



## **Informatiebulletin over de juridische positie van werkgever en werknemer bij acties van de vakbonden**

Onderstaande informatie geeft antwoord op vragen over de juridische positie van werkgever en werknemer bij acties van FNV Bouwen & Wonen, CNV Vakmensen en De Unie in het kader van de onderhandelingen voor een nieuwe CAO Woondiensten die zijn vastgelopen. Achtereenvolgens wordt beschreven wat de positie van werkgever en werknemer is bij:

- een bezoek van de vakbonden aan de corporatie, en
- een eventuele stakingsactie.

Als u uw werknemers en/of Ondernemingsraad wilt informeren over de stand van zaken in de CAO-onderhandelingen, dan vindt u op [Aedes.nl](https://www.aedes.nl) alle relevante documenten overzichtelijk op een rij. Hier vindt u onder andere veel gestelde vragen en antwoorden voor corporatiemedewerkers en ons werkgeversverhaal waarmee u uw medewerkers kunt informeren.

### **Bezoek van de vakbonden**

#### **1. Dient de werkgever de vakbonden toegang te geven tot de corporatie?**

Als werkgever bent u niet verplicht de vakbonden de toegang tot het bedrijfspand te geven. Vakbonden kunnen werknemers ook toespreken op een externe locatie. U bepaalt zelf of u de vakbonden toegang geeft tot het bedrijfspand.

Aedes ziet geen bezwaren in een bijeenkomst in het bedrijfspand, maar adviseert u als directie hierbij aanwezig te zijn. Tevens is het raadzaam om een duidelijke afspraak met de vakbonden te maken over het tijdstip en de duur van de bijeenkomst. In het licht van de dienstverlening aan de huurder kunt u bijvoorbeeld afspreken dat die gelegenheid alleen bestaat tijdens de lunch of na sluitingstijd van de corporatie.

#### **2. Wat kan een werkgever doen als de vakbonden werknemers voorlichten?**

Als u de vakbonden de gelegenheid geeft hun standpunt toe te lichten in de corporatie, adviseren wij u het werkgeversstandpunt ook duidelijk en zakelijk toe te lichten. Uw werknemers krijgen dan beide standpunten te horen. Respecteer de verschillende meningen en voorkom mogelijke escalatie. Ga niet in op verzoeken van FNV Bouwen & Wonen, CNV Vakmensen en De Unie om de acties te ondersteunen, maar verwijst de vakbonden door naar Aedes via [werkgeverszaken@aedes.nl](mailto:werkgeverszaken@aedes.nl).

# Eventuele stakingsactie

## 3. Wat wordt verstaan onder een stakingsactie

Een stakingsactie is het collectief neerleggen van het werk of een andere collectieve actie zoals een langzaam-aan-actie, een stiptheidsactie, bedrijfsbezetting door werknemers om hun werkgever tot een bepaald handelen of nalaten te bewegen en met de bedoeling de werkzaamheden te hervatten, zodra de beoogde doelen zijn bereikt. Een staking georganiseerd door FNV Bouwen & Wonen, CNV Vakmensen en De Unie is in beginsel rechtmatig.

## 4. Wanneer hebben werknemers het recht deel te nemen aan een stakingsactie?

Als FNV Bouwen & Wonen, CNV Vakmensen en De Unie oproepen om deel te nemen aan een stakingsactie hebben werknemers (wel of niet aangesloten bij de vakbonden) op grond van het [Europees Sociaal Handvest](#) (ESH) het recht om aan een dergelijke actie mee te doen. Zij hebben geen toestemming van de werkgever nodig om het werk neer te leggen.

## 5. Zijn alle stakingsacties geoorloofd?

In de Nederlandse wetgeving bestaat geen regeling waarin is aangegeven wanneer een collectieve actie wel of niet geoorloofd is. Het eerder genoemde ESH is het juridisch kader waaraan getoetst wordt of een actie geoorloofd is. Acties zijn ongeoorloofd als er een gevaarlijke situatie in of buiten de corporatie ontstaat. Evenmin mogen strafbare feiten worden gepleegd, zoals het opsluiten van mensen of het gebruiken van geweld. Een actie kan ook onrechtmatig zijn als zwaarwegende procedureregels zijn veronachtzaamd, zoals het tijdig aankondigen van de acties. Ten slotte kan ook de bescherming van rechten en belangen van derden een reden zijn om collectieve acties te verbieden.

## 6. Hoe kan een werkgever reageren als een werknemer wil deelnemen aan een stakingsactie?

De werkgever kan in een dergelijk geval het beste vooral zakelijk blijven en duidelijk het standpunt van de directie weergeven. Daarbij is het raadzaam de werknemer uit te leggen wat de consequenties zijn voor de loondoorbetaling (zie vragen hieronder) als de werknemer deelneemt aan de stakingsactie.

## 7. Bestaat er recht op loon of stakingsuitkering voor stakende werknemers?

Werknemers die deelnemen aan een staking, hebben geen recht op loon. De regel geen arbeid, geen loon gaat hier op (met eventuele consequenties voor vakantietoeslag). Het is dus van belang de stakende werknemers te registreren zodat daadwerkelijk het loon kan worden ingehouden op het salaris.

De vakbonden communiceren dat hun acties gekwalificeerd kunnen worden als vakbondsvergadering in de zin van de CAO en dat stakende werknemers op basis van artikel 11.1.2 CAO Woondiensten (betaald verlof voor vakbondsvergaderingen) loondoorbetaling kunnen vorderen.

Aedes volgt die lijn niet. Feitelijk gezien is het geen vergadering maar een (tijdelijke) werkonderbreking. Dit is een vorm van een stakingsactie. Dus gaat artikel 11.1.2 CAO niet op voor de stakende werknemer. Daarbij speelt ook mee dat voor betaald verlof op basis van artikel 11.1.2 CAO Woondiensten een persoonlijke uitnodiging vereist is. De vakbonden nodigen hun leden slechts uit via een algemene uitnodiging.

- Werknemers die lid zijn van een organiserende vakbond, kunnen onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een stakingsuitkering, te verstrekken door hun vakbond. Tussen de vakbonden zijn afspraken gemaakt over de hoogte van de te verstrekken stakingsuitkering.

- Ongeorganiseerde werknemers, die tijdens een stakingsactie lid worden van een organiserende vakbond, hebben wellicht recht op een aangepaste (lagere) stakingsuitkering en verplichten zich tenminste een jaar lid te blijven van een organiserende vakbond.
- Werknemers die geen lid van de bond zijn of worden, hebben geen recht op loon en geen recht op een stakingsuitkering.

#### **8. Wat is de positie van werkwillige werknemers?**

De werkgever moet zich inspannen om het voor werkwilligen mogelijk te maken hun werk te verrichten. Als het voor de werkgever niet mogelijk blijkt de werkwillige werknemers hun werk, desnoods elders, te laten verrichten, bestaat voor de werknemers geen recht op loon (risico ligt bij de werknemer). De werkwillige heeft, als hij/zij lid is van de vakbond, in dit geval ook geen recht op een stakingsuitkering aangezien deze niet deelneemt aan de stakingen. Een werkwillige heeft ook geen recht op een loonvervangende WW-uitkering.

#### **9. Mag ik anderen het werk van de stakers laten doen?**

Het werk van de stakende werknemers wordt door de vakbonden 'besmet werk' genoemd. In artikel 10 van de [Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs \(Waadi\)](#) is bepaald dat er geen uitzendkrachten mogen worden ingezet om het werk uit te voeren van de werknemers die staken. Dit verbod noemt men het 'onderkruipersverbod' en geldt volgens rechtspraak ook indien het personeel via een ander bedrijf, niet zijnde een uitzendbureau, wordt ingehuurd. De achtergrond van dit verbod is om te voorkomen dat 'het effect' van een staking wegvalt.

**Wilt u als er in uw corporaties acties komen dit doorgeven aan Aedes via [werkgeverszaken@aedes.nl](mailto:werkgeverszaken@aedes.nl) of 06 – 537 593 43. Mocht u benaderd worden door de media dan verzoeken wij u vriendelijk hen door te verwijzen naar Aedes.**