

## Praktische Handleiding // Collectieve Actie

(versie oktober 2021)

### Inhoudsopgave

---

Inleiding.....	2
1. Het uitoefenen van het recht op collectieve actie.....	2
1.1. Het stakingspiket.....	2
1.2. De blokkade.....	3
1.3. Het bezetten van een bedrijf.....	3
1.4. Specifieke locaties.....	4
2. Interactie met anderen.....	4
2.1. Politie.....	4
2.2. Gerechtsdeurwaarders.....	5
2.3. Werkwilligen.....	7
3.4. Publiek & media.....	7
3. Kan je werkgever je sanctioneren?.....	7
4. Kan je werkgever niet-stakers bevoordelen?.....	8
5. Kan je opgeëist worden?.....	8
6. Wat met uitzendkrachten?.....	9
7. Wat met tijdelijke werknemers?.....	10
8. Wat met GAS-boetes?.....	10
9. Is een plaatsverbod mogelijk?.....	10
10. Laat je horen!.....	11
11. Syndicaal meldpunt ABVV.....	11
12. Verklarende woordenlijst.....	12

# Inleiding

---

Het stakingsrecht is een grondrecht dat juridisch erkend wordt in verschillende verdragen en in het Belgische recht.

Niettemin is dit recht constant onderhevig aan aanvallen vanuit werkgeverszijde en bepaalde politieke milieus en wordt het ook in de (sociale) media meer en meer in vraag gesteld.

Het recht te staken wordt bedreigd door het instellen van minimumdienstverlening, beschikkingen verleend na kortgedingprocedures op basis van eenzijdige verzoekschriften, pogingen om stakers en vakbonden te laten opdraaien voor de veroorzaakte economische schade, strafrechtelijke veroordelingen van vakbondsleden, etc.

Via deze handleiding willen we militanten, vakbondsafgevaardigden en secretarissen tijdens actiedagen helpen om weerstand te bieden tegen deze en andere aanvallen. En dit om elke collectieve actie zo effectief mogelijk te laten verlopen.

Alleen in dictaturen mag niet gestaakt worden. Dans grève, il y a rève.

## 1. Het uitoefenen van het recht op collectieve actie

---

### 1.1. Het stakingspiket

Stakingspiketten genieten dezelfde bescherming als het stakingsrecht zelf.

Stakingspiketten (en stakingshandelingen in het algemeen) kunnen niet preventief verboden worden. Er dient eerst aangetoond te worden dat beweerde 'feitelijkheden' zich daadwerkelijk voordoen.<sup>1</sup>

Vreedzame stakingspiketten kunnen niet verboden worden.

Wat 'vreedzaam' is en wat niet, is een feitenkwestie. Volgens ons is een stakingspiket enkel niet vreedzaam indien het gepaard gaat met een bedreiging voor het leven of de integriteit van derden.

Logischerwijze is het ook niet de bedoeling om te dreigen met geweld tegen eigendommen van derden. Discussiëren, proberen collega's te overtuigen om mee te staken, is géén intimidatie en zeker geen geweld. Het is volledig toegelaten voor stakende werknemers om hun collega's te proberen overtuigen om mee te staken.

Een stakingspiket kan vreedzaam een poort of oprit blokkeren en zo verhinderen dat voertuigen het bedrijf in- of uitrijden.

Vastberaden maar vreedzaam andere werknemers ertoe aanzetten zich niet naar hun werkplek te begeven, verhindert werkvilligen niet om aan het werk te gaan en is perfect toegelaten. Het verhinderen dat voertuigen een bedrijf in- of uitrijden, verhindert niet dat werkvilligen te voet het bedrijf kunnen binnengaan en aan het werk kunnen gaan.

### Mag een stakingspiket op het bedrijfsterrein staan?

De bedoeling van een stakingspiket is om werknemers te overtuigen mee te staken. Om dat te kunnen doen, dient een stakingspiket zo dicht mogelijk bij de werkvloer opgezet te worden. Er is geen regel die verplicht om een stakingspiket op de openbare weg op te zetten. Als een werkgever zou beweren dat doordat het stakingspiket op bedrijfsterrein staat, de werking van het bedrijf verhinderd wordt en/of hij niet meer van zijn 'privé-eigendom' kan genieten, kan hierop gerepliceerd worden dat het normaal is dat een staking ongemakken met zich meebrengt.

---

<sup>1</sup> vz Rechtbank 1<sup>ste</sup> Aanleg Brussel, 17/10/2013

Bovendien, als een stakingspiket werkwilligen doorlaat, kunnen die nog altijd werken en wordt het functioneren van het bedrijf niet verhinderd. Dat bijv. voertuigen niet binnen gelaten worden en daardoor het bedrijf niet evenveel kan produceren als op een normale werkdag, is onlosmakelijk verbonden aan de te verwachten hinder door een staking.

## Moet je aan de werkgever de namen bezorgen van wie aan het piket staan?

Er is geen verplichting om aan een werkgever de namen door te geven van wie aan een stakingspiket staat. Er kan eventueel binnen het bedrijf of de sector wel een afspraak zijn om vooraf te laten weten wie gaat staken. Of de mensen in kwestie al dan niet aan een stakingspiket zullen staan en of er mensen van buiten het bedrijf aan het stakingspiket staan, is iets wat de werkgever niet dient te weten.

Als er een bezorgdheid zou zijn qua 'veiligheid binnen/op het bedrijf', kan de werkgever contact opnemen met de hoofdafgevaardigde van het bedrijf of de bevoegde vakbondssecretaris. Hiervoor moeten de namen van diegenen die aan het stakingspiket staan, niet gekend te zijn door de werkgever. Bijkomend is er rechtspraak genoeg die zegt dat het voldoende is dat enkele van de stakers aan het stakingspiket gekend zijn, om indien de werkgever naar de rechtbank zou trekken, een tegensprekelijke procedure te voeren. Dus dat de werkgever niet alleen z'n argumenten aan de rechtbank kan overmaken, maar dat de vakbond ook haar argumenten kan bezorgen.

## 1.2. De blokkade

### 1.2.1. Het blokkeren van de toegang tot een bedrijf

Er is Belgische rechtspraak die stelt dat het blokkeren van de toegang tot een bedrijf, deel uitmaakt van het recht op collectieve actie.<sup>2</sup> Toch moet er rekening gehouden worden met het feit dat dit vooralsnog slechts voor een minderheid van de rechtspraak het geval is.

### 1.2.2. Weg- of filterblokkades

Het blokkeren van autosnelwegen wijzen we als ABVV ten stelligste af. Wat andere wegen betreft, raden we aan om te opteren voor een tijdelijke filterblokkade met het oog op het informeren van de autobestuurders.

Wat weg- of filterblokkades van andere wegen betreft, is het aangewezen om niet voor een volledige blokkade te opteren, maar wel voor een tijdelijke filterblokkade met oog op het informeren van de autobestuurders. De bedoeling van de filterblokkade is om mensen te informeren over je standpunt, niet om het verkeer te belemmeren.

Als vakbondssecretaris/bestendige informeer je sowieso best de politie/burgemeester vooraf van de voorgenomen actie en overleg je met hen de praktische modaliteiten. Wees waakzaam: de hulpdiensten (ambulances, brandweer, diensten voor gas, water...) en artsen of verdelers van geneesmiddelen moeten natuurlijk ongehinderd doorgelaten worden.

## 1.3. Het bezetten van een bedrijf

Er is Belgische rechtspraak die stelt dat het bezetten van een bedrijf, voor zover dit vreedzaam gebeurt, perfect toegelaten is.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Arbeidshof Brussel, 5 november 2009 (2009/AB/52381): "Het Arbeidshof is van oordeel dat de acties in kwestie (het blokkeren van de toegang tot het terrein van de onderneming en het verplaatsen van de voertuigen op het terrein), behoren tot de uitoefening van het recht om collectief op te treden."

<sup>3</sup> Hof van Beroep Antwerpen, 29/06/2012; Arbeidshof Brussel, 5/11/2009

Toch moet er rekening mee gehouden worden dat dit slechts voor een minderheid van de rechtspraak het geval is. Desalniettemin heeft de Belgische regering zelf verklaard dat bezettingen, als ze vreedzaam zijn, toegelaten zijn: *“Ook volgens de principes van de IAO is een eventuele bezetting toegestaan, zolang ze vreedzaam blijft: (...) de restricties op stakingspiketten en op de bezetting van lokalen moeten beperkt blijven tot de gevallen waarin de acties hun vreedzaam karakter verliezen.”* B. GERNIGON, A. ODERO et H. GUIDO, *“Les principes de l’OIT sur le droit de grève”*, *Revue Internationale du Travail* 1998, 500 (annexe 27) »<sup>4</sup>

## 1.4. Specifieke locaties

Het strafrecht kan niet gebruikt worden om vreedzame syndicale acties te sanctioneren

Sinds juni 2016 is er een specifieke afdeling<sup>5</sup> ingevoegd in het Strafwetboek om het zonder machtiging of toelating binnengaan of binnendringen in havengebied te bestraffen. Een gelijkaardige regeling bestaat voor luchthavens<sup>6</sup>.

Het moet duidelijk zijn dat syndicale acties ook op die locaties de uitoefening van een fundamenteel grondrecht zijn en niet de bedoeling hebben om een misdrijf te begaan. Wat ons betreft, kan het strafrecht niet gebruikt worden om vreedzame syndicale acties op die locaties te sanctioneren.

## 2. Interactie met anderen

---

### 2.1. Politie

De belangrijkste raad die we kunnen meegeven is rustig blijven en niet ingaan op eventuele provocaties. Fysiek of verbaal geweld tegen politieagenten is een strafbaar feit.

Besef dat politieagenten ook maar hun werk zo goed mogelijk proberen uit te voeren.

Elke collectieve actie blijft voor politieagenten bovendien een onzekere situatie: hoe gaan de actievoerders reageren? Hoeveel actievoerders zijn er?

Probeer eerst en vooral te overleggen met de politieagenten die ter plaatse zijn. Haalt dit niets uit, probeer zelf of via je beroepscentrale contact op te nemen met de plaatselijke burgemeester (= baas van de politie). Het kan ook meer dan nuttig zijn om de (plaatselijke) media te verwittigen. Alleen al hun aanwezigheid kan overijverige politieagenten tot kalmte brengen. Aarzel ook niet om zelf de situatie op camera vast te leggen (via gsm, go pro, dashboardcamera, etc.).

Als politieagenten een gerechtsdeurwaarder vergezellen, is het niet aan die politieagenten om de eigenlijke opdracht van de gerechtsdeurwaarder te vervullen (een gerechtsdeurwaarder heeft niet de bevoegdheid om politieagenten bevelen te geven). De politieagenten dienen enkel te zorgen dat de gerechtsdeurwaarder niet fysiek in gevaar komt.

Politieagenten mogen steeds optreden indien er gevaar is voor ordeverstoring of bij strafbare feiten. Een staking of stakingspiket is evenwel geen strafbaar feit!

## Kan je gearresteerd worden?

---

<sup>4</sup> Komt letterlijk uit een memorie (p.30) van de Belgische regering in het kader van de door de 3 vakbonden (met het Europees Vakverbond) bij het Europees Comité van de Sociale Rechten ingediende collectieve klacht. Deze memorie is publiek raadpleegbaar via:

[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC59CaseDoc3\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC59CaseDoc3_en.pdf)

<sup>5</sup> Afdeling VIIIbis, hoofdstuk III, titel IX, boek II Swb.

<sup>6</sup> Wet d.d. 27 juni 1937 houdende herziening van de wet van 16 november 1919, betreffende de regeling der luchtvaart.

Een administratieve (= bestuurlijke) aanhouding kan enkel gebeuren in situaties van absolute noodzaak en moet dienen om de openbare orde te vrijwaren.

Nogmaals: een staking(spiket) verstoort de openbare orde niet!

Je kan wel administratief aangehouden worden als je aan het betogen bent en (na overleg) een kruispunt niet wil vrijmaken. Ook om je identiteit te weten te komen, kan de politie je administratief aanhouden. Zo'n administratieve aanhouding kan maximaal 12 uur duren.

Je dient zowel bij het begin als bij het einde van de aanhouding het aanhoudingsregister te ondertekenen.

- ⇒ Vraag hier expliciet naar, omdat de maximale termijn van aanhouding pas begint te lopen eens je ingeschreven bent in dit register en omdat de politie in dit register duidelijk de reden van de administratieve aanhouding dient te vermelden.
- ⇒ Je hebt het recht om een vertrouwenspersoon te contacteren, voldoende water en eten te krijgen (minstens 1 maaltijd per dag) en het sanitair te gebruiken.

Een gerechtelijke aanhouding kan enkel als je verdacht wordt van zware feiten (waarop minstens 1 jaar gevangenisstraf staat). Hiervoor moet je op heterdaad betrappt worden of moet een procureur des Konings de opdracht tot gerechtelijke aanhouding hebben gegeven (als er ernstige aanwijzingen van schuld zijn). Zo'n gerechtelijke aanhouding kan maximaal 48 uur duren.

## Moet je een verklaring afleggen?

Je bent nooit verplicht om een verklaring af te leggen.

Als politieagenten je willen verhoren in geval van gerechtelijke aanhouding, roep je je recht in om een vertrouwelijk overleg te hebben met een advocaat voorafgaand aan dit verhoor (Salduzrecht). Het is vaak gedurende het eerste verhoor dat je onbedoeld belastende verklaringen aflegt die beslissende gevolgen kunnen hebben voor de verdere gerechtelijke procedure.

Als je toch een verklaring wil afleggen, verklaar dat je het politieoptreden als onrechtmatig beschouwt en dat je onrechtmatig van je vrijheid werd beroofd, gezien je enkel het fundamentele recht op collectieve actie uitoefende. Betwist dus je aanhouding.

Weiger eender welk bedrag te betalen dat men je wil doen betalen naar aanleiding van het politievervoer (de zogenaamde "combitaks"). Zodra later een aanslagbiljet hiervoor zou toekomen, kan je bij de gemeente in kwestie bezwaar indienen (en breng zo mogelijk vooraf je vakbondssecretaris op de hoogte).

De omstandigheden kunnen je er ook toe leiden om – in samenspraak met je vakbondssecretaris/beroepscentrale – een vordering in te stellen tegen de burgemeester (als baas van de politie) en/of een klacht in te dienen bij de Dienst Intern Toezicht van de lokale politiezone en/of het vast comité van toezicht op de politiediensten (Comité P).

## 2.2. Gerechtsdeurwaarders

Een gerechtsdeurwaarder is een ambtenaar die onafhankelijk en onpartijdig dient te handelen. Dit betekent dat als je zelf feiten wil laten vaststellen, je als vakbondslid ook een beroep op een gerechtsdeurwaarder kan doen (bijv. als uitzendkrachten aan het werk blijven terwijl er een staking is)<sup>7</sup>. In het kader van een gerechtelijke procedure, heeft een gerechtsdeurwaarder meestal een dubbele opdracht:

---

<sup>7</sup> Zie ook hoofdstuk 10. "Wat met uitzendkrachten?" van deze handleiding.

- a) het officieel meedelen ('betekenen') van een gerechtelijke beslissing door een afschrift te geven van die beslissing;
- b) de gerechtelijke beslissing van de rechter laten uitvoeren of de nodige vaststellingen doen om bij niet-uitvoering de eventueel aan de niet-uitvoering van de gerechtelijke beslissing verbonden sanctie (bijv. betaling van een geldsom) te kunnen opleggen.

Indien diegenen die betrokken zijn bij de collectieve actie de beslissing van de rechter niet (willen) uitvoeren, kan een gerechtsdeurwaarder derden (die niet bij de collectieve actie betrokken zijn) de opdracht geven om iets in zijn plaats te doen (bijv. een firma laten komen om een wagen weg te laten slepen).

Een gerechtsdeurwaarder kan vergezeld worden door politieagenten, maar deze politieagenten mogen de eigenlijke opdracht van de gerechtsdeurwaarder niet vervullen (een gerechtsdeurwaarder heeft niet de bevoegdheid om politieagenten bevelen te geven). De politieagenten dienen enkel te zorgen dat de gerechtsdeurwaarder niet fysiek in gevaar komt. Politieagenten mogen natuurlijk optreden als er gevaar is voor ordeverstoring of bij strafbare feiten. Een staking of stakerspost is echter geen strafbaar feit!

## Hoe reageren als een gerechtsdeurwaarder bij je komt?

De belangrijkste raad die we kunnen meegeven is rustig blijven. Fysiek of verbaal geweld dient ten allen koste vermeden te worden.

Roep je secretaris/bestendige en laat die aan de gerechtsdeurwaarder vragen om aan haar/hem het bevelschrift te betekenen. De secretaris/bestendige kan – als de gerechtsdeurwaarder vergezeld wordt door politie – eventueel ook met de politie onderhandelen. Is er geen secretaris/bestendige bereikbaar of vrij, dan kan een lid van de vakbondsafvaardiging van de onderneming ingeschakeld worden. Die moet dan zo snel mogelijk de bevoegde secretaris op de hoogte brengen.

We raden aan om het bevelschrift te laten betekenen aan je secretaris/bestendige, zodat zo snel mogelijk via scan en mail een kopie ervan kan doorgestuurd worden naar je beroepscentrale. Je beroepscentrale kan dan beroep aantekenen of in derdenverzet<sup>8</sup> gaan tegen de beschikking in kwestie.

Als een gerechtsdeurwaarder het bevelschrift niet wil betekenen, kan je zelf een eigen deurwaarder laten vaststellen dat niettegenstaande er geen betekening van het bevelschrift geweest is, het bevelschrift er toch toe geleid heeft dat het stakingspiket beëindigd werd. Dit maakt dat je belang hebt om het bevelschrift aan te vechten en in derdenverzet kan gaan (of beroep aantekenen).

Het ABVV is in principe tegen rechterlijke inmenging tijdens sociale conflicten. Als er toch naar een rechtbank gestapt werd door een werkgever, roepen we op om altijd de rechterlijke beslissing aan te vechten.

## Moet je je naam en adres aan de gerechtsdeurwaarder geven?

Enkel de politie kan je verplichten je naam en adres op te geven.

Een gerechtsdeurwaarder kan je naar je identiteit vragen, maar kan je niet verplichten je identiteit bekend te maken. Een gerechtsdeurwaarder heeft geen politiebevoegdheid!

Weiger je, of geef je een verzonden identiteit op (genre "Ik heet 'Koopkracht' of "Mijn adres is Ravensteinstraat 4 te 1000 Brussel"<sup>9</sup>), dan kan de gerechtsdeurwaarder dit enkel vaststellen en daar blijft het bij.

⇒ Geef nooit de naam en het adres van iemand anders op.

---

<sup>8</sup> Derdenverzet kan overeenkomstig artikel 1048 lid 1 van het gerechtelijk wetboek worden ingesteld tot een maand na de betekening van de beschikking.

<sup>9</sup> Adres van het VBO.

## 2.3. Werkwilligen

Blijf rustig en ga niet in op eventuele provocaties van werkwilligen.

Fysiek of verbaal geweld raden we af. Wie gewelddaden tegen werkwilligen pleegt, is zelf burgerlijk en strafrechtelijk verantwoordelijk voor haar/zijn daden.

Ga in dialoog, leg de reden(en) van de staking uit. Probeer vastberaden, maar vreedzaam werkwilligen ertoe te overtuigen om niet naar de werkplek te gaan, maar om zich bij de staking aan te sluiten. Aarzel niet om wat humor te gebruiken. Let op je eigen lichaamshouding (die mogelijks bedreigend kan overkomen), maar ook die van de werkwilligen zelf (vertragen ze? Versnellen ze? Vermijden ze oogcontact?). Maak duidelijk wat zij te winnen hebben bij de collectieve actie.

Als werkwilligen omwille van een collectieve actie niet kunnen werken, hebben ze enkel recht op een uitkering tijdelijke werkloosheid indien ze niet behoren tot (het deel van) de onderneming waar gestaakt wordt en ze zelf geen voordeel kunnen halen uit het inwilligen van de eisen van de stakers. Dit maakt het voor werkwilligen logischer om te staken, zodat ze ook aanspraak kunnen maken op een stakingsvergoeding.

Werknemers met een tijdelijk contract zullen onder zware druk staan om niet te staken, uit vrees voor het niet hernieuwen van hun contract. Indien tijdelijke contracten steeds hernieuwd werden, maar door de deelname aan een staking niet meer, dan is dit een zuiver geval van discriminatie wegens syndicale overtuiging.<sup>10</sup>

## 2.4. Publiek & media

Blijf rustig en ga niet in op eventuele provocaties (of provocatieve vragen).

Als je het publiek en/of media voor je collectieve actie kan winnen, versterkt dit je actie. De aanwezigheid van publiek en/of media kan ook een gevoelig effect hebben op het al dan niet ingrijpen door overijverige politieagenten.

Ga in dialoog en leg de reden(en) van je collectieve actie uit.

Probeer de reden(en) samen te vatten in enkele kernpunten. In het algemeen dien je 3 - of minder - kernpunten te gebruiken als je wil dat het publiek onthoudt wat gezegd werd. Hou je boodschap zo eenvoudig mogelijk. Aarzel niet om wat humor te gebruiken. Stel gerust zelf vragen om er echt een gesprek van te maken. Let op je lichaamshouding (die mogelijks bedreigend kan overkomen), maar ook die van de omstanders zelf (vertragen ze? Versnellen ze? Vermijden ze oogcontact?).

## 3. Kan je werkgever je sanctioneren?

---

De rechtmatige uitoefening van het stakingsrecht kan niet leiden tot sancties, omdat zulke sancties beschouwd moeten worden als een vorm van vakbondsdiscriminatie.

---

<sup>10</sup> Zie ook hoofdstukken 7 "Kan je werkgever je sanctioneren?" en 8 "Kan je werkgever niet-stakers bevoordelen?". Specifiek wat uitzendkrachten betreft, wordt verwezen naar hoofdstuk 10 "Wat met uitzendkrachten?".

Sinds de Wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009 (B.S. 31 december 2009) is syndicale overtuiging toegevoegd als strafbare discriminatiegrond in de antidiscriminatiewet.

Tegenover het discrimineren op grond van syndicale overtuiging in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, staat een forfaitaire vergoeding gelijk aan 6 maanden brutoloon (3 maanden indien de werkgever aantoont dat de beslissing ook op basis van niet-discriminerende gronden genomen werd).

## 4. Kan je werkgever niet-stakers bevoordelen?

---

Elke premie, cadeaubon of ander voordeel toegekend aan niet-stakers en niet aan stakers, is discriminatie en zowel op basis van Belgische, Europese als internationale regelgeving verboden

Sinds de Wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009 (B.S. 31 december 2009) is syndicale overtuiging toegevoegd als strafbare discriminatiegrond in de antidiscriminatiewet.

Tegenover het discrimineren op grond van syndicale overtuiging in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, staat een forfaitaire vergoeding gelijk aan 6 maanden brutoloon (3 maanden indien de werkgever aantoont dat de beslissing ook op basis van niet-discriminerende gronden genomen werd).

Wat de reikwijdte van het begrip 'syndicale overtuiging' betreft, heeft het Franse Hof van Cassatie (de Sociale Kamer ervan) op 1 juni 2010 geoordeeld dat het toekennen van premies aan niet-stakers in strijd is met de Franse anti-discriminatieregelgeving omdat het al dan niet deelnemen aan een staking, valt onder het begrip 'syndicale overtuiging'.

## 5. Kan je opgeëist worden?

---

Om als werknemer uit de privésector opgeëist te kunnen worden, moet er eerst een strikte procedure gevolgd worden. Bovendien dienen eerst de werkwilligen ingeschakeld te worden.

In de publieke sector zijn afhankelijk van het ambt opeisingen niet mogelijk of moet een specifieke procedure gevolgd worden.

Voor opeisingen in de privésector, is er een strikt te volgen procedure:

- verzoek van de minister van Werk aan het betrokken paritair comité om voor hun sector de minimaal te vervullen prestaties nodig om aan de vitale behoeften te voldoen, vast te leggen;
    - ⇔ indien het paritair comité die prestaties niet vastlegt, kan de bevoegde minister deze vastleggen (mits evenwel advies van de NAR en via een in ministerraad overlegd besluit)
  - zodra de prestaties bepaald zijn, dienen werkgever en werknemers een akkoord te bereiken over de personen die de prestaties dienen uit te voeren (personen die hiervoor de nodige bekwaamheid dienen te bezitten);
    - ⇔ geen akkoord tussen werkgever en werknemers: een beperkt comité (door het paritair comité afgevaardigd) duidt de personen aan;
    - ⇔ het beperkt comité duidt geen personen aan (of de aangeduide personen weigeren de prestaties te leveren): de minister of provinciegouverneur gaat tot opvoering over;
- ⇒ Indien er werkwilligen zijn, zijn het in eerste instantie de werkwilligen die de prestaties dienen uit te voeren.



⇒ Het gebruiken van uitzendkrachten of vervangingscontracten is niet mogelijk.

## Hoe reageren?

Onmiddellijk een kopie van de voorgelegde documenten aan je centrale bezorgen zodat zij ASAP kan reageren en in voorkomend geval kunnen besluiten om een hoogdringend verzoek aan de Raad van State te richten om dit opeisingbevel te schorsen. Dit laatste werd eind oktober 2011 nog succesvol gedaan door een beroepscentrale van het ABVV.

## 6. Wat met uitzendkrachten?

---

Er mogen geen uitzendkrachten tewerkgesteld worden in de bedrijven waar gestaakt wordt, ongeacht het aantal werknemers dat aan deze staking deelneemt!

Een werkgever mag geen beroep doen op uitzendarbeid wanneer in zijn onderneming een staking aan de gang is. Een uitzendbureau mag in dergelijke onderneming geen uitzendkrachten tewerkstellen of aan het werk houden. Dit verbod werd vastgelegd in artikel 19 van CAO nr. 108<sup>11</sup>: “Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out.”

Dit verbod – en het feit dat er geen onderscheid gemaakt mag worden tussen een staking van het hele personeel of slechts een deel van het personeel – werd bevestigd door de Arbeidsrechtbank van Brussel.<sup>12</sup>

De Arbeidsrechtbank van Oudenaarde heeft op 30 januari 2012 op basis van een procedure in kortgeding (ingesteld door een van onze vakcentrales) een gerechtsdeurwaarder de opdracht gegeven om uitzendkrachten tewerkgesteld tijdens een staking te laten verwijderen.<sup>13</sup>

Een uitzendkantoor moet bij de uitoefening van haar werkzaamheden het arbeidsrecht respecteren. Dus ook het verbod om uitzendkrachten te werk te stellen in een bedrijf waar gestaakt wordt. Indien het uitzendkantoor dit niet naleeft, kan de erkenning van het uitzendkantoor geschorst of ingetrokken worden.<sup>14</sup>

We raden aan om in het geval dat er tijdens een staking uitzendkrachten aan het werk blijven in een bedrijf, schriftelijk (mail) contact op te nemen met het uitzendkantoor dat de uitzendkrachten gestuurd heeft, en het – wijzend op het verbod van tewerkstelling – te vragen om onmiddellijk alle uitzendkrachten terug te trekken en je de overmaking aan het bedrijf van het bevel tot terugtrekking te laten bevestigen.

⇒ Zodra een uitzendkracht, niettegenstaande de beslissing van het uitzendkantoor om de uitzendkracht terug te trekken, te werk gesteld blijft, is de uitzendkracht met de werkgever verbonden door middel van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.<sup>15</sup>

Naast het verbieden van de tewerkstelling van uitzendkrachten tijdens een staking, kan aan de Arbeidsrechtbank dan ook gevorderd worden om elke nog aan het werk zijnde uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur toe te kennen.

---

<sup>11</sup> CAO nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, algemeen verbindend verklaard via KB d.d. 28 januari 2014, B.S. 10 februari 2014.

<sup>12</sup> Kort Ged. Arbrb. Brussel 7 oktober 2005, R.W. 2006-2007, 374, noot P. Humblet en J. Vanthournout

<sup>13</sup> Kort Ged. Arbr. Oudenaarde, 30 januari 2012, onuitgegeven.

<sup>14</sup> Brussels Hoofdstedelijk Gewest: <https://economie-werk.brussels/tewerstellingsagentschap-voorwaarden>;

Vlaams Gewest: <https://www.vlaanderen.be/erkenning-van-uitzendbureaus>; Waals Gewest:

<https://emploi.wallonie.be/home/creation-demploi/agences-de-placement/agences-de-placement-sanctions.html>;

<sup>15</sup> Art. 41 van voormelde CAO nr. 108

## 7. Wat met tijdelijke werknemers?

---

Het is niet toegelaten om tijdelijke werknemers in te schakelen ter vervanging van stakende werknemers.

Het is – in tegenstelling tot wat voor uitzendkrachten geldt – wel toegelaten om tijdelijke werknemers die reeds in dienst waren voorafgaand aan de collectieve actie, en die dus geen stakende werknemers vervangen, verder te laten werken.

## 8. Wat met GAS-boetes?

---

De GAS-wet geeft gemeenten de bevoegdheid om de nodige maatregelen te nemen voor het tegengaan van alle vormen van ‘openbare overlast’. De gemeente kan een administratieve geldboete, met een maximum van 350 euro, vaststellen voor overtredingen van zijn reglementen of verordeningen.

Syndicale acties vallen niet onder de noemer ‘openbare overlast’. Syndicale acties zijn de uitoefening van fundamentele vrijheden. Een GAS-boete kan daarom niet opgelegd worden.

### Hoe reageren?

Onmiddellijk een kopie van de boete aan je centrale bezorgen zodat zij ASAP kan reageren en in voorkomend geval kan beslissen om de boete te aanvechten bij de sanctionerend ambtenaar en bij de politierechtbank.

## 9. Is een plaatsverbod mogelijk?

---

Diezelfde GAS-wet voorziet dat een burgemeester een (tijdelijk) plaatsverbod kan uitvaardigen als er sprake is van verstoring van de openbare orde door individuele of collectieve gedragingen, of bij herhaaldelijke inbreuken op eenzelfde plaats of wegens gelijkaardige gebeurtenissen die de openbare orde verstoren of ‘overlast’ met zich meebrengen. De beslissing moet met redenen omkleed zijn en bevestigd worden door het college van burgemeester en schepenen of het gemeentecollege, bij de eerstvolgende vergadering, na de dader of de daders van die gedragingen of hun raadsman te hebben gehoord.

Syndicale acties vallen niet onder de noemer ‘openbare overlast’. Syndicale acties zijn de uitoefening van fundamentele vrijheden. Een plaatsverbod kan daarom niet opgelegd worden.

### Hoe reageren?

Onmiddellijk je centrale verwittigen en een kopie van het tijdelijk plaatsverbod bezorgen zodat zij ASAP kan reageren en in voorkomend geval kan besluiten om bij de Raad van State een beroep tot nietigverklaring in te stellen.

## 10. Laat je horen!

---

Er zijn een waaier aan mogelijkheden om je te laten horen tijdens een actie: gebruik een vuuzela, een diabolica, ratels, potten en pannen, fluitjes, ...

Het gebruik van voetzoekers of bommetjes is echter af te raden. Niet alleen omdat deze – ernstige – verwondingen<sup>16</sup> kunnen veroorzaken aan omstaanders, maar ook omdat dit ertoe kan leiden dat militanten ontmoedigd worden om nog deel te nemen aan de collectieve actie.

## 11. Syndicaal meldpunt ABVV

---

Het is belangrijk dat het ABVV op de hoogte wordt gebracht van elke inbreuk op onze syndicale vrijheden. Doe dat snel zodanig dat we efficiënt kunnen helpen.

Op onze site kan je het 'meldpunt syndicale vrijheden' terugvinden ([www.abvv.be/syndicaal-meldpunt](http://www.abvv.be/syndicaal-meldpunt)). Het enige dat je moet doen, is enkele vragen beantwoorden. De rest doen wij.

### Wanneer gebruik maken van het meldpunt syndicale vrijheden?

Elke ABVV-militant, delegee of secretaris kan via het formulier een **bedrijfsconflict of een inbreuk op het stakingsrecht** melden.

Het ABVV zal dan de betrokken vakcentrale inlichten en eventueel versturen we ook een oproep tot solidariteit naar alle centrales en gewesten van het ABVV.

Gebruik het meldpunt ook wanneer een **delegee of werknemersafgevaardigde wordt ontslagen** zonder dat de Wet van 1991 (die de werknemersafgevaardigden tegen ontslag beschermt), of CAO 5 (die de delegees beschermt) wordt nageleefd. Het is belangrijk dat we op de hoogte worden gebracht. Acties om een dergelijk ontslag ongedaan te maken, hebben een grotere kans van slagen als het voltallige ABVV hiervoor gemobiliseerd wordt.

---

<sup>16</sup> Nuttige telefoonnummers: spoeddiensten: **112**. Brandwondencentra: a) Antwerpen (Stuivenberg): **03 217 75 95**, Gent (UZ): **09 332 34 90**, Luik (Sart Tilman): **04 366 72 94**, Leuven (Gasthuisberg): **016 34 87 50**, Loverval (Charleroi): **071 10 60 00** & Neder-over-Heembeek (Brussel): **02 268 62 00**.

## 12. Verklarende woordenlijst

---

### **Bevelschrift**

Beslissing die door de voorzitter van een rechtbank genomen is.

### **Betekening**

Het officieel overhandigen (aan de bestemming) van een gerechtelijke beslissing door een gerechtsdeurwaarder.

### **Dagvaarding**

Document dat een gerechtsdeurwaarder afgeeft om je te laten weten dat een rechtszaak tegen je werd opgestart en waarin staat dat je op een specifieke datum naar de rechtbank dient te gaan om jouw argumenten ter verdediging te geven.

### **Dwangsom**

De dwangsom is een veroordeling tot het betalen van een geldsom, bij rechterlijke uitspraak opgelegd, in geval van niet-naleving van een rechterlijke beslissing.

Bij stakingspiketten beveelt de rechter bijvoorbeeld om de toegang tot de bedrijfslokalen vrij te houden. Wanneer dit niet wordt nageleefd, kan van de stakers-overtreders geëist worden dat ze een bepaalde som geld betalen per overtreding of per dag dat het bevel niet opgevolgd wordt.

### **Eenzijdig verzoekschrift**

Een manier waarbij een persoon eenzijdig aan een rechter verzoekt een einde te maken aan een (beweerde) aantasting van zijn rechten. Het eenzijdige hiervan is, dat de rechter beslist zonder naar de argumenten van de tegenpartij te luisteren. De tegenpartij wordt niet verwittigd en krijgt dus ook geen kans om –zoals in een normale procedure- haar argumenten te geven. Werkgevers starten quasi altijd een kortgeding via een eenzijdig verzoekschrift indien er een staking is binnen hun bedrijf.

De via een eenzijdig verzoekschrift opgestarte kortgeding procedure werd in 2011 door het experten comité van de Raad van Europa beschouwd als strijdig met het (Herziene) Europees Sociaal Handvest<sup>17</sup>. Het gebruik van een dergelijke eenzijdige procedure gaat namelijk in tegen de procedurele rechtvaardigheid (voortvloeiend uit de vereiste ‘bij de wet zijn voorgeschreven’) die vereist is opdat een beperking van het recht op collectieve actie, zoals vervat in artikel 6 §4 van het (Herziene) Europees Sociaal Handvest, toegelaten kan worden.

Gezien de rechtstreekse doorwerking van het Europees Sociaal Handvest, is het gebruiken van kortgeding procedures in geval van collectieve conflicten dus niet toegelaten!

### **Feitelijkheid**

Een vastgestelde inbreuk op de uitoefening van een recht (zoals het recht om zich te verplaatsen, het eigendomsrecht, ...).

### **Gerechtsdeurwaarder**

Persoon die door de rechter gemachtigd kan worden om gerechtelijke beslissingen officieel mee te delen (in juridisch jargon: “betekenen”) en te laten uitvoeren (in juridisch jargon: “tenuitvoerlegging”). Als een beslissing niet uitgevoerd wordt, kan een gerechtsdeurwaarder dit enkel vaststellen en de eventueel aan het niet-uitvoeren van de gerechtelijke beslissing verbonden sanctie (bijv. betaling van een geldsom) opleggen.

---

<sup>17</sup> Europees Comité van de sociale rechten, beslissing ten gronde inzake klacht 59/2009, 16-09-2011, § 39 & §§ 43-46.

Een gerechtsdeurwaarder kan ook door een privépersoon gevraagd worden om een vaststelling te doen (beschrijven van een bestaande situatie zoals hij die persoonlijk waarneemt).

### **Kortgeding procedure**

Een korte en vereenvoudigde rechterlijke procedure (letterlijk: 'een kort geding') bedoeld om voorlopig en in dringende gevallen een betwisting te regelen. Een kortgeding moet aan twee voorwaarden voldoen: het moet over iets dringends gaan en er mag slechts een voorlopige regeling eruit volgen. In kortgeding genomen maatregelen kunnen nooit definitief worden, ze mogen in principe niet vooruitlopen op de grond van de zaak, op de uiteindelijke regeling van de zaak.

### **Opeising**

Bevelschrift waarbij een werknemer opgeëist wordt om prestaties van algemeen belang te verrichten. Het betreft een uitzonderlijke procedure die wettelijk strikt omkaderd is (zie punt 6).

### **Prestaties van algemeen belang**

Dit zijn maatregelen, prestaties of diensten nodig om te voldoen aan zekere vitale behoeften; om sommige dringende werken uit te voeren aan machines of materiaal; of sommige taken die nodig zijn door een geval van overmacht of een onvoorziene noodzakelijkheid.

Paritaire comités dienen voor de ondernemingen die onder hun bevoegdheidsgebied vallen, de prestaties van algemeen belang vast te leggen die moeten gepresteerd worden in geval van een staking of lock-out.

### **Provinciegouverneur**

Beschikt over een politiebevoegdheid (handhaving openbare orde). Hij ziet toe op de openbare rust, de veiligheid van de personen en de openbare gezondheid

In het kader van het waarborgen van prestaties van algemeen belang kan een provinciegouverneur werknemers laten opeisen. Hiervoor dient echter een specifieke procedure gevolgd te worden.