

INHOUD

E. Einde van de arbeidsverhouding	1
26. Motivering van ontslag	
Chris ENGELS	3
Inleiding	5
Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied van de Cao nr. 109	9
Afdeling 1. Toepassingsgebied in de tijd	9
Afdeling 2. Personeel toepassingsgebied	11
§ 1. Algemeen	11
§ 2. Volledige uitsluitingen	12
A. De eerste zes maanden van tewerkstelling	12
B. Uitzendarbeid	13
C. Studentenarbeid	14
D. Werkloosheid met bedrijfstoelage	14
E. De wettelijke pensioenleeftijd	14
F. De herstructurering	14
1. De sluiting van de onderneming	15
2. De definitieve stopzetting van activiteit	15
3. Collectief ontslag	15
4. Meervoudig ontslag	16
G. Bijzondere ontslagprocedures	16
H. Bijzondere sectoren met blijvend verkorte opzegtermijnen	19
§ 3. Partiële uitsluitingen en toepassing	19
A. Hoofdstuk III niet van toepassing	19
B. Hoofdstuk IV niet van toepassing	21
§ 4. Tijdelijke uitsluiting	22
Hoofdstuk 2. Het recht de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid, te kennen	23
Afdeling 1. Afwezigheid van de verplichting tot automatische mededeling	23
Afdeling 2. Het formele verzoek van de werknemer	23
Afdeling 3. De reactie van de werkgever	25
Afdeling 4. De spontane mededeling door de werkgever	28

Afdeling 5. De concreetheid van de mededeling	30
Afdeling 6. Sanctie bij weigering of onvoldoende concrete reactie	32
 Hoofdstuk 3. Het kennelijk onredelijk ontslag	35
Afdeling 1. Het begrip ‘kennelijk onredelijk ontslag’	35
Afdeling 2. Bewijslast	39
§ 1. De werkgever heeft de concrete ontslagmotieven geldig meegedeeld	39
§ 2. De werkgever heeft de concrete ontslagmotieven niet geldig meegedeeld ondanks een formeel geldig verzoek van de werknemer	44
§ 3. De werknemer heeft geen geldig verzoek ingediend	45
Afdeling 3. Sancties	46
Afdeling 4. Dringende reden en kennelijk onredelijk ontslag	55
 Hoofdstuk 4. Willekeurige afdanking	59
 Uitleidende beschouwing	61

27. Ontslag om dringende reden

Chris ENGELS

63

Inleiding

65

Hoofdstuk 1. Constitutieve bestanddelen

67

Afdeling 1. Ernstige tekortkoming

67

- § 1. Een tekortkoming aan de wettelijke of de contractuele verplichtingen of zware gedragsfouten 67
- § 2. Invloed van de gedragingen tijdens de precontractuele fase 68
- § 3. De dader van de ernstige tekortkoming 69
- § 4. Het slachtoffer van de ernstige tekortkoming 69
- § 5. De ernst van de ernstige tekortkoming 70
- § 6. Het belang van vroegere waarschuwingen en verwittigingen bij de beoordeling van de ernst van de ingeroepen tekortkoming 72
- § 7. Foutief karakter van de ernstige tekortkoming 72
- § 8. Foutief karakter van de ernstige tekortkoming en de mentale (on)gezondheid van de dader 73
- § 9. Verhouding tussen opzet en bedrog enerzijds en de ernstige tekortkoming anderzijds 74
- § 10. De ernstige tekortkoming en overmacht 75
- § 11. De ernstige tekortkoming en de wil de arbeidsovereenkomst te beëindigen 76
- § 12. De realiteit van de ernstige tekortkoming 76
- § 13. Een dringende reden volstaat als rechtvaardiging voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 77

Afdeling 2. De onmogelijkheid tot professionele samenwerking

77

- § 1. Principe: het verlies van wederzijds vertrouwen maakt de verdere samenwerking onmogelijk 77
- § 2. Psychologische onmogelijkheid tot samenwerking 78
- § 3. Absolute onmogelijkheid tot samenwerking 78
- § 4. De professionele samenwerking wordt onmogelijk ten gevolge van de ernstige tekortkoming 79
- § 5. De onmogelijkheid tot samenwerking en andere sancties dan het ontslag om een dringende reden 80
- § 6. Feiten uit het privéleven en hun invloed op de (on)mogelijkheid tot professionele samenwerking 80

Afdeling 3. Onmiddellijke en definitieve onmogelijkheid tot samenwerking

82

- § 1. Principe 82
- § 2. Invloed van het aanbod tot wederindienstneming op de onmiddellijke en definitieve onmogelijkheid tot samenwerking 84
- § 3. Invloed van het toekennen van een vergoeding (aan de ontslagen werknemer) op de onmiddellijke en definitieve onmogelijkheid tot samenwerking 85
- § 4. De onmiddellijke en definitieve onmogelijkheid tot samenwerking eist een ontslag binnen drie werkdagen na de kennisname van de feiten 86
- § 5. Het onderzoek naar de feiten en het onderhoud met de betrokkene: hun invloed op de datum van kennisname van de feiten 89
 - A. Het onderzoek naar de feiten 89
 - B. Het onderhoud met de betrokkene 90
- § 6. De kennisname van de feiten in geval van voortdurende en herhaalde tekortkomingen bestaande uit meerdere fouten 92

A. Voortdurende en herhaalde tekortkomingen	92
B. Tekortkomingen bestaande uit meerdere fouten	94
§ 7. De persoon die kennis moet hebben genomen van de feiten en die het ontslag moet geven	95
A. De kennisname van de feiten	95
B. Het ontslag	96
§ 8. De termijn van drie werkdagen na de kennisname van de feiten waarbinnen het ontslag moet worden gegeven	99
A. Vertrekpunt van de termijn: <i>dies a quo non computatur</i>	99
B. De termijn van drie werkdagen is een vervaltermijn	99
C. De termijn is er één van drie werkdagen	100
D. De <i>dies ad quem</i> (de laatste dag) is een zaterdag: probleem van de toepasselijkheid van artikel 53 Ger.W.	100
§ 9. Feiten die dateren van buiten de termijn van drie werkdagen	101
Hoofdstuk 2. Gevallen waarin het ontslag om dringende reden mogelijk is	103
Hoofdstuk 3. Artikel 35 versus artikel 18 AOW	105
Hoofdstuk 4. Vergoedingen in het kader van het ontslag om dringende reden	107
Afdeling 1. Rechten van de ontslaggevende partij	107
Afdeling 2. Rechten van de terecht ontslagen partij	108
Afdeling 3. Rechten van de ten onrechte ontslagen partij	108
Hoofdstuk 5. Artikel 35 en Cao nr. 109	111
Afdeling 1. Recht om concrete redenen te kennen	111
Afdeling 2. Kennelijk onredelijk ontslag	112
Hoofdstuk 6. Herroepbaarheid van het ontslag om dringende reden	115
Hoofdstuk 7. Vormvoorschriften	117
Afdeling 1. Het ontslag zelf	117
§ 1. De vormeloosheid van het ontslag	117
§ 2. De taal waarin het ontslag moet gebeuren	117
Afdeling 2. De kennisgeving van de dringende reden	119
§ 1. Principe	119
§ 2. Termijn van de kennisgeving	119
§ 3. Voorwerp van de kennisgeving	120
A. Principe	120
B. Nauwkeurige vermelding van de motieven	121
C. Vermelding van de datum van de feiten	122
D. De kennisgeving in meerdere geschriften	122
§ 4. Door wie moet de kennisgeving geschieden?	123
§ 5. Aan wie moet de kennisgeving gebeuren?	123
§ 6. Waar moet de kennisgeving gebeuren?	123
§ 7. Vorm van de kennisgeving	124
§ 8. De taal waarin de kennisgeving moet gebeuren	125
§ 9. Enkel de kennisgeving moet geschieden binnen de drie werkdagen na het ontslag, niet de ontvangst ervan	126

Hoofdstuk 8. De beoordelingsvrijheid van de rechter	129
Afdeling 1. De vrijheid van de feitenrechter	129
Afdeling 2. De controle door het Hof van Cassatie	131
Uitleidende beschouwing	133

28. Ontslag beschermde werknemers	
Karliën CLEREBAUT	135
Inleiding	137
Hoofdstuk 1. De beschermde werknemers	141
Afdeling 1. De personeelsafgevaardigden	141
Afdeling 2. De kandidaat-personeelsafgevaardigden	142
Hoofdstuk 2. Draagwijdte van de bescherming	143
Afdeling 1. Bescherming tegen ontslag	143
Afdeling 2. Discriminatieverbod	145
Afdeling 3. Bescherming bij overplaatsing	146
Hoofdstuk 3. Aanvang en duur van de bescherming	149
Afdeling 1. Aanvang van de bescherming	149
Afdeling 2. Duur van de bescherming	150
Afdeling 3. Einde van de bescherming	153
Hoofdstuk 4. Ontslag wegens economische of technische redenen	157
Afdeling 1. Algemeen	157
Afdeling 2. Begrip 'economische of technische reden'	158
Afdeling 3. Procedure voor het paritair comité	163
Afdeling 4. Procedure voor de arbeidsrechtbank	166
Afdeling 5. Uitzondering op voorafgaande raadpleging van het paritair comité	168
Hoofdstuk 5. Ontslag wegens dringende reden	171
Afdeling 1. Begrip 'dringende reden'	171
Afdeling 2. Procedure	172
Hoofdstuk 6. Sanctie bij onregelmatig ontslag	189
Afdeling 1. Re-integratieaanvraag	191
Afdeling 2. Beschermingsvergoeding	196
Afdeling 3. Cumul	200
Afdeling 4. Verjaring	202
Hoofdstuk 7. Openbare orde en afstand van de bescherming	205
Hoofdstuk 8. Rechtsmisbruik	207
Besluit	211

F. Collectieve arbeidsverhoudingen	213
29. De vakbondsafvaardiging	
Chris ENGELS	215
Inleiding	217
Hoofdstuk 1. De Cao nr. 5 is een kader-cao die verdere uitwerking vereist	219
Hoofdstuk 2. Algemene beginselen	223
Hoofdstuk 3. Begrip ‘vakbondsafvaardiging’	225
Hoofdstuk 4. Oprichtingsvoorwaarden	229
Afdeling 1. Concept onderneming	229
Afdeling 2. Tewerkstellingsdrempel	231
Afdeling 3. Aanvraagdrempel	233
Hoofdstuk 5. Samenstelling	235
Hoofdstuk 6. Bevoegdheden	239
Afdeling 1. Bevoegdheden toegekend in Cao nr. 5 (en gespecificeerd in sectorale en ondernemings-cao's)	239
§ 1. Eigen bevoegdheden	239
A. Onderhandelingsbevoegdheid	239
B. Recht tot controle	240
C. Recht om gehoord te worden	240
D. Recht om bijstand te verlenen	240
E. Recht op informatie	240
F. Recht om het personeel te informeren en te consulteren	241
§ 2. Bevoegdheden bij afwezigheid van ondernemingsraad	242
Afdeling 2. Andere toegewezen bevoegdheden buiten de Cao nr. 5	242
§ 1. Bij afwezigheid van ondernemingsraad	242
§ 2. Bij afwezigheid van een comité voor preventie en bescherming op het werk	243
§ 3. Algemeen	243
Hoofdstuk 7. Vergaderingen en middelen	245
Hoofdstuk 8. Statuut	247
Afdeling 1. Duur van het mandaat	247
Afdeling 2. Gelijke behandeling	248
Afdeling 3. Ontslagbescherming	249
§ 1. Bescherming in het kader van de Cao nr. 5	250
A. Wie is beschermd?	250
B. Wat is de duur van de bescherming?	252
C. Welke procedure moet worden gevolgd?	253
1. Ontslag om dringende reden	253
2. Ontslag om (gelijk) andere redenen	254
D. Waarin bestaat de sanctie?	256

§ 2. Bescherming op basis van de wet van 19 maart 1991	257
A. Wie is beschermd?	257
B. Wat is de duur van de bescherming?	258
C. Welke procedure moet worden gevolgd?	259
D. Waarin bestaat de sanctie?	259
Hoofdstuk 9. Overgang van onderneming	261
Afdeling 1. Principes in de Cao nr. 5 en de commentaar	261
Afdeling 2. Principes in het licht van de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie	262
Uitleidende beschouwing	265

30. De Europese ondernemingsraad	
Chris ENGELS	267
Inleiding	269
Hoofdstuk 1. De richtlijnen en cao's ter implementatie	271
Hoofdstuk 2. Toepassingsgebied	273
Afdeling 1. Publiek en privaat	273
Afdeling 2. Territoriaal	273
Afdeling 3. Ondernemingen of groep van ondernemingen met een communautaire dimensie	274
Afdeling 4. Het vereiste aantal werknemers	276
Afdeling 5. Uitsluitingen uit het toepassingsgebied	280
Hoofdstuk 3. Doel van de richtlijn – transnationale informatie en consultatie	281
Afdeling 1. Algemeen	281
Afdeling 2. Begrippen 'informatie' en 'consultatie'	281
Afdeling 3. Begrip 'transnationaal'	282
Hoofdstuk 4. Soorten Europese ondernemingsraden	285
Afdeling 1. Akkoorden uit het verleden	285
§ 1. Oude artikel 13-voorovereenkomsten	285
§ 2. Akkoorden onderhandeld en aangepast tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011	286
§ 3. Verlenging	287
Afdeling 2. Akkoorden onderhandeld onder de nieuwe richtlijn	287
§ 1. Voorafgaande informatieplicht	287
§ 2. Onderhandeling omtrent de oprichting van een Europese ondernemingsraad	288
A. Initiatief	288
B. Onderhandelingspartners	288
1. Aan werkgeverszijde	288
2. Aan werknemerszijde	289
3. De onderhandeling	292
C. Inhoud van de Europese ondernemingsraadovereenkomst	292
Afdeling 3. Subsidiaire voorschriften	294
§ 1. Wanneer van toepassing?	294
§ 2. Samenstelling van de Europese ondernemingsraad en het beperkt comité	294
§ 3. Bevoegdheden	294
§ 4. Vergaderingen	295
§ 5. Levensduur van de Europese ondernemingsraad	296
Hoofdstuk 5. Ingrijpende structurele wijzigingen en overgang van onderneming	297
Afdeling 1. Inleiding	297
Afdeling 2. Regime Richtlijn 94/45 en Cao nr. 62	297
§ 1. Wettelijke bepalingen	297
§ 2. 'Working party'-documenten	298
Afdeling 3. Regime Herschikkingsrichtlijn en de Cao nr. 101	299
§ 1. De tekst van artikel 13 Herschikkingsrichtlijn – artikel 28 Cao nr. 101	299

§ 2. Soorten Europese ondernemingsraden waarop artikel 13 Herschikkingsrichtlijn van toepassing is	300
A. Toepassingsvoorwaarden	300
B. Eerste voorwaarde: ingrijpende structuurwijziging	301
C. Tweede voorwaarde: contractclausule	302
D. Derde voorwaarde: onderhandelingsinitiatief	304
§ 3. De gevolgen	305
A. Bijzondere onderhandelingsgroep	305
B. De onderhandeling	305
C. Voorlopige aanpassingen	306
§ 4. Overgang van onderneming	307
Hoofdstuk 6. Werking van de EOR	309
Hoofdstuk 7. Taalgebruik	311
Hoofdstuk 8. Relatie Europese ondernemingsraad - nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen	313
Hoofdstuk 9. Vertrouwelijke en schadelijke informatie	315
Hoofdstuk 10. Bescherming van de werknemersvertegenwoordigers	317
Uitleidende beschouwing	319

31. Overgang van onderneming

Chris ENGELS

321

Inleiding

323

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied van Cao nr. 32bis – De wijziging van werkgever-ondernemer ten gevolge van een overgang krachtens overeenkomst van een onderneming, vestiging of een onderdeel ervan

325

Afdeling 1. De wijziging van werkgever

325

§ 1. De overgang naar de nieuwe werkgever

325

§ 2. De overgang van de ondernemer naar de nieuwe werkgever

327

Afdeling 2. De wijziging van werkgever moet plaatsvinden 'krachtens overeenkomst' of toch niet?

328

§ 1. De ruime interpretatie van het begrip overgang 'krachtens overeenkomst'

328

§ 2. Inclusief de overheidsbeslissing

331

§ 3. Enkele toepassingsgevallen

331

Afdeling 3. De wijziging van de werkgever moet het gevolg zijn van een overgang van de onderneming, vestiging of een onderdeel daarvan: de overgang als een *going concern*

335

§ 1. De begrippen 'onderneming' en 'vestiging' en 'het onderdeel daarvan'

335

§ 2. De overdracht als een *going concern*

336

A. Het belang van de factor human resources

345

B. Het behoud van identiteit en het voortbestaan van de organisatorische eenheid

350

Hoofdstuk 2. De gevolgen van de toepasselijkheid van de richtlijn en cao met betrekking tot arbeidsvoorwaarden

353

Afdeling 1. Wie is beschermd door de bepalingen van de richtlijn en de Cao nr. 32bis?

353

§ 1. De hoedanigheid van werknemer

353

§ 2. Werknemer zowel voor als na de overdracht

355

§ 3. De werknemer moet behoren tot het overgedragen gedeelte van de onderneming indien niet heel de onderneming wordt overgedragen

356

§ 4. De verplichting tot overname van al het personeel dat tot de onderneming of afdeling behoort

357

§ 5. Het moment waarop de overdracht van de arbeidsovereenkomst plaatsgrijpt

358

Afdeling 2. De automatische overdracht van de arbeidsovereenkomst en de mogelijkheid van de werknemer om tewerkstelling bij de overnemer te weigeren – Gevolgen van de weigering

359

Afdeling 3. De inhoud van de bescherming

360

§ 1. Individuele arbeidsovereenkomst

360

A. De overdracht van de arbeidsovereenkomst in de staat waarin deze zich bevindt

360

B. Het behoud van de opgebouwde anciënniteit

361

C. Het behoud van de bestaande rechten en verplichtingen – mogelijke wijzigingen aan de arbeidsovereenkomst

362

D. De bescherming tegen ontslag

366

E. Aansprakelijkheid voor achterstallen, zoals loonachterstallen

369

F. En wat met betrekking tot schulden die zijn ontstaan of slechts eisbaar werden na de overdracht?

371

§ 2. Collectieve arbeidsovereenkomsten

372

A. Belang van de vraagstelling	372
B. De richtlijn	373
C. De Cao nr. 32 <i>bis</i>	374
D. De wet van 5 december 1968 betreffende cao's	374
1. De incorporatie van cao-bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst – Artikel 23 Cao-wet	374
2. De bindende kracht van de cao ten aanzien van de overnemer – Artikel 20 Cao-wet	375
a. Algemeen	375
b. Sectorale cao's	376
E. Ondernemings-cao's	385
§ 3. Arbeidsreglement	386
A. Geen automatische overgang van het arbeidsreglement	386
B. Aanpassing van het arbeidsreglement	386

Uitleidende beschouwing	389
--------------------------------	-----

32. Collectief ontslag en sluiting van onderneming	
Chris ENGELS	391
Inleiding	393
Hoofdstuk 1. Begrip ‘collectief ontslag’	395
Afdeling 1. Europees concept	395
Afdeling 2. Kwantitatief en temporeel element	395
§ 1. In overweging genomen criteria	395
§ 2. Gewoonlijke tewerkstelling	397
§ 3. Werknemers	399
§ 4. Drempels	403
Afdeling 3. Kwalitatief element	404
§ 1. Negatieve definitie noodzakelijk	404
§ 2. Het concept ‘ontslag’	406
Afdeling 4. Mogelijke uitsluitingen	411
§ 1. Rechterlijke beslissing	411
§ 2. Faillissement – liquidatie en overlijden	412
Hoofdstuk 2. Assimilaties	415
Hoofdstuk 3. Begrip ‘onderneming’ of ‘afdeling’ of ‘plaatselijke eenheid’	419
Hoofdstuk 4. De vanuit de richtlijn opgelegde verplichtingen	427
Afdeling 1. Informatie- en consultatieverplichting ten aanzien van het personeel of zijn vertegenwoordigers	427
§ 1. Te verstrekken informatie	427
§ 2. Moment van informatieverstrekking	429
§ 3. Het begrip ‘consultatie’	433
§ 4. Tegenspelers van de werkgever	434
§ 5. Bijstand door experts	437
Afdeling 2. Kennisgeving aan de overheid	439
Afdeling 3. Cooling-offperiode	440
Hoofdstuk 5. Impact van de internationale context	443
Afdeling 1. Beslissingen (in het buitenland) genomen door het moederbedrijf	443
Afdeling 2. Coördinatie van transnationale en lokale raadpleging	444
Hoofdstuk 6. Beroepsmogelijkheden – Sancties	447
Hoofdstuk 7. Sluiting van onderneming	451
Uitleidende beschouwing	453

33. Collectieve arbeidsovereenkomsten	
Chris ENGELS	455
Inleiding	457
Hoofdstuk 1. De collectieve arbeidsovereenkomst als overeenkomst	459
Hoofdstuk 2. Ondertekenende partijen	465
Afdeling 1. Het aangaan van de collectieve arbeidsovereenkomst	465
Afdeling 2. De wijziging van de nog van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomst	468
Hoofdstuk 3. Geldigheidsvereisten	475
Hoofdstuk 4. Soorten collectieve arbeidsovereenkomsten	481
Afdeling 1. Onderscheid op basis van de duurtijd van de collectieve arbeidsovereenkomst	481
Afdeling 2. Onderscheid op basis van het niveau van de industriële verhoudingen	482
§ 1. Ondernemings-cao	482
§ 2. Collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in paritair comité of subcomité	484
§ 3. Collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad	485
§ 4. Collectieve overeenkomsten gesloten op Europees vlak	485
Hoofdstuk 5. Binding van de collectieve arbeidsovereenkomsten	487
Afdeling 1. Principiële binding	487
Afdeling 2. Suppletieve binding	488
Afdeling 3. Algemeenverbindendverklaring	490
Afdeling 4. Retroactieve binding van collectieve arbeidsovereenkomsten	495
Afdeling 5. Doorwerking – artikel 23	496
Afdeling 6. Binding in een paar bijzondere omstandigheden	501
§ 1. Wijziging van het ressort van het paritair comité	501
A. Situatie voor de wetswijziging doorgevoerd op 15 januari 2018	501
B. Situatie na de wetswijziging doorgevoerd op 15 januari 2018	504
C. Situatie na de nieuwe wetswijziging doorgevoerd op 26 december 2022	505
§ 2. Overgang van een onderneming of een onderdeel van een onderneming	506
Hoofdstuk 6. Inhoud	507
Afdeling 1. Obligatoire bepalingen	507
Afdeling 2. Individueel en collectief normatieve bepalingen	509
Hoofdstuk 7. Wettigheidscontrole	513
Afdeling 1. Externe wettigheidscontrole met het oog op de neerlegging en de registratie van de collectieve arbeidsovereenkomst	513
§ 1. Omvang van de controle – vormelijkheidscontrole	513
§ 2. Gevolgen van de weigering tot neerlegging en registratie	517
Afdeling 2. Interne wettigheidscontrole door de overheid	519
Afdeling 3. Wettigheidscontrole door de hoven en de rechtbanken	521
Afdeling 4. Mogelijke nietigheden wegens strijdigheid met hogere normen	522
Uitleidende beschouwing	525

34. Collectieve actie	
Pieter PECINOVSKY	527
Inleiding	529
Hoofdstuk 1. Het recht op collectieve actie in de internationale rechtsorde	531
Afdeling 1. Het recht op collectieve actie onder de Internationale Arbeidsorganisatie: de Conventies nrs. 87 en 98	531
§ 1. De Internationale Arbeidsorganisatie en haar internationale arbeidsstandaarden	531
§ 2. De interpretatie van het recht op collectieve actie in de IAO-conventies nrs. 87 en 98	532
A. Impliciete erkenning	532
B. Inhoud van het recht op collectieve actie volgens het Expertencomité en het Comité voor de syndicale vrijheid	534
§ 3. Invloed van het recht op collectieve actie onder de IAO op de Belgische rechtsorde	538
Afdeling 2. Het recht op collectieve actie in het Europees Sociaal Handvest	538
§ 1. De Raad van Europa en het Europees Sociaal Handvest	538
§ 2. De interpretatie van het recht op collectieve actie in het Europees Sociaal Handvest	539
A. Recht op collectief onderhandelen (art. 6 ESH)	539
B. Recht op collectief optreden in gevallen van belangengeschillen (art. 6, § 4 ESH)	540
1. Personeel toepassingsgebied	540
2. Materieel toepassingsgebied	541
3. Restricties	542
a. Restricties voor essentiële diensten	543
b. Restricties voor publieke sectoren	543
4. Procedurele vereisten	544
5. Gevolgen van de staking	544
§ 3. Invloed via het supervisiesysteem van het ESH op de Belgische rechtsorde: spanningen	545
A. Rapport 1 – Conclusie XIII-2 (referentieperiode 1991-92)	545
B. Rapport 2 – Conclusie XIII-4 (referentieperiode 1993-94)	545
C. Rapport 3 – Conclusie XIV-1 (referentieperiode 1995-96)	546
D. Rapport 5 – Conclusie XV-1 (referentieperiode 1997-98)	546
E. Rapport 7 – Conclusie XVI-1 (referentieperiode 1999-2000)	547
F. Rapport 9 – Conclusie XVII-1 (referentieperiode 2001-02)	548
G. Rapport 11 – Conclusie XVIII-1 (referentieperiode 2003-04)	549
H. Rapport 4 (Herziene Handvest) – Conclusie 2010 (referentieperiode 2005-08)	549
I. Collectieve klacht nr. 59/2009, <i>European Trade Union Confederation (ETUC), ACLVB, ACV, ABVV t. België</i>	550
J. Rapport 8 (Herziene Handvest) – Conclusie 2014 (referentieperiode 2009-12)	553
K. Rapport 9 (Herziene Handvest) – 1ste opvolging van collectieve klacht nr. 59/2009 (2014)	554
L. Rapport 12 (Herziene Handvest) – 2de opvolging van collectieve klacht nr. 59/2009 (2017)	554

M. Rapport 16 (Herziene Handvest) – Conclusie 2022 (referentieperiode 2017-2020)	555
Afdeling 3. Het recht op collectieve actie in het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens	556
§ 1. Het EVRM en het EHRM	556
§ 2. Artikel 11 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens	556
A. Algemene lijnen	556
B. Recht op collectieve actie in artikel 11 EVRM	558
C. Restricties	558
D. Artikel 11 EVRM in de Belgische rechtsorde	559
§ 3. Rechtspraak van het EHRM inzake het recht op collectieve actie	559
A. Een omwenteling van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens?	559
1. <i>National Union of Belgian Police v. Belgium</i>	559
2. <i>Schmidt and Dahlström v. Sweden</i>	561
3. <i>Unison v. The United Kingdom</i>	561
4. <i>Wilson, National Union of Journalists and others v. The United Kingdom</i>	562
5. <i>Demir and Baykara v. Turkey</i>	562
6. <i>Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey</i>	563
7. <i>Nation Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. The United Kingdom</i>	564
8. <i>Association of Academics v. Iceland</i>	565
9. <i>Humpert and others v. Germany</i>	565
B. De huidige status van het recht op collectief onderhandelen in artikel 11 EVRM	566
Afdeling 4. Het recht op collectieve actie in de Europese Unie	567
§ 1. Het recht op staken in de verdragen	567
§ 2. Het recht op staken en de interne markt	567
A. Vrij verkeer van goederen: <i>Monti</i> en <i>Schmidberger</i>	567
B. Vrij verkeer van vestiging en diensten: <i>Viking</i> en <i>Laval</i>	568
1. <i>Viking</i>	568
2. <i>Laval</i>	569
C. Gevolgen en kritiek	571
§ 3. De weg vooruit: het recht op collectieve actie in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en de Europese Pijler van Sociale Rechten	573
Hoofdstuk 2. Het recht op collectieve actie in de Belgische rechtsorde	577
Afdeling 1. Geschiedenis van het Belgische stakingsrecht	577
§ 1. Na de Franse Revolutie (1789)	577
A. Wet-Le Chapelier (1791) en het Strafwetboek van 1810: stakingsverbod	577
B. Strafwetboek van 1867	578
C. Wet op de beroepsverenigingen van 1898	579
D. Wet van 24 mei 1921	579
§ 2. Na de Tweede Wereldoorlog	580
A. Het jaar 1948	580
B. Verdere ontwikkelingen	581
§ 3. Arrest- <i>De Bruyne</i>	581
Afdeling 2. Een grondwettelijke erkenning van het recht op collectieve actie in België noodzakelijk? De rechtsgrond van het stakingsrecht in België	582
Afdeling 3. Inhoud en grenzen van het Belgische recht op collectieve actie	585
§ 1. Het begrip 'collectieve actie' en de subvormen	585

§ 2. Invloed van een staking op de individuele arbeidsovereenkomst	587
§ 3. Het verbod op het gebruik van uitzendarbeid tijdens de staking	589
§ 4. Het recht op collectieve actie in de publieke sector	591
§ 5. Beperkingen op het recht van staking	594
A. Beperkingen door wetgeving van openbare orde: de Prestatiewet	594
B. Beperkingen door cao's: de vredesplicht	596
C. Het herenakkoord	597
D. Beperkingen door de rechterlijke macht	597
1. Bevoegdheid rechtbank	597
2. Proportionaliteitstoets	598
3. Feitelikheden en ontslag	600
4. Rechten van anderen: blokkeren van de toegang tot het bedrijf	601
5. Strafrechtelijke grenzen: het verbod op de kwaadwillige belemmering van het verkeer	602

Besluit	605
----------------	-----