



# Recht

*Werknemers zijn steeds beter geïnformeerd omtrent hun rechten. Informatie is door het internet en voorlichting zijdens overheidsinstanties makkelijker beschikbaar. Kosten van levensonderhoud zijn gestegen, maar kosten van bedrijfsvoering voor de werkgever ook. De werknemer wil een hoger salaris. De werkgever wil bezuinigen en een hogere productiviteit. Deze botsende belangen maken dat de vakbonden actiever zijn. De perfecte ingrediënten voor een staking...*

Tekst: **Eline J.M. Lotter Homan**

**H**et stakingsrecht wordt niet expliciet geregeld in de Arubaanse wetgeving. Wel volgt het recht om zich te verenigen en lid te zijn van een vakbond uit het Burgerlijk Wetboek van Aruba ('BWA').

Het recht om te staken staat geregeld in artikel 6 lid 4 van het Europees Sociaal Handvest ('ESH'). Dit artikel bepaalt dat lidstaten erop moeten toezien dat het recht om collectieve actie te voeren kan worden uitgeoefend in geval van tegenstrijdige belangen tussen werkgevers en werknemers, inclusief het stakingsrecht.

Maar wat zijn nu de spelregels van een staking? Wanneer mag men staken en met welke

gevolgen dient de werknemer rekening te houden? Aan de hand van recente rechtspraak worden die vragen hieronder beantwoord.

Een belangrijke uitspraak van de Hoge Raad is het Amstar-arrest van 19 juni 2015. Voorheen werd eigenlijk als voorvraag gesteld of er sprake was van een patstelling in het overleg tussen werkgever en werknemers c.q. de cao-partijen. Met andere woorden, zijn er geen mogelijkheden tot onderhandeling meer aanwezig en kan de staking worden gezien als ultimum remedium? Zolang hiervan (nog) geen sprake was, was een collectieve actie prematuur en dus onrechtmatig. Ook werd als eis gesteld dat de collectieve actie van tevoren door de werknemers c.q.

# Spelregels van het stakingsrecht



de vakbond aangekondigd moest worden (aanzegplicht), zodat de werkgever eventuele schadebeperkende maatregelen kon nemen. In het Amstar-arrest heeft de Hoge Raad bepaald dat deze spelregels van voorheen niet langer een zelfstandige voorwaarde zijn voor de rechtmatigheid en dus toelaatbaarheid van een collectieve actie. In plaats daarvan functioneren zij als gezichtspunten en zijn zij niet meer van beslissende betekenis of een actie onder de bescherming van artikel 6 ESH valt. Het hangt namelijk ook af van de soort actie die wordt gevoerd. Bij een algehele werkstaking wordt aan deze spelregels groot gewicht toegekend. Maar bij een korte werkonderbreking, het slechts beperkt uitvoeren van werkzaamheden of langzaam-aanacties weer veel minder. Zolang de werknemers of vakbonden aannemelijk kunnen maken dat de collectieve actie redelijkerwijs bij kan dragen aan een doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen, dan valt die actie onder het bereik van artikel 6 ESH en moet die actie in beginsel als een rechtmatige uitoefening van het sociale grondrecht op collectieve actie worden aangemerkt. Het ligt dan op de weg van de werkgever die een rechterlijk verbod verzoekt en daarmee eist dat het recht op collectieve actie wordt beperkt om aannemelijk te maken dat deze beperking naar de maatstaf van artikel G ESH gerechtvaardigd is. Artikel G ESH bepaalt dat beperkingen op de in het ESH vervatte grondrechten zijn toegelaten indien deze beperkingen worden voorgeschreven door de wet en noodzakelijk zijn in een democratische samenleving ter bescherming van de rechten en vrijheden van anderen of voor de bescherming van de openbare orde,

nationale veiligheid, volksgezondheid of goede zeden.

Omstandigheden die volgens de Hoge Raad van belang zijn bij de beoordeling of een collectieve actie toelaatbaar is, zijn:

- aard en duur van de actie;
- verhouding tussen de actie en het daarmee nagestreefde doel;
- de veroorzaakte schade aan de belangen van de werkgever of derden;
- de aard van die belangen en schade.

Verder acht de Hoge Raad relevant of de actie personen treft met een bijzondere kwetsbaarheid zoals jeugdigen, gehandicapten, bejaarden en andere zorgbehoeftigen, in die zin dat de collectieve actie afbreuk doet aan de mogelijkheid van hun verzorging en risico vormt voor schade aan de geestelijke of lichamelijke gezondheid. In zulke gevallen wordt de collectieve actie al snel op grond van artikel G ESH onrechtmatig geacht. Sectoren waarin deze beperking zich met name laat gelden zijn de zorg (ziekenhuizen, bejaardentehuizen, weeshuizen) en de hulpdiensten (politie, brandweer, ambulance).

Beperking van het collectieve actierecht wordt slechts gehonoreerd indien dit in het concrete geval maatschappelijk gezien dringend noodzakelijk is. Behalve eerder genoemde sectoren kan daarbij worden gedacht aan sectoren waarbij de maatschappelijke impact bij een algehele werkstaking disproportioneel zal zijn en/of veiligheidsproblemen oplevert zoals bij douane- en immigratiediensten, gevangenispersoneel, postbezorging, (lucht)havenpersoneel, water- en elektriciteitsbedrijven en telefoonbedrijven.

Dan resteert de vraag welke gevolgen de uitoefening van het stakingsrecht voor de werknemer kan hebben. On-

geacht of de collectieve actie onrechtmatig is of niet, geldt dat voor de duur van de staking de werkgever geen loon is verschuldigd. Dit is de reden waarom vakbonden doorgaans een stakingskas inrichten om stakende werknemers te compenseren voor verlies van inkomen.

In geval van een onrechtmatige en/of onaangekondigde ('wilde') actie kan de werkgever daarenboven de werknemer disciplinair straffen, waarbij de straf in verhouding dient te staan tot de duur en de gevolgen van die actie. In twee uitspraken van het gerecht in ambtenarenzaken van Aruba is in 2015 uitgemaakt dat terecht was besloten tot berisping en de inhouding van salaris als disciplinaire bestraffing van gevangenispersoneel dat zijn werkzaamheden voor enige tijd staakte, met een oproer in de gevangenis en politiebijstand ten gevolge.

Ter afsluiting refereer ik aan een oproep van de gouverneur van de provincie Antwerpen aan stakende dokwerkers op 4 juli 1955, welke oproep actueel blijft: "Dood met de staking en eisen niet de kip met de gouden eieren."



**Eline J.M. Lotter Homan is advocate bij HBN Law op Aruba.**