

## **RECHT *in de praktijk***

### **Collectieve actie**

De afgelopen weken heeft de rechter (op Curaçao) zich vaak moeten buigen over de vraag of de door (de vakorganisatie van) de werknemers aangekondigde en/of aangevangen collectieve actie al dan niet onrechtmatig is jegens (het bedrijf van) de werkgever. Er zijn verschillende verschijningsvormen van collectieve acties. De bekendste vorm is de staking. Andere vormen van collectieve actie zijn bijvoorbeeld de stiptheidsactie, de langzaam-aan-actie en selectieve werkonderbrekingen. Bepaalde actievormen zijn in beginsel niet toegestaan oftewel onrechtmatig. Een bedrijfsblokkade, of een blokkade van de openbare weg is meestal een actievorm die niet wordt beschermd door het recht op collectieve actie. Een (werk)staking is het tijdelijk stoppen met het leveren van de overeengekomen arbeid om een bepaald doel (sociaal/politiek doel) te bewerkstelligen. De staking is een middel om kracht bij te zetten aan de wensen van de werknemers. Meestal betreffen deze wensen lonen en andere arbeidsvoorwaarden. Een staking kan door werknemers ook worden gebruikt om aan te geven dat zij het niet eens zijn met het beleid van de werkgever. In artikel 6, lid 4 van het Europees Sociaal Handvest is het recht op collectieve actie vastgelegd. Voormeld artikel bepaalt dat werknemers en werkgevers het recht op collectief optreden, waaronder stakingsrecht, hebben in geval van belangengeschillen, behoudens verplichtingen uit een eerder gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. Een belangengeschil betreft in beginsel elk geschil dat door collectief onderhandelen tussen de werkgever en de werknemer tot een oplossing kan komen. Het recht op collectieve actie kan niet worden uitgeoefend in strijd met afspraken uit een eerder gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. Indien er bijvoorbeeld een zogenaamde 'vredesplichtclausule' in een collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen, dan mogen in beginsel op grond daarvan geen collectieve acties worden gevoerd tijdens de looptijd van die collectieve arbeidsovereenkomst. Een dergelijke afspraak geldt echter slechts tussen de partijen die de collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten. Werknemers die niet gebonden zijn aan de collectieve arbeidsovereenkomst hoeven zich bijvoorbeeld niet aan een dergelijke afspraak te houden. Een collectieve actie is voorts pas toegestaan als ultimum remedium (laatste middel). Dit betekent dat als er een collectieve actie wordt ingezet, er geen andere mogelijkheden meer voorhanden mogen zijn om het gerezen conflict op te lossen. Voorts hebben de werknemers die vrijwillig de overeengekomen werkzaamheden staken geen recht op loon. Hoofddregel uit het Burgerlijk Wetboek van de Nederlandse Antillen ("BWNA") is immers dat geen loon is verschuldigd voor de periode waarin de werknemer geen arbeid verricht. Staken leidt dus in beginsel dan ook tot loonverlies. Vaak gaat men eraan voorbij dat door een collectieve actie aanzienlijke schade (met name aan het bedrijf van de werkgever) kan ontstaan. Soms is het mogelijk dat bijvoorbeeld degene die als gevolg van de collectieve actie schade leidt, bijvoorbeeld de werkgever, de geleden schade kan verhalen op degene die de schade heeft aangericht. Zo een

geval kan zich voordoen als een collectieve actie onrechtmatig is in de zin van artikel 6:162 BWNA. Een collectieve actie kan bijvoorbeeld onrechtmatig zijn wanneer deze niet als ultimum remedium is ingezet, of als de actievoerders op grond van alle omstandigheden niet in redelijkheid tot hun actie hadden kunnen komen.

Lisanne Asjes en Quincy Carrega zijn verbonden aan het advocatenkantoor Asjes | Carrega,  
Tel: 462 3089.