

**Brief aan de leden**  
**T.a.v. het college en het bestuur van het SW-bedrijf**

informatiecentrum tel. (070) 373 8020	uw kenmerk	bijlage(n)
betreft Collectieve acties sociale werkvoorziening	ons kenmerk ECWGO/U201501638 Lbr. 15/078	Datum 13 oktober 2015

**Samenvatting**

Op 1 januari 2014 is de looptijd van de cao voor de sociale werkvoorziening (2011-2013) afgelopen. Sinds januari 2015 zijn de Kamer Inclusieve Arbeid van het College van Arbeidszaken van de VNG (KIA) en de bonden weer met elkaar in overleg over een nieuwe cao. De verkennende gesprekken over de inhoud en de gesprekken van september 2015 waarin de VNG tot twee maal toe een loonbod op tafel heeft gelegd hebben niet geleid tot een nieuwe cao. Omdat er te veel verschil zit tussen de eis van de bonden en het bod van de VNG, is beslist de onderhandelingen af te breken. Voor de inhoudelijke informatie verwijzen we u naar ledenbrief "Cao sociale werkvoorziening" die tegelijkertijd met de ledenbrief is verzonden.

Nadat de onderhandelingen zijn afgebroken heeft FNV een brief gestuurd aan de onderhandelingsdelegatie van de KIA. Hierin geeft FNV aan dat men de eisen door middel van collectieve acties af wil dwingen.

In deze brief wordt het juridisch kader geschetst waarbinnen de acties geplaatst moeten worden. De verschillende vormen van actievoeren worden toegelicht en ook hoe u daar als werkgever op kan reageren. We besteden aandacht aan de rechtspositionele maatregelen die als gevolg van de actie kunnen worden genomen. Ten slotte geven we een handreiking hoe u zich kunt voorbereiden op collectieve acties.

Wanneer in uw gemeente of uw SW-bedrijf collectieve acties plaatsvinden, verzoekt de KIA u deze te melden via de e-mail: [secrecwgo@vng.nl](mailto:secrecwgo@vng.nl).

## Aan de leden

informatiecentrum tel. (070) 373 8020	uw kenmerk	bijlage(n)
betreft Collectieve acties sociale werkvoorziening	ons kenmerk ECWGO/U201501638 Lbr. 15/078	datum 13 oktober 2015

Geacht college en gemeenteraad,

De onderhandelingen tussen de Kamer Inclusieve Arbeid van het College voor Arbeidszaken (KIA) en de vakbonden over een nieuwe cao voor de sociale werkvoorziening zijn officieel afgebroken. In de ledenbrief "Cao sociale werkvoorziening" die tegelijkertijd met deze ledenbrief is verzonden wordt u nader geïnformeerd over het VNG standpunt.

Nadat de onderhandelingen officieel zijn afgebroken heeft FNV Overheid in een brief aan de onderhandelingsdelegatie van de KIA laten weten dat collectieve acties zullen volgen om de eisen af te dwingen. Van CNV Overheid is een dergelijk bericht niet ontvangen.

In deze brief wordt het juridisch kader geschetst waarbinnen de acties geplaatst moeten worden. We geven u tevens een handreiking hoe u om kunt gaan met collectieve acties en welke rechtspositionele artikelen u toe kunt passen.

Wanneer er in uw gemeente of SW-berdrijf collectieve acties plaatsvinden, verzoekt de KIA u deze te melden via de e-mail: [secr\\_ecwgo@vng.nl](mailto:secr_ecwgo@vng.nl) .

## 1. Juridisch kader

### *Recht op collectieve actie*

Het recht op het voeren van collectieve actie wordt ontleend aan een internationaal verdrag, het Europees Sociaal Handvest (ESH), dat op 22 mei 1980 voor Nederland in werking is getreden. In dit verdrag (artikel 6 lid 4) is het recht erkend van werknemers en werkgevers op collectief optreden, met inbegrip van het stakingsrecht, in geval van belangenschillen.

Het recht op collectieve actie is een grondrecht. De gedachte is dat, om door middel van collectieve onderhandelingen te kunnen komen tot een sociaal economisch aanvaardbaar resultaat, er sprake dient te zijn van onderhandelingsevenwicht. Voor dat evenwicht is noodzakelijk dat werknemers hun eisen kracht bij kunnen zetten met collectieve acties. Inherent aan collectieve acties is dat de werkgever enige schade lijdt, anders zou het geen dwangmiddel zijn. Aan (de uitoefening van) een grondrecht kunnen slechts onder voorwaarden beperkingen worden gesteld. In het ESH zelf zijn de gronden neergelegd waarop bij wet het recht op collectieve acties beperkt kan worden. Centraal hierbij staat de beoordeling of door de collectieve actie rechten en vrijheden van anderen worden aangetast, dan wel of de openbare orde of de volksgezondheid wordt bedreigd.

### *Rechtmatigheid*

Bij de vraag naar de rechtmatigheid van een collectieve actie moet eerst worden beoordeeld of de actie 'gedekt' wordt door het ESH. Een collectieve actie valt daaronder voor zover het gaat om een belangengeschil: een geschil dat onderwerp is van collectieve onderhandelingen. Het ESH stelt niet de eis dat een collectieve actie door de vakorganisaties georganiseerd moet zijn. Ook de zogenaamde 'wilde' stakingen vallen onder het ESH-artikel.

Wordt een collectieve actie 'gedekt' door het ESH, dan is het uitgangspunt dat de actie geoorloofd is, tenzij er zwaarwegende procedureregels niet in acht zijn genomen dan wel moet worden geoordeeld dat de bonden in redelijkheid niet tot deze actie hadden kunnen komen.

Een zwaarwegende procedureregeling is het vereiste van aanzegging; de spelregeltoets. Collectieve acties behoren tijdig te voren aan de werkgever te worden aangezegd waarbij de vorm, de omvang en de duur van de actie bekend wordt gemaakt. Door middel van aanzegging wordt de werkgever een kans gegeven op de eisen van de bonden in te gaan en daarmee een staking en de schadelijke gevolgen daarvan te voorkomen. Een andere reden voor tijdige aanzegging is dat de werkgever de gelegenheid krijgt om, voor zover mogelijk, onnodige bedrijfsschade te voorkomen en de belangen van het publiek of eventuele derden te beschermen. Een aanzeggingstermijn van twee maal 24 uur is gebruikelijk. In bijzondere

omstandigheden, zoals bij acties waarvan het publiek direct gevolgen ondervindt of waarbij de openbare orde of volksgezondheid in het geding is, kunnen striktere regels gelden.

Een zwaarwegende procedureregeling is voorts het criterium dat een collectieve actie een 'ultimum remedium' moet zijn: een uiterst middel waartoe pas mag worden overgegaan indien partijen niet meer via overleg tot overeenstemming kunnen komen en minder ingrijpende middelen ontbreken om tot resultaat te komen.

Bij het beoordelen van de rechtmatigheid van een collectieve actie hanteert de rechter vaak een proportionaliteitstoets: weegt het inzetten van het middel van collectieve actie op tegen het doel van de actie, en wegen middel en doel op tegen de gevolgen ervan, zeker wanneer derden die ondervinden.

Of de collectieve actie een redelijk doel dient zal door de rechter slechts marginaal getoetst worden. In principe is verbetering van arbeidsvoorwaarden een redelijk doel. Het belang van anderen mag echter in verhouding tot het beoogde doel niet onevenredig geschaad worden. Dat geldt voor het belang van derden maar ook voor het belang van de werkgever. Schade bij de werkgever is op zichzelf inherent aan collectieve actie, maar de schade mag niet buiten proportie zijn. Schade voor individuele werkgevers die over een korte periode wordt geleden en geen duurzame gevolgen heeft wordt door de rechter aangemerkt als normaal bedrijfsrisico. Bij collectieve acties die een andere vorm hebben dan het neerleggen van het werk, zoals stiptheidsacties of langzaamacties, kan de rechter scherper toetsen of onevenredige schade voor de werkgever ontstaat. Dergelijke acties kunnen in bepaalde gevallen het bedrijfsproces evenzeer frustreren als een gewone staking, maar de werkgever is in principe wel verplicht het loon door te betalen, wat als een extra schadepost kan worden beschouwd.

Een ander beoordelingscriterium is of de inzet van een collectieve actie de rechten en vrijheden van derden aantast. Daarbij kan gedacht worden aan de rechten en vrijheden van het busreizend publiek of het recht op medische behandeling van patiënten. In de rechtspraak worden verder belangen meegewogen als de belangen van de overheid, gelegen in het uitvoeren van haar publieke taak, de belangen van derden welke met de uitvoering van die taak worden gediend, de nationale economie, de veiligheid, de volksgezondheid en het milieu.

Bovenstaande toetsingselementen vormen geen checklist aan de hand waarvan de (on)rechtmatigheid van een collectieve actie afgelezen kan worden, maar criteria die in onderlinge samenhang door de rechter worden gezien. Het is van de concrete omstandigheden afhankelijk of een collectieve actie als onrechtmatig moet worden beschouwd. Op een aantal punten toetst de rechter marginaal. Bovendien is er in de jurisprudentie sprake van een

gevarieerde toepassing van criteria. Verder bestaan er verschillen tussen de uitleg van de Nederlandse rechters en Europese deskundigen.

Indien uw gemeente/SW-bedrijf van oordeel is dat een collectieve actie van zijn medewerkers onrechtmatig is, dan adviseren wij om zoveel mogelijk bewijsmateriaal te verzamelen van gedragingen, uitlatingen en eventuele schade. Denk daarbij aan opnames van beveiligingscamera's en ander beeldmateriaal. We adviseren u om bij het vermoeden van onrechtmatige acties direct contact op te nemen met de KIA door te mailen naar [secr\\_ecwgo@vng.nl](mailto:secr_ecwgo@vng.nl).

## **2. Vormen van collectieve actie en mogelijke reactie van de werkgever**

Collectieve acties kunnen in diverse vormen voorkomen: een staking of werkonderbreking, al of niet gecombineerd met prikacties of blokkades, een stiptheidsactie, collectieve ziekmelding en dergelijke. Bij de vraag of in redelijkheid tot de actie besloten kon worden speelt de feitelijke vorm van de actie uiteraard een rol. Hieronder worden veel voorkomende actievormen op een rij gezet en wordt aangegeven hoe u hierop kan reageren. De rechtspositionele maatregelen worden verder uitgewerkt in paragraaf 3.

### Staking en werkonderbreking

- werkstaking: het collectief en volledig neerleggen van de arbeid voor een dag of langer;
- werkonderbreking: het collectief neerleggen van de arbeid voor een gedeelte van de dag;
- estafettestaking: het door verschillende groepen personeel om beurt neerleggen van de werkzaamheden;
- gedeeltelijke werkweigering: het in groepsverband weigeren om een deel van de opgedragen taak te verrichten;
- 'wilde' staking: het collectief neerleggen van de arbeid buiten verantwoordelijkheid en medewerking van de erkende vakorganisaties.

Voor alle vormen van staking geldt, uitgaande van rechtmatigheid, dat de werkgever niet verplicht is het loon te betalen over de uren waarop geen werkzaamheden zijn verricht. Zie hiervoor verder paragraaf 3.

### Stiptheids- en langzaamaanacties

- stiptheidsactie: het collectief verrichten van (alle) werkzaamheden naar de letter van instructie en opdracht;
- langzaamaanactie: collectief het werk langzaam verrichten.

Voor deze actievormen geldt dat de medewerkers hun werkzaamheden wel verrichten en de werkgever in principe gehouden is het loon uit te betalen. Afhankelijk van de aard van het bedrijf en de duur en omvang van de actie kan de schade voor de werkgever toch aanzienlijk zijn, terwijl hij niet bevoegd is het loon in te houden. In de rechtspraak is dit aspect betrokken bij het oordeel of de bonden in redelijkheid tot het inzetten van een dergelijke actie hadden kunnen besluiten.

#### Posten en het opwerpen van blokkades

- posten, poort- of wegblokkade: het belemmeren van de toegang tot het werk of de toegang over de weg.

Voor blokkades geldt dat deze in de rechtspraak in de regel onrechtmatig worden geacht. Poortblokkades bijvoorbeeld maken een inbreuk op het recht van de werkgever om te bepalen wie het bedrijfsterrein mogen betreden. Voor het posten en voor een korte symbolische blokkade die niet tot schade leidt, zal dat doorgaans niet opgaan.

#### Acties met gebruik van eigendommen van het SW-bedrijf of de gemeente

Het gebruik van materieel van het bedrijf en het dragen van dienstkleiding en uniform tijdens betogingen zijn verboden, tenzij toestemming is verleend door de werkgever. Zie hiervoor verder paragraaf 3.

#### Collectieve bijeenkomsten

- collectief vergaderen in ruimtes van het bedrijf;
- manifestaties in de hal, kantinebijeenkomsten, lunchbijeenkomsten.

Deze ruimtes zijn eigendom van het SW-bedrijf en voor het gebruik hiervan moet in principe toestemming worden gevraagd. Een collectieve vergadering in het kader van een actie is geen algemene vergadering in de zin van 6.8 van de cao SW en hiervoor wordt geen vakbondsverlof verleend. Als een bijeenkomst wordt beperkt tot de lunchpauze wordt er geen loon ingehouden.

#### Opschorten van overleg, verstoren van vergaderingen

Uit artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) volgt dat de ondernemingsraad het advies binnen een redelijke termijn moet geven. Is dat niet het geval, of geeft de OR aan geen advies uit te willen brengen dan kan het SW-bedrijf het besluit zonder advies van de OR nemen. De uitvoering van het besluit moet in dat geval wel een maand worden opgeschort, te rekenen vanaf de dag waarop de bestuurder het besluit meegedeeld heeft aan de OR, artikel 25, zesde lid, WOR. Ten aanzien van instemmingsplichtige besluiten geldt eveneens dat de OR binnen een redelijke termijn een beslissing moet nemen. Laat de OR deze beslissing na dan kan het SW-bedrijf vervangende toestemming vragen aan de Kantonrechter, artikel 27, vierde lid, WOR. In die situatie zal het SW-bedrijf zich eerst tot de Bedrijfscommissie moeten wenden voor bemiddeling en advies. Als het SW-bedrijf een besluit neemt zonder dat de vereiste instemming

van de OR of toestemming van de Kantonrechter is verkregen dan is dit besluit in beginsel nietig. Deze nietigheid geldt alleen wanneer de OR hierop binnen een maand een beroep doet tegenover het SW-bedrijf, artikel 27, vijfde lid, WOR. Deze procedures bieden zelden een goede oplossing voor de vertraging die ontstaat in de besluitvorming; ze zijn tijdrovend en belasten in veel gevallen de relatie tussen bestuurder en OR. Hoe de werkgever moet reageren op het collectief verstoren van vergaderingen is afhankelijk van het karakter van de actie.

#### Collectieve ziekmelding en collectieve verlofopname

Op een collectieve ziekmelding van het personeel kan worden gereageerd door de werkgever met spoedcontrole door de bedrijfsarts. Het is wellicht ook mogelijk dat bij een collectieve ziekmelding die als actie is aangekondigd wordt gereageerd zoals bij een normale staking, dat wil zeggen dat het loon wordt ingehouden. Het opnemen van verlof zonder voorafgaande toestemming van de werkgever is niet toegestaan.

### **3. Rechtspositionele maatregelen**

#### *Inhouden loon*

Tegenover het recht op collectieve actie staat dat de werkgever niet gehouden is het loon uit te betalen indien een medewerker zijn werkzaamheden niet verricht. Het niet uitbetalen van het loon over de uren waarop niet wordt gewerkt wegens deelname aan collectieve actie is geen straf en evenmin een beperking van het recht van een medewerker op collectieve actie.

Medewerkers die deelnemen aan een collectieve actie kunnen, indien ze lid van een vakbond zijn, een beroep doen op de stakingskas.

In het geval dat in het kader van een collectieve actie niet de volledige arbeidsprestatie wordt verricht, kan tot inhouding worden overgegaan tot een in redelijkheid door de werkgever vast te stellen percentage, overeenkomend met het niet verrichte deel van de normale volledige arbeidsprestatie.

Om gebruik te maken van het (gedeeltelijk) inhouden van het loon moet de werkgever een registratie voeren van ofwel werkwilligen ofwel degenen die deelnemen aan een collectieve actie evenals het aantal uren dat niet gewerkt wordt dan wel de werkzaamheden die niet verricht worden.

We adviseren uw organisatie om als hoofdregel te hanteren dat het loon over uren waarop men wegens deelname aan een collectieve actie niet werkt ingehouden wordt. Enige soepelheid kan daarbij uiteraard betracht worden. Overwogen kan worden te onderscheiden tussen een kortdurende en eenmalige werkonderbreking (van bijvoorbeeld enkele uren of een dagdeel) die

niet leidt tot inhouding van loon over de niet gewerkte uren, en langduriger acties die daartoe wel aanleiding geven. Bij meerdere kortdurende acties verspreid over een langere periode kan bijvoorbeeld de lijn gehanteerd worden dat bij deelname aan de eerste actie geen loon wordt ingehouden en vervolgens wel.

#### *Afschrijven verlofdagen en inhalen niet-gewerkte uren*

In plaats van inhouding van het loon kan de organisatie de uren waarin niet is gewerkt vanwege deelname aan een collectieve actie in mindering brengen op het verloftegoed, alleen als de medewerker dat wil. Een alternatief kan bestaan uit het laten inhalen van de niet-gewerkte uren. Wij raden organisaties af om buitengewoon verlof te verlenen om actie te voeren. Door de medewerkers vrij te geven worden acties gericht tegen gemeenten en SW-bedrijven en hun werkgeversbelangen, gefaciliteerd. Indien behoefte bestaat aan coulance tegenover de medewerkers kan gekozen worden voor de hierboven beschreven beperkte inhouding van het loon.

#### *Opleggen disciplinaire straffen*

Volgens artikel 2.1 lid 1 van de cao SW is de medewerker verplicht zijn werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten. Om disciplinaire maatregelen te kunnen treffen moet er sprake zijn van plichtsverzuim. Zoals hiervoor in paragraaf 1 is opgemerkt, is het recht op collectieve actie een fundamenteel recht en is een actie, voor zover er sprake is van een belangengeschil, in beginsel geoorloofd. Een medewerker die meedoet aan een collectieve actie die door de vakbond is georganiseerd mag uitgaan van de rechtmatigheid daarvan. Deelname aan een dergelijke actie levert geen plichtsverzuim op. Meent een werkgever dat de actie niet rechtmatig is, dan is de beste weg om de actie eerst te laten toetsen door de rechter. Personeel dat aan een door de rechter (bij voorlopige uitspraak) onrechtmatig geachte actie mee blijft doen, kan daarvoor disciplinair bestraft worden.

Een situatie waarin disciplinaire straffen aan de orde kunnen zijn is in het geval dat individuele medewerkers zich schuldig maken aan ongeoorloofd gedrag of overtreding van voorschriften tijdens of bij gelegenheid van een collectieve actie. Ook tijdens het uitoefenen van het recht op collectieve actie dient men zich te gedragen als een goed werknemer. Voorbeelden van ongeoorloofd gedrag zijn openlijke geweldpleging of het zonder toestemming gebruiken dan wel het beschadigen van bedrijfseigendommen. Los van eventuele strafrechtelijke aspecten kan dergelijk gedrag, afhankelijk van onder meer de ernst daarvan, door de werkgever disciplinair bestraft worden.

Voor openlijke geweldpleging geldt dat dergelijke incidenten het SW-personeel in een kwaad daglicht stellen, waar zowel werkgevers als werknemers de dupe van worden. Voorts kan de door de medewerker veroorzaakte schade op grond van artikel 2.4 cao SW op hem verhaald



worden. Indien de actie wordt gesteund door een erkende vakorganisatie kan die organisatie daarnaast aansprakelijk worden gesteld voor eventuele schade. Wij adviseren u in verband hiermee zoveel mogelijk te registreren met het doel over bewijsmateriaal te beschikken.

#### *Gebruik van bedrijfseigendommen en dragen van uniform*

Mede vanwege de continuïteit van de bedrijfsvoering en om redenen van mogelijke problemen rond aansprakelijkheid adviseren wij bedrijven regels te stellen over het gebruik van bedrijfseigendommen en het dragen van een uniform of dienstkleeding.

We adviseren om het toestemmingsvereiste strikt te hanteren. Mocht u enige soepelheid willen bieden dan zou eventueel wel toestemming kunnen worden gegeven voor het ter plaatse zijn van bedrijfsmaterieel bij een kortdurende, ludieke actie in het werkgebied. Bij langduriger of hardere acties, of bij acties buiten het werkgebied, kan toestemming worden geweigerd. Op deze wijze kan werkgever bij iedere nieuwe actie beslissen of het gebruik (of ter plaatse hebben) van bedrijfseigendommen wel of niet verantwoord is. Het zonder toestemming gebruik maken van bedrijfseigendommen of dragen van het uniform bij betogingen kan disciplinair bestraft worden.

Voor het gebruik van bedrijfsruimten zoals het personeelsrestaurant dient toestemming gevraagd te worden. Er hoeft in beginsel geen bezwaar te bestaan tegen het in gebruik geven van bijvoorbeeld de kantine op bepaalde tijden voor een (kortdurende) bijeenkomst.

Ook voor het gebruik van de bedrijfs-email (intranet) om vakbonds informatie te verspreiden, al dan niet via de OR, dient toestemming gevraagd te worden. Dat biedt het SW-bedrijf de mogelijkheid om het gebruik te verbieden dan wel controle te houden over het gebruik.

De medewerker is verantwoordelijk voor de door hem/haar veroorzaakte schade aan bedrijfseigendommen en (materieel) van derden voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid te wijten is. Indien de actie wordt gesteund door een erkende vakorganisatie kan die organisatie daarnaast aansprakelijk worden gesteld voor eventuele schade. Wij adviseren u in verband hiermee zoveel mogelijk te registreren met het doel over bewijsmateriaal te beschikken.

## **5. Organisatorische zaken**

Hieronder volgen enige zaken die door uw bedrijf geregeld kunnen worden. Het is overigens mogelijk (een aantal van) deze zaken pas te regelen als de actie zich daadwerkelijk voordoet.

#### *Aanmelding staking*

Het SW-bedrijf kan bepalen, dat de acties door het hoofdbestuur van de organiserende bonden tevoren dienen te worden aangemeld. De lengte van de termijn is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Gebruikelijk is een termijn van 2 maal 24 uur. Ook wanneer één

en ander niet binnen de organisatie is vastgelegd, kan op grond van de jurisprudentie, van de bonden worden verwacht dat een dergelijke termijn in acht genomen wordt.

Voor plaatselijke acties en plaatselijke participatie in landelijke acties geldt in principe hetzelfde, het SW-bedrijf moet zich immers kunnen voorbereiden op de actie. Die voorbereiding zal in de regel ook mogelijk zijn indien zonder nadere plaatselijke aankondiging landelijk een actiedatum bekend wordt gemaakt. Wij adviseren u om actief navraag te doen naar de mogelijkheid van (deelname aan) acties bij de verschillende diensten zodat het mogelijk is tijdig in overleg te treden.

#### *Organisatie en coördinatie*

Het is zinvol om op het moment dat acties dreigen uit te breken een draaiboek op te stellen.

Daarin kunnen onder meer de volgende zaken worden geregeld:

- Het formeren van een crisis-/stakingsteam.  
Bepaal wie fungeert als algemeen coördinator. Wie is bestuurlijk verantwoordelijk en wie is binnen de organisatie zelf de verantwoordelijke; wie regelt de contacten met de pers; wie onderhoudt de contacten met de actieleiding. Maak goede afspraken met de actieleiding.
- Het organiseren van de interne informatieverzorging.
- Het inventariseren van de gevolgen van de actie voor andere takken van dienst, leveranciers, cliënten etc. Wanneer derden gevolgen ondervinden dienen dezen zo spoedig mogelijk te worden geïnformeerd (bijvoorbeeld via advertenties in huis-aan-huisbladen).
- Het stroomlijnen van de relatie stakers/werkwilligen, vooral om te voorkomen dat na de staking de werkverhoudingen voor kortere of langere tijd zijn verstoord.

#### *Registratie van werkwilligen en/of actievoerders*

Wanneer het SW-bedrijf besluit het salaris te korten, dient duidelijk te zijn wie deelneemt aan de collectieve actie en wie niet. Immers: werkwilligen houden onverkort recht op hun loon.

Registratie van werkwilligen dan wel van actievoerders is dus noodzakelijk. Omdat de registratie er enkel toe dient hen te onderscheiden, dienen de verkregen gegevens niet in het personeelsdossier te worden opgenomen. Werkwilligen dienen zich gewoon op het werk te melden en kunnen vervolgens geregistreerd worden. Afhankelijk van de vorm en de omvang van de actie kunnen (ook) actievoerders geregistreerd worden.

#### *Politie-inzet/handhaving openbare orde*

In geval van ernstige verstoring van de openbare orde of ernstige belemmering van de verkeerscirculatie is overleg met degenen die bij de collectieve actie de leiding hebben het eerst aangewezen middel. Leidt dit niet tot resultaat dan moet politie-inzet overwogen worden.

## 6. Lokale richtlijnen bij collectieve acties

We adviseren om voorafgaand aan collectieve actie richtlijnen op te stellen en deze met het personeel te communiceren. Dit draagt bij aan een ordelijk verloop van de actie en biedt het personeel duidelijkheid. Het stellen van richtlijnen betekent ook dat deze gehandhaafd moeten worden door bijvoorbeeld disciplinaire straf bij overtreding ervan.

We adviseren het bestuur van het SW-bedrijf om in de richtlijnen in ieder geval de volgende zaken vast te leggen en te communiceren met het personeel:

1. Collectieve actie wordt aangezegd bij het college. Er geldt een aanzeggingstermijn van twee maal 24 uur.
2. Niet gewerkte uren (dan wel niet verrichte werkzaamheden) wegens deelname aan een collectieve actie worden niet bezoldigd. Hierbij kan eventueel een urengrens worden aangegeven. Een alternatief is het in overleg met de medewerker afschrijven van verlofuren voor de wegens deelname aan collectieve actie verzuimde uren.
3. Werkwilligen (en/of actievoerders) worden in verband met het inhouden van loon geregistreerd.
4. Het gebruik of ter plaatse hebben van bedrijfsmaterieel is niet toegestaan behoudens toestemming van de werkgever. Aangegeven moet worden bij wie toestemming gevraagd wordt. Aangegeven kan worden bij welke acties in ieder geval geen toestemming verleend zal worden, zoals het meenemen van bedrijfsmaterieel naar een landelijke actiedag.
5. Het dragen van uniform of dienstkleeding tijdens de acties is niet toegestaan behoudens toestemming van de werkgever. Aangegeven moet worden bij wie toestemming gevraagd wordt. Aangegeven kan worden bij welke acties in ieder geval geen toestemming verleend zal worden, zoals het dragen van uniform op een landelijke actiedag.
6. Voor het gebruik van bedrijfsruimtes voor actiedoeleinden dient toestemming gevraagd te worden. Aangegeven kan worden dat bijvoorbeeld de kantine in overleg ter beschikking gesteld kan worden.
7. Voor het gebruik van de bedrijfs-email voor het verspreiden van vakbonds-informatie, al dan niet via de OR, dient toestemming gevraagd te worden.
8. Overtreding van de regels voor het gebruik van bedrijfseigendommen zal disciplinair bestraft worden.
9. De medewerker is verantwoordelijk voor de door hem/haar veroorzaakte schade aan bedrijfseigendommen en (materieel van) derden.

Hoogachtend,  
Kamer Inclusieve Arbeid van het College van Arbeidszaken van de VNG

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Pijpstra', with a long horizontal flourish extending to the left.

mr. S. Pijpstra  
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder brieven.