



Veelgestelde vragen over stakingen

Onderwerpen o.a.: registratie, spontane solidariteitsacties, het gebruik van bedrijfsmiddelen, betaling tijdens stakingen, overwerk, inzet van werkwilligen, grijs verzuim, de positie van uitzendkrachten en payrollers, de oproep van de vakbond.

Registratie

1. Waar moeten werkwilligen zich laten registreren?

Op de werkplek, tenzij het management een andere plaats daarvoor heeft aangegeven. Iedereen die werkwillig is, moet zich, elke dag dat er actie wordt gevoerd, laten registreren (bij aankomst voor het werk). Werknemers die zich niet als werkwillig laten registreren, hebben geen recht op loon – tenzij er sprake is van geconstateerde ziekte of geoorloofd verlof.

2. Moet er geregistreerd worden op vestigingen waar geen acties zijn aangekondigd?

Alleen daar waar medewerkers niet of minder kunnen werken als gevolg van acties, moet dat worden geregistreerd.

3. Moet er bij de hele vestiging geregistreerd worden, als slechts enkelen gaan actievoeren/staken?

Alleen op de afdelingen waar actievoerenden/stakers zijn, dienen alle werkwillige medewerkers van die betreffende afdelingen zich als werkwillige te registreren.

4. Moeten stakers uitklokken op het moment van ingaan van de staking en weer inklokken bij hervatting werk?

Zoveel als mogelijk blijven aansluiten bij de normale routines, dus uit- en inklokken. De vraag is of dit in de praktijk gebeurt. Daarom is er ook een registratie van werkwilligen. Het klokken is een aanwezigheidsregistratie en geen tijd/loonregistratie. De leidinggevende bepaalt te verlonen uren op basis van de daadwerkelijke gewerkte uren.

5. Kunnen uitzendkrachten zich aansluiten bij de actievoerenden? Ja dat kan. Ook uitzendkrachten mogen staken, uit solidariteit of vanwege eigen belang (bijvoorbeeld indiensttreding).

6. Geldt voor uitzendkrachten ook de registratieplicht en zo ja, bij wie moeten die zich hiervoor melden?

Ook voor uitzendkrachten die staken geldt een registratieplicht. Formeel is dat de verantwoordelijkheid van het uitzendbureau, maar omdat het over de gewerkte uren gaat bij de inlener is het belangrijk ook zelf de



uitzendkrachten als staker te registreren. Enerzijds om helderheid te hebben over de inzetbaarheid, anderzijds over de gewerkte uren.

7. Moeten we mensen die al vakantie-uren hebben ingepland thuis bellen?

Nee. Al aangevraagde vakantie wordt zoveel mogelijk toegekend. Alternatief is dat de werkgever de werknemer kan vragen om al ingeplande vakantiedagen op een ander tijdstip op te nemen.

8. Wat als een werknemer vakantie heeft, maar toch mee wil doen met de actievoerenden?

Afvoeren van de lijst met werkwilligen. Zorg voor bevestiging via e-mail of sms en noteer in het dossier. Vakantie-uren worden in dat geval ingetrokken en teruggeboekt.

Spontane solidariteitsacties

1. Wat als een werknemer op een andere locatie mee wil doen met actievoeren?

De werknemer is op de andere locatie wellicht niet bekend. Hou dus duidelijk bij wie werkwillig is, en registreer dit. Als werknemers zonder steun van de vakorganisaties toch actie voeren, dan is dat een zogenaamde spontane (wilde) actie. Neem zelf geen actie maar neem direct contact op met je leidinggevende.

Instructie voor leidinggevenden bij onderdelen waar geen actie is aangekondigd, maar wel een "wilde" actie lijkt te ontstaan. Kanaliseren en de-escaleren: de 'actievoerders' er op wijzen dat een actie die niet georganiseerd via vakorganisaties niet legitiem is. Zorgen dat 'actievoerders' contact opnemen met actieleiders – dit is de vakbondsbestuurder of een door de vakbondsbestuurder aangewezen kaderlid.

Gebruik bedrijfsmiddelen

1. Hoe zit het met het gebruik van de publicatieborden of intranet door vakorganisaties die acties organiseren?

Publicatieborden en intranet zijn bedrijfsmiddelen. Het gebruik van bedrijfsmiddelen door actievoerders is niet toegestaan. Voor actievoerende vakbonden zijn daartoe aangewezen plekken/borden de plaats voor het verspreiden van hun nieuws(brieven).

2. De toegang wordt geblokkeerd, mag dit?

Blokkades zijn in beginsel toegestaan. Daarbij geldt wel dat de veiligheidsvoorschriften in acht moeten worden genomen. Meld dit bij de leidinggevende.



Betaling tijdens stakingen

1. Wordt het loon tijdens een staking stopgezet?

Ja, bij een staking wordt het loon van actievoerders niet doorbetaald. Ook de loonbetaling van werkwilligen die niet kunnen werken, kan worden stopgezet. Of dit laatste gebeurt, besluit het management.

2. Wordt er vakantie-opbouw ingehouden tijdens staking? Formeel betekent het niet werken als gevolg van een staking geen loon, en dus ook geen vakantieopbouw. Maar praktisch mee omgaan. Alleen bij een langdurige (langer dan een week aaneengesloten) acties inhouding van vakantie overwegen. Dus in principe niet inhouden. Als tot inhouding besloten wordt, is dat een managementbeslissing.

3. Wordt er een huis-werk-reiskostendag toegekend bij een volledige stakingsdag?

Wel als er 'gewerkt' is op die dag, maar niet als men het pand/werkvloer niet heeft betreden. Zoveel mogelijk blijven aansluiten bij de normale praktijk.

4. Wat communiceer je werkwilligen over betaling bij onvoldoende werk?

Dat hangt van de afwegingen van het MT / de directie af. Sinds 1 januari 2020 geldt dat als de werknemer geen werkzaamheden heeft verricht, de werkgever in beginsel het loon moet betalen, tenzij het niet-verrichten van die werkzaamheden in redelijkheid voor rekening van werknemer behoort te komen. Hoewel er nog geen jurisprudentie over de nieuwe bepaling is lijkt het er op dat een staking onder het huidige recht net als onder het oude recht doorgaans voor rekening van de werknemer komt. Dit betekent dat als er geen werk voor werkwilligen is, het loon niet wordt doorbetaald; het MT / de directie kan besluiten hiervan af te wijken.

5. Wordt bij langzaamaan-acties het loon gedeeltelijk stopgezet? Ja, dat kan. Maar dan moet de 'productiviteit' en het 'productiviteitsverlies' wel meetbaar zijn.

Overwerk

1. Mogen we werknemers vragen na afloop van de actie over te werken (aansluitend aan de dienst of in bijvoorbeeld het weekend) om een door acties opgelopen achterstand in het werk in te halen? Werknemers (werkwilligen en actievoerders) mogen op vrijwillige basis tijdens de acties overwerken. Uitzendkrachten mogen dit niet.

2. Werk dat is blijven liggen: mag dat door middel van overwerk worden weggewerkt?

Ja, dat mag. Als een staking geëindigd is op een locatie, dan mag daar het



werk worden opgevangen. Uiteindelijk gelden de normale arbeidsvoorwaardelijke regels.

3. Hoe zit het met de inzet om het achterstallige werk weg te werken? Als een staker de volgende dag extra ingezet wordt, is dat dan overwerk?

De dag na de actie is het werk weer als normaal – en dus gelden ook de gebruikelijke regels rondom extra inzet.

Hoe te handelen bij inzet werkwilligen

1. Mogen werknemers op andere plaatsen worden ingezet dan gebruikelijk?

Ja, dat mag. Werknemers (maar niet uitzendkrachten) mogen ook op andere plaatsen en voor ander werk worden ingezet. Doe dit echter na overleg met de leiding van de organisatie.

2. Wat te doen als medewerkers vakantie willen opnemen?

Mits het werk dat toelaat is dat toegestaan. Kijk ook naar andere locaties waar wellicht werk blijft liggen.

Op de actiedag zelf aangevraagde vakantie alleen toekennen als de werkzaamheden dit toelaten. In praktijk zal het er op neerkomen dat dit vakantieverzoek geweigerd wordt, omdat het werkaanbod het opnemen van vakantie niet toelaat. Wel geldt: de-escalatie blijft het uitgangspunt. Drijf het niet op de spits.

3. Wat te doen als er massaal vakantie wordt opgenomen?

Vasthouden aan de normale beleidslijn van de onderneming. Alleen als het werk dat toelaat instemmen met vakantie.

4. Kan een werkwillige werkzaamheden weigeren als besmet werk? De lijn is dat werkwilligen zoveel mogelijk worden ingezet op de voorhanden zijnde werkzaamheden voor zover die aansluiten bij zijn normale werkzaamheden of competenties. Wel geldt bij het overnemen van werk van stakers dat de-escalatie het uitgangspunt blijft. Drijf het niet op de spits, en hou oog voor de onderlinge arbeidsverhoudingen tussen werknemers. De Hoge Raad heeft aangegeven dat werknemers het werk mogen weigeren over te nemen als er gestaakt wordt in een ander bedrijf.

Grijs verzuim

1. Wat als men zich massaal ziek meldt?

In principe moet de normale verzuimprocedure worden gevolgd. Let op de rol van de leidinggevende. Bij twijfel of er daadwerkelijk sprake is van verzuim, kan men overwegen om direct een spoedcontrole door de arbodienst te laten uitvoeren. Met de kanttekening dat 'razzia's' moeten worden voorkomen.



Uitzendkrachten/payrollers

1. Kunnen er uitzendkrachten worden ingezet ter vervanging van actievoerders?

Nee, uitzendkrachten mogen niet optreden als actiebreekers. Zij mogen geen werk van stakers overnemen. De regulier al aangevraagde uitzendkrachten kunnen normaal opkomen en voor hun eigen werk worden ingezet. Er mogen geen *extra* uitzendkrachten worden ingezet tijdens een staking, tenzij er sprake is van extra werk zoals bij seizoensmatige pieken, vervanging van zieken et cetera.

2. Mogen uitzendkrachten die reeds ingepland stonden worden ingezet op andere plaatsen?

Nee. Uitzendkrachten die reeds ingepland zijn, mogen normaal opkomen, op de plaatsen waar zij normaliter ook werkzaam zijn. Zij kunnen niet worden ingezet op andere plaatsen dan gebruikelijk. Let op dat ze dit ook niet op eigen initiatief doen.

3. Mogen we uitzendkrachten vragen het werk over te nemen van actievoerders?

Nee, uitzendkrachten mogen niet het werk van actievoerders overnemen. Uitzendkrachten kunnen alleen ingezet worden op de werkzaamheden waarvoor ze zijn besteld. Uitzendkrachten mogen niet op andere werkzaamheden worden ingezet, ook al kennen ze het werk en worden ze op wisselende werkzaamheden ingezet. Tijdens een actie is het werk waarvoor ze besteld zijn maatgevend.

Het is belangrijk hiermee zorgvuldig om te gaan: om escalatie tussen collega's te voorkomen en de dienstverlening door de uitzendbureaus te waarborgen. Communiceer ook naar uitzendkrachten dat ze geen besmet werk over mogen nemen. Stem waar nodig af met het uitzendbureau.

4. Mogen we uitzendkrachten vragen na afloop van de actie over te werken (aansluitend aan de dienst of in bijvoorbeeld het weekend) om een door acties opgelopen achterstand in het werk in te halen? Ja, dat is op zich toegestaan tenzij ze werk van stakers overnemen. Als de acties definitief zijn afgelopen, mogen zij ook extra werk doen dat door de staking is blijven liggen. In beide gevallen geldt dat het vooraf met het uitzendbureau moet worden afgestemd.

5. Wat is de positie van payrollers?

Payrollers zijn formeel niet bij het bedrijf waar gestaakt wordt in dienst en worden gelijkgesteld aan uitzendkrachten. De instructies en richtlijnen voor uitzendkrachten zijn op deze groep dus ook van toepassing. Dat betekent dat reeds ingeplande payrollers gewoon aan het werk kunnen. Deze mogen dus eventueel vervangend werk doen, mits het geen werk van stakers is.



Oproepen vakbond

1. Moet de vakbond de werkgever formeel op de hoogte stellen van de uitgeroepen actie?

Nee, na een ultimatum hoeft de vakbond de werkgever niet vooraf te informeren tenzij veiligheidsaspecten of de openbare orde in het geding zijn. Wel wanneer een actie gaande is en onduidelijk is of het een vakbondsactie (of een actie van medewerkers) is. Die vraag wordt vanuit de directie gesteld aan de vakbondsbestuurder.

2. Vakbondsbestuurder roept leden op om als vakbondsactie geen collega's in te werken en niet mee te werken aan uitwisselingen van werkzaamheden tussen collega's. Dit als vakbondsactie. Mag dit?

Algemeen uitgangspunt: geen actie. Alle normale werkopdrachten uitvoeren (ook inwerken andere collega als dat normaal gesproken gebeurt). Bij een actie uitgeroepen door vakbond mag een actievoerder de werkzaamheden weigeren, ook als deze bestaan uit het inwerken van een collega of de uitwisseling van werkzaamheden.

3. Moet een twitterbericht van een vakbondsbestuurder aan vakbondsleden gezien worden als een formele oproep tot actie? Ja. De vakbond kan op allerlei manieren leden oproepen tot actie. Ook een WhatsApp of twitterbericht moet beschouwd worden als een formele oproep tot actie.

4. Als een actie middels een twitterbericht wordt uitgeroepen zonder einddatum, wanneer is die dan afgelopen? In principe aan het einde van de dag van de tweet.

5. Voor wat en hoe lang geldt een weigering als iemand zich kenbaar maakt als actievoerder?

Alleen voor de opdracht die hij heeft geweigerd en de betreffende werkdag. De werknemer zal bij elke nieuwe opdracht en elke werkdag opnieuw zich kenbaar moeten maken als actievoerder

6. Wanneer is de actie / staking geëindigd?

Als de actievoerders stoppen met staken bij een pand/vestiging, ze gaan weer aan het werk gaan, weg bij de poort gaan of als de duur van de aangekondigde staking is verstreken. Het is zaak de situatie per locatie te bekijken, waarbij de feitelijke situatie doorslaggevend is.