

De uitsluiting in het Belgisch arbeidsrecht

Prof. R. Blanpain

Naar aanleiding van de recente «lock-outs» is het aangewezen de «uitsluiting» in het Belgische arbeidsrecht te situeren ; des te meer daar rechtsleer en rechtspraak terzake schaars zijn en bijgevolg terzake «rechtsonzekerheid» heerst.

Machtsverhoudingen

Uitsluiting en werkstaking zijn in beginsel gelijkwaardige steunpilaren die de Belgische arbeidsverhoudingen schragen. Beide zijn immers drukkingsmiddelen, die ertoe strekken de tegenpartij tot toegevingen te dwingen. Of nog, arbeidsverhoudingen, d.z. de verhoudingen tussen werkgever(s) en werknemer(s), zijn machtsverhoudingen in functie van dewelke bepaald wordt wie de macht heeft om (o.m.) in de ondernemingen beslissingen te nemen.

In ons land, zoals in de meeste westerse democratieën, wordt het antwoord op deze vraag in de eerste plaats overgelaten aan de «autonomie» van de sociale partners, waarbij de overheid zich in beginsel op de achtergrond houdt en hoogstens als (actieve) bemiddelaar, zelden als scheidsrechter, optreedt. Het zijn de werkgever(s) en de werknemers zelf, die hoofdzakelijk langs collectief patronale en syndicale opstelling om, hun onderlinge verhoudingen zullen vastleggen.

De inhoud van die verhoudingen is het resultaat van de relatie tussen de patronale macht, die stoelt op eigendomsrecht en vrijheid van ondernemen enerzijds en de werknemersmacht, die steunt op de vrijheid van arbeid en syndicale vrijheid anderzijds. De macht van de werknemers steunt hoofdzakelijk op de mogelijkheid de overeengekomen arbeidsprestatie niet te leveren, te staken dus. De macht van de werkgever(s) steunt ook op de mogelijkheid voor de werkgever(s) het overeengekomen werk niet te verschaffen, dus «uit te sluiten». Uitsluiting en staking zijn aldus elkaars spiegelbeeld in het autonome machtsverhoudingspel dat de Belgische arbeidsverhoudingen kenmerkt.

Definitie

Het kernstuk van de uitsluiting bestaat uit de niet-naleving door de werkgever van zijn contractuele plicht de werknemer te werk te stellen.

Dit komt tot uiting door de beslissing van de werkgever de werknemer(s) de toegang tot de onderneming te weigeren, de werknemers «buiten» te sluiten. Deze «lock-out», die vanzelfsprekend slechts een tijdelijk karakter vertoont, kan zich richten tot alle werknemers of slechts een gedeelte van de werknemers, b.v. beperkt worden tot de werklieden of tot de bedienden of tot een afdeling van de onderneming. Vanzelfsprekend is niet elke sluiting van de onderneming of een afdeling ervan gelijk te stellen met een uitsluiting, aldus de tijdelijke sluiting van de onderneming om economische of technische redenen. Er is evenmin uitsluiting van werknemers wanneer de beslissing werknemers de toegang tot de onderneming te ontzeggen noodzakelijk is omwille van overmacht, d.i. een onvoorziene gebeurtenis, waaraan de werkgever geen schuld heeft. Dit kan het geval zijn wanneer de werkgever omwille van de staking van een deel van de werknemers, de andere werknemers niet kan te werk stellen. Dit zal vanzelfsprekend niet het geval zijn wanneer de staking veroorzaakt werd door de foutieve gedraging van de werkgever. Daarover oordeelt eventueel de arbeidsrechtbank.

M.a.w. uitsluiting is het gevolg van de beslissing van de werkgever(s) aan de werknemers niet langer het overeengekomen werk te verschaffen en zodoende het loonverlies als drukkingsmiddel aan te wenden om de werknemers tot toegevingen te dwingen.

Geoorloofd ?

De uitsluiting is in België niet verboden. In onze wetgeving, aldus in verband met feestdagen, vakantie, werkloosheid e.a. wordt verwezen naar de gelijkstelling van verloren arbeidsdagen tengevolge van staking en lock-out met effectief gewerkte arbeidsdagen. De uitsluiting is dus geoorloofd. De vraag is echter in welke mate. Aan die vraag is tot nu toe weinig aandacht geschonken in België, omdat de uitsluiting in de praktijk niet voorkwam. De rechtbanken hebben praktisch geen gevallen te behandelen gehad. Men staat dus voor een «juridische onzekerheid».

Toch is het antwoord op die vraag o.i. in beginsel eenvoudig: in dezelfde mate als de werkstaking. M.a.w. de werkgevers mogen naar Belgisch recht een beroep doen op de uitsluiting wanneer de werknemer(s) een beroep mogen doen op de werkstaking.

In de mate dat men van oordeel is dat de werkstaking alleen aanvaardbaar is wanneer deze betrekking heeft op een geschil inzake loons- en arbeidsvoorwaarden (in ruime zin) en de vredesplicht met inbegrip van verzoeningspogingen en aanzegging geerbiedigd wordt is ook de uitsluiting juridisch geoorloofd naar het huidig geldende recht.

Gevolgen

Deze geoorloofde uitsluiting heeft in beginsel de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tot gevolg : de werknemer, die niet werkt wordt door de werkgever niet betaald. Eventueel bekomt de werknemer werkloosheidsuitkeringen. Zo de werkgever slechts een deel van de werknemers uitsluit en de andere die werkwillig zijn, het werk niet kunnen beginnen omwille dat hen b.v. de toegang tot de onderneming door de uitgesloten werknemers wordt ontzegd, is de werkgever verplicht de werkwilligen te betalen. De werkgever is immers, overeenkomstig de bepalingen inzake gewaarborgd dagloon, gehouden de werkwillige werknemers gewaarborgd dagloon te betalen tenzij deze het werk niet kunnen aanvatten tengevolge van een «staking». Hier gaat het bij hypothese om een «uitsluiting» en een «post» tengevolge van uitsluiting.

In geval van onrechtmatige uitsluiting kan de werknemer schadevergoeding vragen, die praktisch neerkomt op het betalen van het gedorven loon, en/of de arbeidsovereenkomst eventueel verbreken omwille van dringende redenen in hoofde van de werkgever en/of oordelen dat de werkgever door zijn foutieve houding zelf de arbeidsovereenkomst verbroken heeft.

En de «goede» arbeidsverhoudingen ?

De uitsluiting is dus juridisch geoorloofd. Of «goede» arbeidsverhoudingen daardoor gediend zijn is een totaal andere vraag waarop werkgevers en werknemers zelf dienen te antwoorden. Sommigen zijn van oordeel dat de uitsluiting ongeoorloofd is omdat in het kapitalistisch systeem de macht in de eerste plaats bij de werkgever ligt ; uitsluiting moet consequent worden verboden. Traditioneel hebben de Belgische werkgevers van uitsluiting als drukkingsmiddel weinig of geen gebruik gemaakt. Het aanwenden ervan zou kunnen duiden op een verharderen van patronale standpunten en de conflicterende polarisering van onze arbeidsverhoudingen in de hand werken, wat de arbeidsverhoudingen niet ten goede komt.

O.i. zijn zowel werkstaking als uitsluiting kollektieve materies die het enge juridische keurslijf overstijgen. Het is terzake weinig dienend bindende juridische gedragsregelen voor te schrijven wanneer deze niet gedragen worden door de overtuiging van de werkgevers en de werknemers die ze in de praktijk moeten toepassen. Werkgevers en werknemersorganisaties hebben wijselijk regelingen, die van hogerhand door de wetgever zouden worden opgelegd van de hand gewezen : de regeling van staking en uitsluiting behoort tot hun autonome bevoegdheid. Quid leges sine moribus !