

## **Vraag en antwoord inzake acties en staking**

Dit document geeft een overzicht van veelgestelde vragen en antwoorden.

### **Moet een actie/ dreigende staking worden aangekondigd?**

Ja, een actie of dreigende staking moet worden aangekondigd. Dit gebeurt door middel van een ultimatum, waarbij een tijdsfad neergelegd is en de eisen van de werknemersvereniging. FNV heeft een ultimatum gesteld met daarin de eis om het oorspronkelijke bod te accepteren. KNS heeft nee gezegd op dit ultimatum.

### **Is een staking toegestaan als er nog een mogelijkheid tot onderhandeling is?**

Op zich mag er gestaakt worden als een vakbond vindt dat verder onderhandelen geen zin heeft. Daarom wordt in een ultimatum ook altijd aangegeven dat het formeel overleg afgelopen is.

### **Veiligheid en staken**

Bij staken is het in acht nemen van veiligheidsmaatregelen essentieel. FNV heeft aangegeven bereid te zijn tot overleg over het waarborgen van de veiligheid van de mensen, goederen en materieel tijdens voormelde acties. Dit technisch overleg, indien gewenst, dient plaats te vinden voor de looptijd van het ultimatum is verstreken opdat nog tijdig de juiste maatregelen getroffen kunnen worden. KNS-leden waar acties dreigen kunnen hiervoor contact opnemen met FNV-bestuurder Ilja Philippen-Nijssen op telefoon 06 538 473 61.

### **Mag een werknemer meedoen aan een staking?**

Ja, dit is een recht die in het Europees Handvest is vastgelegd en waar elke werknemer zich op mag beroepen. Het maakt niet uit of een werknemer lid is van één van de werknemersorganisatie of dat de werknemer in vaste dienst is, of een uitzendkracht is. Het recht op staken is een grondrecht van werknemers. De werknemer mag echter niet door staken als bijvoorbeeld de rechter heeft aangegeven dat een staking onrechtmatig is.

### **Dien ik loon te betalen aan een stakende medewerker?**

Als werkgever hoef je tijdens een door de vakbond georganiseerde staking geen loon te betalen aan de stakende werknemer(s). Wordt er maar deels gewerkt dan mag het loon naar rato worden gekort. Dit geldt evengoed voor de opbouw van vakantierechten. Leden van de vakbond FNV die meedoen aan een georganiseerde staking, krijgen een stakingsuitkering. Dat is een financiële vergoeding uit de stakingskas als de werkgever het loon niet doorbetaalt.

### **Mag een werknemer ontslagen worden doordat hij meedoet aan een staking?**

Nee. Wel hoeft de werkgever geen loon door te betalen aan een stakende werknemer.

### **Moet een werkgever wel loon doorbetalen als de stakende werknemer ziek wordt?**

Nee, indien de werknemer meedeed aan de voortdurende staking en hij wordt ziek, hoeft er geen loon te worden doorbetaald.

### **Krijgt een stakende werknemer een uitkering uit de stakingskas?**

Alleen werknemers die lid zijn van een vakbond voordat een staking uitbreekt, hebben recht op een uitkering uit de stakingskas.

### **Hoe zit het met het recht op loon voor werkwillige werknemers?**

De beantwoording van deze vraag is afhankelijk van de vraag of een werkwillige zijn werk wel of niet heeft kunnen verrichten. Het loon van een werkwillige werknemer die niet zijn werk heeft kunnen verrichten, hoeft over het algemeen niet doorbetaald te

worden. Het mag echter wel doorbetaald worden. Dit is de keuze van werkgever. Onder werk verrichten wordt verstaan op de werkplek zelf of vervangend werk. Het loon van een werkwillige werknemer die gewoon zijn werk heeft kunnen doen, dient wel te worden doorbetaald.

### **Heeft een werkwillige werknemer recht op WW-uitkering?**

Nee. Een werkwillige werknemer die door een collectieve actie zijn werkzaamheden niet kan verrichten, heeft geen recht op een WW-uitkering (art 19 sub L WW).

### **Hoe zit het met uitzendkrachten?**

Een werkgever mag tijdens de staking geen nieuwe uitzendkrachten inhuren om het werk van stakers over te nemen. Dit levert de werkgever en het uitzendbureau forse boetes op van de inspectie SZW. Daarnaast kan het slechte publiciteit opleveren, voor het bedrijf en de branche. Er mogen wel extra uitzendkrachten worden ingehuurd om een normale productiepiek op te vangen. Dit moet vooraf goed worden afgestemd met het uitzendbureau.

Uitzendkrachten die al in het bedrijf/ op locatie werken mogen blijven werken. Zij mogen geen werk overnemen van stakende collega's. De bewijslast hiervan ligt bij de werkgever. Een werkgever die normaal gesproken bijna geen overuren maakt in een zelfde periode als tijdens de staking en dat nu wel doet, heeft de schijn tegen zich. En dient dus met een heel goed verhaal moeten komen waarom overuren zijn gedraaid. Op het punt van uitzendkrachten gedurende stakingsperiode kunnen bedrijven vragen verwachten vanuit hun eigen medewerkers, uitzendbureaus, werknemersorganisaties en pers. Hierop moet men voorbereid zijn.

### **Mogen stakende werknemers andere werkwillige werknemers beletten om het bedrijf te betreden?**

Stakende werknemers mogen de poort niet op slot doen. Werknemers mogen de ingang versperren, maar niet zodanig blokkeren dat werkwilligen er niet doorheen kunnen. Werknemers mogen echter wel proberen hun collega's te overtuigen om zich aan te sluiten bij de staking. Het posten om werkwilligen over te halen om mee te doen, is geoorloofd. Een blokkade oprichten is niet geoorloofd. Werknemers mogen pamfletten uitdelen en spandoeken ophangen. Agressie wordt nooit toegestaan. De werkgever heeft het recht om te bepalen wie wel en wie niet het bedrijfsterrein mag betreden. Werkwilligen en derden, zoals leveranciers, die door de werkgever worden toegelaten, hebben recht op toegang tot het terrein.

### **Wat is de rol van de Ondernemingsraad?**

Het is belangrijk om de Ondernemingsraad zijn activiteiten te laten opschorten. Dit voorkomt een verziekte sfeer na de staking. Hierdoor is het ook niet verstandig om besluiten te nemen die advies- of instemmingsplichtig zijn.

### **Welke maatregelen kunnen van te voren en tijdens de staking worden genomen?**

Check het handboek acties en stakingen 2024, te vinden onder 'downloads'.

### **Kan ik stakers ontslaan?**

Het recht om te staken is een sociaal grondrecht. Het feit dat de werknemer staakt, is daarom onvoldoende reden om hem te kunnen ontslaan. Het maakt niet uit of iemand in vaste dienst is of een contract voor bepaalde tijd heeft. Dat is alleen anders als hij zich tijdens de staking dusdanig misdraagt, dat er los van de uitoefening van het grondrecht om te staken, reden zou zijn voor een ontslag op staande voet. Daarvan kan bijvoorbeeld sprake zijn als hij bewust grote schade aan het bedrijf toebrengt die in geen verhouding staat tot het doel van de staking. Hij vernielt bijvoorbeeld een kostbare machine of

brengt de veiligheid van andere werknemers onnodig in gevaar. Overleg in dit soort gevallen, voordat je tot ontslag overgaat, altijd met KNS. De rechter zal het stakingsrecht zwaar laten meewegen in zijn beoordeling of een ontslag op staande voet terecht is gegeven.

**Bouwt een stakende werknemer vakantiedagen en/of roostervrije dagen op?**

Een werknemer die staakt en daarom geen arbeid verricht, ontvangt geen loon. Een werknemer die geen recht op loon heeft, kan ook geen aanspraak maken op opbouw van vakantie- en roostervrije dagen (art. 627 en 634 BW).