

Recht op loon bij staking?

Zowel bij TNT als bij enkele distributiecentra van Albert Heijn is het afgelopen najaar meerdere malen het werk neergelegd. Het is de vraag in hoeverre de medewerkers recht hebben op loon over die periode(s). En hoe zit het met de werknemers die hun werk eventueel wel wilden, maar niet konden doen. Hebben zij recht op loon? Kortom, hoe zit het met de loondoorbetaling tijdens een staking?

Ton Hendriks
AKD advocaten &
notarissen Eindhoven

Het recht op collectieve acties staat in het Europees Sociaal Handvest (ESH). Nederland heeft zich verbonden om het recht op collectief optreden bij belangengeschillen te waarborgen, met inbegrip van het stakingsrecht, met uitzondering van verplichtingen uit hoofde van eerder overeengekomen cao's.

Stakingsrecht

Het stakingsrecht kent enkele beperkingen, die er - kort gezegd - op neer komen dat een collectieve actie niet geoorloofd is, wanneer het beoogde doel niet in redelijke verhouding staat tot de gevoerde collectieve actie. Daarbij moet de rechter zich terughoudend opstellen.

Werkwillige en stakende werknemers

Bij de beantwoording van de vraag of bij een staking aanspraak kan worden gemaakt op loon, moet allereerst een onderscheid worden gemaakt tussen de werkwillige

min recht op een WW-uitkering. Als er sprake is van een georganiseerde actie, dan kunnen zij - mits lid - aanspraak maken op een uitkering uit de door de vakbonden beheerde stakingskassen.

Risicosfeer werknemer

Of een werkwillige werknemer daarentegen wel gewoon aanspraak op zijn loon kan maken, hangt af van het soort staking. Door de vakbonden georganiseerde stakingen hebben doorgaans het doel kracht bij te zetten aan de eisen van de werknemers ten aanzien van arbeidsvoorwaarden. Dergelijke stakingen liggen in de risicosfeer van de werknemers als totaliteit, omdat deze geacht gevoerd te worden in het belang van alle werknemers. In dat geval hoeft de werkgever dus ook aan de werkwillige werknemer geen loon te betalen.

Uitzonderingen

Bij niet - door de vakbonden - georganiseerde (zogenoemde wilde) stakingen, door een relatief kleine groep, kan de werkwillige wel aanspraak op loon maken, mits hij ten aanzien van de staking als buitenstaander is te beschouwen. Daaronder kan worden verstaan de werknemer die niets met die staking te maken heeft en die daarmee ook niet heeft ingestemd. De Hoge Raad heeft daarnaast geoordeeld dat de werkgever ook op grond van goed werkgeverschap gehouden kan zijn loon door te betalen aan werkwilligen, met name als de werkgever dat in eerdere gevallen ook heeft gedaan.

Actievormen

Naast stakingen zijn er ook stiptheidsacties, langzaam-aanacties, blokkades, bezettingen, collectieve ziekmelding en het gratis leveren van diensten aan klanten. Blokkades en bezettingen vallen echter niet onder het stakingsrecht zoals hiervoor omschreven en zijn onrechtmatig. Bij stiptheidsacties, langzaam-aanacties of het leveren van gratis diensten aan klanten, hoeft de werkgever slechts een evenredig deel van het salaris te betalen. De Hoge Raad oordeelde dat de collectieve ac-

Evenredig deel salaris betalen bij stiptheidsacties

en de stakende werknemer. Onder werkwilligen wordt verstaan werknemers die hun werk wel willen, maar niet kunnen doen. Bijvoorbeeld als actievoerende collega's hen niet tot het werk toelaten of omdat de werkgever er zelf voor kiest om hen niet tot het werk toe te laten, aangezien hun werkzaamheden onvoldoende zoden aan de dijk zetten.

Hoofdregeel: geen arbeid, geen loon

Voor de stakers geldt de hoofdregeel: geen arbeid, geen loon. Omdat de actie wordt gezien als vallend in de risicosfeer van de werknemer, is de uitzondering: geen arbeid, toch loon, niet aan de orde. Stakers hebben even-



ties in deze vorm, net als bij de klassieke staking, meer in de risicosfeer van de werknemers als groep vallen dan in die van de werkgever. Hierdoor kan de werkgever die zijn bedrijf ontwricht ziet door dergelijk acties, tegenover het gehele personeel gedurende de actieperiode (gedeeltelijk) worden ontheven van zijn verplichting tot loondoorbetaling.

Wat valt onder het loon?

Daarnaast bestaat nog de vraag wat onder het 'loon' moet worden verstaan. De werknemer behoudt volgens vaste rechtspraak aanspraak op loonvormen die niet direct afhankelijk zijn van het feit of het werk wordt verricht, zoals de lease-auto die privé mag worden gebruikt en kost & inwoning. Niet aan de periode van staking gerelateerde inkomsten, zoals een dertiende maand of tantième, zijn ook gewoon verschuldigd. Over het maken van onderscheid tussen stakers en werkwilligen bij het

toekennen van een bonus bestaat enige discussie. Of een dergelijk onderscheid is gerechtvaardigd is afhankelijk van de omstandigheden van het geval, maar het niet toekennen van een bonus kan strijd met het stakingsrecht opleveren.

Staking niet eenvoudig te voorkomen

Er gelden slechts enkele beperkingen aan het stakingsrecht. Hoewel een staking grote gevolgen kan hebben, kan een staking daarom niet gemakkelijk worden voorkomen. Buiten de weigering het loon door te betalen, heeft de werkgever weinig ruimte de stakende werknemer een sanctie op te leggen. Het recht op collectieve actie zou immers al snel illusoir worden als de werkgever de stakende werknemer hiervoor zou kunnen straffen.

Zie ook het artikel 'Wanneer is een staking onrechtmatig?' van Ruth le Mair in *Praktijkblad Salarisadministratie* nr. 5, 2008.

Stakingen in 2010

Er waren 21 stakingen in Nederland afgelopen jaar. Hierbij gingen 59 duizend arbeidsdagen verloren. Dat is veel meer dan in 2009, toen het er 5 duizend waren. Het is echter veel minder dan in 2008. In dat jaar waren dat er 121 duizend. In de periode 2001-2010 waren er ruim 200 geschillen waarbij werknemers in staking gingen om tegemoetkoming aan hun eisen af te dwingen. Hierbij gingen ruim 600 duizend arbeidsdagen verloren. 2010 is te zien als een gemiddeld jaar. Uitgedrukt in procenten van de gewerkte tijd is het stakingspercentage in Nederland als gebruikelijk verwaarloosbaar. Dit meldt het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Vervoer en opslag

Meer dan de helft van de verloren arbeidsdagen, ruim 36 duizend, kwam op het conto van de bedrijfstak vervoer en opslag. In de bedrijfstak zakelijke dienstverlening gingen 12 duizend arbeidsdagen door stakingen verloren. Daarnaast waren er 8 duizend stakingsdagen in het openbaar bestuur en overheidsdiensten.

Helft stakingen over cao-onderhandelingen

In 11 van de 21 geschillen waren conflicten bij cao-onderhandelingen de aanleiding. Daarbij gingen 23 duizend arbeidsdagen verloren. De overige conflicten hielden verband met gedwongen ontslagen, reorganisaties en individuele kwesties. Deze stakingen kostten 37 duizend arbeidsdagen.

Een derde van de stakingen duurde langer dan 5 dagen.

Bij deze geschillen gingen 57 duizend arbeidsdagen verloren, 97 procent van het totaal. Dat is het hoogste percentage in de afgelopen tien jaar.

Alleen in 2002 speelden langere stakingen ook een grote rol. Toen was het aantal stakingsdagen met 245 duizend wel veel hoger. Het merendeel daarvan kwam voor rekening van een lange staking in de bouw.