

Betaalstakingen in het openbaar vervoer

Juridische kijk

Paul Palsterman

Bij elke vakbondsactie in de openbare diensten krijgen de vakbonden te horen waarom zij geen 'alternatieve acties' promoten, die op werkgever of overheid wel de nodige druk uitoefenen, maar de dienst aan de bevolking niet onderbreken. Op een recent CCOD-congres werd de vraag nogmaals opgeworpen door ACV-voorzitter Luc Cortebeeck. Aanleiding tot zijn betoog was de langdurige en pijnlijke staking bij de Waalse lijnbussen (TEC). Mochten de chauffeurs een operatie 'nultarief' gevoerd hebben, zonder de openbare dienst te onderbreken, hadden ze wellicht bij de publieke opinie meer begrip gekregen, en de werkgever toch evenveel onder druk gezet.

Sommigen zeggen echter dat bij soortgelijke acties de betrokken werknemers minder beschermd zijn dan bij klassieke werkonderbrekingen. Een antwoord hierop zou kunnen zijn dat, zeker tot in het begin van de jaren tachtig, het stakingsrecht zelf in de privé-sector - laat staan voor ambtenaren en laat staan actiemiddelen zoals piketten of bedrijfsbezetting - allesbehalve netjes geregeld was. Wat niet belette dat er acties gevoerd werden!

Maar nu de kwestie toch opgeworpen wordt, leek het ons nuttig om even te schetsen hoe ver we in België juridisch staan.

VRAGEN...

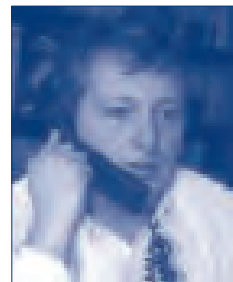
Op juridisch vlak, en bekeken vanuit werknemersoogpunt, doet een operatie 'nultarief' hoofdzakelijk twee vragen rijzen.

- Valt deelnemen aan dit soort acties onder het stakingsrecht? Of gaat het integendeel om een

tekortkoming, die aanleiding kan geven tot sanctie, schadevergoeding of ontslag om dringende redenen?

- Voert de werknemer die aan de actie deelneemt zijn arbeidsovereenkomst uit? Of wordt hij/zij als 'pure staker' beschouwd, met als gevolg dat hij/zij niet gedekt zou zijn tegen ar-

Paul Palsterman is licentiaat in de rechten (UCL) en werkt als jurist op de ACV-studiedienst. Daar volgt hij hoofdzakelijk de problematiek van de sociale zekerheid, maar ook de rechtsbijstand aan de leden en de werking van de arbeidsrechtbanken. Hij is lid van het redactiecomité van het juridisch tijdschrift *Sociaalrechtelijke Kronieken* en van *La Revue Nouvelle*. Hij is raadsheer in sociale zaken aan het arbeidshof te Brussel.



beidsongevallen, dat de werkgever niet meer aansprakelijk zou zijn als lastgever en dat artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet (dat de persoonlijke burgerlijke aansprakelijkheid van de werknemer beperkt) niet meer van toepassing zou zijn?

Men kan ook de vraag stellen of de werknemer die aan de actie deelneemt recht heeft op loon, dan wel of de werkgever (een deel van) het loon mag inhouden? Deze vraag is wel minder cruciaal, nu de stakingskas van de vakbond gebeurlijke loonsverminderingen zou kunnen bijpassen.

Andere vragen hebben betrekking op de reiziger die zijn/haar voordeel doet bij een operatie 'nultarief'.

- Kunnen de sancties voor reizen zonder plaatsbewijs toegepast worden (tarief toeslag, strafrechtelijke sancties)?
- Wat als zich een ongeval voordoet? Is de vervoerder wel aansprakelijk jegens wie zonder plaatsbewijs reist?
- Kunnen reizigers voor wie de actie geen financieel voordeel oplevert, bijv. abonnees, terugbetaling vragen?

WAT IS EEN BETAALSTAKING?

Vooraleer de theoretische vragen te beantwoorden, gaan we na wat een operatie 'nultarief' in de praktijk inhoudt.

Bij De Lijn en TEC is het gewoonlijk de conducteur die het plaatsbewijs aflevert en er zich van vergewist of opstappende reizigers een bewijs van betaling hebben. Een operatie 'nultarief' houdt in dat conducteurs een deel van hun taak weigeren uit te voeren.

Bij de NMBS worden de plaatsbewijzen afgeleverd in de stations en gecontroleerd door de treinchef. Een operatie 'nultarief' betekent dat de treinchef nalaat de tickets te controleren, terwijl hij zijn overige taken wel uitvoert. De actie verloopt meestal via een klassieke stopzetting van het werk door de loketbediende in het station. Maar ze kan evengoed door de treinchef zelf gevoerd worden. De conducteurs van hun kant zijn niet bij de actie betrokken.

Bij de MIVB worden conducteurs niet geacht er zich van te vergewissen of reizigers een plaatsbewijs (mee)hebben. Ze moeten enkel een ticket afleveren aan wie er een vraagt. Om een operatie 'nultarief' te doen slagen, hoeven de conducteurs niet per se te weigeren dit onderdeel van hun taak uit te voeren. Als de actie de nodige ruchtbaarheid krijgt - bijv. via pamfletten of berichten in het rijtuig - zullen de meeste reizigers vanzelf geen plaatsbewijs kopen. En als een reiziger er dan toch een vraagt, is de conducteur niet verplicht te zeggen dat hij aan de actie deelneemt. Hij kan de reiziger bijv. meedelen dat "het controlepersoneel staakt" of dat "de vakbonden een actie 'nultarief' voeren" en toch het gevraagde kaartje afleveren. Men ziet wel niet goed in welke reiziger, tenzij hij wil provoceren, het zover zou drijven een plaatsbewijs te eisen. Hoe dan ook, de enkele kaartjes die dan toch eventueel verkocht worden, zullen het succes van de actie niet in het gedrang brengen. Hetzelfde geldt voor het personeel dat de plaatsbewijzen aflevert in metrostations en op andere verkooppunten. Ook zij worden niet geacht reizigers die hun balie voorbijlopen, terug te roepen. Ze kunnen dus dezelfde houding aannemen als de conducteurs.

Paul Palsterman

Valt deelnemen aan een betaalstaking onder het stakingsrecht? Of gaat het integendeel om een tekortkoming die aanleiding kan geven tot sanctie of ontslag om dringende redenen? ”

Een operatie 'nultarief' bij de MIVB is dus in eerste instantie een klassieke werkstopzetting van het personeel belast met de controle. Als dat staakt, kunnen de overige personeelsleden normaal werken.

Als het om de werknemers gaat, hebben de theoretische vragen in de inleiding dus betrekking op:

- de conducteurs van De Lijn of TEC;
- de treinchefs bij de NMBS;
- de conducteurs bij de MIVB, in zover zij aan de actie moeten deelnemen omdat het controlepersoneel er onvoldoende aan meedoet.

Paul Palsterman

Een operatie 'nultarief' bij de MIVB is in eerste instantie een klassieke werkstopzetting van het personeel belast met de controle.

”

Voor de loketbedienden in de stations (ook de metrostations) en voor het MIVB–controlepersoneel gaat het om een klassieke staking die geen specifiek juridisch probleem oplevert. Voor de NMBS-treinconducteurs wordt de arbeidsovereenkomst normaal uitgevoerd. Hetzelfde geldt voor de MIVB–conducteurs als het controlepersoneel in staking is.

Voor de reizigers liggen de zaken iets minder eenvoudig. Rekening houdend met de voorzienbare reactie van de publieke opinie en met het commercieel belang, is het weinig waarschijnlijk dat de werkgever echt gevolg zal geven aan eventuele processen-verbaal en dat hij bij ongeval zal weigeren zijn aansprakelijkheid als vervoerder op te nemen. Een hard optreden van de kant van de werkgever, al dan niet met de steun van gerechtelijke instanties, kan zich tegen hem keren. Het zou immers koren op de molen zijn van de vakbonden die zullen betogen dat de klassieke staking nog altijd het enige doeltreffende pressiemiddel is en dat het 'systeem' het creatief en verantwoordelijk syndicalisme bestraft.

Daarbij zal de reiziger die zich geen plaatsbewijs kan aanschaffen wel 'overmacht' kunnen invoeren. Zelfs als enkel het controlepersoneel staakt, zal de reiziger wel juridische gevolgen kunnen trekken uit het feit dat de vervoerder zijn rollend materieel inzet, terwijl het personeel een 'nultarief' afgekondigd heeft. Het betalen van een ticket is geen absolute juridische voorwaarde voor het bestaan van een vervoersovereenkomst (bij allerlei gelegenheden passen de maatschappijen zelf 'gratis vervoer' toe; voor sommige lijnen of bepaalde groepen van de bevolking doen ze dat zelfs op vaste basis). Bij gebrek aan duidelijke rechtspraak (waarschijnlijk gewoon omdat er geen precedenteren

zijn) kunnen we enkel gissingen maken. Voorlopig houden we het bij de vragen die voor de werknemers van belang zijn.

STAKINGSRECHT EN GEDEELTELIJKE WERKONDERBREKING

De eerste vraag voor de werknemers luidt: hoort de gedeeltelijke niet-uitvoering van de arbeidsovereenkomst bij het stakingsrecht? De hogere gerechtshoven in ons land hebben hierover nog geen formele rechtspraak gedaan. De thans beschikbare rechtspraak, uitgaande van rechtbanken van eerste aanleg, en de rechtsleer laten echter wel het antwoord vermoeden.

Niet iedereen weet dat de formele erkenning van het stakingsrecht in België heel lang op zich heeft laten wachten. Er bestond wel een consensus onder auteurs om dat recht onrechtstreeks af te leiden uit een aantal juridische ontwikkelingen, zoals de afschaffing van de strafrechtelijke vervolging van stakingen, de wettelijke erkenning van het syndicaal ge-

geven enz. Pas in 1981 heeft het Hof van Cassatie die redeneringen uitdrukkelijk en on-dubbelzinnig bevestigd. Het ging uit van de wetgeving op de prestaties van algemeen belang in vredestijd, die de activiteiten aanduidt die bij staking moeten blijven uitgeoefend worden. Uit het bestaan van zo'n wetgeving kon volgens het Hof *a contrario* afgeleid worden dat de staking wettig is als de bedoelde prestaties verricht blijven worden. Het Hof besloot dat de stakende werknemer geen fout begaat en dus niet om dringende reden kan ontslagen worden.

Vrij recentelijk is het stakingsrecht formeel ingelast in het geschreven Belgisch recht, met name als gevolg van de ratificatie van het Internationaal Pact over de economische en sociale rechten (VN) in 1983 en van het Europees Sociaal Handvest (Raad van Europa) in 1990. Die teksten geven geen specifieke definitie van het begrip 'staking'.

Het Europees Sociaal Handvest verwoordt het aldus (artikel 6.4): "Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op collectief onderhandelen te waarborgen, erkennen de Overeenkomstsluitende Partijen (= de staten die het Handvest geratificeerd hebben) het recht van werknemers en werkgevers op collectief optreden in gevallen van belangeschillen, met inbegrip van het stakingsrecht, behoudens verplichtingen uit hoofde van reeds eerder gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten." Volgens deze tekst is staking dus slechts één van vele "collectieve acties". Met andere woorden: er zijn andere vormen van collectieve actie mogelijk.

Sommigen beweren dat het woord 'staking'

enkel naar het *volledig* neerleggen van het werk verwijst. Maar zeker in het Frans ligt het anders: er is bijv. *grève perlée* = prikactie, *grève du zèle* = stiptheidsactie. In het Nederlands geldt inderdaad dat 'staking' als allereerste betekenis heeft: "het niet-voortzetten van iets, het ophouden met iets". De juiste vertaling van het Franse *grève* is 'werkstaking', om het onderscheid te maken met andere wijzen van ophouden met iets, bijv. staking van betaling (*faillissement*), vordering tot staking (handels- praktijken) e.a. Dit neemt niet weg dat ook in het Nederlands het woord een autonome betekenis heeft gekregen. Bijvoorbeeld wordt 'hongerstaking' wel degelijk gebruikt, zoals in het Frans *grève de la faim*, in de betekenis van "ophouden te eten", terwijl het woord letterlijk betekent: de honger houdt op! 'Betaalstaking', de gewone benaming van een operatie 'nultarief', slaat op de actie van het personeel om geen betalingen te innen, niet op de weigering door de reizigers om te betalen of het *faillissement* van het vervoerbedrijf!

Maar zelfs in de veronderstelling dat het niet-uitvoeren van een *gedeelte* van het bedongen werk niet onder het begrip staking valt, dan nog gaat het om een "collectieve actie", die, krachtens de internationale teksten die dit recht in België vastleggen, gelijkstaat met "staking".

De enige Belgische rechtspraak die hierover gepubliceerd is, gaat in die richting en heeft betrekking op een situatie die aanleunt

bij de 'nultarief'-problematiek in het openbaar vervoer. De zaak betrof een "administratieve staking" van gemeentelijke brandweerlieden die hun werk bleven uitvoeren, maar hun administratieve taken niet meer vervulden. De

Paul Palsterman

Een stakende werknemer heeft duidelijk geen recht op loon als hij het werk niet langer uitvoert. Bij een operatie 'nultarief' is dat niet noodzakelijk waar.

”

rechtbank bevestigt dat de actie onder het stakingsrecht valt en verbiedt de gemeente 15% van het loon af te houden (Voorzitter Arbeids-rechtbank Nivelles (kortgeding), 26.6.1992, *Sociaalrechtelijke Kronieken*, 472, noot J. Jacquain).

Een ander vonnis luidt weliswaar (vrije vertaling): "Het stakingsrecht houdt het recht in voor de werknemer om uit vrije beweging de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst te schorsen. Het geeft hem echter niet het recht om de arbeidsovereenkomst te kwader trouw, of op een schadelijke, verkeerde of foutieve manier uit te voeren. De rechtbank stelt vast dat het gewild vertragen van de productie door de werknemers helemaal buiten verhouding staat tot het sociaal conflict op zich en eigenlijk rechtsmisbruik is." (Arbeidsrechtbank Brussel, 18.10.1990, *Jurisprudence des juridictions du travail de Bruxelles*, 432). In dit proces ging het echter niet om een ontslag om dringende reden of om enige vorm van schadevordering, maar om loonsvermindering. Bovendien mag niet-uitvoering van een deel van de verplichtingen, bijv. het niet afleveren van plaatsbewijzen, hoegenaamd niet gelijkgesteld worden met uitvoering te kwader trouw. Integendeel, de werknemers voeren de essentiële taken uit (vanuit het oogpunt zowel van inzet van tijd en energie als van sociaal nut) en laten enkel een bijkomend aspect liggen. Op die manier oefenen ze druk uit op de werkgever, maar schaden ze niet de openbare dienstverlening. Ten slotte berust de redenering van de rechtbank manifest niet op de betekenis van het woord 'staking', maar wel op een beoordeling van de legitimiteit van de actie *in casu*.

De doctrine gaat over het algemeen in diezelfde richting.

DIVERSE INTERPRETATIES

M. RIGAUX (*Staking en bezetting naar Belgisch recht*, Antwerpen, 1979) verwijst naar de definitie van werkstaking door een socioloog (R. GUBBELS, *La grève, phénomène de civilisation*, Brussel, 1962, p. 298) (vrije vertaling): "De werkstaking is een actiemiddel waarmee een sociale groep tegelijkertijd blijf geeft van interne solidariteit en desolidarisering ten overstaan van de rest van de samenleving. Dit actiemiddel neemt *doorgaans, doch niet noodzakelijk*, de vorm aan van een

afgesproken neerlegging van de arbeid. De sociale groep grijpt naar dit middel om uitdrukking te geven aan haar ontevredenheid of aan haar onenigheid, wanneer zij geen ander middel meer vindt om de beslissingen in een bepaalde aangelegenheid te beïnvloeden". Voor deze auteurs wordt de werkstaking dus in hoofdzaak gekenmerkt door haar collectief karakter en door haar

doel ("uitdrukking geven aan ontevredenheid of aan onenigheid" of, zoals het Europees Sociaal Handvest het verwoordt, "teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op collectief onderhandelen te waarborgen"), en niet zozeer door de concrete modaliteiten van normale uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

R. THONON (*La grève, le droit et le pouvoir judiciaire*, in *Journal des Tribunaux du Travail*, 1982, pp. 321-328) schrijft (vrije vertaling): "Staken betekent dat men tegen de wil in van de werkgever weigert te werken. *Die werkweigering kan gedeeltelijk of volledig zijn* en om

Paul Palsterman

De rechtsleer is ambivalent om te erkennen dat acties die het werk ontregelen maar niet onderbreken, een staking zijn en een rechtmatige uitoefening van het 'stakingsrecht' uitmaken.

”

het even hoelang duren". Deze auteur maakt juridische bezwaren bij bepaalde actievormen, zoals de prikactie (afgesproken vertragen van het werktempo), de stiptheidsactie (waarbij men de voorschriften zo precies opvolgt dat het systeem blokkeert), de beurtstaking (verschillende teams staken bij toerbeurt, waardoor het bedrijf geheel ontregeld wordt) en zelfs ten aanzien van onvoorziene werkonderbrekingen. Zijn bezwaren slaan echter meer op het mogelijk rechtsmisbruik dan op de eigenlijke definitie van het recht. Overigens erkent hij uitdrukkelijk de gedeeltelijke werkweigering, waar- onder een actie 'nultarief' zou vallen.

J. PIRON en P. DENIS (*Droit des relations collectives de travail en Belgique*, Brussel, 1970) schrijven (vrije vertaling): "Geen wettelijke bepaling definieert precies het begrip werkstaking (...). In de rechtsleer komt de werkstaking voor als het collectief en afgesproken neerleggen van het werk door een groep werknemers, teneinde de werking van de onderneming te verhinderen en druk uit te oefenen op de werkgever of op derden (...). De werkstaking houdt in dat het werk wordt neergelegd, dat nagelaten wordt het werk uit te voeren." Deze auteurs stellen een stakingstypologie voor op basis van diverse kenmerken. Zo plaatsen ze bijvoorbeeld "echte stakingen", met name het collectief neerleggen van het werk, tegenover "onechte stakingen", zoals de prikactie of de stiptheidsactie. Die benadering wordt bekritiseerd door andere auteurs die opmerken dat dit onderscheid op geen enkele wettelijke basis berust (zie o.a. M. Rigaux, *op. cit.*). Hoe dan ook, hun standpunt steunt niet zozeer op de betekenis van het begrip 'staking', maar veeleer op een beoordeling van de legitimiteit van dit soort acties. Ze vinden het namelijk on-

geoorloofd dat de werknemer op twee paarden wedt, in die zin dat hij zich op de stakingsvrijheid beroept om het werk te ontregelen en tegelijkertijd zijn loon blijft opeisen. Een staking in de vorm van een gedeeltelijke niet-uitvoering van de arbeidsovereenkomst sluiten ze niet uit.

Paul Palsterman

Sommigen beweren dat het woord 'staking' enkel naar het volledig neerleggen van het werk verwijst.

”

Uit wat voorafgaat, onthouden we dat de rechtsleer ambivalent is om te erkennen dat acties die het werk ontregelen maar niet onderbreken, een staking zijn en een rechtmatige uitoefening van het 'stakingsrecht' uitmaken. Op acties zoals operaties 'nultarief',

lijkt die terughoudendheid niet te kunnen slaan. Soortgelijke acties, die juridisch neerkomen op een gedeeltelijke niet-uitvoering van de arbeidsovereenkomst, ontregelen geenszins het werk, integendeel: de essentie van de opdracht van openbare dienstverlening wordt correct uitgevoerd, en alleen de werkgever wordt bestraft.

Op te merken valt, dat deze auteurs hun bezwaren geformuleerd hebben vóór de bekrachtiging door België van de internationale teksten waarin het stakingsrecht als een van de zovele modaliteiten van het 'recht op collectieve actie' vastgelegd wordt. De ruime stelling van M. Rigaux vloeit deels voort uit die internationale teksten, terwijl de andere auteurs zich strikt hielden aan de bepalingen die van kracht waren op het ogenblik dat ze ze schreven.

Bovendien berust die ambivalentie niet zozeer op een exegese van het woord 'staking' als wel op een beoordeling van de legitimiteit van dergelijke acties, die evenveel schade veroorzaken als een klassieke staking en soms zelfs méér (in bepaalde gevallen lijken ze alles weg

te hebben van sabotage of uitvoering te kwader trouw), terwijl de werknemers geen loonverlies of loonsvermindering lijden. Bij een actie 'nultarief' liggen de zaken echter helemaal anders. Bedoeling ervan is het publiek zo weinig mogelijk nadeel te berokkenen en ook het imago van de werkgever zo weinig mogelijk te schaden, terwijl op hem wel druk uitgeoefend wordt.

In een onlangs gepubliceerd artikel uit Filip DORSSEMONT'S kritiek op de beschikkingen die de NMBS verkreeg om zich te verzetten tegen eventuele stakingsacties op de dag van het prinselijk huwelijk tussen Filip en Mathilde (De NMBS-stakingsverboden: een gemiste kans tot reflectie over de grenzen van het recht te staken. Van kolder tot polder, ook wel: even proeven van een geslaagde (*sic*) Hollandse receptie, in *Sociaalrechtelijke Kronieken 2000*, pp. 413 tot 421). Hij stelt de vraag of de Belgische rechtspraak voldoende creatief zal zijn om syndicale acties die druk uitoefenen op de werkgever zonder de opdrachten als openbare dienstverlening in het gedrang te brengen, als legitiem te beschouwen. Hij hoopt op een positief antwoord en steunt daarbij op de Nederlandse Hoge Raad die bij arrest van 30 mei 1986 een stiptheidsactie bij de Nederlandse Spoorwegen als een legitieme uitoefening van het recht op collectieve actie erkent. Dit geldt *a fortiori* voor een actie 'nultarief', die niet zonder meer kan gelijkgesteld worden met een stiptheidsactie.

Het idee dat een staking per definitie bestaat uit een volledige werkonderbreking, vindt wellicht zijn oorsprong in het feit dat de wet van 1948 op de prestaties van algemeen belang in vredestijd van toepassing wordt zodra

sprake is van "collectieve en vrijwillige neerlegging van het werk". Zolang het 'stakingsrecht' *a contrario* uit deze wet afgeleid werd, zoals in de redenering van het Hof van Cassatie in 1981, kon men zich afvragen, zoals bepaalde auteurs deden, of de werknemer zich op dit recht kon beroepen voor actiemiddelen waarbij het werk niet neergelegd wordt.

M. RIGAUX (Recht te staken en arbeidsovereenkomstenrecht, *status quaestionis* na het Cassatiearrest van 21 december 1981, in *Bedrijfsluitings- en Arbeidsconflictenrecht*, Brugge, 1988, p. 203) wijst er echter op dat de wet van 1948, ondanks de wijze waarop de tekst geformuleerd is, duidelijk van toepassing is op andere actievormen dan de neerlegging van het werk als ze de uitvoering van bedoelde prestaties in het gedrang brengen. De wetgever gaat uit van de 'slechtste' hypothese (volledig neerleggen van het werk), maar wil geenszins andere actievormen uitsluiten. Wat het begrip stakingsrecht nu precies inhoudt, komen we daar dus niet te weten. Hoe het ook zij, het Europees Sociaal Handvest of het Pact van de VN zijn in dat opzicht wél duidelijk.

Paul Palsterman

Niet iedereen weet dat de formele erkenning van het stakingsrecht in België heel lang op zich heeft laten wachten.

”

Uit dat alles mogen we met vrij grote zekerheid besluiten dat het niet-uitvoeren van een gedeelte van de verplichtingen, bijv. het afleveren van plaatsbewijzen, onder het stakingsrecht valt. Het is weinig waarschijnlijk dat die situatie gelijkgesteld wordt met misbruik van het stakingsrecht, zoals bij bepaalde prik- of stiptheidsacties. In de gepubliceerde rechtspraak ging de controverse over de vraag of het loon van de werknemer kon verminderd worden en niet over de vraag of hij/zij andere sanctievormen kon opgelegd worden.

JURIDISCHE GEVOLGEN VAN DE STAKING

Het stakingsrecht kan dus volgens verschillende modaliteiten uitgeoefend worden. Dit betekent niet dat de juridische gevolgen van de actie altijd dezelfde zijn.

In geval van volledige opschorting van de prestaties onttrekt de werknemer zich aan het gezag van de werkgever en valt hij buiten het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Daaruit volgt, althans volgens de meest waarschijnlijke interpretatie:

- dat de werkgever niet de lastgever is van de stakers, en derhalve niet aansprakelijk is voor hun optreden (zie o.a. Vrederecht Hasselt, 25.6.1997, *Limburgs Rechtsleven*, 258);
- dat de werknemer de beperking van zijn persoonlijke aansprakelijkheid (artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet) niet kan inroepen;
- dat ongevallen overkomen aan stakende werknemers geen arbeidsongevallen zijn (sommige auteurs, onder wie M. Rigaux, beweren dat een andere interpretatie mogelijk is op grond van de soepele formulering van de arbeidsongevallenwet).

Als de werknemer daarentegen de overeenkomst gedeeltelijk uitvoert, staat hij onder het gezag van de werkgever voor de aspecten die hij verder blijft uitvoeren. Een operatie 'nultarief' bestaat er nu precies in een bijkomend aspect van het werk niet uit te voeren, maar de essentie van de taak wel normaal te volbrengen. De werknemer valt dus verder onder de gewone regels inzake burgerlijke aansprakelijkheid en arbeidsongevallen. De kritiek vanwege sommige auteurs op 'prikacties' en 'stiptheidsacties' betrof precies het feit dat de

werknemer op twee paarden wedt. Waaruit volgens diezelfde auteurs blijkt dat de werknemer verder aanspraak kan maken op de voordelen van de arbeidsovereenkomst.

Wat het loon betreft, heeft een stakende werknemer duidelijk geen recht op loon als hij het werk niet langer uitvoert. Bij een operatie 'nultarief' is dat niet noodzakelijk waar. De gepubliceerde rechtspraak gaat meer de richting uit van het principieel behoud van het recht op loon, met dien verstande dat er wel een loonsvermindering kan volgen als de actie als abusief beoordeeld wordt. Zo is er het geval van een 'klassieke' prikactie (ontregeling van de productie van een privé-bedrijf voor een volgens de rechtbank gering opzet) die als misbruik gekwalificeerd werd.

Maar zo'n geval kan men niet gelijkstellen met een actie 'nultarief', waarmee men weliswaar druk wil uitoefenen op de werkgever, maar de uitvoering van de opdrachten in het kader van de openbare dienstverlening blijft waarborgen.

Terloops, een eventuele loonsvermindering heeft geen weerslag op de berekening van sociale vergoedingen. De arbeidsongevallenvergoeding bijv. wordt berekend op basis van het normaal voltijds jaarloon - eventuele 'tekorten' (ongeacht de oorsprong) worden aangevuld door een hypothetisch loon.

BESLUITEN

1. Bij de MIVB lijkt het mogelijk een operatie 'nultarief' te organiseren in de vorm van een klassieke staking van enkele personeelscategorieën (toezichtpersoneel, eventueel de conducteurs). Dit brengt geen bijzondere juridische problemen met zich mee.

2. Bij de andere vervoersmaatschappijen houdt de operatie 'nultarief' in dat bepaalde personeelsgroepen een gedeelte van hun werk niet uitvoeren. Ook bij de MIVB is dat zo, als de werkgever weet te verkrijgen dat de controle-dienst normaal werkt of zich extra beijvert om het succes van de actie in het gedrang te brengen. De gedeeltelijke niet-uitvoering van de arbeidsovereenkomst doet een aantal specifieke problemen rijzen m.b.t. de uitoefening van het stakingsrecht.
3. Met vrij grote zekerheid kan gezegd worden dat dit type van gedeeltelijke niet-uitvoering van de arbeidsovereenkomst een niet onrechtmatige uitoefening van het stakingsrecht inhoudt.
4. Ongeacht of het voorgaande punt al dan niet bevestigd wordt, blijft de conducteur zijn arbeidsovereenkomst uitvoeren, met de gevolgen van dien, bijv. inzake burgerlijke aansprakelijkheid en arbeidsongevallen.
5. De meest plausibele interpretatie is dat de conducteur verder recht heeft op zijn (volledig) loon.
6. Het is weinig waarschijnlijk dat de werkgevers zich tegen de reizigers zouden keren met sancties (zoals in geval van fraude) of zouden weigeren hun aansprakelijkheid als vervoerder op te nemen in geval van een ongeval. Dit punt werd echter in dit artikel niet uitgediept.