* 26 januari 2014
- Voorstel van wet tot het garanderen van de publieke dienstverlening voor het binnenlandse reizigersvervoer per spoor van 8 oktober 2015, *Parl.St.* 2015-16, nr. 1360/001

### B. Engeland

- Trade Union and Labour Relations Act (UK), 16 july 1992, C. 52, [www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents)
- Human Rights Act (UK), 9 november 1998, C. 42, [www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/42](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/42)
- Trade Union Act (UK), C. 15, 4 mei 2016, [www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted)

- Trade Union Bill (UK), HL Bill 74 2015-16, 15 juli 2015, [services.parliament.uk/bills/2015-16/tradeunion.html](http://services.parliament.uk/bills/2015-16/tradeunion.html) (consultatie op 19 april 2016)
- Code of Practice, Industrial action ballots and notice to employers, 1 oktober 2005, 25, [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/245421/05-1462-code-of-practice-industrial-action-ballots-and-notice.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/245421/05-1462-code-of-practice-industrial-action-ballots-and-notice.pdf)
- Code of Practice, Picketing, 1<sup>ste</sup> Revision, 31 maart 1966, 12, [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/249871/96-681-code-of-practice-picketing.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/249871/96-681-code-of-practice-picketing.pdf)

### C. Internationaal & Europees

- Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1960
- Verdrag Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961, Turijn, No. 35, [www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168006b642](http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168006b642)
- Convention on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention from 9 July 1948, San Francisco, No. 87, [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO)
- Convention on the Right to Organise and Collective Bargaining Convention from 1 July 1949, Geneva, No. 98, [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO)
- Prot. No. 158 to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints from 9 november 1995
- Observation (CEACR) - adopted 2010, published 100th ILC session (2011) *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – United Kingdom (Ratification: 1949)*

## 2. Rechtspraak

### A. België

- Cass. 21 december 1981, 262
- Cass. 31 januari 1997, AR C940151N, 2
- Cass. 7 mei 1984, AR nr. 6623, 337-340,  
[www.law.kuleuven.be/lib/plone/tijdschriften/cassatie/1983-84/3.pdf](http://www.law.kuleuven.be/lib/plone/tijdschriften/cassatie/1983-84/3.pdf)
- Cass. 8 december 2014, AR C.12.0468.N
- RvS (12<sup>e</sup> K.) 3 december 2002, nr. 113.168
- Hof van Beroep Gent 30 september 2010
- Hof van Beroep Antwerpen 28 oktober 2004, AR 2004/5120, onuitg.
- Arbeidshof. 5 november 2009, nr. 2009/AB/52381
- Rb. Brussel 8 maart 2000, onuitg.
- Voorz. Rb. Brugge (KG) 24 oktober 2005, *JTT* 2006, 90-91
- Voorz. Rb. Mechelen (KG) 26 oktober 2005, *JTT* 2006, 89-90

### B. Engeland

- House of Lords (UK) 20 december 1973, *Broome v DDP*, [1974] A.C. 587; [1974] 2 W.L.R. 58; [1974] 1 All E.R. 314; [1974] I.C.R. 84; [1974] I.R.L.R. 26; [1974] Crim. L.R. 311; (1973) 118 S.J. 50
- House of Lords (UK) 5 februari 1975, *America Cyanamid v Ethicon Ltd*, AC 396
- Court of Appeal (UK) 17 december 2009, *British Airways Plc v Unite the Union*, [2009] EWHC 3541 (QB); [2010] I.R.L.R. 423
- Court of Appeal (UK) 20 mei 1997, *British Broadcasting Corporation v Hearn and Others*, 1 W.L.R. 1004
- Court of Appeal (UK) 21 maart 2001, *The Lord Mayor and Citizens of Westminster City Council v Unison*, EWCA Civ. 443



- Court of Appeal (UK) 26 april 1989, Wiluszynski v London Borough of Tower Hamlets, No. WL 649765
- Court of Appeal (UK) 31 juli 2009, Metrobus v Unite the Union, No. A2 2008/2018, EWCA Civ. 829
- Court of Appeal (UK) 4 maart 2011, The National Union of Rail, Maritime & Transport Workers v Serco Limited t/a Serco Docklands The Associated Society of Locomotive Engineers Firemen v London & Birmingham Railway Limited t/a London Midland, No. A2/2011/0180(A) A2/2011/0180 and A2/2011/0083, EWCA Civ. 226

### C. Internationaal & Europees

- EHRM 10 januari 2002, nr. 53574/99, Uniso / United Kingdom
- EHRM 12 november 2008, nr. 34503/97, Demir Baykara / Turkije
- EHRM 21 april 2009, nr. 68959/01, Enerji Yapi-Yol Sen / Turkije
- EHRM 8 april 2014, nr. 31045/10, The National Union of Rail, Maritime and Transport Workers / United Kingdom
- Collective Complaint by the European Trade Union Confederation (ETUC), *Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB)*, *Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC)* and *Fédération générale du travail de Belgique (FGTB)* against Belgium, 13 september 2011, No. 59/2009
- Conclusions XIX-3 United Kingdom 17 december 2010
- Conclusions XVII-1 United Kingdom 28 februari 2005
- Conclusions XVIII-1, United Kingdom, 5 december 2014
- Conclusions XX-3, 5 december 2014
- Freedom of Association Committee 7 februari 1997, case No. 1923 (Croatia)

### 3. (Bijdragen in) Boeken

#### A. België

- BLANPAIN, R., *Arbeidsrecht in hoofdlijnen*, Antwerpen, Maklu, 2004, 416 p.
- BLANPAIN, R., *Hebben de vakbonden nog een toekomst: de vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 195 p.
- COX, G., "Beperkingen aan het recht op collectieve actie" in HUMBLET, P. en COX, G. (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 115-145.
- CUYPERS, D. en FOUBERT, P., *Schets van het arbeidsrecht*, 2011, Antwerpen-Cambridge, Intersentia, 209 p.
- DERIDDER, L. "De beheerscontracten in federaal, communautair en gewestelijk perspectief" in S. BAETEN, S. LEURS, K. en BYTTEBIER K.(eds.), *Onderneming van publiek recht*, Antwerpen, Maklu, 2000, 267-305.
- DIRIX, E., TILLEMANN, B., en VAN ORSHOVEN, P., *De valks juridisch woordenboek*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 621 p.
- DORSSEMONT, F., FICHER, I., GUILLAIN, C., JOASSART, P., NEVEN, J. en DROOGHENBROEK, S., *Droit de grève: actualités et questions choisies*, Brussel, Larcier, 2015, 8-34 p.
- DORSSEMONT, F., *Rechtspositie en syndicale actievrijheid van representatieve werkmensorganisaties*, Brugge, Die Keure, 2002, 771 p.
- HUMBLET, P. en RIGAUX, M. (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 496 p.
- HUMBLET, P. en RIGAUX, M., *Belgian industrial law*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 145 p.
- HUMBLET, P., "Regulering van de staking: noodzaak, provocatie of windowdressing?" in DEVOS, C. en HUMBLET, P. (eds.), *Arbeid vs kapitaal: een kwarteeuw staking(srecht)*, Gent, Academia Press, 2007, 121-145.
- LANGENBERGH, K., *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op werk*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 54-55.

- MARTYN, G., DEVLOO, R. en JORENS, Y., *Een kennismaking met recht en rechtspraak*, Brugge, Die Keure, 2014, 485 p.
- PECINOVSKY, P., "Collectieve actie" in HENDRIKX, F. en ENGELS, C., (eds.), *Arbeidsrecht*, deel 3, 2015, Brugge, Die Keure, 365-440.
- RAUWS, W., "Enige beschouwing over de betekenis van grondrechten in het arbeidsrecht in het algemeen en van het recht op staking in het bijzonder" in HUMBLET, P. en VAN REGENMORTEL, A.(eds.), *Markante standpunten*, 2015, Antwerpen, Intersentia, 195-229.
- RIGAUX, M. en DORSSEMONT, F., *Vitale behoeften, essentiële diensten, minimumprestaties en stakingsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2002, 213 p.
- RIGAUX, M. en PEETERS, J., "De werkstaking in het Belgische arbeidsrecht" in HUMBLET, P. en COX, G. (eds.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 55-102.
- STIJNS, S. en VAN LIEMPT, F., "Derde-medeplichtigheid aan andermans contractbreuk" in SAGAERT, V. en LAMBRECHT, D. (eds.), *Actuele ontwikkelingen inzake verbintenissenrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 37-84.
- STIJNS, S., *Verbintenissenrecht*, Brugge, Die Keure, 2005, 268 p.
- VANDE LANOTTE, J. en HAECK, Y., *Handboek EVRM*, deel 1, 2005, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 949 p.
- GOEDERTIER, G. en VANDE LANOTTE, J., *Handboek Belgisch Publiekrecht*, 2011, Brugge, Die Keure, 1576 p.
- VANNES, V., *Le Droit de Grève: concilier le droit de grève et les autres droits fondamentaux: recours au principe de proportionnalité?*, Brussel, Larcier, 2014, 864 p.
- VERREY, I. en HEYLEN, D., *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 440 p.
- WILLEMS, K., "Gentlemen's Agreement" in TERRY, E., VERBEKE, A.-L., DE DECKER, H., BALLON, G.-L., TILLEMANS, B. en SAGAERT, V. (eds.), *gemeenschappelijke clausules*, Antwerpen, Intersentia, 2013, 43-71.
- X, *wegwijs in de collectieve arbeidsovereenkomsten*, Algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen, 2011, 48 p.

## B. Engeland

- BARETT, B., EARL, K. en LYNCH, K., "The United Kingdom" in STEWART, A. en BELL, M. (eds.), *The right to strike. A comparative perspective. A study of national law in six EU states*, Liverpool, The Institute of Employment Rights, 97-107.
- BARROW, C., *Industrial relations law*, London, Cavendish Publishing, 2002, 392 p.
- DUDDINGTON, J., *Employment Law*, Second Edition, Harlow, Longman, 2007, 409-410.
- EMIR, A., *Selwyn's law of employment*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 646 p.
- MORRIS, S. en ARCHER, T., *Collective Labour Law*, Oxford, Hart Publishing, 2000, 710 p.
- X, *TUC Directory*, London, Trade Union Congress, 2016, 122 p.

## C. Internationaal & Europees

- BOSCUYT, M. en WOUTERS, J., *Grondlijnen van het internationaal recht*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 1053 p
- CREIGHTON, B., "Freedom of association" in BLANPAIN, R. (ed.), *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2014, 315-359.
- DE MYER, L., *Proportioneel stakingsrecht?*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 152 p.
- EWING, K.-D., "British labour law and private international law report" in DORSSEMONT, F., JASPERS, T. en VAN HOEK, A. (eds.), *Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen, Intersentia, 2007, 217-245.
- EWING, K., "United Kingdom" in MACCHIA, C. (ed.), *The Right to Strike in the EU: The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Roma, Ediesse, 2011, 231-251.
- GERNIGON, B., ODERO, A. En GUIDO, H., *ILO principles concerning the right to strike*, Geneva, International Labour Organization, 2000, 64 p.
- HUMBLET, P., "Belgian Labour Report" in DORSSEMONT, F., JASPERS, T. en VAN HOEK, A. (eds.), *Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen, Intersentia, 2007, 93-105.
- JACOBS, A., "The law of strikes and lockouts" in BLANPAIN, R. (ed.), *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2014, 731-796.

- LÖRCHER, K., "Legal and judicial international avenues: the (revised) Social Charter" in LÖRCHER K., BRUUN, N. en SCHÖMANN, I. (eds.), *The economic and financial crisis and collective labour law in Europe*, Oxford, Hart publishing, 2014, 265-295.
- SAMUEL, L., *Fundamental Social Rights: case law of the European Social Charter*, Council of Europe publishing, 2002, 469 p.
- X, *Application of international labour standards 2016: report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (1A), 2016, Geneva, International Labour Organisation, 916 p.
- X, *Freedom of Association: Digest of discussions and principles of the Freedom of Association Committee of Governing Body of the ILO*, International Labour Office Geneva, 5th (revised) edition, 2006, 288 p.

#### 4. Tijdschriften

##### A. België

- BEAUFILS, N., "Droit de grève en bref: principes de base et nouvelles tendances", *JTT*, nr. 9, 2010, 131.
- PEETERS, J., "Hoe wild mag een staking zijn?", *Rechtskundig Weekblad*, nr. 13, 29 november 2014, 482.
- BREAWEYS, E., DORSSEMONT, F. en SALOMEZ, K., "Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten", *Nieuw Juridisch Weekblad*, nr. 31, 2003, 546-560.
- BUELENS, J., "Spontane metrostaking eerste test voor het herenakkoord", *de Juristenkrant*, nr. 51, 5 juni 2002, 13.
- DORSSEMONT, F., "Artikel 11 EVRM: de missing link van het Belgische stakingsrecht", *Juristenkrant*, 2009, nr. 190, 1-2.
- DORSSEMONT, F., "Schendt rechterlijke tussenkomst op eenzijdig verzoekschrift bij collectieve conflicten Europees Sociaal Handvest?", *Juristenkrant*, 2000, 3.
- DORSSEMONT, F., "Wetsvoorstel voor minimale dienstverlening dient geen legitiem doel", *Juristenkrant*, 2014, 11.
- DUQUET, S., "Europese Rechtspraak: rechten van de mens in kort beste", *Rechtskundig Weekblad*, nr. 32, 11 april 2015, 1275-1277.

- GELUKENS, A. en VAN SINAY, K., "Stand van staken", *ACLVB*, 2016, 99 p.
- HERMAN, J., "De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst", *Tijdschrift voor Sociaal Recht*, nr. 1, 2007, 24.
- KRUITHOF, R., "Werkstaking en overmacht", X, 1965, 505-551.
- LAENENS, J. en RIGAUX, M., "Het posten als onderdeel van een normale uitoefening van het recht te staken: kanttekening bij Cass., 31 januari 1997", *Rechtskunding Weekblad*, 1998, nr. 18, 598-601.
- PECINOVSKY, P., "Stakingsrecht", *Nieuw Juridisch Weekblad*, 2013, 958.
- SAELENS, F. en MARQUANT, S., "Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken", *Oriëntatie*, nr. 5, 2008, 130-143.
- SCHMAHL, B., "Politieke staking mag?!", *Tijdschrift Recht en Arbeid*, 2010, 12-15.
- SUETENS, L.-P., "Het recht, de rechter en de werkstaking", *Tijdschrift voor Privaatrecht*, 1968, 1-42.
- THOMAS, E., "Commentaar op art. 11 EVRM", *Lexplicatie*, 2016, 36 p.
- VAN ESTE, F., "Misbruik van recht", *Tijdschrift voor Privaatrecht*, 1967, 339-382.
- VAN HIEL, I., "Stakingen en collectieve actie in de naoorlogse Belgische rechtspraak en rechtsleer", *Tijdschrift voor Sociaal Recht*, 2012, 147-179.
- FLACHET, I., "Rechter mengt zich niet in staking", 2000, afl. 9, 1.

#### B. Engeland

- COUNTOURIS, N. en FREELAND, M., "Injunctions, Cyanamid, and the Corrosion of the Right to Strike in the UK", *European Labour Law Journal* 2010, vol. 1, 489-507.
- DELANEY, A., "Secondary action in Strasbourg", *Employment law bulletin*, 2014, 3.
- DUKES, R., "The right to strike under UK law: not much more than a slogan?", *Industrial Law Journal* 2009, Vol. 39, 82-91.
- DUKES, R., NOVITZ, T. en BOGG, A., "Pre strike ballots and Trade Union Bill 2015: Denying workers the right to strike?", *Employment Law Bulletin*, 2015, 1-3.

- FORD, M. en NOVITZ, T., "An absence of fairness... restrictions on industrial action and protest in the Trade Union Bill 2015", *Industrial Law Journal* 2015, 522-550.
- PRASSL, J., "To strike, to serve? Industrial action at British Airways plc v Unite the Union (Nos 1 and 2)", *Industrial Law Journal*, 2011, 82-91.
- SIMPSON, B., "Trade-diputes and industrial action ballots in the twenty-first century", *Industrial Law Journal*, 2002, nr. 31, 270-281.
- SMITH, H., "How far does UK labour law provide for the effective exercise of a right to strike?", *The Student Journal of Law*, 6 april 2014, nr. 6, <https://sites.google.com/site/349924e64e68f035/issue-6/how-far-does-uk-labour-law-provide-for-the-effective-exercise-of-a-right-to-strike>
- VANDENHEEDE, P.-V., "The Human Rights Act 1998: een kritische evaluatie", *Tijdschrift voor Bestuurswetenschappen en Publiekrecht*, nr. 0, 2002, 147-169.
- WALKER, T., "Striking a balance", *New Law Journal*, 12 september 2012, nr. 7530, [www.newlawjournal.co.uk/nlj/content/striking-balance](http://www.newlawjournal.co.uk/nlj/content/striking-balance).

### C. Internationaal & Europees

- KOVAST, E., "The Right to Strike in the European Social Charter", *Comparative Labour Law & Policy Journal* 2005, Vol. 26, 445-476.
- SERVAIS, J.-M., "ILO law and the right to strike", *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 2010, 147-164.
- STEIN, E., "The Right to Collective Action Under the European Social Charter", *European Labour Law Journal* 2011, Vol. 2, 196-224.
- VELDMAN, A. "The Protection of the Fundamental Right to Strike within the Context of the European Internal Market: Implications of the Forthcoming Accession of the EU to the ECHR", *Utrecht Law Review*, 2013, vol. 9, 104-117.
- X, "Report III on the freedom of association and collective bargaining, 1994, ILO, 340 p.

## 5. Internetbronnen

- BAUWENS, D., "Waar wordt vandaag gestaakt?", 2014, <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/economie/1.2182152>
- BERGH, J., "De taak van de oppositie", 2013, [www.parlement.com/id/vj79dv1rvuwc/de\\_taak\\_van\\_de\\_oppositie?ref=home@](http://www.parlement.com/id/vj79dv1rvuwc/de_taak_van_de_oppositie?ref=home@)
- WINTOUR, P., "Biggest crackdown on trade Unions for 30 years launched by conservatives", 15 juli 2015, [www.theguardian.com/politics/2015/jul/15/trade-unions-conservative-offensive-decades-strikes-labour](http://www.theguardian.com/politics/2015/jul/15/trade-unions-conservative-offensive-decades-strikes-labour)
- BLANPAIN, R., "Vakbonden moeten rechtspersoonlijkheid krijgen", *De Tijd*, 2014, [www.tijd.be/opinie/analyse/Vakbonden\\_moeten\\_rechtspersoonlijkheid\\_krijgen.9524586-2336.art?ckc=1](http://www.tijd.be/opinie/analyse/Vakbonden_moeten_rechtspersoonlijkheid_krijgen.9524586-2336.art?ckc=1)
- BRILLAT, R., "De collectieve klachtenprocedure van het Europese Sociale Handvest en de strijd tegen armoede", 74-80, [www.armoedebestrijding.be/publications/10jaarsamenwerking/10jaarsamenwerking\\_01-2\\_Brillat\\_NL.pdf](http://www.armoedebestrijding.be/publications/10jaarsamenwerking/10jaarsamenwerking_01-2_Brillat_NL.pdf)
- DELOOF, W. en ARNOUDT, R., "Maandag stiptheidsacties op de luchthaven van Zaventem", 2015, <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/binnenland/1.2403247>
- DEMIR, Z., "Is er nog iemand in dit land die doden aanvaardbare collateral damage vindt bij een staking?", 26 oktober 2015, [www.knack.be/nieuws/belgie/is-er-nog-iemand-in-dit-land-die-doden-aanvaardbare-collateral-damage-vindt-bij-een-staking/article-opinion-620367.html](http://www.knack.be/nieuws/belgie/is-er-nog-iemand-in-dit-land-die-doden-aanvaardbare-collateral-damage-vindt-bij-een-staking/article-opinion-620367.html)
- DORSSEMONT, F., "Stakingsrecht is niet absoluut, maar wel fundamenteel", *DeMorgen*, 2015, [www.demorgen.be/opinie/stakingsrecht-is-niet-absoluut-maar-wel-fundamenteel-a2134247/](http://www.demorgen.be/opinie/stakingsrecht-is-niet-absoluut-maar-wel-fundamenteel-a2134247/)
- MERTENS, P., "Pas op, het is ene politieke staking", 2014, [www.knack.be/nieuws/belgie/pas-op-het-is-ene-politieke-staking/article-opinion-513163.html](http://www.knack.be/nieuws/belgie/pas-op-het-is-ene-politieke-staking/article-opinion-513163.html)
- VAN DYCK, E., "Actie FTGB niet bedoeld om anderen te schaden", 22 oktober 2015, <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/binnenland/1.2475406>
- WARNECK, W., "Strike rules in the EU27 and beyond a comparative overview", 2007, [www.asi.is/media/7581/Strike\\_rules\\_in\\_the\\_EU27.pdf](http://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf)



- X, "About the Trade Union Bill", [www.tuc.org.uk/about-bill](http://www.tuc.org.uk/about-bill)
- X, "About the Trade Union Bill", [www.tuc.org.uk/about-bill](http://www.tuc.org.uk/about-bill)
- X, "Chart of signatures and ratifications of Treaty 158", 27 april 2016, [www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/158/signatures?p\\_auth=jXqrb1dZ](http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/158/signatures?p_auth=jXqrb1dZ)
- X, "European Trade Union Institute: Strikes in Europe", januari 2015, [www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation/Strikes-in-Europe-version-2.1-January-2015](http://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation/Strikes-in-Europe-version-2.1-January-2015)
- X, "Consideration of amendments", [www.parliament.uk/about/how/laws/passage-bill/commons/coms-consideration-of-amendments/](http://www.parliament.uk/about/how/laws/passage-bill/commons/coms-consideration-of-amendments/)
- X, "De spelregels bij staking of betoging", [www.acerta.be/klantenzone/infobank/publicaties/e-magazines/de-spelregels-bij-staking-of-betoging](http://www.acerta.be/klantenzone/infobank/publicaties/e-magazines/de-spelregels-bij-staking-of-betoging)
- X, "Digest of the case law of the European Committee of Social Rights", 1 september 2008, 373., <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168049159f>
- X, "Principes die gelden in geval van staking", [www.securex.eu/lex-go.nsf/vwAllDocs/8520213E6FF4C683C1257B7C002F0564/\\$File/8520213E6FF4C683C1257B7C002F0564\\_00\\_nl.pdf](http://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwAllDocs/8520213E6FF4C683C1257B7C002F0564/$File/8520213E6FF4C683C1257B7C002F0564_00_nl.pdf)
- X, "Raad van Europa", [http://diplomatie.belgium.be/nl/Beleid/beleidsthemas/mensenrechten/belangrijkste\\_instellingen/raad\\_van\\_europa/](http://diplomatie.belgium.be/nl/Beleid/beleidsthemas/mensenrechten/belangrijkste_instellingen/raad_van_europa/)
- X, "Rapport explicatif du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives", Conseil de L'Europe, 1995, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016800cb627>
- X, "Stakingsvergoeding", <https://acv-csc-metea.acv-online.be/acv-csc-metea/over-ons/leden/dienstverlening-op-maat/stakingsvergoeding/stakingsvergoeding.html>
- X, "Striking a deal", 17 September 2009, [www.thompsons.law.co.uk/ltext/lelr-weekly-134-striking-deal.htm](http://www.thompsons.law.co.uk/ltext/lelr-weekly-134-striking-deal.htm)

- X, "Taking part in industrial action and strikes", 12 januari 2016, [www.gov.uk/industrial-action-strikes/going-on-strike-and-picketing](http://www.gov.uk/industrial-action-strikes/going-on-strike-and-picketing)
- X, "The European Economic and Social Committee", [www.europarl.europa.eu/atyourservice/en/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_1.3.13.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/en/displayFtu.html?ftuId=FTU_1.3.13.html)
- X, "Tijdelijke werkloosheid – stakingen en lock-out", 2016, [www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e25](http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e25)
- X, "Tijdelijke werkloosheid", [www.werk.belgie.be/detailA\\_Z.aspx?id=23770](http://www.werk.belgie.be/detailA_Z.aspx?id=23770)
- X, "Trade union reforms pass first Commons test", 15 september 2015, [www.bbc.com/news/uk-politics-34241810](http://www.bbc.com/news/uk-politics-34241810)
- X., "Strikes in Europe", [www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation/Strikes-in-Europe-version-2.1-January-2015](http://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation/Strikes-in-Europe-version-2.1-January-2015)

## 6. Overige

- Chart of signatures and ratifications of Treaty 128, [www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/128/signatures?p\\_auth=F3KSQtYr](http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/128/signatures?p_auth=F3KSQtYr) (consultatie 5 mei 2016)
- EWING, K.-D., "The Trade Union Bill: TUC submission to ILO Committee of Experts", 31 augustus 2015, 30 p, [www.tuc.org.uk/sites/default/files/ILOcomplaintontheTUBill.pdf](http://www.tuc.org.uk/sites/default/files/ILOcomplaintontheTUBill.pdf)
- House of Lords, 8 februari 2016, [www.publications.parliament.uk/pa/ld201516/ldhansrd/text/160208-0001.htm#1602086000416](http://www.publications.parliament.uk/pa/ld201516/ldhansrd/text/160208-0001.htm#1602086000416)
- SEGAL, O. en COOPER, B., "Industrial Action", 1 juli 2015, <http://login.westlaw.co.uk.ezproxy.ub.unimaas.nl/maf/wluk/app/document?&srguid=ia744d05f00000151a5781ddc090b99a8&docguid=I2D3A3312483D11E2B433EE643B05CC90&hitguid=I2D3A3312483D11E2B433EE643B05CC90&rank=1&spos=1&epos=1&td=74&crumb-action=append&context=44&resolvein=true>
- SMITH, N., "Interlocutory injunctions: a guide", 2014, Sydney, 20 p, <http://blackstone.com.au/uploads/docs/pub/nicholas-smith-interlocutory-injunctions-a-guide.pdf>
- X, "Industrial action and the law: citizen's right to prevent disruption", *Department for Business Innovation & Skills*, 8 mei 2005, 9 p, [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/245553/06-553-](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/245553/06-553-)

# Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

**Wettelijke beperkingen op het stakingsrecht 'to be or not to be'. Een vergelijking met Engels Recht**

Richting: **master in de rechten-rechtsbedeling**

Jaar: **2016**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

**Klingeles, Jeroen**

Datum: **14/05/2016**