

De Uitsluiting : Gevolgen voor de arbeidsovereenkomst — Onderzoek van de rechtsleer.

Lieven De Wolf

I.1. INLEIDING.

Lange tijd is «lock-out» (uitsluiting) een begrip geweest dat sluimerde in de plooiën van onze arbeidswetgeving. Getrouw werd het in de wetgeving ingebracht, onder de benamingen lock-out, uitsluiting of collectieve afdanking, telkens als het begrip werkstaking in de buurt was. Men voelde echter de noodzaak niet, de term van zijn vaagheid te ontdoen. (1) In een klimaat van economische groei werd sinds de tweede wereldoorlog geleidelijk gebouwd aan een sociaal-economisch stelsel dat de naam «overlegeconomie» meekreeg. In die sociale context, was overleg steeds de boodschap, en zelfs grotere stakingsgolven konden gladgestreken worden via de geëigende Belgische compromisweg. Toen Minister Servais in 1964 een voorontwerp van wet uitwerkte om de uitsluiting te regelen, kreeg hij zijn tekst niet tot in het parlement. De Nationale Arbeidsraad meende dat men het probleem maar moest overlaten aan het collectief overleg tussen de sociale partners (2), zo er ten minste moeilijkheden konden opdagen met de marginale uitsluiting. Men wou de ziekte niet creëren omdat Minister Servais er een geneesmiddel voor ontworpen had. Dertig jaar lang was er immers van lock-out nauwelijks sprake geweest. In de zeventiger jaren werd het sociaal klimaat onrustiger ten gevolge van de wereldverspreide economische moeilijkheden. In 1971 hanteerde de directie van FN Herstal het dreigement «uitsluiting» om een aanslepend sociaal conflict naar een oplossing te loodsen. Bij ACEC Charleroi kwam het in 1974 tot een effectieve lock-out, het was de eerste en opzienbarende keer dat de werkgevers uitsluiting als pressiemiddel aanwendden. De scheepswerven Boel in Temse en Cockerill Yards in Hoboken stonden in 1977 gedurende maanden in de belangstelling door een zwaar loonconflict waarin een lock-out de tegenstellingen op de spits dreef. Meteen stond het probleem «uitsluiting» op de dagorde. Bij gebreke aan enige afdoende wettelijke regeling of bruikbare precedënten in de rechtspraak, werd het probleem door de rechtsleer grondig onderzocht. De discussie kristalliseerde zich rond de kernvraag in hoever uitsluiting een geoorloofd middel was om in sociale conflicten tot nieuwe machtsverhoudingen te komen. In deze tekst

(1) Taquet-Wautiez, *Le lock-out*, *J.T.T.*, 1975, 95, introduction.

(2) NAR advies nr. 196, 30 april 1964.

willen we juridische argumenten van voor- en tegenstanders tegen elkaar afwegen. De sociale aanvaardbaarheid van een lock-out, een even belangrijk aspect ervan, behoort niet tot onze bevoegdheid.

I.2. UITSLUITING : een definitie.

Wetgeving.

Op verschillende plaatsen in de wetgeving komt lock-out voor, meestal daar waar ook staking vernoemd wordt. We vermelden het K.B. van 12.03.46 over werkloosheid ; het K.B. van 30.03.67 over jaarlijkse vakantie ; het Reg. B. van 02.04.47 over betaalde feestdagen ; de wet van 10.07.51 over arbeidsongevallen ; het K.B. van 21.10.67 m.b.t. overlevingspensioenen voor wat de sociale zekerheid betreft. De wet van 19.08.48 aangaande prestaties van algemeen belang is de enige tekst waarin meer dan alleen de term zelf voorkomt : uitsluiting wordt erin omschreven als «collectieve afdanking van het personeel». Over het belang dat aan die vermeldingen dient gehecht te worden lopen de meningen uiteen. Genuanceerd lijkt ons de mening van Taquet en Wantiez (3) : «uitsluiting behoort tot die juridische fenomenen waarvan het bestaan niet te ontkennen is. De wetgever aarzelt echter om het te definiëren of om de gevolgen ervan precies te regelen, teneinde eraan geen absolute juridische erkenning te geven».

Andere auteurs menen er een argument in te vinden om uitsluiting en werkstaking op voet van gelijkheid te behandelen. De enige gelijklopendheid bestaat er echter in dat beide verschijnselen een tijdelijke werkonderbreking veroorzaken ; vandaar dat ze beide naast elkaar in de sociale wetgeving behandeld worden (4). Verdere besluiten lijken voorbarig.

Wetsvoorbereidend werk.

In 1954 diende Minister Troclet een wetsontwerp in aangaande de gevolgen van werkstaking en uitsluiting op de arbeidsovereenkomst (5). Daaruit citeren we : «Wordt beschouwd als lock-out : elk stilleggen van het werk door de werkgever opgelegd, ongeacht de duur, teneinde een wijziging aan de bestaande arbeidsverhoudingen te bekomen waarover vooraf geen instemming van de werknemers bekomen werd». Op 9 mei 1974 dienden zes volksvertegenwoordigers, waaronder E. Glinne, een wetsvoorstel in. Daarin wordt de volgende definitie voorgesteld : «Lock-out is

(3) Taquet-Watiez, *Le lock-out*, *J.T.T.*, 1975, 95, blz. 1 e.v.

(4) G. Desolré, *De uitsluiting*, *C.A.O. Verzamelwerk Arbeidsrecht*, III, 15, 63 e.v.

(5) *Parl. Besch.*, Senaat, 1953-54, 39, blz. 1.

de door de werkgever bij een collectief arbeidsgeschil opgelegde onderbreking van de werkzaamheid...» (6). Deze wetgevende initiatieven hadden slechts een beperkte bedoeling, nl., het regelen van contractuele gevolgen. Verslaggever Custers zegt bij het ontwerp Troclet dat de definitie... «geen definitie (is) die op het juridisch plan gaat bepalen wat recht van staking of lock-out is, maar enkel een afbakening van het toegangsgebied van het besproken ontwerp (beoogt)...» (7). Vandaar dat voorzichtigheid geboden is wanneer daarin argumenten gezocht worden voor of tegen uitsluiting.

Rechtspraak.

In de Belgische rechtspraak zijn geen vonnissen voorhanden aangaande uitsluiting. De rechtspraak die in de rechtsleer wordt aangewend is uitsluitend van Franse rechtbanken afkomstig.

Rechtsleer.

De eerste definitie in de actuele rechtsleer wordt geformuleerd door prof. Horion die stelt : «Le lock-out est l'abstention d'un ou de plusieurs employeurs de recevoir les salariés au travail et leur payer salaire dans le but de faire pression soit sur des salariés soit sur des tiers». (8) Deze definitie bleek goed te voldoen en werd regelmatig overgenomen of vertaald. Taquet en Wantiez benadrukken in hun definitie (9) het tijdelijk element, dat ze zeer kenmerkend achten. Dat wordt echter door niemand betwijfeld of bestreden. Het wordt impliciet aangenomen : uitsluiting heeft immers niets verwant met bedrijfssluiting zonder meer. In dezelfde zin argumenteert R. Blanpain (10). Voor een nederlandstalige definitie gebruiken we de formulering van Franzen (11) «Uitsluiting is het zich onthouden gedurende een bepaalde tijd van één of meer werkgevers van het doen of laten werken van een groep loontrekkenden met de directe bedoeling hun loon te onthouden teneinde op bedoelde loontrekkenden dan wel op derden drukking uit te oefenen.» Bestaat er over deze definitie weinig onenigheid, dan zijn er toch reeds meer moeilijkheden met begrippen als «offensieve uitsluiting» en «defensieve uitsluiting», zo men ten minste aanneemt dat deze nuance bestaat (zie verder). Een andere twist-

(6) *Parl. Besch.*, Kamer, 1974, blz. 27. Wetsontwerp 9.03.54, *Gedr. St. Kamer*, nr 490 (1951-1952).

(7) Wetsontwerp 9.03.54, *Gedr. stukken Kamer*, nr. 490 (1951-1952).

(8) P. Horion, *Suspension du travail et salaire garanti*, *Ann. Fac. dr. Liège*, 1961, blz. 119.

(9) Taquet-Wautiez, *o.c.*, blz. 2

(10) R. Blanpain, *De uitsluiting in Belgisch arbeidsrecht*, *Jura Falconis XIV*, 1977-'78, nr. 1, blz. 49.

(11) Franzen, C., *Lock-out, geweldpleging of wettige zelfverdediging Fabrimetal*, juni 75, blz. 43.

vraag die onrechtstreeks met de definitie te maken heeft is de vraag of uitsluiting nog een collectief element inhoudt indien slechts één werkgever overgaat tot uitsluiting (zie verder). Vermits echter ook deze vragen uiteindelijk neerkomen op onze uitgangsvraag, nl. de rechtvaardiging van uitsluiting nagaan, blijven we er hier niet langer bij stilstaan. Wat de Franse doctrine betreft is er een volledige gelijklopendheid van bepalingen vast te stellen (zie overzicht Franse rechtsleer). Vermits de termen «lock-out» en «uitsluiting» juridisch dezelfde lading dekken, geven we in de tekst de voorkeur aan de Nederlandse term. Vermelden we nog dat uitsluiting niet noodzakelijk dient uitgevoerd ; ook dreiging met uitsluiting wordt soms door de werkgever aangewend om stakende werknemers onder druk te zetten (12). Uitsluiting in overheidsdienst moet, op basis van het administratief rechtelijk beginsel van de continuïteit van de openbare dienst, als onmogelijk beschouwd worden (13).

II.I. OVERZICHT EN BENADERING.

Wettelijke bepalingen of terzake dienstige vonnissen, de vertrouwde leidraden bij het benaderen van juridische problemen, zijn niet voorhanden. Vandaar dat de rechtsleer het probleem heeft benaderd met verschillende bedoelingen en vanuit uiteenlopende visies op de bestaande arbeidsrelaties. Tegenstrijdige doctrines zijn er een gevolg van (14). Het hoeft verder geen betoog dat we hier te maken hebben met een politiek-sociaal geladen materie die het technisch-juridische overstijgt, en waarbij de maatschappijvisie mee bepalend is voor de benadering (15). Over één zaak echter is men het eens : de kernvraag en het zwaartepunt in de debatten ligt in de toelaatbaarheid van de uitsluiting in ons bestel van sociale verhoudingen. Het antwoord op die vraag wordt dan het uitgangspunt voor het benaderen van de andere problemen die de uitsluiting meebrengt zoals de contractuele gevolgen, eventuele procedures e.d. Bij het zoeken naar juridische grondslagen voor de uitsluiting ligt het voor de hand dat werkstaking niet ver uit de buurt zal zijn, als strijdmiddel bij uitsteking van de werknemers om een deel van de koek te verwerven. En is uitsluiting niet een strijdmiddel van de werkgever in hetzelfde spel van

(12) dat was het geval in 1971 bij F.N. Herstal ; de uitsluiting werd daar niet effectief doorgevoerd.

(13) niet besproken in «staking en opeising in de openbare sektor» door R. Blanpain. Het lijkt niet waarschijnlijk dat de nuancering : «diensten zonder dwingend karakter voor het algemeen welzijn», die wel relevant is voor staking, ook voor uitsluiting relevant is. cfr. Blanpain, *o.c.*, blz. 17.

(14) G. De Broeck, *De arbeidsovereenkomst voor bedienden*, 1977, blz. 92.

(15) Zie, toegepast op werkstaking, Van de Kerckhove : Stakingen en bedrijfsbezetting v/h kader van de Belgische Arbeidsverhoudingen. *Bulletin Inst. Arb. R.*, 74, 5, blz. 89.

machtsverhoudingen ? (16). Een deel van de doctrine zal dan ook nagaan of staking en uitsluiting niet de twee zijden van eenzelfde medaille zijn, met andere woorden, of er een parallel bestaat tussen beide «verwante» begrippen. R. Blanpain antwoordt daar bevestigend op en besluit daaruit tot de geldigheid van uitsluiting. (zie II. 2). Een groep andere auteurs komt tot de bevinding dat zulk parallellisme niet aanwezig is, en ontwikkelt een stelling die a contrario tot de onoorbaarheid van de uitsluiting besluit (infra II. 2.). Nog andere proberen het begrip uitsluiting zelf, te nuanceren en formuleren een onderscheid tussen defensieve en offensieve uitsluiting, naargelang al dan niet een antwoord wordt geboden aan een werkstaking, zonder dat ze evenwel een gelijkwaardigheid tussen beide aanvaarden. Ze komen ertoe bepaalde gevallen van uitsluiting als geoorloofd en andere als juridisch niet gestaafd te beschouwen (infra II. 3). Een geheel andere benadering, in navolging van een deel van de Franse doktrine, stellen Taquet en Wantiez voor. Ze gaan namelijk op zoek naar een rechtvaardiging voor uitsluiting in het gemeen recht ; ze wijzen een benadering naar collectief arbeidsrecht van de hand als onmachtig. In de rechtsvergelijkende noot vinden we die stelling ook terug. (zie II, 4). Indien lock-out geen juridische adequate grondslag vindt in het gemeen recht of in het arbeidsrecht, zouden we toe doen hebben met een onrechtmatige opschorting van de arbeidsovereenkomst, eenzijdig door de werkgever opgelegd. In het andere geval zal men met schorsing van de arbeidsovereenkomst te doen hebben, met de gevolgen zoals door de wet voorzien voor werkstaking. In de volgende bladzijden willen we nader op deze problematiek ingaan.

II.2 GELIJKWAARDIGHEIDSTHEORIE.

«Uitsluiting en werkstaking zijn in beginsel gelijkwaardige steunpilaren die de Belgische arbeidsverhoudingen schragen... Nergens wordt lock-out expliciet toegelaten maar ze wordt ook nergens verboden. Men neemt algemeen aan dat er vrijheid tot lock-out bestaat zoals er een vrijheid tot staken is». (17) Dit citaat vat in enkele regels de visie samen van R. Blanpain ; ze is verwant aan het Duitse begrip «Waffengleichkeit» en een deel van de Franse rechtsleer, steunend op marginale rechtspraak (18) gaat eveneens die kant uit. In België heeft de «gelijkwaardigheidstheorie» (het op gelijke voet plaatsen van werkstaking met uitsluiting, ze beschouwen als twee kanten van eenzelfde medaille, zie voetnoot 17), weinig aanhangers. We vinden ze, behalve in enkele teksten van R. Blan-

(16) Zie definitie en noot aldaar van Desolré die in geciteerde tekst afwijkt v.d. stellingen over uitsluiting elders geformuleerd door Blanpain, uitgever van het verzamelwerk arbeidsrecht C.A.D.

(17) R. Blanpain, *o.c.*, blz. 49.

(18) Brum en Galland, *Droit de Travail*, Sirey, 1958, III, blz. 84 geciteerd door Latoune-rie, *Le droit français de la grève*, Liège, 1972, blz. 220 e.v.

pain (19), terug in een genoteerd minderheidsstandpunt in het NAR advies nr. 196, op verzoek van de werkgeversafgevaardigden, evenwel zonder motivatie. Het wetsontwerp Servais dat de parlementaire hindernissen niet kon nemen, kan ook in die richting geïnterpreteerd worden. Twee voorname steunpalen schragen deze stelling. De onderliggende konstruktie is een interpretatie van de arbeidsverhoudingen zoals die zich nu voordoen : het parallellisme tussen patronale macht, te paard op eigendomsrecht en vrijheid van ondernemen, en daar tegenover de syndicale macht en de vrijheid van arbeid, componenten van werknemersmacht. Tussen beide polen is er een permanente strijd gaande om het machts-evenwicht te doen overhellen. Daarbij is uitsluiting naar positief recht niet verboden. Meer zelfs, het is vastgelegd in een reeks wetteksten. Bedoeld zijn de wettelijke bepalingen vermeld in de inleiding. Met verschillende argumenten wordt gepoogd af te rekenen met deze theorie : De definitie van uitsluiting, vergeleken met die van de werkstaking bevat reeds een aanwijzing dat beide begrippen niet mekaars spiegelbeeld zijn ; werkstaking is een collectief neerleggen van de contractueel opgenomen arbeid, het collectief aspect is een noodzakelijk kenmerk. Uitsluiting daarentegen kan zich ook op individueel plan situeren : één werkgever beslist eventueel over te gaan tot lock-out, en dient daarbij niemand te consulteren. Lock-out is slechts collectief wat de gevolgen betreft, maar kan het resultaat zijn van één wilsuiting. Daarom is het niet zomaar het spiegelbeeld van de staking (20). Zinvoller lijkt ons het wetshistorisch argument. Bij het regularizeren van de gevolgen van de werkstaking (zonder daarbij een juridische aard ervan te bepalen) is men er van uitgegaan dat de machtsverhouding tussen werkgever en (georganiseerde) werknemer te eenzijdig naar de werkgever overhelde, ten nadele van de werknemer. Staking was toen het enige reële machtsmiddel dat men deze laatste kon toekennen. Nu menen een aantal auteurs dat als men uit het niet langer sanctioneren van de werkstaking (regime van stakingsvrijheid) afleidt dat ook de uitsluiting toegelaten is, men de zin van de werkstaking wegneemt en dus meteen de inhoud van het begrip stakingsvrijheid (21). Het is immers denkbaar elke staking te pareren met een uitsluiting. Op die manier wordt de beoogde machtsnivellering teniet gedaan en een ongelijk-

(19) Naast de geciteerde tekst uit Jura Falconis nog in Knack magazine van 4 mei 1974, blz. 42, met identieke tekst ; zo ook debat RUG «lock-out als wapen bij sociaal konflikt» m.m.v. prof. Vlerick, Saverys, Blanpain e.a. in debatschema ; en mondelinge verklaringen naar aanleiding konflikt bij Boel Temse en Cockerill Hoboken, zie daarvoor Straetemans, W., *Lockoutboek*, eigen uitgave 1977, kollage over de akties met persknipsels.

(20) Zie in die zin P. Horion, *Le droit social dans les six pays des Communautés Européennes*, *Ann. fac. Dr. Liège*, 1961, blz. 202. Durand, P., *Traité*, III, 311, blz. 906, geciteerd bij P. Horion, in *Suspension du travail et salaire garanti*, *Ann. fac. Dr. Liège*, collect. scientifique, 1961, 11, blz. 119.

(21) Verdedigd door o.m. Taquet-Wautiez o.c., Franzen o.c., en Piron, Geunen, Glinne : zie verder.

heid op een spitsers strijdniveau geschapen (22). Het is, naar het ons lijkt, inderdaad moeilijk beide rechten gelijktijdig te verzekeren, of beide naast mekaar te dogen. Overigens moeten we wel relativiseren ; enerzijds is de tijd van de echte «proletariersstrijd» achter de rug, en ook de opvatting dat alleen een staking de werknemer een volwaardige plaats in het arbeidsbestel kan bezorgen, is achterhaald (23). Daarenboven is evenmin aan werkgeverszijde een tendens tot het op de spits drijven van elk sociaal conflict te merken. Ook de bouwstenen waarmee R. Blanpain een parallellisme opbouwt, moeten even kritisch bekeken worden. Zo is de vrijheid van arbeid een zeer relatief begrip in de huidige economische context met hoge werkloosheidsgraad ; welk gewicht kan men overigens in dat licht nog toekennen aan de vrijheid voor de werknemer zijn verbintenis uit de arbeidsovereenkomst als niet meer bestaande te beschouwen ? We menen dus enig voorbehoud te moeten maken voor de formulering «algemeen aangenomen» waarmee R. Blanpain zijn these kracht bijzet. Naar aanleiding van het wetsvoorstel Glinne, waarover verder, bracht de NAR een advies uit over deze materie (24) dat in de schoot van de raad éénparig werd aangenomen. Daaruit citeren we volgende paragraaf : «... de raad is mede van oordeel dat er geen parallellisme mag bestaan in de beoordeling van staking en lock-out, gelet op het verschil in machtsverhoudingen tussen werkgever en werknemer...». De toch wel militante patroonsfederatie Fabrimetal respecteert overigens nog steeds deze stellingname, zoals blijkt uit haar federatieblad (25). Dat sluit natuurlijk niet in dat ze lock-out überhaupt verwerpen. We stipten reeds aan dat aan zijdelingse vermeldingen in de wetgeving geen te groot belang mag worden gehecht ; waarbij we ons steunden op de parlementaire stukken (zie supra sub II. 2). Overigens is het op zich al een weinig doorslaggevende werkwijze om de geoorlooftheid van uitsluiting naar analogie pogen te gronden ; afgezien van de aanvechtbaarheid van die analogische werkwijze, is er voor werkstaking zelf niet eens zo'n solide juridische basis (26). Hoewel er natuurlijk met betrekking tot dat laatste weinig problemen zijn. Samenvattend kunnen we stellen dat de leer van het parallellisme waarop R. Blanpain zijn oorbaarheidstheorie juridisch grondvest de confrontatie met andere bronnen en auteurs maar node doorstaat. Of het dus «algemeen aangenomen» wordt dat staking en lock-out op gelijke voet staan, is dus wel een erg twijfelachtige stelling. Door te ontkennen dat er een parallel bestaat tussen uitsluiting en werkstaking is, op het eerste zicht, nog niets gezegd over een eventuele andere juridische basis die men voor uitsluiting zou kunnen

(22) Desolré, *o.c.*, blz. 65.

(23) in die zin o.a. Suetens L.P.

(24) NAR, advies 461, I, 2°, 24.10.74, blz. 2.

(25) Franzen, *o.c.*, blz. 43.

formuleren. Tenzij men, uit de ongerijmdheid die volgens sommigen (27) tussen beide bestaat, én uit de stakingsvrijheid, a contrario afleidt, dat uitsluiting als onrechtmatig dient van de hand geweest te zijn. Dat is ruw gesteld de strekking die verdedigd wordt in het wetsvoorstel Glinne, van 1974 (28). Behalve het neerhalen van de in vorige afdeling uiteengezette theorie, voert de indiener tegen de uitsluiting machtsmisbruik aan, en beweert dat uitsluiting indruist tegen de geldende opvattingen over collectieve arbeidsverhoudingen in ons land. De a contrario-redenering moet meestal argwanend bekeken worden als het om betwiste stellingen gaat. Temeer daar eerst elk verband tussen twee begrippen sterk ontkend wordt, waarna uit het mogen van het eerste, het niet-mogen van het tweede gesteld wordt. De term «machtsmisbruik» lijkt ons eerder een sociaal-politieke dan wel een juridische betekenis te hebben ; tenzij men natuurlijk denkt in de richting van «rechtsmisbruik» zoals dat ontwikkeld wordt door Van Gerven (29). Het onderwerp zou zich waarschijnlijk goed lenen tot een behandeling in die richting ; ze is zeer attractief, zeker op dit bij uitstek maatschappijgevoelig domein van het recht ; alleen valt te vrezen dat men niet verder komt dan tot een «proeve van alternatief vonnis», waarvoor de rechter wel eens zeer veel schroom zou kunnen opbrengen (30). Een afdoende juridische fundering voor of tegen lock-out vinden we dus eigenlijk niet terug in de memorie van toelichting. Hoewel het goedkeuren van het bedoelde wetsvoorstel dit werkje natuurlijk had overbodig gemaakt. Hoe gevaarlijk het overigens is te schermen met begrippen als «algemene geldende opvattingen» kunnen we treffend illustreren door aan te stippen dat ene Jan Cap, hoofdvakbondsafgevaardigde van het ACV bij de Boelwerven in Temse, in een interview, afgenomen tijdens de lock-out die hij mee bestreed, verklaarde te vrezen

(26) De Broeck, *o.c.*, blz. 92.

De vaste rechtspraak gebaseerd op het Cassatiearrest van 67 lost slechts een deel van de problemen op ; een groot deel van de sociale realiteit valt er buiten : wilde staking, spontane staking enz. Zie verder.

(27) o.a. Desolré, *o.c.*, Horion, *o.c.*

(28) Wetsvoorstel Glinne, medeondertekend door zes socialistische volksvertegenwoordigers. *Doc. Parl.* (K en S), 1974, 27/1.

(29) met goeddeels dezelfde elementen ingeroepen door Van Gerven om een verantwoording van bedrijfsbezetting en verkoop in eigen beheer aanvaardbaar te maken, kan men een negatieve motivatie opbouwen om uitsluiting als onwettig wegens rechtsmisbruik te beschouwen. Bedrijfsbezetting is naar onze mening evenzeer als uitsluiting een fenomeen dat behoort tot de sfeer der sociale conflicten die het eng-juridische keurslijf overstijgen en sociaal-relevante aspecten bezitten ; vandaar overigens dat ze zich perfect tot een rechtsmisbruik-notie lenen.

Met enige fantasie kan men in bedrijfsbezetting een «uitsluiting» zien van de werkgever door zijn werknemers.

W. Van Gerven, *Bedrijfsbezetting en verkoop in eigen beheer*. *R.W.*, 1976/77, 66 en idem, *Algemeen Deel, Beginselen van Belgische privaatrecht*, 1973, 164 e.v. voor de algemene theorie van rechtsmisbruik.

(30) Van Gerven, *R.W.*, *o.c.*

dat tegen uitsluiting juridisch weinig in te brengen zou zijn (31). Een dergelijke verklaring afgelegd tijdens de syndicale strijd door de leider van een militante afdeling van de arbeidersbeweging is toch wel relevant. Uitsluiting zou in deze optiek slechts bij wet kunnen verboden worden, waardoor het debat gesloten zou zijn. Verwant aan, en sympatiserend met het voorstel Glinne zijn de ideeën die ontwikkeld worden door Gennen (32). Ook hij zweert bij de theorie van de niet vergelijkbaarheid van staking en uitsluiting. Daartoe gaat Gennen dieper in op de sfeer waarin een vrijheid tot staken geschapen werd, hetgeen we elders reeds als «wetshistorisch argument» behandelden sub. II.2. In grote trekken is dit dezelfde stelling als het wetsvoorstel Glinne en vergt dus hetzelfde voorbehoud. Merkwaardig is overigens dat Gennen het begrip onderneming enigszins verengt tot iets dat in het arbeidsrecht ingebracht werd «omdat het met de verdediging van de belangen van de werknemers wordt verbonden» (33). Een nieuw argument moeten we wel vermelden : door de uitsluiting worden aan werkwillige arbeiders hun contractuele aanspraken op loon onthouden in die gevallen waarin met lock-out een staking bestreden wordt. We behandelen dit punt verder.

II.3. OFFENSIEVE EN DEFENSIEVE UITSLUITING.

Uit wat voorafgaat menen we te kunnen besluiten dat het koppelen van uitsluiting aan staking weinig perspectief biedt voor een stevige juridische basis. Een andere weg die kan gevolgd worden bestaat erin, uitsluiting te ontdoen van zijn sloganachtige éénduidigheid en te proberen het begrip zelf te nuanceren. Bedoeling is dan een soort spectrum te schetsen van toegelaten en onwettige vormen van uitsluiting (34). In de Franse rechtsleer bestaat reeds een tijd het verschil tussen «offensieve» en «defensieve» uitsluiting. Het ligt dus voor de hand dat we die nuancering ook hier zullen aantreffen. Offensieve uitsluiting wordt door de werkgever aangevend om zelf een wijziging in de arbeidsverhoudingen te provoceren. Defensieve uitsluiting is het antwoord dat de werkgever biedt aan een uit de hand gelopen werkstaking, een dreigende staking of een te vertroebeld

(31) Straetmans, *o.c.*, met krantenknipsels.

(32) Gennen, *Lock-Out, Arbeidsblad 1975*, blz. 64-71.

(33) zie daarentegen W. Van Gerven, *o.c.*, met een veel vollediger begrip «onderneming», als voorbeeld van een nieuwe trend dienaangaande.

(34) We merken op dat hier enige verwantschap aan het licht komt met het behandelen van de werkstaking door de Belgische rechtspraak en rechtsleer. We bedoelen meer bepaald de discussie ontstaan na het cassatiearrest van 67 over de gevolgen van werkstaking op het arbeidscontract, en de evolutie die via de typologie van stakingen in de rechtspraak ingang vond. Ook die typologie kwam uit de Franse rechtsleer, werd voor het eerst in België verspreid door Piron en Denis (*Le droit des relations collectives de travail*, 1970, blz. 110 e.v.) en overgenomen door diverse andere auteurs en ten slotte in de rechtspraak. Deze catalogus van stakingen wordt gecontesteerd, door Desolré, *Staking en bezetting, Bulletin Inst. Arb. R.*, 1974, 5, blz. 89.

sociaal klimaat (35). Het is moeilijk denkbaar in ons actueel stelsel van collectief overleg en streven naar een harmonie in de sociale relaties, dat werkgevers zelf in de aanval zouden trekken en door uitsluiting wat dan ook zouden terug nemen van wat vroeger in overleg aan de werknemers werd toegestaan qua arbeidsvoorwaarden en voordelen. Het begrip offensieve uitsluiting is dus naar Belgische maatstaven vrij theoretisch, hoewel het wel bestaat in enkele andere westerse landen (36). Vandaar dat de aanhangers van deze benadering, akkoord gaan over de ongeoorloofdheid van deze vorm van uitsluiting (37). Ook met betrekking tot de defensieve uitsluiting is verdere nuancering geboden. Samenvattend hebben we te maken met een tamelijk beperkte vorm van geoorloofde uitsluiting : defensieve uitsluiting, conform aan voorziene of gebruikelijke procedures en termijnen, en als antwoord op abusief gebruik van het stakingsrecht. Alle andere vormen moeten als ongeoorloofd afgewezen worden. Zeker hebben we hier te maken met een vrij genuanceerde en gematigde visie, die echter zwakke punten vertoont. We stipten reeds aan dat de referentiepunten «abusieve staking» en foutloosheid in hoofde van de werkgever, op zijn minst voor interpretatie vatbaar zijn. Dat deze vorm van zelfverdediging nuttig en/of nodig is voor een werkgever die opgezadeld zit met een zwaar sociaal konflikt dat blijft aanslepen, is een wankel argument. Men hoeft zich alleen maar de feiten te herinneren op de scheepswerven in april 1977 (38). Een niet te vermurwen vakbond gesteund door de basis en begeleid door diverse solidariteitsakties houdt het been stijf tegen een bedrijfsleiding die al even onverzettelijk is. Dezelfde staking, enkele weken later, gepareerd door een uitsluiting. De arbeiders willen niet binnen, de werkgevers willen ze niet binnenlaten. Hebben we in beide gevallen niet te doen met een pat-situatie zonder meer, waaraan de uitsluiting zeker geen begin van uitweg zal bijbrengen ? Moeilijker ligt het argument gesteund op het Regentsbesluit van 12 maart 1946 (39). In art. 1 van dat besluit wordt bepaald dat de werknemers slechts steun ontvangen als onvrijwillig werklozen, indien ze het slachtoffer zijn van een lock-out waarin vormen en procedures niet werden nageleefd, een zgn. «wilde uitsluiting» dus. Een bevreemdende regeling naar ons gevoel, omdat de werkgever die de «regels» (voor zover ze bestaan) niet respecteert, a fortiori dient gesanktionneerd te worden met de verplichting het loon der getroffen arbeiders toch verder te betalen met het gevolg dat ze niet

(35) Horion, o.c., Piron en Denis, *Le droit des relations collectives du travail en Belgique, 1970, blz. 149, e.v.* («Distinction traditionnellement faite».

(36) Komt voor in de USA, en in mindere mate in Duitsland. In Frankrijk doorgaans als onwettig veroordeeld : de werkgever blijft loon verschuldigd. Zie rechtsvergelijkende noot.

(37) met enig voorbehoud voor Piro en Denis die niet geheel afwijzen.

(38) Straetmans, o.c.

(39) bij Franzen, o.c.

zouden moeten verwezen worden naar de werkloosheidsuitkering (40). De gematigheid van deze visie, zo zegden we reeds, spreekt aan. Maar ook hier moeten we weer tot de bevinding komen dat de juridische argumenten schaars zijn, hoewel de praktische bruikbaarheid groot is. Vooreerst is het duidelijk dat uitsluiting niet mag raken aan het recht op syndikale actie, of, accurater geformuleerd, de «vrijheid tot staken» niet mag onmogelijk maken of de normale uitoefening ervan in gedrang brengen. Een reeks interpretatiemoelijkheden duikt hier echter op. Offensieve uitsluiting en uitsluiting die zich keert tegen een staking, die zich ontwikkelt binnen de perken van de collectieve overlegstructuur, zijn uit den boze, omdat ze strijdig zijn met de ratio legis van de stakingvrijheid en met ons sociaal overlegstelsel «tout-court» (41). Werknemers kunnen echter misbruik maken van hun principieel onaanvechtbare bevoegdheden, en wederrechtelijk stakingen opzetten bv. tegen de bepalingen van een lopende CAO in. In dat geval staat de werkgever met de rug tegen de muur, zijn de collectieve overlegkanalen door de feiten geblokkeerd, en is er geen eerbaar procédé van oplossing voorhanden (41). De eerste en niet de makkelijkste vraag hierbij is reeds : wat zijn wederrechtelijke stakingen ? Hierover bestaat een controverse waarin de kritiek op de heersende mening steeds meer aanzwelt (42). Hoe dan ook, in dit geval is defensieve uitsluiting te rechtvaardigen, op voorwaarde dat de procedure, als die voorzien is op paritair vlak, gevolgd werd, en de werkgever geen fout of schuld treft (41). Tweede vraag : wat is schuld of fout in hoofde van de werkgever ? Nemen we het geval van een «spontane staking» een actie die uitbreekt als reactie van de werknemers op een onverklaarbaar gedrag van de werkgever. Volgens de catalogus van stakingen van Piron en Denis een ongewettigde vorm van staking, maar toch veroorzaakt door foutief gedrag van de werkgever. Rechtvaardigt zo'n staking een uitsluiting ? (43). Twee argumenten die tegen het toelaatbaar verklaren van defensieve uitsluiting pleiten willen we nog behandelen. Een eerste hebben we reeds vermeld (sub II. 2) waar we een wethistorisch element vooropstelden. Beter zou men spreken van een rechtshistorisch argument, want een echte stakingswetgeving is er niet. Men kan, volgens deze redenering, niet terzelfdertijd elk parallellisme tussen staking en uitsluiting afwijzen, en de

(40) eveneens niet akkoord met dit argument, maar om reden vermeld in noot 3, zijn Taquet-Wantiez, *o.c.*.

(41) C. Franzen, «Lock-out geweldpleging of wettige zelfverdediging» *Fabrimetal*, juni 75, blz. 43 e.v.

interessant omdat dit artikel zo wat de stellingname vertolkt van de patroonsfederatie Fabrimetal van de metaalverwerkende nijverheid.

Afgezien van het feit dat dit een militante patroonsfederatie is, vertegenwoordigen ze de enige sektor in de Belgische industrie waar uitsluiting toegepast werd : FN Herstal, ACEC, Cockerill Yards, Boel Temse, wiens PDG tevens voorzitter van Fabrimetal is.

(42) Roels, *La grève et ses conséquences sur les relations contractuelles*, *J.T.T.* 77, 15 sept. en ook Desolré, *Staking en bezetting*, *o.c.*

(43) Piron en Denis, *o.c.* ; zie ook R. Blanpain *Handboek van het Belg. arbeidsrecht*, I, 1969, nr. 651 e.v.

toelaatbaarheid van defensieve uitsluiting verdedigen. Werkstaking werd aan de werknemers toegestaan om de grote ongelijkheid die zich in de onderlinge machtsverhoudingen manifesteerde, ongedaan te maken en een meer gelijkwaardige onderhandelingspositie te verwerven. Vandaar dat beide begrippen moeilijk op hetzelfde plan kunnen gesitueerd worden. Wanneer men defensieve uitsluiting toch weer gaat toelaten als antwoord op «lastige» stakingen verschijnt de oorspronkelijke ongelijkheid opnieuw, of althans ten dele. De zwakke schakel in deze redenering is echter, zoals we reeds aanstipten, het feit dat staking en staking «twee» is, en dat over ongewettigd gebruik van het stakingsrecht gediscussieerd kan worden. Een meer juridisch getint bezwaar tegen defensieve uitsluiting voert Gennen aan (44). Door over te gaan tot uitsluiting wordt aan de werkwil-lige werknemers (dus deze die niet betrokken waren, of het niet wensten te zijn) bij de staking die de uitsluiting uitlokte, de kans ontnomen hun contractueel recht op arbeid, en dus op het verdienen van een loon, uit te oefenen. Hierbij maken wij uiteraard abstractie van die gevallen waarin het de werkgever onmogelijk is, door overmacht, tewerkstelling te waarborgen. De klassieke weerlegging hiervan verwijst naar de praktijk van de stakingspiketten (45). Deze overredingstechniek belet immers ook bij stakingen aan werkwilligen de toegang tot de werkplaatsen. Het is zonder meer duidelijk dat ook over (of tegen) die piketten wel wat te zeggen is, iets anders is natuurlijk de bewering dat deze piketten voldoende verantwoord dat door lock-out werkwilligen gestraft worden. Het is dan ook redelijker te beweren dat die ongerijmdheid voortvloeit uit het feit dat lock-out behoort tot de collectieve fenomenen en als dusdanig ook niet-stakers treft (46). Al blijft daarbij natuurlijk de vraag in hoever collectieve fenomenen individuele gevolgen op arbeidsovereenkomsten kunnen hebben (47).

II.4. GEMEEN RECHT.

De benadering op grond van parallellisme tussen staking en uitsluiting hebben we zwak bevonden. Het opdelen in varianten van lock-out brengt een stellingname mee die zeer aanvaardbaar voorkomt als basis voor laten we zeggen een poging tot legifereren, maar hic et nunc op wankele juridische benen staat. We menen inderdaad op grond van wat voorafgaat te mogen beweren dat geen van beide onderzochte theorieën de jurist kan

(44) Gennen, *o.c.*, blz. 65.

(45) O.a. C. Franzen, *o.c.*, blz. 44.

(46) Latournerie, *Le droit français de la grève*, Sirey, 1972, blz. 220 e.v. geciteerd door Franzen, *o.c.*

(47) Ook over deze vraag Desolré, *o.c.* en Roels *o.c.*, de autonomie van het arbeidsrecht t.o.v. kontraktenrecht wordt behandeld door L. François : La cour de cassation de Belgique et le droit de grève, *JTT*, 15 juni 1971 en 30 juni 1971.

voldoen, laat staan hem wapens ter hand stelt om een uitsluiting voor de rechter in het bestaande arbeidsrecht in te kapselen. Er is overigens ook geen bruikbare Belgische rechtspraak voorhanden (48). Is er een «derde weg»? Volgens sommigen wel. En alweer wordt geput in de Franse rechtspraak, om uitsluiting met de (behoudsgezinde) bril van de burgerlijke rechtsgeleerden te onderzoeken. Het is terloops gezegd merkwaardig en een teken aan de wand dat in de Franse jurisprudentie over uitsluiting «voor elc wat wils» voorhanden is (zie rechtsvergelijkende noot). Waarom een bij uitstek collectief fenomeen als uitsluiting gaan benaderen vanuit het gemeen recht? Is dat een miskennis van het collectief arbeidsrecht? In feite wel. Collectieve benadering «*priverait le travailleur de ses droits individuels par le seul recours à une notion d'intérêt collectif*» zo menen Taquet en Wantiez in hun gemeenschappelijk betoog (49). Een stelling die minstens voor kritiek vatbaar is, al was het maar omdat de werknemer uit dat collectief aspect zelf evengoed voordelen put. Hoe dan ook, onze aandacht gaat in de eerste plaats naar uitsluiting en een goede juridische fundering ervoor. Drie gevallen doen zich voor, waarin het burgerlijk recht bij machte is een aanknopingspunt ter beschikking te stellen. Wat daar buiten valt is niet beschermd en onoorbaar (50). De *exceptie van onvermocht* komt eerst aan bod (51). Probleem is, en dat ligt voor de hand, dat de werkgever afwezigheid van fout dient te bewijzen. Hoe dat dient geïnterpreteerd te worden verduidelijken beide schrijvers echter niet. We denken bvb. aan de vraag of er bij onderhandelingen een fout kan gemaakt worden door te grote onverzettelikheden, door elk zinnig onderhandelen aldus onmogelijk te maken. En wie bepaalt hierin eventueel de grenzen? Bijkomende voorwaarde om de exceptie van overmacht in te roepen is uiteraard de onmogelijkheid tot tewerkstelling. Deze onmogelijkheid vergt een waardeoordeel in concreto. Maar ook dit appreciëren moet in hoofde van elke werknemer afzonderlijk gebeuren, wat in de praktijk een niet te klaren karwei kan worden. Het is de prijs voor het miskennen van het collectief element in de arbeidsverhoudingen. Een tweede mogelijkheid ligt in de *exceptio non adimpleti contractus*. Het ligt voor de hand dat deze exceptie, net als de vorige trouwens, slechts opgeld kan maken bij een «defensieve» uitsluiting, lees een uitsluiting die een aanslepende staking probeert te doorkruisen. Gesteld dat die staking een ernstige tekortkoming in hoofde van de georganiseerde werknemers inhoudt, dan nog dient die tekortkoming voor elke individuele werknemer aangetoond. Overigens zal hier dan het probleem

(48) naar aanleiding van de uitsluiting bij ACEC in 1974 werd door de werknemers een vordering ingesteld, waarvan we echter niets konden terugvinden, wschl. werd de vordering ingetrokken.

(49) Taquet-Wantiez, *Le Lock-out*, *J.T.T.* 15 jan. 75, blz. 1 e.v.

(50) Taquet-Wantiez, *Le lock-out*, *J.T.T.* 15 jan. 75, blz. 1 e.v.

(51) rechtspraak over «uitsluiting» wegens overmacht wordt opgesomd bij Gennen, *o.c.*, blz. 69.

van de werkwillige werknemer scherp op het voorplan treden. Kan aldus uitsluiting ten overstaan van de werknemers-stakers tegen wie een fout kan aangehouden worden, anders of tegengesteld zijn aan de werkwilligen die buiten de aktie staan ? Kan een eventuele rechterlijke behandeling twee maten en twee gewichten aanwenden ? (52). We stelden reeds vast dat deze problemen alleen benaderd kunnen worden met enig sukses door het collectief element te erkennen. Daar staat dan wel tegenover dat een van de uiterst zeldzame uitspraken door Belgische rechtbanken inzake uitsluiting, steunt op deze exceptie. In casu werd door een langzaam aan aktie het werk «économiquement non rentable...» (53). De plicht van de werkgever tenslotte om *de veiligheid te waarborgen* is de derde mogelijkheid die bestaat om een lock-out los van het collectief arbeidsrecht te rechtvaardigen. Tere plek is opnieuw het aantonen, in hoofde van alle werknemers, van een reëel gevaar. Buiten deze uitzonderlijke gevallen is elke vorm van uitsluiting ongeoorloofd, want ongefundeerd. De bezwaren tegen de uiteengezette visie liggen voor de hand. Lock-out is een sui generis fenomeen dat kadert in het kollektief arbeidsrecht. Een benadering ervan als optelsom van verschillende individuele arbeidsovereenkomsten is een gedachtenkonstruktie die tekort doet aan de sociaal-ekonomische realiteit (54). Overigens stipten we reeds aan dat de appreciatie per afzonderlijke werknemer een onoverkomelijke hinderpaal is om de excepties nuttig aan te wenden, de vele Franse voorbeelden ten spijt. Wat betreft die excepties kan men zelfs verdedigen dat zij helemaal niet met lock-out te maken hebben. Inderdaad, gesteld dat ze bewezen kunnen worden dan hebben zij niet langer met een vrije wilsbeschikking tot uitsluiten te doen, zodat we buiten het gebied van onze definitie vallen (55). We menen te mogen besluiten dat deze eerder burgerrechtelijke visie ons evenmin de gezochte juridische gronden aan de hand kunnen doen (56).

(52) In geval de werkgever dit probleem omzeilt door slechts een partiële uitsluiting door te voeren, vervallen deze vragen. Indien de werknemers, slachtoffers van de lock-out, de anderen de toegang tot de onderneming beletten, blijft de plicht voor de werkgever bestaan, aan de niet uitgesloten loon te betalen, aldus R. Blanpain, *Jura Falconis*, 1977-1978, 49. Dit geval deed zich voor bij de Boel-uitsluiting in Temse ; na enkele dagen zag de direktie dan ook uit naar tewerkstelling in parochiezalen e.d. om de niet uitgesloten bedienden toch aan het werk te kunnen zetten, daar hen door de arbeiders de toegang tot de werven werd verhinderd (zie krantenknipsels april-mei 77).

(53) Cons. Prudh. Charleroi, 6 juli 65, *R.D.S.*, blz. 316.

(54) J. Piron. De la légitimité de certains moyens de pression dans les conflits sociaux, *J.T.T.*, 15 juni 1976, blz. 194-195.

Het hierin vertolkte standpunt is een stuk rigider dan in zijn gezamenlijk werk met Denis, *o.c.*

(55) in die zin : Franzen, *o.c.* en Blanpain, ar. cito, *Jura Falconis*, 1977-1978, 49.

(56) overigens lijkt deze visie stilaan achterna te hinken op de evolutie naar autonomie van het arbeidsrecht, ten koste van het verbintenissenrecht. Zie Francois, *o.c.* Ter illustratie op EEG plan : de Richtlijn van 12.11.77 over het behoud van de rechten der werknemers bij overgang van onderneming uiteengezet door R. Blanpain (tekst van 15 juli 77) waarin werknemersrechten de verbintenissen rechterlijke principes overstijgen.

II.5. KOLLEKTIEVE AKKOORDEN.

Een aspekt van de materie dat tot nog niet aan bod kwam is uitsluiting in de kollektieve arbeidsovereenkomsten, wat een integrerend deel van de arbeidswetgeving vormt. Een aantal van de CAO's heeft het inderdaad over uitsluiting. Meestal in dezelfde zin als de wetgever : samen met werkstaking vermelden daar waar procedures of gevolgen voor de individuele arbeidsovereenkomsten aan bod komen. We nemen over als voorbeelden : het protocol van industriële relaties van de cementindustrie uit 1949 ; de CAO Metaal van 1965, in art. 1 en 2 ; andere voorbeelden bij Franzen, o.c. We kunnen ons tenslotte nog afvragen, of er voor uitsluiting supra-nationale bronnen zijn. We dienen alvast te vermelden dat het Europees Sociaal handvest (57) in art. 6 voorziet dat de Lid-Staten het recht erkennen van werknemers en werkgevers op kollektieve akties in geval van belangengeschillen, met inbegrip van het stakingsrecht, behoudens verplichtingen uit hoofde van reeds eerder gesloten kollektieve arbeidsovereenkomsten.

IV. BESLUIT.

Ons uitgangspunt was de vraag «Bestaat er enige rechtsgrond die aan uitsluiting een juridische basis kan verschaffen ? Of m.a.w. is uitsluiting een toelaatbaar strijdmiddel in de kontekst van de belgische arbeidsverhoudingen». Geen enkele van de vigerende denkrichtingen geeft, naar onze opvatting, voldoening op dit punt. De wederkerigheidstheorie vertoont zwakke punten en wordt slechts marginaal verdedigd. We menen dat de juridische tegenargumenten zwaarder doorwegen. Uit de niet-wederkerigheid ongeoorloofdheid afleiden lijkt ons evenmin voldoende grond. Uit meer genuanceerde benaderingen weerhouden we vooral hun inwendige tegenstrijdigheden ; overigens zijn daar de meeste gevallen waarin uitsluiting geoorloofd geacht wordt, geen echte lock-outs, een bezwaar dat zelfs door de voorstanders ervan erkend wordt. Samen met Taquet en Wantiez (zie supra) menen we te mogen besluiten dat uitsluiting moeilijk een rechtvaardigheidsgrond kan vinden naar Belgisch recht. Bij het formuleren van dit besluit moeten we evenwel erg omzichtig zijn. Er zijn weinig (té weinig ?) zekere gegevens voor een juridische gegronde stellingname. Hieruit afleiden dat wat niet verboden is, toegelaten is, lijkt ons voorbarig en eigenlijk een beetje een dooddoener te zijn. We zouden daartegenover het begrip «sociale openbare orde» willen afwegen (58),

(57) Europees sociaal handvest, ondertekend op 18 oktober 1961 in Turijn.

Dit handvest, uitgaande van de Raad van Europa dateert reeds van 1961 en werd, grote schande, door het zogezegd sociaal vooruitstrevend België nog steeds niet geratificeerd. (aldus R. Blanpain, *Staking en opeising in de openbare sector*, blz. 23).

(58) voor het ontwikkelen van een «sociale openbare orde» wordt o.a. door Professor De Broeck gepleit.

een idee die naar ons gevoel dichter aanleunt bij de geest die het recht van arbeidsverhoudingen zou moeten beheersen. Die realties zijn inderdaad beter gediend door een meer positieve benadering dan het enigzins lapidaire «alles mag wat niet verboden is». Zonder daarom die «sociale openbare orde» tot op dezelfde hoogte van het corresponderend gemeenrechtelijk begrip te willen optillen, zouden we in dat licht nog eens het «rechtshistorisch» argument tegen uitsluiting willen plaatsen : stakingsvrijheid verdraagt naar de mening van velen (zie supra) maar moeilijk een vrijheid tot uitsluiten. En het feit dat uitsluiting in België weinig of niet werd aangewend wijst eigenlijk een beetje in die richting. Het komt ons voor dat de werkgever voldoende macht heeft om vanuit een geharnaste positie met de werknemers te onderhandelen met een gezagsvolle positie, die waarborgt dat zijn visie meetelt. Het is duidelijk dat in voorkomend geval uitsluiting de arbeidsovereenkomst schorst. Verwarring echter tussen deze feitelijke schorsing en de juridische kwalificatie «schorsing van de arbeidsovereenkomst» die gemaakt werd naar aanleiding van het principiëer arrest over de werkstaking, dient vermeden (59). Schorsing kan plaats hebben ofwel door overeenkomst (wat bij uitsluiting so wie so niet het geval is) ofwel bij wettelijke bepaling. Die wettelijke schorsingsgronden zijn opgesomd in de art. 7, 8 en 9 van de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955, houdende de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Deze opsomming is, volgens de geldende interpretatieregels ter zake beperkend te interpreteren. Het was dan ook tot ieders verwondering dat het Hof van Cassatie in zijn hoger vermeld arrest verklaarde dat ook staking tot die schorsingsgronden behoorde, en zo het limitatief karakter van de bepalingen doorbrak (60). Of hieruit conclusies mogen gehaald worden voor uitsluiting lijkt ons zeer twijfelachtig : we menen dat de uitzondering op de uitzonderingen (werkstaking) niet naar analogie mag uitgebreid worden voor uitsluiting, temeer daar de analogie twijfelachtig is. We zijn dan ook geneigd te besluiten dat deze feitelijke schorsing een onrechtmatig karakter draagt. De werkgever zal (of zou) in die optiek gehouden zijn tot het doorbetalen van de lonen gedurende de duur van de schorsing (61). De mogelijkheid voor de werknemer om zijn arbeidsovereenkomst hierdoor als beëindigd te beschouwen, en zijn vrijheid te hernemen, vinden we in de huidige economische context nogal theoretisch, zodat we er niet verder bij stilstaan.

(59) Cass., 23 februari 1967, *J.T.*, 1968, blz. 41 met noot Collard en *T.S.R.*, 1967, blz. 351 met uitgebreide noot Magrez. Over de begripsverwarring : R. Blanpain, *Handboek Belgisch Arbeidsrecht*, I, 1969, nr. 651.

(6) zie Suetens, *o.c.*, en Magrez, *l.c.*

(61) bij het Boelkonflikt werd geen vordering tegen de werkgever ingediend, maar bij wederopneming van het werk werd aan alle uitgesloten werknemers een premie van 5.000 F betaald voor geleden loonverlies ; een aanwijzing in deze richting ?