

13 februari 2019: nationale staking. Wat met de gevolgen op de werkvloer?

Aanstaande woensdag is er weer een nationale staking aangekondigd, waarvan voorspeld wordt dat er zeer veel hinder zal zijn bij het openbaar vervoer. Hierdoor zal menig werknemer niet tijdig op het werk geraken of zelfs helemaal niet in staat zijn om het werk aan te vatten. Wat is de impact hiervan op hun (gewaarbord) loon?

Diverse werkgevers van hun zijde zullen problemen ervaren met het invullen van voldoende mankracht voor hun productielijnen te bemannen. Welke mogelijkheden hebben werkgevers op dat punt?

En wat kunnen ondernemingen doen die ten gevolge van een stakingspiket volledig afgesneden worden van de buitenwereld?

1 Niet werken: niet betalen?

Uiteraard zullen de werknemers die ervoor kiezen om te staken niet gerechtigd zijn op de betaling van hun loon. Zij zullen wel aanspraak kunnen maken op een stakingsvergoeding bij de vakbond waarbij ze aangesloten zijn.

Werknemers die het werk niet kunnen aanvatten omwille van stakingen bij het openbaar vervoer zullen bij deze aangekondigde staking geen aanspraak kunnen maken op het gewaarborgd loon.

De staking was immers niet onverwacht, zodanig dat deze werknemers de mogelijkheid hebben om andere maatregelen te treffen en alsnog het werk te kunnen aanvatten.

Werknemers die door een stakingspost aan de ingang van de onderneming of het industrieterrein, of door een staking in een andere onderneming, het werk niet kunnen aanvatten zullen evenmin gerechtigd zijn op de betaling van het gewaarborgd loon, maar kunnen eventueel wel aanspraak maken op de tijdelijke werkloosheid ingevolge staking. Voorkomen is beter dan genezen, thuiswerk of een dagje verlof zijn dan ook zeker het overwegen waard.

2 Gebrek aan werkwilligen: wat nu?

Anderzijds zullen veel ondernemingen te kampen hebben met onvoldoende werkwilligen om bepaalde productielijnen te kunnen bemannen. In veel gevallen is het de werkgever reeds op voorhand bekend dat door de hoge syndicalisatiegraad er weinig werkwilligen aanwezig zullen zijn. Desondanks is het niet toegelaten om hiervoor uitzendkrachten of andere vervangingscontracten aan te gaan om deze afwezigheden op te vangen. De uitzendkrachten aan het werk houden is evenmin toegelaten.

Het is verder ook niet toegestaan om stakende werknemers louter om deze reden te ontslaan om dringende reden, met dien verstande dat eventuele feitelijkheden die worden begaan tijdens deze stakingsactie wel degelijk tot een ontslag om dringende reden aanleiding kunnen geven.

3 Staking breken?

Tot slot zullen er ondernemingen zijn die door stakingspiketten volledig afgesneden worden van de buitenwereld en hierdoor geen bestellingen kunnen uitleveren, leveringen ontvangen en dergelijke meer. Onthoud dat in dergelijke gevallen niet enkel het stakingsrecht van de werknemers van tel is, en

de vrije toegang tot de openbare weg kan afgedwongen worden via een eenzijdige procedure in kort geding.

Besluit

Hoewel er geen tijdelijke mankrachten ingezet mogen worden, kan er wel op voorhand gepolst worden welke werknemers hinder verwachten en kan worden nagegaan of een alternatief ook mogelijk is, zoals thuiswerk of een dag verlof.

Als de werking van de onderneming voorts dermate wordt gehinderd door blokkades net voor de deur, kan u overwegen om de toegang vrij te laten maken door middel van een procedure in kort geding.

Wij staan in ieder geval paraat!

Dascha Mengels
Senior Associate
dascha.mengels@adlex.be

T: +32 89 32 23 00
F: +32 89 35 66 01
Grotestraat 122
B - 3600 Genk

Voorkeurmateries

- Arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht
- Strafrecht (economisch en sociaal)

