

HET RELATIVITEITSVEREISTE IN HET STAKINGSRECHT

Over het antwoord op de vraag of de werkgever zich altijd met succes tegen een staking zal kunnen verzetten, vooropgesteld dat die staking onrechtmatig is

Scriptie master Arbeidsrecht

Universiteit van Amsterdam

Faculteit der Rechtsgeleerdheid

Naam: Michiel Rive

Studentnummer: 0439126

Begeleider: Dhr. mr. N. Jansen

Datum afronding finale versie: 29 juli 2016

Inhoudsopgave

Lijst van gebruikte afkortingen	4
1. Inleiding	5
1.1. Aanleiding en achtergrond	5
1.2. Over het onderzoek	6
2. De verbodsactie en de bevelsactie	8
2.1. Inleiding	8
2.2. De verbods- en bevelsactie toegepast op stakingssituaties	8
2.3. Tussenconclusie	10
3. Het recht op collectief optreden	11
3.1. Inleiding en leeswijzer	11
3.2. Artikel 6 lid 4 ESH	11
3.3. De reikwijdte van het recht op collectief optreden	13
3.4. Mogelijkheden tot beperking van het recht op collectief optreden	16
3.5. Tussenconclusie	17
4. De (on)rechtmatigheid van een staking	18
4.1. Inleiding en leeswijzer	18
4.2. Stakingen gedekt door het recht op collectief optreden	18
4.3. De onrechtmatigheid van acties niet vallende onder art. 6 lid 4 ESH	22
4.4. Tussenconclusie	22
5. De vereisten van voldoende belang en relativiteit	23
5.1. Inleiding	23
5.2. Het vereiste van voldoende belang	23
5.3. Het relativiteitsvereiste	24
5.4. Tussenconclusie	25
6. Door de werkgever te lijden schade	26
6.1. Inleiding en leeswijzer	26
6.2. Valt de door de werkgever te lijden schade onder de reikwijdte van art. 6 ESH?	26
6.3. Kan de schade van de werkgever bijdragen aan het onrechtmatigheidsoordeel?	29
6.4. Het relativiteitsvereiste toegepast	30
6.5. Tussenconclusie	33

7. Andere belangen	34
7.1. <i>Inleiding en leeswijzer</i>	34
7.2. <i>Rechten en vrijheden van anderen</i>	34
7.3. <i>Openbare orde, nationale veiligheid, volksgezondheid en goede zeden</i>	36
7.4. <i>Tussenconclusie</i>	37
8. De lagere rechtspraak	38
8.1. <i>Inleiding en leeswijzer</i>	38
8.2. <i>Stakingen vallende onder het recht op collectief optreden</i>	38
8.3. <i>Stakingen niet vallende onder het recht op collectief optreden</i>	43
8.4. <i>Tussenconclusie</i>	44
Conclusie	45
Samenvatting	48
Lijst van aangehaalde bronnen	49
Geraadpleegde lagere rechtspraak	53

Lijst van gebruikte afkortingen

ArA	Arbeidsrechtelijke Annotaties
BW	Burgerlijk Wetboek
diss.	dissertatie
GS	Groene Serie
Gw	Grondwet
ECSR	Europees Comité voor Sociale Rechten
EHRM	Europees Hof voor de Rechten van de Mens
ESH	Europees Sociaal Handvest
HR	Hoge Raad der Nederlanden
HvJ	Hof van Justitie van de Europese Unie/Europese Gemeenschap
JAR	Jurisprudentie Arbeidsrecht
JOR	Jurisprudentie Onderneming & Recht
m.nt.	met noot
Mon.	Monografieën
MvT	Memorie van Toelichting
NJ	Nederlandse Jurisprudentie
NJB	Nederlands Juristenblad
NJF	Nederlandse Jurisprudentie Feitenrechtspraak
Rb.	Rechtbank
r.o.	rechtsoverweging
Stb.	Staatsblad
T&C	Tekst en Commentaar
TAO	Tijdschrift Arbeid & Onderneming
TRA	Tijdschrift Recht en Arbeid
vgl.	vergelijk
VWEU	Europees Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie

1. Inleiding

1.1. Aanleiding en achtergrond

Een aantal chemiefabrieken, toebehorende aan Lyondell Chemie Nederland, dreigt als gevolg van een door FNV en CNV georganiseerde staking grotendeels te worden stilgelegd. Reden van de staking is het weigeren van de werkgever akkoord te gaan met een algehele loonsverhoging van 2,5 %. De werkgever twijfelt geen moment en haast zich naar de rechter met het verzoek deze staking te verbieden. Zijn inspanningen blijven niet zonder resultaat en de rechter spreekt een gedeeltelijk verbod uit, erop neerkomende dat de staking niet mag leiden tot een daling van de productie lager dan 50 respectievelijk 55 % van het normale productieniveau. Zou namelijk de productie onder dat niveau komen te liggen, dan zou daarmee de veiligheid van werknemers en omwonenden in het geding komen. Ook zou dit een risico op ernstige milieuschade met zich brengen. In de fabrieken wordt immers gewerkt met gevaarlijke stoffen, terwijl een abrupte stopzetting van het volcontinue productieproces zou kunnen leiden tot ongelukken. Het omzetverlies dat de werkgever als gevolg van de staking zal lijden, speelt bij het oordeel de staking gedeeltelijk te verbieden daarentegen geen rol.

Het bovenstaande betreft een verkorte weergave van de zaak die op 4 december 2014 werd behandeld voor de rechtbank Rotterdam.¹ Een zaak die aldus verband houdt met het stakingsrecht. Binnen dit rechtsgebied geldt dat zolang een staking plaatsvindt naar aanleiding van een conflict over arbeidsvoorwaarden, deze in beginsel is toegestaan. Dat de werkgever daarbij schade zal lijden, maakt dat uitgangspunt niet anders.² Dergelijke schade is namelijk inherent aan iedere staking en daarmee onvermijdelijk.³ Op zich is het dan ook niet verwonderlijk dat in deze zaak het verbod werd uitgesproken ter bescherming van de werknemers, de omwonenden en het milieu, en niet ter voorkoming van omzetverlies aan de zijde van de werkgever. Wat daarentegen wel opvalt, is dat dit verbod uitsluitend op vordering van de werkgever tot stand kwam. De vraag is namelijk of de veiligheid van werknemers, omwonenden en het milieu, wel zijn te beschouwen als belangen van de werkgever en zo niet, of dit verbod dan wel mag worden uitgesproken, nu het relativiteitsvereiste, neergelegd in artikel 3:296 van het Burgerlijk Wetboek (BW), vereist dat degene die om een verbod vraagt, daarbij een belang kan aanvoeren waarvan aantasting (mede) de grondslag voor dat verbod vormt.

¹ Rb. Rotterdam 4 december 2014, *RAR* 2015/48.

² Diepenbach & Jaspers, 'Stakingsrecht internationaal in de pas?!', *TRA* 2016/55, par. 3.2.

³ Hansma, 'Het Nederlandse collectieve actierecht (echt) op Europese leest geschoeid', *ArA* 2016 (10) 1, p. 51.

1.2. Over het onderzoek

1.2.1. Onderzoeksvraag

In Nederland komt het wel vaker voor dat een rechter op een soortgelijke grondslag als hierboven weergegeven, een staking verbiedt of aan beperkingen onderwerpt, terwijl dit uitsluitend gebeurt op vordering van de werkgever.⁴ Mede tegen die achtergrond heb ik besloten deze scriptie te wijden aan de meer algemene vraag, of de werkgever met succes zelfstandig zal kunnen opkomen tegen een staking die onrechtmatig is wegens niet direct aan de werkgever gelieerde belangen.

1.2.2. Afbakening

Het is mogelijk dat een werkgever die tegen een staking opkomt, daarbij besluit zijn pijlen te richten op de stakende werknemers zelf. Is de staking niet georganiseerd, dan zou hij zelfs geen andere keuze hebben.⁵ Doorgaans zijn het echter de vakbonden die in rechte worden betrokken.⁶ Dat laatste scenario zal ik hier dan ook als uitgangspunt nemen.

De problematiek die hier aan de orde komt, ziet vooral op stakingen die vallen binnen de reikwijdte van het recht op collectief optreden. Het is dan ook dit type stakingen waar ik me in de eerste plaats op zal richten. Niettemin zal ik zo hier en daar ook enige aandacht besteden aan stakingen die niet onder deze reikwijdte vallen. Dit laatste om een beter beeld te geven van de context.

Het Nederlandse stakingsrecht is voor een belangrijk deel neergelegd in rechtspraak⁷ en is dan ook niet zelden aan verandering onderhevig. Zo hebben vrij recentelijk het Enerco-arrest⁸ en het Amsta-arrest⁹ geleid tot belangrijke aanpassingen inzake de reikwijdte van het recht op collectief optreden¹⁰ en de wijze waarop dit recht van invloed is op de eventuele onrechtmatigheid van door dit recht beheerste stakingen.¹¹ Alhoewel ik hier hoofdzakelijk zal uitgaan van de huidige stand van zaken, zal ik rekening houden met het feit dat voordat deze arresten werden gewezen een ander regiem gold.

1.2.3. Onderzoeksmethode

Deze scriptie is geschreven vanuit een intern perspectief. De beweringen die ik hier doe, zijn dan ook veelal terug te voeren op wetgeving, wetsgeschiedenis en rechtspraak. Daar waar het recht ruimte

⁴ Rb. Leeuwarden 30 maart 2012, *JAR* 2012/123; Rb. Zwolle 29 maart 2012, *RAR* 2012/96; Rb. Utrecht 8 maart 2012, *RAR* 2012/83.

⁵ Een voorbeeld daarvan is: Rb. Midden Nederland 20 juli 2015, *JAR* 2015/149.

⁶ Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 205.

⁷ Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 204.

⁸ HR 31 oktober 2014, ECLI:NL:HR:2014:3077 (*Enerco*), *NJ* 2015/252, m.nt. Verhulp.

⁹ HR 19 juni 2015, ECLI:NL:HR:2015:1687 (*Amsta*), *NJ* 2015/438, m.nt. Verhulp, *JOR* 2015/286, m.nt. Verburg.

¹⁰ Diepenbach & Jaspers, 'Stakingsrecht internationaal in de pas?!', *TRA* 2016/55, par. 1.

¹¹ *Ibid.*

laat voor discussie, kunnen mijn uitspraken tevens betrekking hebben op de persoonlijke overtuiging van anderen of van mijzelf.

1.2.4. Terminologie

Omwillen van de leesbaarheid zal ik in deze scriptie steevast de term ‘staking’ gebruiken om verschillende soorten collectieve acties aan te duiden, ook als de betreffende actie iets anders inhoudt dan (alleen) het staken van werkzaamheden.¹² Wel zal ik – conform de tekst van art. 6 lid 4 ESH – in plaats van de term ‘stakingsrecht’, telkens spreken van de meer omvattende term ‘recht op collectief optreden’. Tenslotte zal ik degene tegen wie de staking zich keert, constant aanduiden als ‘werkgever’, ook al is deze aanduiding juridisch gezien niet altijd even zuiver.

1.2.5. Leeswijzer

Teneinde de bovenbedoelde onderzoeksvraag te beantwoorden, zal ik eerst bespreken hoe een werkgever in het algemeen kan ageren tegen een staking. Daarbij komen aan bod de verbods- en bevelsactie (2), het recht op collectief optreden (3), de onrechtmatigheid van stakingen (4), de vereisten van voldoende belang en relativiteit (5). Met betrekking tot het relativiteitsvereiste zal ik vervolgens nagaan welke belangen de werkgever – voor het verkrijgen van een verbod van de staking – met succes zal kunnen aanvoeren. Hierbij zal ik een tweedeling maken tussen zijn schade (6) en overige belangen (7). Alvorens ik tot mijn conclusie kom, zal ik nog nagaan hoe er in de lagere rechtspraak met deze kwestie wordt omgesprongen (8).

¹² Asscher-Vonk & Bouwens definiëren het begrip staking als ‘het collectief neerleggen van het werk door werknemers als drukmiddel om hun werkgever of derden tot een bepaald handelen of nalaten te bewegen en met de bedoeling de werkzaamheden te hervatten zodra de beoogde doeleinden zijn bereikt’: Asscher-Vonk & Bouwens, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, 2007, p. 256.

2. De verbodsactie en de bevelsactie

2.1. Inleiding

In Nederland is het voeren van stakingen over het algemeen¹³ niet strafbaar. Dreigen als gevolg van een staking bepaalde belangen te worden geschonden, dan vindt de eventuele bescherming daarvan plaats via het civiele recht. Daarbij zij opgemerkt dat Nederland geen stakingswet kent.¹⁴ Iemand die zich tegen een staking wil verzetten, is voor de wettelijke grondslag van zijn vordering daarom aangewezen op de meer algemene bepalingen van het vermogensrecht. In dat kader is met name het hierboven al aangehaalde artikel 3:296 BW van belang, op grond waarvan de rechter een verbod of bevel kan uitspreken.¹⁵ Op die manier kan worden afgedwongen dat van (verder) actievoeren wordt afgezien. Hieronder zal ik in het kort aangeven hoe de werkgever via art. 3:296 BW kan ageren tegen een hem onwelgevallige staking.

2.2. De verbods- en bevelsactie toegepast op stakingssituaties

2.2.1. Noodzaak van een normschending

Voor een succesvol beroep op art. 3:296 BW zal sprake moeten zijn van de schending van een norm. Binnen een stakingsscenario zal een normschending meestal zijn gelegen in het feit dat een vakbond – door de werknemers op te roepen tot staken¹⁶ – zich schuldig maakt aan het plegen van een onrechtmatige daad (art. 6:162 lid 2 BW).¹⁷ Behalve een onrechtmatige daad kan een staking ook leiden tot wanprestatie. Zo zullen de stakende werknemers – door het werk neer te leggen – in strijd handelen met hun arbeidsovereenkomst,¹⁸ terwijl de staking tevens strijdig kan zijn met een in een cao neergelegde vredesplicht. Niettemin zal ik in deze scriptie uitgaan van de situatie waarin de vakbond wordt aangesproken uit onrechtmatige daad en niet uit wanprestatie.

¹³ Zo is het niet uitgesloten dat in het kader van een staking er strafrechtelijk vervolgbare gedragingen worden gepleegd, zoals lokaalvredebreuk of geweldpleging; HR 23 april 2013, *JAR* 2013/161.

¹⁴ Een uitzondering hierop vormen art. 12i Militaire Ambtenarenwet 1931 (Stb. 2007/480) en art. 10 Waadi; Hansma, 'Het Nederlandse collectieve actierecht (echt) op Europese leest geschoeid', *ArA* 2016 (10) 1, p. 36; Grapperhaus, *T&C Arbeidsrecht, commentaar op regeling ESH*, par. 1; Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 204; Asscher-Vonk & Bouwens, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, 2007, p. 261-263.

¹⁵ Spier, in: *Verbintenissen uit de wet en Schadevergoeding*, 2009, p. 380.

¹⁶ Zo zijn het vrijwel telkens de vakbonden tegen wie in het kader van het tegengaan van een staking, een procedure wordt ingesteld; Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 205.

¹⁷ HR 11 november 1994, *NJ* 1995/152, r.o. 5.3.

¹⁸ Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 231-232.

2.2.2. *Verbodsactie toegepast*

Uit artikel 3:296 BW volgt dat iemand kan worden veroordeeld tot de naleving van de plicht iets te doen of na te laten.¹⁹ Tot zulk een plicht kan ook worden gerekend het zich onthouden van het plegen van een onrechtmatige daad.²⁰ Onder de voorwaarde dat dit anders een onrechtmatige daad zou opleveren, kan het een vakbond dus worden verboden een oproep tot staken te doen.²¹

2.2.3. *Bevelsactie toegepast*

Is de oproep tot staken al gedaan of is de staking inmiddels ingezet, dan is het bovenbedoelde verbod natuurlijk niet erg zinvol. Het ligt dan voor de hand dat de werkgever de rechter vraagt de vakbond of vakbonden te bevelen de reeds gedane stakingsoproep in te trekken, dan wel de werknemers op te roepen tot het beëindigen van de staking, eventueel gecombineerd met het doen van een aan de stakers gerichte mededeling, inhoudende dat (het voortzetten van) de staking onrechtmatig is.²² Ook hiertoe biedt art. 3:296 BW de mogelijkheid. Behalve uit een handelen, kan een onrechtmatige daad ook bestaan uit een nalaten.²³ Dat betekent dat ook het achterwege laten door de vakbond van het doen van een oproep als bovenbedoeld, kan worden aangemerkt als een onrechtmatige daad.²⁴ Via art. 3:296 BW kan de vakbond worden bevolen zich aan die onrechtmatige daad niet schuldig te maken.

2.2.4. *Samenloop met de vordering tot schadevergoeding*

Bestaat er krachtens art. 6:162 BW eenmaal een verplichting tot schadevergoeding, dan schrijft art. 6:103 BW voor dat die verplichting ook iets anders kan inhouden dan de betaling van een geldsom. Zo is het mogelijk dat de aansprakelijke partij de verplichting krijgt opgelegd de negatieve gevolgen van een door hem gepleegde onrechtmatige daad, zoveel mogelijk terug te draaien. Dit kan de vraag doen rijzen of een tegen een vakbond gerichte actie tot het doen van een oproep de staking te beëindigen, in plaats van als een vordering tot het uitspreken van een bevel, kan worden beschouwd als een vordering tot schadevergoeding in een andere vorm dan geld.²⁵

Mij komt voor dat die vraag ontkennend moet worden beantwoord. Een oproep tot beëindiging van een reeds aangevangen staking kan uitsluitend strekken ter *voorkoming* van eventueel in de toekomst nog te lijden schade, en niet ter compensatie van die schade. Daarmee hoeft voor het slagen van een vordering tot het doen van een dergelijke oproep, dus ook niet te zijn voldaan aan de extra

¹⁹ Art. 3:296 lid 1 BW; Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-IV* 2011/151.

²⁰ Van Nispen, *Het rechterlijk verbod en bevel*, 1978, p. 134.

²¹ Rb. Midden Nederland 4 april 2016, *JAR* 2016/126.

²² Bijvoorbeeld: Rb. Den Haag 3 september 2015, *JAR* 2015/241, r.o. 3.1; Rb. Den Haag 15 april 2015, *JAR* 2015/181, r.o. 3.1.

²³ Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-IV* 2011/36.

²⁴ Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-IV* 2011/154; Van Nispen, *Het rechterlijk verbod en bevel*, 1978, p. 66 e.v.

²⁵ Vgl. Van Nispen, *Het rechterlijk verbod en bevel*, 1978, p. 69.

vereisten die doorgaans gelden bij een vordering tot schadevergoeding (toerekenbaarheid, schade en causaal verband).²⁶ Dit heeft echter wel tot gevolg dat voor het slagen van de vordering als hier bedoeld, het achterwege laten van een oproep tot beëindiging van een staking op zichzelf zal moeten kwalificeren als onrechtmatig.²⁷

2.3. Tussenconclusie

De werkgever die tegen een staking in rechte wil opkomen, is daarbij aangewezen op de verbods- of bevelsactie van art. 3:296 BW. Voor het slagen van die actie zal hij moeten aantonen dat het door de vakbond doen van een oproep tot staken, dan wel het door die vakbond achterwege laten van een oproep tot het stoppen met staken, kwalificeert als een onrechtmatige daad.

Omtrent het antwoord op de vraag of een staking als onrechtmatig kan kwalificeren, is een belangrijke rol weggelegd voor het recht op collectief optreden. In het volgende hoofdstuk vervolg ik met een korte behandeling van dit recht.

²⁶ Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-IV* 2011/35.

²⁷ Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-IV* 2011/154.

3. Het recht op collectief optreden

3.1. Inleiding en leeswijzer

Alhoewel Nederland dus geen stakingswet kent, is hier te lande wel van toepassing het recht op collectief optreden, zoals dat is neergelegd in het Europees Sociaal Handvest (ESH).²⁸ Geldt een staking als de rechtmatige uitoefening van dit grondrecht, dan zal die staking niet onrechtmatig kunnen zijn. Voor het antwoord op de vraag onder welke omstandigheden een staking kan worden verboden of kan worden beperkt, is het dus zaak eerst vast te stellen wat dit recht op collectief optreden precies inhoudt en vooral ook wat de reikwijdte is van dat recht.

Hieronder zal ik aangeven op welke wijze het recht op collectief optreden doorwerkt in de Nederlandse rechtsorde (3.2), welke situaties door dit recht worden bestreken (3.3) en onder welke voorwaarden dit recht kan worden beperkt (3.4). Ik sluit af met een tussenconclusie (3.5).

3.2. Artikel 6 lid 4 ESH

3.2.1. Algemeen

Het ESH is een verdrag met daarin neergelegd een aantal voor het arbeidsrecht van belang zijnde²⁹ sociale grondrechten. Het verdrag is voor Nederland sinds 22 mei 1980 van kracht.³⁰ Artikel 6 lid 4 ESH bevat het recht op collectief optreden, waaronder begrepen het stakingsrecht. Op grond van dit recht hebben werknemers de vrijheid, zij het binnen zekere grenzen, stakingen te instigeren. De gedachte daarachter is dat in het kader van onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden, zij zonder stakingswapen geen behoorlijke onderhandelingspositie zullen hebben.³¹ Zonder de dreiging van een staking blijven er voor een werkgever immers vaak weinig tot geen prikkels over arbeidsvoorwaarden opwaarts bij te stellen.³² Het recht op collectief optreden dient dan ook hoofdzakelijk tot waarborg van een doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen.³³

²⁸ Asser/Heerma van Voss 7-V 2012/540, 545 en 546; Asscher-Vonk & Bouwens 2007, p. 263-270.

²⁹ Asscher-Vonk & Bouwens, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht* 2007, p. 429.

³⁰ Hierbij zij opgemerkt dat het ESH tussentijds is herzien en dat deze nieuwe versie in Nederland is gaan gelden per 1 juli 2006, voor wat betreft de artikelen 6 lid 4 en G ESH heeft dit evenwel niet geleid tot een wijziging; Grapperhaus, *T&C Arbeidsrecht, commentaar op regeling ESH*, par. 1; Asser/Heerma van Voss 7-V, 2012/540; Asscher-Vonk & Bouwens, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, 2007, p. 429,

³¹ Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht* 2013, p. 204.

³² Jacobs maakt zelfs een vergelijking met 'collectief bedelen': Jacobs, *Mon. sociaal recht, Col. arbeidsrecht* 2013, p. 204.

³³ Zo blijkt ook uit de aanhef van art. 6 ESH in samenhang met de redactie van lid 4.

3.2.2. Artikel 6 lid 4 ESH werkt rechtstreeks door in de Nederlandse rechtsorde

Het in art. 6 lid 4 ESH verankerde recht op collectief optreden geldt als een ‘eenieder verbindende bepaling’ in de zin van art. 93 van de Grondwet (Gw)³⁴ en werkt daarmee rechtstreeks door in de Nederlandse rechtsorde.³⁵ De Hoge Raad heeft dit voor het eerst³⁶ uitgemaakt in het NS-arrest van 30 mei 1986.³⁷ Daar komt bij dat met art. 6 lid 4 ESH botsende nationale wetsbepalingen door art. 6 lid 4 ESH opzij worden gezet (art. 94 Gw).³⁸ Wordt in Nederland een vakbond na het uitroepen van een staking met juridische stappen geconfronteerd, dan zal deze vakbond in beginsel dus een beroep toekomen op het recht op collectief optreden uit art. 6 lid 4 ESH.

3.2.3. Het Europees Comité voor Sociale Rechten

Op internationaal niveau is er geen rechtscollege dat over het ESH uitleg geeft.³⁹ Wel is er het Europees Comité voor Sociale Rechten (hierna: ECSR), een instantie van onafhankelijke deskundigen dat toeziet op de naleving van het ESH.⁴⁰ Door middel van zogenoemde ‘Conclusies’ geeft het ECSR ten aanzien van het ESH alsnog tekst en uitleg.⁴¹ Aan deze conclusies dient ook de Nederlandse rechter zoveel als mogelijk gevolg te geven.⁴² Dit volgt onder meer uit het feit dat in voormeld NS-arrest de Hoge Raad de Conclusies van het ECSR heeft aangemerkt als ‘gezaghebbend’.⁴³ Bovendien hecht ook het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (hierna: EHRM) duidelijk waarde aan deze conclusies. In zijn arrest van 8 april 2014 overwoog het EHRM dat:⁴⁴

‘[...] the interpretative value of the ECSR appears to be generally accepted by States and by the Committee of Ministers. It is certainly accepted by the Court, [...]’

Desondanks hebben de Conclusies van het ECSR niet dezelfde gezaghebbende status die rechtspraak heeft.⁴⁵ Voor een juiste uitleg van de artikelen 6 lid 4 en G ESH blijft in Nederland het oordeel van de Hoge Raad dus doorslaggevend. Niettemin zal ik in deze scriptie zo hier en daar ook verwijzen naar de Conclusies van het ECSR, met name daar waar de Hoge Raad ruimte laat voor discussie.

³⁴ r.o. 3.2, dit geldt eveneens voor de herziene versie van het ESH: HR 31 oktober 2014 (*Enerco*), r.o. 3.5.1.

³⁵ HR 19 juni 2015, ECLI:NL:HR:2015:1687 (*Amsta*), r.o. 3.3.2.

³⁶ Hansma, ‘Het Nederlandse collectieve actierecht (echt) op Europese leest geschoeid’, *ArA* 2016 (10) 1, p. 36.

³⁷ HR 30 mei 1986, *NJ* 1986, 688, ECLI:NL:HR:1986:AC9402 (*NS-arrest*).

³⁸ Asscher-Vonk & Bouwens, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, 2007, p. 266.

³⁹ Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 207.

⁴⁰ Grapperhaus, *T&C Arbeidsrecht, commentaar op regeling ESH (herzien)*, par. 4.

⁴¹ Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 207.

⁴² Barentsen & Sagel, Kroniek van het sociaal recht, *NJB* 2015/1784, par. 4.

⁴³ HR 30 mei 1986, *NJ* 1986, 688, ECLI:NL:HR:1986:AC9402 (*NS-arrest*), r.o. 3.2.

⁴⁴ EHRM 8 april 2014, 31045/10, *JAR* 2014/128, m.nt. Koot-Van der Putte, r.o. 94.

⁴⁵ Jaspers, *Stakingsrecht op een nieuw spoor?*, 2004, p. 14.

3.3. De reikwijdte van het recht op collectief optreden

3.3.1. Stakingssituaties die art. 6 lid 4 ESH uitdrukkelijk uitsluit

Wat betreft de reikwijdte van het recht op collectief optreden kan allereerst worden opgemerkt dat art. 6 lid 4 ESH een aantal stakingssituaties uitdrukkelijk uitsluit. Dit geldt in de eerste plaats voor gevallen waarin staken in strijd is met een vigerende, reeds eerder gesloten cao.⁴⁶ Dit is van belang daar veel cao's een vredesplicht bevatten,⁴⁷ inhoudende dat gedurende de looptijd van de cao staken niet – of slechts binnen bepaalde grenzen⁴⁸ – is toegestaan.

Daarnaast zal ingevolge art. 6 lid 4 ESH het recht op collectief optreden evenmin toepassing vinden, indien de staking niet plaatsvindt naar aanleiding van een zogenoemd 'belangengeschil'. Een dergelijk geschil zal doorgaans betrekking hebben op collectieve arbeidsvoorwaarden⁴⁹ en pleegt dan ook middels collectieve onderhandelingen te worden geslecht.⁵⁰ Een belangengeschil is daarmee per definitie iets anders dan een rechtsgeschil.⁵¹ Een rechtsgeschil zal kunnen worden opgelost via een gang naar de rechter,⁵² waardoor er voor het op touw zetten van een staking geen noodzaak zal bestaan.

Afgezien van deze uitsluitingen is de reikwijdte van het recht op collectief optreden vrij ruim.⁵³ Zo ziet dit recht behalve op georganiseerde stakingen ook op wilde stakingen,⁵⁴ terwijl behalve vakbonden en werknemers, ook ambtenaren⁵⁵ en (schijn)zelfstandigen⁵⁶ op dit recht een beroep kunnen doen.

⁴⁶ Stege, *SDU Commentaar, Commentaar op Europees Sociaal Handvest (herzien) art. 6, par. C.2.*

⁴⁷ Zo wordt in het algemeen aangenomen: Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 222.

⁴⁸ Een vredesplicht kan zowel expliciet, dus middels een clause, als impliciet voortvloeien uit een cao. In dat laatste geval zal de vredesplicht uitsluitend zien op stakingen met als inzet de wijziging van arbeidsvoorwaarden die reeds in de cao zijn vastgelegd: Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 222.

⁴⁹ Asscher-Vonk & Bouwens, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, 2007, p. 263.

⁵⁰ Asser/Heerma van Voss 7-V, 2012/543; Asscher-Vonk & Bouwens, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, 2007, p. 266.

⁵¹ Stege, *SDU Commentaar, Commentaar op Europees Sociaal Handvest (herzien) art. 6, par. C.2*; Barentsen & Sagel, *Kroniek van het sociaal recht, NJB 2015/1784*, par. 4; Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 220; Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, versie: september 2008, p. 56, te raadplegen via:

<http://www.coe.int/nl/web/turin-european-social-charter/case-law>.

⁵² Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 220.

⁵³ Stege, *SDU Commentaar, Commentaar op Europees Sociaal Handvest (herzien) art. 6, par. C.3.*

⁵⁴ Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 224.

⁵⁵ Grapperhaus, *T&C Arbeidsrecht, commentaar op art. 6 ESH (herzien)*, par. 9; Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, versie: september 2008, p. 57.

⁵⁶ Grapperhaus, *T&C Arbeidsrecht, commentaar op art. 6 ESH (herzien)*, par. 12; zie ook Rb. Midden Nederland 20 juli 2015, *JAR 2015/149*, waarin de voorzieningenrechter aangeeft dat uitsluitend schijnzelfstandigen een beroep zouden kunnen doen op het recht op collectief optreden (r.o. 4.5).

3.3.2. Stakingen gericht tegen overheidsbeleid en solidariteitsstakingen

Van groter belang is misschien nog wel dat om binnen de hier bedoelde reikwijdte te vallen, de staking niet persé hoeft plaats te vinden vanwege een conflict met de eigen werkgever: de werkgever in wiens onderneming wordt gestaakt.⁵⁷

Dit speelt allereerst bij stakingen gericht tegen bepaald overheidsbeleid. Ondanks dat de werkgever dan niet de mogelijkheid heeft de staking te doen beëindigen door tegemoet te komen aan de eisen van de stakers, is toepassing van het recht op collectief optreden niet uitgesloten. Wel zal dit overheidsbeleid dan verband moeten houden met het recht op collectief onderhandelen. Dat kan zijn doordat dit beleid arbeidsvoorwaarden wijzigt, die anders het onderwerp zouden zijn van collectieve onderhandelingen,⁵⁸ dan wel doordat dit beleid tot gevolg heeft dat voor wat de collectieve onderhandelingen betreft, de vakbonden op een achterstand worden gezet. Dat laatste zal zich voordoen indien met het overheidsbeleid reeds in cao's vastgelegde rechten worden aangetast.⁵⁹ In ieder geval zal een puur politieke staking niet binnen de reikwijdte van het recht op collectief optreden vallen.⁶⁰

Daarnaast geldt sinds het Enerco-arrest dat ook de solidariteitsstaking door het recht op collectief optreden wordt bestreken. Daartoe verruimde de Hoge Raad de reikwijdte van het recht op collectief optreden met de introductie van een nieuw criterium: een staking valt onder deze reikwijdte, zolang deze maar redelijkerwijs een bijdrage kan leveren aan de doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen.⁶¹

De solidariteitsstaking heeft als kenmerk dat deze niet dient ter behartiging van het belang van de werknemers die in dienst zijn van de bestaakte werkgever, maar dat van andere werknemers.⁶² Ook in de Enerco-zaak ging het om een dergelijke staking. De casus was als volgt. In opdracht van Enerco, een kolenveredelaar, diende Rietlanden een schip met kolen te lossen. Vanwege een conflict dat speelde tussen Rietlanden en haar werknemers, werden deze werkzaamheden op een zeker moment gestaakt. Omdat deze werkzaamheden vervolgens dreigden te worden overgenomen door andere overslagbedrijven, gingen de vakbonden over tot een 'besmetverklaring'.⁶³ Het gevolg was dat voor wat het lossen van dit schip betreft, ook door werknemers in dienst van andere overslagbedrijven

⁵⁷ Stege, *SDU Commentaar, Commentaar op Europees Sociaal Handvest (herzien) art. 6, par. C.3.*

⁵⁸ Sagel, 'Staken tegen de AOW-plannen; het mocht toch!', *TRA* 2010, 68, 3^{de} alinea; HR 30 mei 1986, *NJ* 1986/688, (NS), r.o. 3.4; zie recent nog: Rb. Midden Nederland 4 april 2016, *JAR* 2016/126.

⁵⁹ HR 11 november 1994, *NJ* 1995/152 (Rotterdamse haven), r.o. 4; zie ook: Rb. Amsterdam 27 juni 2011, *JAR* 2011/183.

⁶⁰ Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 225-226; HR 30 mei 1986, *NJ* 1986/688 (NS), r.o. 3.4.

⁶¹ Stege, *SDU Commentaar, Commentaar op Europees Sociaal Handvest (herzien) art. 6, par. C.3*; HR 31 oktober 2014, *ECLI:NL:HR:2014:3077 (Enerco)*, r.o. 3.5.2.

⁶² Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 225.

⁶³ Barentsen & Sagel, *Kroniek van het sociaal recht, NJB* 2015/1784, par. 4.2; Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 224-225.

het werk zou worden neergelegd. Bedrijven dus die zelf niet in het arbeidsvoorwaardenconflict waren verwickeld. Bovendien was het hierdoor voor Enerco – die eveneens buiten dit conflict stond – onmogelijk geworden het schip nog ergens te laten lossen.

Niettemin oordeelde de Hoge Raad dat nu ook een dergelijke solidariteitsstaking een bijdrage zal kunnen leveren aan de doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen, deze onder het recht op collectief optreden valt.⁶⁴ Immers had deze staking ertoe kunnen leiden dat de werkgever met wie het conflict speelde (Rietlanden), onder druk zou worden gezet alsnog de in dat kader van hem geëiste concessies te doen.⁶⁵ Deze druk zou dan zijn gekomen van Enerco en voorts het overslagbedrijf waar de staking plaatsvond.

3.3.3. *Afwijkende stakingsvormen: de bedrijfsbezetting*

Naast het feit dat een staking kan zijn gericht tegen een derde, kan het zich ook voordoen dat de staking in vorm afwijkt van de algehele werkstaking. De vraag is of dit een reden is toepasselijkheid van het recht op collectief optreden uit te sluiten. Voor de meeste stakingsvormen geldt echter dat deze sowieso onder de reikwijdte van het recht op collectief optreden zullen vallen. Ook voorafgaande aan het Enerco-arrest en het Amsta-arrest was dit het uitgangspunt.⁶⁶ Alhoewel een onderscheid werd gemaakt tussen stakingen van het normale type enerzijds, en stakingen die daarvan afwijken anderzijds,⁶⁷ werden behalve de algehele werkonderbreking, ook zogenoemde stiptheidsacties, estafettestakingen en langzaamacties door art. 6 lid 4 ESH bestreken.⁶⁸ Dit gold eveneens voor veel andere (licht) afwijkende stakingsvormen.⁶⁹

Een stakingsvorm waarbij in dit verband enige twijfel kon bestaan, was de bedrijfsbezetting.⁷⁰ Zo viel de bedrijfsbezetting die centraal stond in het Elka-arrest van 19 april 1991⁷¹ niet binnen de reikwijdte van het recht op collectief optreden. Daarbij speelde overigens mee dat de bezetting een betrekkelijk rigoureuus karakter had.⁷²

⁶⁴ HR 31 oktober 2014, ECLI:NL:HR:2014:3077 (*Enerco*), r.o. 3.6.

⁶⁵ Barentsen & Sagel, *Kroniek van het sociaal recht*, *NJB* 2015/1784, par. 4.2.

⁶⁶ Dit neemt overigens niet weg dat – met het vervallen van de spelregels als zelfstandige voorwaarde voor rechtsmatigheid – sinds Enerco en Amsta er een groter aantal verschillende stakingsvormen mogelijk is geworden.

⁶⁷ Hansma, 'Het Nederlandse collectieve actierecht (echt) op Europese leest geschoeid', *ArA* 2016 (10) 1, p. 36 en 37.

⁶⁸ HR 30 mei 1986 (*NS-arrest*), *NJ* 1986, 688, ECLI:NL:HR:1986:AC9402, r.o. 3.3.

⁶⁹ Grapperhaus, *T&C Arbeidsrecht, com. op ESH*, par. 1; Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 227.

⁷⁰ Grapperhaus, *T&C Arbeidsrecht, commentaar op artikel G ESH (herzien)*, par. 5; Lindenbergh, S.D., *T&C BW, commentaar op art. 6:162 BW*, par. 8.g; Rb. Amsterdam 7 februari 2013, *RAR* 2013/90, r.o. 4.6.

⁷¹ HR 19 april 1991, *NJ* 1991/690 (*Elka*).

⁷² Zo duurde deze 6 dagen en was gedurende die periode het hele bedrijf uit handen van de werkgever komen te vallen.

Sinds het Enerco-arrest en het Amsta-arrest⁷³ is deze twijfel echter grotendeels weggenomen. Dat een staking zich voordoet in de vorm van een bedrijfsbezetting, betekent nog niet dat deze niet onder de reikwijdte van het recht op collectief optreden zou vallen.⁷⁴

Daarbij kan in de eerste plaats worden gewezen op het eerder bedoelde criterium uit het Enerco-arrest, op grond waarvan het recht van collectief optreden toepassing vindt indien de staking een bijdrage kan leveren aan de doeltreffende uitoefening van het recht op collectief optreden.

Een tweede argument is te vinden in het Amsta-arrest.⁷⁵ In dat arrest stond de bezetting van een verzorgingstehuis centraal. Deze bezetting duurde een dag en hield onder meer in dat een aantal medewerkers niet meer in het tehuis werden toegelaten. Of deze actie kwalificeerde als 'bedrijfsbezetting' liet de Hoge Raad in het midden. Wel stelde hij vast dat ook een bedrijfsbezetting in principe valt onder de reikwijdte van het recht op collectief optreden.⁷⁶

3.4. Mogelijkheden tot beperking van het recht op collectief optreden

3.4.1. Artikel G ESH en de daarin neergelegde voorwaarden

Het in art. 6 lid 4 ESH vastgelegde recht op collectief optreden is niet absoluut.⁷⁷ Binnen het ESH bestaat ruimte dit recht te beperken. Daarbij zal, zo schrijft art. G ESH voor, echter wel moeten zijn voldaan aan bepaalde voorwaarden.

Zo dient iedere beperking van het recht op collectief optreden te zijn gegrond op wetgeving of rechtspraak,⁷⁸ opdat deze voor justitiabelen voorzienbaar is.⁷⁹ Alhoewel er discussie bestaat over het antwoord op de vraag of Nederland in alle opzichten aan dit vereiste voldoet,⁸⁰ zal ik die kwestie hier verder onbesproken laten. In ieder geval zal in Nederland een beperking van het recht op collectief optreden vrijwel altijd zijn terug te voeren op een combinatie van wetgeving en rechtspraak.

Als tweede voorwaarde voor het kunnen beperken van het recht op collectief optreden, geldt dat de beperking moet kunnen worden geacht in een democratische samenleving noodzakelijk te zijn.⁸¹ Om

⁷³ Vgl. HR 23 april 2013 (*Asito*), *JAR* 2013/161.

⁷⁴ Diepenbach & Jaspers, 'Stakingsrecht internationaal in de pas?!', *TRA* 2016/55, par. 2; noot van Verhulp onder HR 19 juni 2015 (*Amsta*), *NJ* 2015/438.

⁷⁵ HR 19 juni 2015, ECLI:NL:HR:2015:1687 (*Amsta*).

⁷⁶ r.o. 3.5 en 3.3.2.

⁷⁷ Jacobs, *Mon. sociaal recht, Collectief arbeidsrecht*, 2013, p. 203.

⁷⁸ Alhoewel art. 6 lid 4 ESH spreekt van 'bij wet voorgeschreven', is verdedigbaar dat een beperking als hier bedoeld, zijn grondslag vindt in rechtspraak; HR 22 november 1991, *NJ* 1992/508, m.nt. Stein.

⁷⁹ Jaspers, *Stakingsrecht op een nieuw spoor?*, 2004, p. 91, zie ook: HR 22 november 1991, *NJ* 1992/508.

⁸⁰ Beltzer & Hoogeveen, C.J. Loonstra en W.A. Zondag (red.), *Arbeidsrecht Thematisch II* (2013), p. 2999; Jaspers, *Stakingsrecht op een nieuw spoor?*, 2004, p. 92-93.

⁸¹ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, versie: september 2008, p. 56.

te bepalen of daarvan sprake is, mag bovendien slechts een beperkt aantal belangen worden meegevoerd. Deze belangen zijn achtereenvolgens: de rechten en vrijheden van derden, de openbare orde, de nationale veiligheid, de volksgezondheid en de goede zeden (art. G ESH).⁸²

3.4.2. *Het EU-werkingsverdrag en de vrijheden van vestiging en dienstverlening*

Wordt als gevolg van een door art. 6 lid 4 ESH beheerste staking geen van bovenbedoelde belangen geraakt, dan staat art. G dus niet toe dat het recht op collectief optreden op enigerlei wijze wordt beperkt.⁸³ Daar dient echter wel aan worden toegevoegd dat een beperking van het recht op collectief optreden buiten de kaders van art. G ESH om, alsnog mogelijk is, en wel via het hier eerder al aangehaalde werkingsverdrag van de Europese Unie. Dit volgt uit de door het Hof van Justitie van de Europese Unie⁸⁴ gewezen arresten *Viking*⁸⁵ en *Laval*.⁸⁶ In Nederland zal een dergelijke beperking zich niet snel voordoen⁸⁷ en aan deze mogelijkheid zal ik hier verder dan ook geen aandacht besteden.

3.5. Tussenconclusie

Binnen de Nederlandse rechtsorde heeft het recht op collectief optreden rechtstreekse werking. Een niet gering aantal stakingen zal daarbij ook wel binnen het bereik van dit recht vallen. Thans geldt dit in ieder geval voor stakingen die niet strijdig zijn met een vigerende cao en tevens een bijdrage kunnen leveren aan de doeltreffende uitoefening van het recht op collectief optreden. Vindt het recht op collectief optreden eenmaal toepassing, dan neemt dit niet weg dat dit recht kan worden beperkt. Buiten de mogelijkheden die art. G ESH daartoe biedt, laat het ESH verdere beperkingen evenwel niet toe. In het volgende hoofdstuk zal ik onderzoeken welke gevolgen dit heeft voor de onrechtmatigheid van stakingen.

⁸² Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, versie: september 2008, p. 56.

⁸³ Grapperhaus, *T&C Arbeidsrecht, commentaar op art. G ESH (herzien)*, par. 1.

⁸⁴ Ten tijde van de hier besproken uitspraken genaamd: 'het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen'.

⁸⁵ HvJ EG 11 december 2007, C-438/05 (*Viking*).

⁸⁶ HvJ EG 18 december 2007, C-341/05 (*Laval*).

⁸⁷ Van Peijpe, 'De arresten Laval en Viking en hun gevolgen', *SMA* 2008, par. 6.

4. De (on)rechtmatigheid van een staking

4.1. Inleiding en leeswijzer

Zoals opgemerkt zal een staking onrechtmatig moeten zijn, wil een daartegen ingestelde verbods- of bevelsactie kunnen slagen, terwijl op het oordeel of van een dergelijke onrechtmatigheid sprake is, het recht van collectief optreden van grote invloed is. In dit hoofdstuk zal ik laten zien wat deze invloed precies inhoudt. Daartoe zal ik eerst aangeven aan welke voorwaarden moet zijn voldaan, wil een door art. 6 lid 4 ESH gedekte staking kunnen kwalificeren als onrechtmatig (4.2). Vervolgens zal ik hetzelfde doen met betrekking tot stakingen die niet door dit recht worden beheerst (4.3). Daarna volgt een tussenconclusie (4.4).

4.2. Stakingen gedekt door het recht op collectief optreden

4.2.1. *De noodzaak tot beperking van het recht op collectief optreden*

Wordt een staking gedekt door het recht op collectief optreden, dan leidt dat tot een bevoegdheid tot staken. Onrechtmatigheid, daarentegen, veronderstelt dat bepaald gedrag nu juist *niet* is toegestaan. Wil een onder art. 6 lid 4 ESH vallende staking onrechtmatig zijn, dan zal het recht op collectief optreden dus moeten worden beperkt. Alleen op die manier zal dit recht geen – of geen volledige – toepassing meer vinden en zal er ruimte ontstaan voor een onrechtmatigheidsoordeel.

4.2.2. *De randvoorwaarden van artikel G ESH*

Zoals eerder al naar voren kwam zal voor een dergelijke beperking moeten zijn voldaan aan de voorwaarden neergelegd in art. G ESH. Ook de Hoge Raad bevestigt dit. Zijn laatste arrest in dat verband betreft het Amsta-arrest.⁸⁸ Daarin geeft hij aan dat een beperking van het recht op collectief optreden allereerst zijn grondslag moet vinden in het feit dat een verbod of beperking van de staking ‘maatschappelijk gezien dringend noodzakelijk’ is. Daarnaast zal deze maatschappelijke noodzakelijkheid moeten voortvloeien uit de aantasting van een of meerdere van de in art. G opgesomde belangen.⁸⁹ Dit zijn aldus: rechten of vrijheden van anderen, de openbare orde, de nationale veiligheid, de volksgezondheid of de goede zeden.

⁸⁸ HR 19 juni 2015, ECLI:NL:HR:2015:1687 (*Amsta*).

⁸⁹ r.o. 3.3.4.

4.2.3. De zwaarwegende procedureregels of spelregels

Voorts mag hier niet onvermeld blijven dat het Amsta-arrest heeft geleid tot een belangrijke wijziging met betrekking tot de rol van de zwaarwegende procedureregels of kort gezegd 'spelregels'.⁹⁰ Deze regels houden in dat een staking tijdig dient te worden aangezegd, alsmede dat deze een 'laatste redmiddel' of 'ultimum remedium' vormt.⁹¹ Uit eerdere door de Hoge Raad gewezen arresten viel nog af te leiden dat de niet-naleving van een van deze regels op zichzelf al voldoende kon zijn voor het oordeel dat het recht op collectief optreden kon worden beperkt.⁹² Dit had onder meer als bezwaar dat dit strijd kon opleveren met art. G ESH.⁹³ Hoe het ook zij is de Hoge Raad in het Amsta-arrest teruggekomen op zijn eerdere standpunt.⁹⁴ Zo zal een schending van de spelregels er op zichzelf niet meer toe kunnen leiden dat het recht op collectief optreden wordt beperkt.⁹⁵ Wel zal een dergelijke schending dienen te worden meegewogen bij het antwoord op de vraag of met het oog op de belangen bedoeld in art. G ESH, beperking of uitsluiting van het recht op collectief optreden 'maatschappelijk gezien dringend noodzakelijk is'. Het feit dat de spelregels zijn geschonden kan daarbij beslissende betekenis toekomen.⁹⁶

4.2.4. De wettelijke grondslag voor een beperking van het recht op collectief optreden

Dankzij de bovenbedoelde rechtspraak is dus duidelijk onder welke voorwaarden het recht op collectief optreden kan worden beperkt. Daarmee is echter nog geen antwoord gegeven op de vraag op welke (wettelijke) grondslag een dergelijke beperking kan plaatsvinden. Onder meer in zijn arrest van 22 november 1991⁹⁷ heeft de Hoge Raad overwogen dat deze grondslag moet worden gevonden in art. 6:162 BW.⁹⁸ Ofwel, wordt op basis van dit artikel geoordeeld dat een onder art. 6 lid 4 ESH vallende staking onrechtmatig is, dan ligt in dat oordeel automatisch besloten dat op die staking het recht op collectief optreden niet – of slechts beperkt – van toepassing is.

⁹⁰ Diepenbach & Jaspers, 'Stakingsrecht internationaal in de pas?!', *TRA* 2016/55, par. 2.2; Van der Helm, "Procedureregels in het stakingsrecht: van spelregeltoetsing naar gezichtspunten", *AR* 2016/5, par. 1.

⁹¹ Van der Helm, "Procedureregels in het stakingsrecht: van spelregeltoetsing naar gezichtspunten", *AR* 2016/5, par. 3.1.

⁹² Voor wat betreft de regel dat de staking tijdig dient te worden aangezegd al sinds het NS-arrest (HR 30 mei 1986, *NJ* 1986/688, r.o. 3.3), voor wat betreft de toepassing van het ultimum remedium-beginsel sinds het Douwe Egberts-arrest (HR 28 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4618, r.o. 3.3).

⁹³ Van der Helm, "Procedureregels in het stakingsrecht: van spelregeltoetsing naar gezichtspunten", *AR* 2016/5, par. 1; Conclusions XVII-1, Netherlands, p. 319; Conclusions XVI-1, Netherlands, p. 444-447.

⁹⁴ Diepenbach, M., 'Stakingsrecht en spelregeltoets: Hoge Raad bekent kleur in zijn arrest van 19 juni 2015, ECLI:NL:HR:2015:1687 (Abvakabo FNV/Stichting Amsta)' (annotatie), *TAO* nr. 3 september 2015, p. 111; Stege, *SDU Commentaar, Commentaar op Europees Sociaal Handvest (herzien) art. G*, par. C.4.

⁹⁵ HR 19 juni 2015 (*Amsta*), r.o. 3.3.3.

⁹⁶ r.o. 3.3.5.

⁹⁷ HR 22 november 1991, *NJ* 1992/508.

⁹⁸ r.o. 3.2; zie verder ook: HR 11 november 1994, *NJ* 1995/152 (Rotterdamse haven), r.o. 5.3, HR 21 maart 1997, *NJ* 1997, 437 (*VSN*), r.o. 4.3 en HR 31 oktober 2014, ECLI:NL:HR:2014:3077 (*Enerco*), r.o. 3.8.1.

4.2.5. *De wijze waarop het recht op collectief optreden van invloed is op het onrechtmatigheidsoordeel*

Tot slot rest dan de vraag op welke manier het recht op collectief optreden van invloed is op het eventuele oordeel dat een door dit recht gedekt staking onrechtmatig is. Naar mij voorkomt zijn daarbij verschillende manieren denkbaar. Zo zou voor zover het recht op collectief optreden niet kan worden beperkt, dit recht kunnen fungeren als rechtvaardigingsgrond,⁹⁹ op basis waarvan de onrechtmatigheid van een op zichzelf gezien maatschappelijk onzorgvuldige staking dan zou kunnen komen te vervallen (art. 6:162 lid 2 BW).¹⁰⁰

Maar wellicht meer voor de hand liggend,¹⁰¹ is dat de in art. 6:162 BW neergelegde norm van maatschappelijke onzorgvuldigheid op een dusdanige wijze wordt ingevuld, dat de staking uitsluitend als ‘maatschappelijk onzorgvuldig’ kan kwalificeren, voor zover art. G ESH ruimte laat het recht op collectief optreden te beperken.¹⁰² In ieder geval lijkt de Hoge Raad dit als uitgangspunt te nemen.¹⁰³ In het navolgende zal ik van deze manier van doorwerking van het recht op collectief optreden uitgaan.

4.2.6. *Kunnen ook belangen die niet vallen onder art. G ESH, bijdragen aan het oordeel dat een door art. 6 lid 4 ESH gedekte staking onrechtmatig is?*

Gezien het voorgaande lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat een belangenschending die niet valt onder art. G ESH, niet kan bijdragen aan het oordeel dat een staking als hier bedoeld onrechtmatig is. In het VSN-arrest overwoog de Hoge Raad echter dat voor het aannemen van onrechtmatigheid:¹⁰⁴

[...] moet kunnen worden vastgesteld dat de staking [...] in zodanige mate inbreuk maakt op de in het eerste lid van art. 31 ESH aangewezen rechten van derden of algemene belangen dat beperkingen, maatschappelijk gezien, dringend noodzakelijk zijn. Of zulks het geval is, is een vraag van proportionaliteit die slechts kan worden beslist door — met inachtneming van alle in het debat van partijen betrokken, voor het gegeven geval kenmerkende omstandigheden in onderling verband en samenhang — de bij de uitoefening van het grondrecht betrokken belangen af te wegen tegen die waarop inbreuk wordt gemaakt.’

De vraag is of de Hoge Raad hier heeft bedoeld te zeggen dat onrechtmatigheid *mede* kan worden gebaseerd op de aantasting van belangen anders dan opgenomen in art. G ESH. Alhoewel hij begint

⁹⁹ Zie voor een voorbeeld van deze benadering: Rb. Midden Nederland 20 juli 2015, *JAR* 2015/149, r.o. 4.3, in welk geval de voorzieningenrechter overigens oordeelde dat de onrechtmatigheid van de staking was gelegen in de inbreuk op een recht van de werkgever, niet op schending van de maatschappelijke onzorgvuldigheid.

¹⁰⁰ Lindenbergh, S.D., *T&C BW, commentaar op art. 6:162 BW*, par. 3.a; Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-IV* 2011/94 e.v.

¹⁰¹ Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-IV* 2011/64; Noot van Stein onder HR 22 november 1992, *NJ* 1992/508.

¹⁰² Zie bijvoorbeeld: Rb. Rotterdam 4 december 2014, *RAR* 2015/48, r.o. 4.5; Hof Arnhem-Leeuwarden 2 juli 2013, *JAR* 2013/211, r.o. 4.12; Rb. Den Haag 15 april 2015, *JAR* 2015/181, r.o. 4.3; Rb. Utrecht 3 mei 2012, *NJF* 2012/282, r.o. 4.6.

¹⁰³ HR 31 oktober 2014, *ECLI:NL:HR:2014:3077 (Enerco)*, r.o. 3.8.1; zie in gelijke zin: HR 21 maart 1997, *NJ* 1997, 437 (*VSN*), r.o. 4.3; HR 11 november 1994, *NJ* 1995/152 (Rotterdamse haven), r.o. 5.3.

¹⁰⁴ HR 21 maart 1997, *NJ* 1997, 437 (*VSN*), r.o. 4.3.

door aan te geven dat onrechtmatigheid zal moeten steunen op de eventuele schending van belangen als aangewezen in art. 31 ESH (thans art. G ESH), vervolgt hij met de overweging dat voor het antwoord op de vraag of daarvan sprake is, *alle* voor het geval kenmerkende omstandigheden in acht moeten worden genomen. Daar komt bij dat de Hoge Raad voorts aangeeft dat de door de staking behartigde belangen moeten worden afgewogen tegen *'die waarop inbreuk wordt gemaakt'*, zonder daaraan toe te voegen dat het daarbij moet gaan om belangen als bedoeld in art. G ESH.

Ook in het veel recentere Amsta-arrest overwoog de Hoge Raad dat in het kader van de onrechtmatigheidsvraag, de rechter *alle* omstandigheden moet meewegen:¹⁰⁵

'Bij de beoordeling óf een beperking of uitsluiting van de uitoefening van het recht op collectieve actie in het concrete geval, maatschappelijk gezien, dringend noodzakelijk is, dient de rechter alle omstandigheden mee te wegen (zie HR 30 mei 1986, ECLI:NL:HR:1986:AC9402, NJ 1986/688 en HR 21 maart 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2309, NJ 1997/437).'

Opvallend hierbij is dat de Hoge Raad verwijst naar onder meer het VSN-arrest en daarbij het woord *'zie'* gebruikt. Dit laatste duidt doorgaans op een voortzetting van een met het eerdere arrest reeds ingezette lijn.¹⁰⁶ Daarmee kan dus wel worden aangenomen dat ten opzichte van het VSN-arrest, het Amsta-arrest in het hier bedoelde verband geen wijzigingen heeft gebracht.

Toch betwijfel ik of belangen die niet vallen onder art. G ESH, ook daadwerkelijk in vorenbedoelde zin kunnen worden meegewogen. Een andersluidende opvatting zou er namelijk toe kunnen leiden dat omtrent de onrechtmatigheid van door art. 6 lid 4 ESH gedekte stakingen, beslissingen in strijd komen met art. G ESH.

Dit zal zich in de eerste plaats kunnen voordoen indien degene die is geraakt in een belang dat niet valt onder art. G, van de vakbond of stakende werknemers vergoeding vordert van de als gevolg daarvan geleden schade. Luidt het oordeel dat het onrechtmatige karakter van de staking ook voortvloeit uit de schending van zijn belang, dan zal die vordering in beginsel¹⁰⁷ moeten worden toegerekend. Dit leidt aldus tot een (verdere) beperking van het recht op collectief optreden, een beperking die zijn noodzaak dan uitsluitend vindt in een belang anders dan als bedoeld in art. G ESH.

In de tweede plaats zal dit zich kunnen voordoen indien sprake is van de aantasting van zowel een belang dat wordt bestreken door art. G ESH als een belang dat niet onder de reikwijdte van art. G ESH valt, terwijl de schending van dat eerste belang niet voldoende is voor het oordeel dat de staking

¹⁰⁵ HR 19 juni 2015, ECLI:NL:HR:2015:1687 (*Amsta*), r.o. 3.3.5.

¹⁰⁶ Hansma, 'Het Nederlandse collectieve actierecht (echt) op Europese leest geschoeid', *ArA* 2016 (10) 1, p. 40, die daarbij verwijst naar een interview met voormalig raadsheer C. Drion: 'Soms is de Hoge Raad tot op het bot verdeeld', *Mr.* 5 2015, p. 23, digitaal te raadplegen via: <http://www.mr-online.nl/digimagazine/mei15/magazine.html?page=18>.

¹⁰⁷ Behalve onrechtmatigheid en relativiteit, zal er uiteraard ook aan andere vereisten moeten zijn voldaan, waaronder in ieder geval toerekenbaarheid, schade en causaal verband (art. 6:162 BW).

onrechtmatig is. Geldt als uitgangspunt dat ook belangen die niet binnen de reikwijdte van art. G ESH vallen, bij het onrechtmatigheidsoordeel kunnen worden meegewogen, dan zal in bovenbedoeld geval de mogelijkheid ontstaan dat onrechtmatigheid alsnog wordt aangenomen, en wel vanwege de schending van een belang anders dan bedoeld in art. G ESH. Het daadwerkelijk meewegen van een bepaald belang betekent immers dat dit belang ook het verschil moet kunnen maken tussen enerzijds rechtmatigheid en anderzijds onrechtmatigheid. Ook hier zal sprake zijn van een beperking van het recht op collectief optreden die plaatsvindt buiten de kaders van art. G ESH om.

Op basis van deze bezwaren ben ik van mening dat de aantasting van een belang dat niet valt onder art. G ESH, ook niet kan bijdragen aan het oordeel dat een staking als hier bedoeld onrechtmatig is. De vraag blijft echter wel of een dergelijk standpunt houdbaar is, gezien eerdergenoemde overwegingen uit het VSN-arrest en het Amsta-arrest.

4.3. De onrechtmatigheid van acties niet vallende onder art. 6 lid 4 ESH

Wordt een staking niet door art. 6 lid 4 ESH bestreken en vindt het recht op collectief optreden daarvoor al bij voorbaat geen toepassing, dan bestaat er voor het oordeel dat deze actie maatschappelijk onzorgvuldig en daarmee onrechtmatig is, vanzelfsprekend meer ruimte.¹⁰⁸ Immers zal voor het antwoord op de vraag of sprake is van maatschappelijke onzorgvuldigheid,¹⁰⁹ in het geheel geen rekening hoeven te worden gehouden met de voorwaarden uit art. G ESH.

4.4. Tussenconclusie

Een door het recht op collectief optreden gedekte staking kan uitsluitend onrechtmatig zijn voor zover dat oordeel overeenstemt met de voorwaarden van art. G ESH. Is dit recht daarentegen niet van toepassing, dan geldt deze beperking niet. Hiermee is echter nog niet duidelijk hoe de norm die bij schending leidt tot onrechtmatigheid, in het concrete geval verder zal dienen te worden ingevuld. Wel zal het mogelijk moeten zijn op voorhand vast te stellen welke soorten belangen daarbij in ieder geval wel, en welke belangen in ieder geval niet kunnen meewegen. Een dergelijke exercitie is van belang om te kunnen nagaan of de werkgever wel aan het relativiteitsvereiste voldoet. Alvorens ik daarmee begin, zal ik hieronder eerst ingaan op de inhoud en betekenis van dit vereiste. Daarbij zal ik ook korte aandacht besteden aan het vereiste van voldoende belang.

¹⁰⁸ Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-IV* 2011/64.

¹⁰⁹ Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-IV* 2011/75.

5. De vereisten van voldoende belang en relativiteit

5.1. Inleiding

Behalve dat sprake moet zijn van onrechtmatigheid, zal voor het slagen van een verbods- of bevelsactie moeten zijn voldaan aan de vereisten van voldoende belang en relativiteit. Het eerstbedoelde vereiste houdt simpelweg in dat degene die een rechtsvordering instelt, een belang moet hebben dat die vordering voldoende wettigt.¹¹⁰ Het relativiteitsvereiste gaat een stap verder en voegt daaraan toe dat dit belang ook verband moet houden met de grondslag van die vordering.¹¹¹ Hieronder zal ik nagaan wat deze twee vereisten precies inhouden en hoe deze kunnen worden toegepast op het hier bedoelde stakingsscenario.

5.2. Het vereiste van voldoende belang

Het vereiste van voldoende belang is neergelegd in art. 3:303 BW. Dit vereiste is drieledig. Zo geldt allereerst dat de werkgever überhaupt een belang moet hebben, wil hij tegen een staking kunnen opkomen. Een 'belang' kan daarbij worden gedefinieerd als een voor de werkgever als positief te waarderen verschil tussen twee situaties.¹¹² Dat de werkgever altijd wel aan dit vereiste zal voldoen ligt voor de hand. Voor hem zal een staking immers altijd wel op enigerlei wijze tot nadeel leiden.

Is duidelijk *dat* de werkgever een belang heeft bij zijn vordering, dan schrijft art. 3:303 BW in de tweede plaats nog voor dat dit belang voldoende moet zijn om de beslissing die vordering in te stellen te rechtvaardigen.¹¹³ Dit vereiste stelt evenwel weinig voor: alleen in uitzonderlijke situaties zal worden geoordeeld dat daarvan geen sprake is.¹¹⁴ Nu de werkgever in het hier bedoelde geval vrijwel altijd een economisch belang zal hebben – een belang waarvan kan worden gezegd dat dit in vorenbedoelde zin voldoende is, zal ook in dit opzicht het vereiste van voldoende belang voor hem niet of nauwelijks een hinderpaal opwerpen.

¹¹⁰ Stolker, *T&C BW, Vereiste van voldoende belang bij: Burgerlijk Wetboek Boek 3, Artikel 303*, par. 1.

¹¹¹ Vgl. Jansen, *GS Onrechtmatige daad, commentaar op artikel 163 boek 6 BW*, par. 4.2; Van Maanen, in: *Verbintenissen uit de wet en Schadevergoeding*, 2009, p. 69; Van Nispen, *Het rechterlijk verbod en bevel*, 1978, p. 145.

¹¹² Jongbloed, *GS Vermogensrecht, artikel 303 Boek 3 BW*; Van Nispen, *Het rechterlijk verbod en bevel*, 1978, p. 172; Vgl. Wiggers-Rust, diss. Nijmegen 2011, p. 17.

¹¹³ *Ibid.*

¹¹⁴ Jongbloed, *GS Vermogensrecht, artikel 303 Boek 3 BW*; *TM Parl. Gesch. Boek 3* p. 915; een voorbeeld van een belang dat onvoldoende is, is een puur emotioneel belang: Stolker, *T&C BW, Vereiste van voldoende belang bij: Burgerlijk Wetboek Boek 3, Artikel 303*, par. 1.

In de derde plaats heeft het vereiste van voldoende belang ook nog een procesrechtelijke kant,¹¹⁵ wat hier zoveel betekent als dat de werkgever een reden moet hebben voor het kiezen voor de verbods- of bevelsactie als rechtsmiddel. Aannemelijk moet zijn dat – zonder daartoe middels een verbod of bevel te worden bewogen – de vakbond niet zal afzien van het uitroepen van de staking, dan wel deze niet zal doen laten beëindigen.¹¹⁶ Dat dit doorgaans wel het geval zal zijn ligt voor de hand.

Tot slot verdient op deze plaats nog opmerking dat de werkgever een staking doorgaans zal aanvechten via een kortgeding en dat doordoor zal zijn vereist dat zijn belang spoedeisend is (art. 254 Rv).¹¹⁷ Is voldoende duidelijk dat zich op korte termijn ook daadwerkelijk¹¹⁸ een staking zal voltrekken, dan zal ook dit vereist voor de werkgever geen problemen moeten geven.¹¹⁹

5.3. Het relativiteitsvereiste

5.3.1. De wettelijke grondslag van het relativiteitsvereiste bij de verbods- of bevelsactie

Inzake de verbods- of bevelsactie volgt de toepasselijkheid van het relativiteitsvereiste uit de wettekst van art. 3:296 BW zelf. Het eerste lid van dit artikel luidt:

‘Tenzij uit de wet, uit de aard der verplichting of uit een rechtshandeling anders volgt, wordt hij die jegens een ander verplicht is iets te geven, te doen of na te laten, daartoe door de rechter, op vordering van de gerechtigde, veroordeeld.’

Kortom, iemand wordt uitsluitend veroordeeld iets te doen of na te laten, als hij of zij dat verplicht is jegens degene die dit vordert. Er moet dus een relatie bestaan tussen aan de ene kant de grondslag van die vordering, en aan de andere kant de hoedanigheid van de persoon die deze vordering instelt. Is iemand verplicht iets te doen of na te laten, maar heeft de reden van die verplichting niets van doen met degene die nakoming van die verplichting vordert, dan laat art. 3:296 BW niet toe dat die vordering wordt toegewezen.

5.3.2. Toepassing van het relativiteitsvereiste op stakingssituaties

Bestaat de verplichting waarvan nakoming wordt gevorderd uit het niet plegen van een onrechtmatige daad, dan komt het relativiteitsvereiste op het volgende neer. De norm waarvan schending de basis vormt van het onrechtmatige karakter van die daad, dient de strekking te hebben (ook) degene

¹¹⁵ Van Nispen, *Het rechterlijk verbod en bevel*, 1978, p. 172.

¹¹⁶ Stolker, *T&C BW, Vereiste van voldoende belang bij: Burgerlijk Wetboek Boek 3, Artikel 303*, par. 1.

¹¹⁷ Hendrikse, R.G., *Burgerlijk Procesrecht Praktisch belicht*, p. 315.

¹¹⁸ Zie bijvoorbeeld Rb. Amsterdam 23 april 2010, *JAR* 2010/118, waarin werd geoordeeld dat nu er nog geen staking was aangezegd en nog niet zeker was dat er uiteindelijk ook gestaakt zou worden, de vordering diende te worden afgewezen.

¹¹⁹ Hendrikse, R.G., *Burgerlijk Procesrecht Praktisch belicht*, p. 315, 316.

die deze vordering instelt, te beschermen in het belang waarin diegene is of dreigt te worden geraakt.¹²⁰ Of het nu gaat om een wettelijke of een ongeschreven norm doet er daarbij niet toe.¹²¹

Wil een werkgever via art. 3:296 BW op vorenbedoelde wijze opkomen tegen een dreigende of reeds aangevangen staking, dan is dus niet alleen vereist dat deze staking onrechtmatig is, maar tevens dat de norm waarvan schending de grondslag van die onrechtmatigheid vormt, de strekking heeft ook de werkgever in het belang waarin hij is of dreigt te worden geraakt, bescherming te bieden.

5.3.3. De belangen die vallen binnen het beschermingsbereik van de norm zijn dezelfde als die bij aantasting zullen bijdragen aan het oordeel dat die norm is geschonden

Met het relativiteitsvereiste wordt recht gedaan aan de gedachte dat onrechtmatigheid altijd relatief is:¹²² het bestaan daarvan is beperkt tot een tussen bepaalde personen bestaande relatie, waarbij dan uitsluitend bepaalde belangen worden beschermd. Mede tegen die achtergrond lijkt mij dat de belangen die een norm beoogt te beschermen, dezelfde zullen zijn als die bij aantasting kunnen leiden tot schending van die norm, en daarmee tot onrechtmatigheid.¹²³ Daarom zou het relativiteitsvereiste hier ook zo kunnen worden geformuleerd, dat is vereist dat de werkgever in een bepaald belang is of dreigt te worden geraakt, waarbij deze belangschending tenminste deels de reden is voor het oordeel dat de staking onrechtmatig is. In het vervolg zal ik zoveel mogelijk van deze definitie uitgaan.

5.4. Tussenconclusie

Concluderend zal het vereiste van voldoende belang voor de werkgever niet tot noemenswaardige problemen leiden. Het relativiteitsvereiste, daarentegen, leidt ertoe dat de vordering van de werkgever alleen dan zal slagen, als hij een belang heeft waarvan aantasting bijdraagt aan het oordeel dat van onrechtmatigheid sprake is. Om na te gaan hoe de werkgever aan deze eis kan voldoen, zal ik hieronder nagaan welke belangen kunnen worden meegewogen bij het onrechtmatigheidsoordeel en welke daarvan als belangen van de werkgever kunnen worden aangemerkt.

¹²⁰ Jansen, *GS Onrechtmatige daad, commentaar op artikel 163 boek 6 BW*, par. 1.1; Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-IV* 2011/129.

¹²¹ Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-IV* 2011/135; Van Maanen, in: *Verbintenissen uit de wet en Schadevergoeding*, 2009, p. 70 en 71; Van Nispen, *Het rechterlijk verbod en bevel*, 1978, p. 169.

¹²² Wiggers-Rust, diss. Nijmegen 2011, p. 125; Van Nispen, *Het rechterlijk verbod en bevel*, 1978, p. 169.

¹²³ Vgl. Wiggers-Rust, diss. Nijmegen 2011, p. 125.

6. Door de werkgever te lijden schade

6.1. Inleiding en leeswijzer

Een schadepost die de werkgever in vrijwel iedere stakingszaak zal kunnen aanvoeren, betreft de door hem als gevolg van de staking te lijden schade. Onder deze categorie vallen in principe alle soorten schade die de werkgever kan lijden, waaronder omzetschade, imagoschade¹²⁴ en schadeclaims van toeleveranciers, klanten of andere derden.¹²⁵ De vraag is of het belang van de werkgever deze schade niet te lijden, kan bijdragen aan het oordeel dat de staking onrechtmatig is (6.2 en 6.3) en zo niet, of daaruit dan volgt dat de werkgever niet aan de relativiteitseis voldoet (6.4). Hieronder zal ik een antwoord geven op deze twee vragen. Ik zal daarbij uitgaan van het scenario waarin de staking valt onder de reikwijdte van het recht op collectief optreden.

6.2. Valt de door de werkgever te lijden schade onder de reikwijdte van art. G ESH?

6.2.1. Het NS-arrest: de werkgever is doorgaans geen 'ander' als bedoeld in art. G ESH

Gelet op de hieronder weergegeven overweging uit het NS-arrest, lijkt het erop dat het belang van de werkgever gevrijwaard te blijven van schade, lang niet altijd zal vallen onder art. G ESH:¹²⁶

'Bij dit in 3.3 reeds genoemde normale type keert en richt de staking zich tegen de werkgever. Bij een dergelijke staking kan de omstandigheid dat de werkgever dientengevolge schade lijdt, vanzelfsprekend niet zonder meer de gevolgtrekking wettigen dat de staking onrechtmatig is: toebrengen van zulke schade is immers wezenlijk voor de hantering van het stakingswapen, wordt dan ook door het in art. 6 lid 4 erkende recht gedekt en kan derhalve op zich zelf — gevallen van misbruik van dat wapen nu daargelaten — niet leiden tot een beperking van dat recht. De rechten van de werkgever vallen, anders gezegd, in zo'n geval in zoverre niet onder de in art. 31 ESH genoemde 'rechten van derden' die onder omstandigheden een beperking in de uitoefening van het stakingsrecht kunnen rechtvaardigen. Dat strookt daarmee dat in de hier bedoelde gevallen de werkgever bij machte is de (verdere) schade die hem dreigt, te voorkomen door de eisen van de werknemers in te willigen.'

Oftewel, dit belang kan uitsluitend worden geschaard onder art. 31 ESH (thans art. G ESH), indien de staking is gericht tegen een ander dan de werkgever zelf.

¹²⁴ Bijvoorbeeld: Rb. Amsterdam 23 april 2010, JAR 2010/118.

¹²⁵ Zie bijvoorbeeld: Rb. Amsterdam 27 juni 2011, JAR 2011/183, r.o. 3.2.

¹²⁶ HR 30 mei 1986 (NS), NJ 1986, 688, r.o. 3.5.

6.2.2. *Het Amsta-arrest: valt de schade van de werkgever vanaf nu wèl zonder meer binnen de reikwijdte van art. G ESH?*

In het Amsta-arrest heeft de Hoge Raad zich opnieuw uitgelaten over de betekenis die de schade van de werkgever heeft voor het eventuele onrechtmatige karakter van een door het recht op collectief optreden gedekte staking. Daarbij stelt hij vast dat: ¹²⁷

Bij de beoordeling óf een beperking of uitsluiting van de uitoefening van het recht op collectieve actie in het concrete geval, maatschappelijk gezien, dringend noodzakelijk is, dient de rechter alle omstandigheden mee te wegen (zie HR 30 mei 1986, ECLI:NL:HR:1986:AC9402, NJ 1986/688 en HR 21 maart 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2309, NJ 1997/437). Daarbij kunnen onder meer van belang zijn de aard en duur van de actie, de verhouding tussen de actie en het daarmee nagestreefde doel, de daardoor veroorzaakte schade aan de belangen van de werkgever of derden, en de aard van die belangen en die schade.

Het eerste gedeelte van deze overweging kwam hiervoor al aan de orde in paragraaf 4.2.6. In het tweede gedeelte van de overweging noemt de Hoge Raad de schade van de werkgever uitdrukkelijk als mogelijke wegingsfactor, zonder daarbij een voorbehoud te maken ten aanzien van stakingen die zijn gericht tegen de werkgever zelf. In de literatuur wordt wel verdedigd dat de Hoge Raad hiermee is teruggekomen op de voormelde overweging uit het NS-arrest, en dat thans de schade van de werkgever zonder meer valt binnen het bereik van art. G ESH.¹²⁸

Hansma,¹²⁹ die eveneens deze mening is toegedaan, acht dit ook wenselijk. Zo stelt hij dat het al op voorhand uitsluiten van de mogelijkheid de schade van de werkgever te doen meewegen, voor de werkgever tot zeer onredelijke situaties zal kunnen leiden.¹³⁰ Als voorbeeld noemt hij het geval waarin zijn schade zover oploopt, dat de werkgever dreigt te failleren.¹³¹

Ook Barentsen en Sagel¹³² zien argumenten voor de stellingname dat de Hoge Raad hier is omgegaan. Een van die argumenten heeft betrekking op het feit dat in hetzelfde Amsta-arrest is bepaald dat de spelregels geen zelfstandige maatstaf meer vormen. In paragraaf 4.2.3 kwam dit reeds naar voren. Verzuimt de vakbond de staking (tijdig) aan te kondigen, dan zal dit gegeven dus alleen kunnen meewegen, voor zover daardoor een belang wordt aangetast als bedoeld in art. G ESH. Valt de schade van de werkgever niet onder art. G ESH, dan zal wanneer een (tijdige) aankondiging uitblijft en dit alleen gevolgen heeft voor de belangen van de werkgever, de werkgever zich daartegen niet in rechte kunnen verweren. Barentsen en Sagel menen daarom dat als de Hoge Raad hier heeft bedoeld

¹²⁷ HR 19 juni 2015, ECLI:NL:HR:2015:1687 (*Amsta*), r.o. 3.3.5.

¹²⁸ Van der Helm, "Procedureregels in het stakingsrecht: van spelregeltoetsing naar gezichtspunten", *AR* 2016/5, par. 4; Barentsen & Sagel, *Kroniek van het sociaal recht*, *NJB* 2015/1784, par. 4.3.

¹²⁹ Hansma, 'Het Nederlandse collectieve actierecht (echt) op Europese leest geschoeid', *ArA* 2016 (10) 1, p. 43-45 en 50-51.

¹³⁰ *Ibid.*, p. 43-45.

¹³¹ *Ibid.*, p. 44.

¹³² Barentsen & Sagel, *Kroniek van het sociaal recht*, *NJB* 2015/1784, par. 4.3.

ook de schade van de werkgever steevast onder art. G ESH te laten vallen, hij dit wellicht heeft gedaan om hem op die manier compensatie te bieden voor het wegvallen van de spelregels als zelfstandige maatstaf.¹³³

Tegelijkertijd achten Barentsen en Sagel het eveneens verdedigbaar dat de Hoge Raad hier in het geheel niet heeft bedoeld te breken met de eerder vermelde, reeds in het NS-arrest uitgezette lijn, en dat bij een tegen de werkgever gerichte staking, de schade van de werkgever nog altijd buiten het bereik van art. G ESH valt. Daartoe voeren zij aan dat in de bovenvermelde overweging, de Hoge Raad uitdrukkelijk naar het NS-arrest verwijst.¹³⁴

6.2.3. *Schade van de werkgever valt niet zonder meer onder de reikwijdte van art. G ESH*
Alhoewel dus kan worden beargumenteerd dat het wenselijk zou zijn als de schade van de werkgever zonder meer binnen de reikwijdte van art. G ESH valt, lijkt me dat er uiteindelijk toch onvoldoende reden is aan te nemen dat dit ook geldend recht is. Zo staat nergens in het Amsta-arrest met zoveel woorden aangegeven dat *ook als de staking tegen de werkgever is gericht*, zijn schade onder art. G ESH zou vallen.¹³⁵ Tegen die achtergrond lijkt het mij het meest voor de hand liggend als wordt vastgehouden aan de – sinds het NS-arrest op dit punt nimmer aangepaste – status quo.

Voor wat betreft het antwoord op de vraag of een dergelijke uitkomst wel wenselijk is, kan voor de volledigheid nog worden opgemerkt dat de werkgever een ‘zeer onredelijk’ gebruik van het stakingswapen in theorie zou kunnen pareren met een beroep op misbruik van recht ex art. 3:13 BW.¹³⁶ Hij zal dan aanvoeren dat – als gevolg van de staking – tussen zijn belangen en de belangen van de stakende werknemers er een onevenredigheid is of dreigt te ontstaan die zodanig ernstig is, dat op het recht op collectief optreden in redelijkheid geen beroep meer kan worden gedaan (art. 3:13 lid 2 BW).¹³⁷ Is dat beroep succesvol dan zal het recht op collectief optreden buiten toepassing blijven en zal de staking alsnog als onrechtmatig kunnen kwalificeren. Zonder dat zijn schade hoeft te worden beschouwd als een schadepost ex art. G ESH, kan de werkgever zich dan toch verweren tegen een zeer onredelijk uitpakkende staking. Wel moet worden opgemerkt, dat ook als een beroep op art. 3:13 BW hier inderdaad mogelijk zou zijn, dit alleen in zeer uitzonderlijke gevallen zal slagen.¹³⁸ Daarbij dient ook te worden bedacht dat het recht op collectief optreden een grondrecht betreft.

¹³³ Barentsen & Sagel, Kroniek van het sociaal recht, *NJB* 2015/1784, par. 4.3.

¹³⁴ *Ibid.*

¹³⁵ *Ibid.*

¹³⁶ Hansma, ‘Het Nederlandse collectieve actierecht (echt) op Europese leest geschoeid’, *ArA* 2016 (10) 1, p. 44, Jaspers, *Stakingsrecht op een nieuw spoor?*, 2004, p. 128-134; vgl. HR 30 mei 1986, *NJ* 1986, 688, (*NS-arrest*), r.o. 3.5.

¹³⁷ Jaspers, *Stakingsrecht op een nieuw spoor?*, 2004, p. 132.

¹³⁸ *Ibid.*, p. 134.

6.3. Kan de schade van de werkgever bijdragen aan het onrechtmatigheidsoordeel?

6.3.1. *Het NS-arrest en de mogelijkheid de schade van de werkgever mee te wegen*

Eerder bracht ik naar voren dat schade die niet valt binnen de reikwijdte van art. G ESH, niet zou mogen bijdragen aan het oordeel dat een door art. 6 lid 4 ESH beheerste staking onrechtmatig is. Deze opvatting bleek echter niet geheel overeen te komen met de hier eerder al aangehaalde overwegingen uit het VSN-arrest¹³⁹ en het Amsta-arrest.¹⁴⁰ Zou niettemin toch van die opvatting worden uitgegaan, dan zou – gezien het voorgaande – dit meebrengen dat wanneer de staking is gericht tegen de werkgever zelf, zijn schade niet zal kunnen worden meegewogen bij het onrechtmatigheidsoordeel. De enige uitzondering daarop zou dan de situatie zijn waarin de werkgever met succes een beroep doet op art. 3:13 BW. Het beeld dat een dergelijke gevolgtrekking in strijd komt met de rechtspraak van de Hoge Raad, wordt echter verder versterkt door de onderstaande overweging uit het NS-arrest. Deze overweging heeft betrekking op tegen de werkgever gerichte stakingen:¹⁴¹

Bij een dergelijke staking kan de omstandigheid dat de werkgever dientengevolge schade lijdt, vanzelfsprekend niet zonder meer de gevolgtrekking wettigen dat de staking onrechtmatig is: toebrengen van zulke schade is immers wezenlijk voor de hantering van het stakingswapen, wordt dan ook door het in art. 6 lid 4 erkende recht gedekt en kan derhalve op zich zelf – gevallen van misbruik van dat wapen nu daargelaten – niet leiden tot een beperking van dat recht.

Kortom, richt de staking zich tegen de werkgever, dan kan zijn schade niet *zonder meer* tot het oordeel leiden dat die staking onrechtmatig is en kan deze schade *op zichzelf* er niet in resulteren, dat het recht op collectief optreden wordt beperkt. Dat zou betekenen dat niet is uitgesloten dat deze schade toch kan worden meegewogen bij het onrechtmatigheidsoordeel. Niettemin blijf ik van mening dat een dergelijke opvatting strijdig is met het gesloten karakter van art. G ESH.¹⁴²

6.3.2. *De eis van maatschappelijke dringende noodzakelijkheid*

Maar ook als art. G ESH in dit opzicht ruimte zou laten de schade van de werkgever mee te wegen, neemt dat niet weg dat het meewegen van die schade nog op een andere wijze in strijd kan komen met art. G ESH. De beslissing bepaalde schade te laten meewegen bij het onrechtmatigheidsoordeel, leidt zoals gezegd tot een (verdere) beperking van het recht op collectief optreden. Uit art. G ESH volgt niet alleen dat een dergelijke beperking slechts kan plaatsvinden met het oog op de bescherming van een limitatief aantal soorten belangen, maar ook dat die beperking maatschappelijk gezien dringend noodzakelijk moet zijn. Daarvan zal bij het voorkomen van schade aan het adres van de

¹³⁹ HR 21 maart 1997, NJ 1997, 437 (VSN), r.o. 4.3.

¹⁴⁰ HR 19 juni 2015, ECLI:NL:HR:2015:1687 (Amsta), r.o. 3.3.5.

¹⁴¹ HR 30 mei 1986, NJ 1986, 688, ECLI:NL:HR:1986:AC9402 (NS-arrest) r.o. 3.5.

¹⁴² Vgl. par. 4.2.6.

werkgever in mijn optiek niet snel sprake zijn. Evenmin zal deze schade mijns inziens kunnen *bijdragen* aan het oordeel dat van een dergelijke noodzaak sprake is.

6.3.3. *Uitgangspunt: de schade van de werkgever dient niet te worden meegewogen*

Met het oog op het voorgaande lijkt me dat de schade van de werkgever meestal niet zal dienen te worden meegewogen bij het onrechtmatigheidsoordeel. Het feit dat de Hoge Raad de mogelijkheid van het meewegen van die schade heeft willen openhouden,¹⁴³ doet daar niet aan af. Een dergelijke opvatting sluit ook goed aan bij het uitgangspunt dat de schade van de werkgever inherent is aan het stakingsmiddel, en om die reden moet worden geduld.¹⁴⁴ Een standpunt dat overigens niet alleen de Hoge Raad, maar ook het ECSR inneemt.¹⁴⁵

Is de staking gericht tegen de werkgever, zal hij slechts omzetverlies lijden en is van bijzondere omstandigheden verder geen sprake,¹⁴⁶ dan lijkt me dat zijn schade sowieso niet zal kunnen bijdragen aan het oordeel dat deze staking onrechtmatig is.

De vraag is of dit uitgangspunt in andere situaties zal dienen te worden verlaten. Te denken valt dan met name aan gevallen waarin de staking is gericht tegen een derde in plaats van tegen de werkgever en situaties waarbij zijn schade niet alleen zal bestaan uit omzetverlies, maar ook uit imago-schade of claims afkomstig van derden. Dient ook dan de werkgever zijn schade in beginsel te dulden? Mij lijkt van wel.¹⁴⁷ Zo geldt mijns inziens ook voor deze schade dat het voorkomen daarvan niet kan worden gezien als iets dat 'maatschappelijk dringend noodzakelijk' is als bedoeld in art. G ESH.

6.4. Het relativiteitsvereiste toegepast

6.4.1. *Het VSN-arrest: om aan de relativiteitseis te voldoen volstaat het lijden van schade*

Kan de schade van de werkgever niet bijdragen aan het oordeel dat de staking onrechtmatig is en is hij niet tevens geraakt in een belang waarvan schending *wel* aan dit oordeel kan bijdragen, dan zou dat betekenen dat hij niet aan de relativiteitseis voldoet. Het gevolg zou dan zijn dat de werkgever niet met succes tegen die staking zal kunnen ageren. Een dergelijke gevolgtrekking is echter strijdig met rechtsoverweging 4.3 uit het VSN-arrest,¹⁴⁸ waarin de Hoge Raad aangeeft dat indien een door art. 6 lid 4 ESH gedekte staking onrechtmatig is, deze onrechtmatigheid geldt jegens eenieder die als gevolg van die staking schade lijdt, zulks met inbegrip van de werkgever.

¹⁴³ Zie hierboven par. 4.2.6 en 6.3.1.

¹⁴⁴ Hansma, 'Het Nederlandse collectieve actierecht (echt) op Europese leest geschoeid', *ArA* 2016 (10) 1, p. 51; Rb. Midden Nederland 4 april 2016, *JAR* 2016/126; Rb. Midden Nederland 30 december 2014, *RAR* 2015/60, r.o. 4.5.10.

¹⁴⁵ Jaspers, *Stakingsrecht op een nieuw spoor?*, 2004, p. 146.

¹⁴⁶ Vgl. Diepenbach & Jaspers, 'Stakingsrecht internationaal in de pas?!', *TRA* 2016/55, par. 3.2.

¹⁴⁷ *Ibid.*

¹⁴⁸ HR 21 maart 1997, NJ 1997, 437 (VSN).

Een vraag die zich dan opdringt, is hoe deze overweging zich verhoudt tot mijn hier eerder geuite opvatting dat wanneer de relativiteitsleer juist wordt toegepast, de werkgever een belang moet hebben waarvan aantasting (deels) ten grondslag ligt aan de onrechtmatigheid. Met die opvatting lijkt deze overweging echter niet in strijd te zijn. In hetzelfde VSN-arrest gaat de Hoge Raad in op de vraag of de werkgever ter onderbouwing van zijn stelling dat de staking onrechtmatig is, ook belangen van derden mag aanvoeren. Hij beantwoordt die vraag bevestigend. Alhoewel dit in principe los staat van het relativiteitsvereiste, is hetgeen de Hoge Raad hier overweegt voor dat vereiste wel relevant:¹⁴⁹

[...] zodat de staking in zoverre niet (meer) door het grondrecht werd gedekt en (ook) jegens haar onrechtmatig was (geworden).

Begrijp ik de Hoge Raad goed, dan is zijn gedachte dat een beperking van het recht op collectief optreden inhoudt dat dit gehele recht opzij wordt geschoven. De situatie zou dan dezelfde zijn als die waarin de staking buiten de reikwijdte van art. 6 lid 4 ESH valt. Zonder de bescherming van het recht op collectief optreden zou het uitgangspunt dat de schade van de werkgever dient te worden geduld, komen te vervallen, waardoor ook het bestaan van deze schade steun zal geven aan het oordeel dat de staking onrechtmatig is. Op die manier zou dan alsnog aan het relativiteitsvereiste kunnen worden voldaan.

6.4.2. Waarom het lijden van schade op zichzelf toch niet voldoende zou mogen zijn om aan de relativiteitseis te voldoen

Ook als dit inderdaad de redenering is die achter de bovenbedoelde overweging uit het VSN-arrest schuilgaat, kan ik me in die overweging niet vinden. Zo lijkt mij onjuist de gedachte dat wanneer het recht op collectief optreden kan worden beperkt, dit ertoe zou leiden dat dit recht in het geheel geen toepassing meer vindt. Nederland kent geen wettelijke bepaling, noch anderszins een rechtens geldende regel, waaruit dit zou volgen. Iedere beperking van het recht op collectief optreden dient hier te worden gestoeld op art. 6:162 BW en zal dan ook niet veel meer inhouden dan een krachtens dit artikel uitgesproken onrechtmatigheidsoordeel.

In Nederland is de situatie in feite als volgt. Valt de staking binnen de reikwijdte van art. 6 lid 4 ESH, dan is het recht op collectief optreden van toepassing. Niettemin staat art. 6 toe dat dit recht aan beperkingen wordt onderworpen. Die ruimte wordt uitsluitend benut, door op de voet van art. 6:162 BW eventueel te oordelen dat de staking – ondanks dat het recht op collectief optreden toepassing vindt – onrechtmatig is. Dat oordeel vormt op zichzelf een beperking op dit recht en zal dan ook moeten passen door het poortje van art. 6 ESH. Dat laatste houdt in dat bij het nader invullen van de norm van maatschappelijke onzorgvuldigheid, de rechter binnen bepaalde grenzen moet blijven.

¹⁴⁹ r.o. 4.5.

Zoals hierboven reeds naar voren kwam, heeft dit laatste er nu ook juist voor gezorgd dat de schade van de werkgever doorgaans niet zal worden meegewogen bij het onrechtmatigheidsoordeel. Het uitgangspunt dat de werkgever zal moeten accepteren dat hij schade lijdt, blijft – ook als het recht op collectief optreden vanwege de aantasting van een ander belang kan worden beperkt en de staking als onrechtmatig kan worden aangemerkt – dus overeind.

Hier kan tot slot nog aan worden toegevoegd, dat het bestaan van een bepaalde mogelijkheid nog niet meebrengt dat daarvan ook altijd gebruik zou moeten worden gemaakt. Ook al zou de mogelijkheid bestaan ook het toebrengen van schade aan het adres van de werkgever, doorgaans aan te duiden als maatschappelijk onzorgvuldig, betekent dit niet dat er geen situaties kunnen zijn waarin die kwalificatie niet op zijn plaats is. Ook in dat opzicht lijkt mij onjuist al op voorhand te stellen dat zolang de werkgever maar kan aantonen dat hij als gevolg van de staking schade heeft geleden, deze staking daarmee automatisch ook jegens hem onrechtmatig is.

Hoe dan ook laten de overwegingen van de Hoge Raad weinig ruimte voor twijfel en geldt als uitgangspunt dat de werkgever – zolang hij als gevolg van de staking maar schade zal lijden – steevast aan de relativiteitsleer zal voldoen. Dit neemt niet weg dat een dergelijk uitgangspunt naar mijn mening in strijd is met de relativiteitsleer.

6.4.3. Een escape: kosten die de werkgever maakt om bepaalde belangen te beschermen

Los van dit alles denk ik overigens wel dat ook een werkgever wiens schade niet zal kunnen bijdragen aan het oordeel dat de staking onrechtmatig is, via een andere route toch nog aan het relativiteitsvereiste zal kunnen voldoen. Een aanwijzing daarvoor kan mijns inziens worden gevonden in het arrest HR 13 juli 2007.¹⁵⁰ Anders dan een staking stond in die zaak centraal een schadevordering van de Gasunie tegen de gemeente Barneveld inzake de kosten die de Gasunie had moeten maken voor het verleggen van een pijpleiding. Deze verlegging moest plaatsvinden nadat bleek dat bovenop de leiding een schuur was gebouwd. Voor het bouwen van die schuur had de gemeente een vergunning verleend. Dit was echter in strijd met het bestemmingsplan. Stellende dat de in dat kader geschonden norm uitsluitend zou strekken ter bescherming van omwonenden en gebruikers van naastgelegen opstallen, meende de gemeente dat niet aan het relativiteitsvereiste was voldaan. Het hof wees die stelling af, concluderende dat het belang van de Gasunie bij het niet hoeven maken van extra kosten voor het verleggen van de leiding, zo nauw verbonden was met de veiligheid van vorenbedoelde omwonenden en gebruikers, dat ook dit belang moest worden geacht te vallen onder het beschermingsbereik van de betreffende norm. De Hoge Raad sanctioneerde dat oordeel.¹⁵¹

¹⁵⁰ HR 13 juli 2007, NJ 2007/504.

¹⁵¹ r.o. 3.5.2.

Een soortgelijke redenering zou mijns inziens kunnen worden toegepast in de hier bedoelde stakings-situatie. Dreigen als gevolg van de staking bepaalde, zwaarwichtige belangen als de veiligheid of de volksgezondheid te worden aangetast, dan is de kans groot dat dit wordt meegenomen bij het onrechtmatigheidsoordeel en daarmee vallen binnen het beschermingsbereik van de geschonden norm. Heeft in dat geval de werkgever het echter in zijn macht deze belangenaantasting te voorkomen of te verzachten en is hij daartoe ook gehouden, dan lijkt mij verdedigbaar dat het feit dat hij in dat kader kosten zal moeten maken, ertoe zal leiden dat hij aan het relativiteitsvereiste voldoet. Deze door hem te maken kosten zijn dan immers zo nauw verbonden met de aantasting van deze zwaarwichtige belangen, dat ook het belang dat de werkgever heeft deze kosten niet te maken, kunnen worden geacht te vallen binnen het beschermingsbereik van de geschonden norm.

6.5. Tussenconclusie

Wordt de staking gedekt door het recht op collectief optreden, dan is het maar zeer de vraag of de schade van de werkgever zal dienen mee te wegen bij het eventuele oordeel dat deze staking onrechtmatig is. Kan zijn schade niet worden meegewogen bij het onrechtmatigheidsoordeel, dan zal de werkgever daardoor mijns inziens niet voldoen aan het relativiteitsvereiste, met als uitzondering de situatie waarin de werkgever kosten maakt teneinde andere (zwaarwichtige) belangen te beschermen. Deze opvatting komt evenwel niet overeen met de geldende leer zoals deze kenbaar is uit het VSN-arrest.

7. Andere belangen

7.1. Inleiding en leeswijzer

Naast het bedrijfsbelang van de werkgever, is er uiteraard nog een scala aan belangen die als gevolg van een staking kunnen worden aangetast. Om te bezien of de werkgever via de aantasting van een van die belangen aan de relativiteitseis kan voldoen, is het zaak vast te stellen welke van die belangen kunnen worden meegewogen bij het oordeel dat de staking onrechtmatig is en welke daarbij kunnen worden beschouwd als belangen van de werkgever. Vooropgesteld dat de staking wordt gedekt door het recht op collectief optreden, zal het hier in ieder geval gaan om belangen die vallen binnen de reikwijdte van art. 6 ESH.

Hieronder zal ik nagaan welke belangen voldoen aan de bovenbedoelde criteria en wat daarbij de positie van de werkgever is ten opzichte van de relativiteitseis. Ik zal daarbij een indeling maken aan de hand van de categorie ‘rechten en vrijheden van anderen’ (6.2) en de categorie ‘openbare orde, nationale veiligheid, volksgezondheid en goede zeden’ (6.3). Tot slot volgt een tussenconclusie (6.4).

7.2. Rechten en vrijheden van anderen

7.2.1. *Enige onduidelijkheid over het begrip ‘rechten en vrijheden van anderen’*

Het is niet geheel duidelijk welke belangen precies wel en niet vallen onder ‘rechten en vrijheden van anderen’. Zo is om te beginnen niet zeker wat precies onder ‘rechten en vrijheden’ moet worden verstaan. Volgens het ECSR dienen hier alleen ‘rechten’ onder te vallen,¹⁵² terwijl in de Nederlandse rechtspraak hieronder in principe alle soorten belangen worden geschaard.¹⁵³ Omdat deze discussie voorbij gaat aan de essentie van mijn onderzoek zal ik deze hier verder onbesproken laten. Daarbij zal ik uitgaan van de gedachte dat ieder type belang onder dit begrip kan vallen.

Een ander punt van onduidelijkheid betreft de hier eerder al besproken vraag of de werkgever zonder meer kan worden beschouwd als een ‘ander’. Ondanks dat ik aldus een andere mening ben toegedaan, zal ik hier uitgaan van de gedachte dat die vraag bevestigend kan worden beantwoord.

7.2.2. *Welke belangen van derden kunnen worden meegewogen?*

Of een bepaald belang van een derde kan worden meegewogen bij het onrechtmatigheidsoordeel, is niet eenvoudig op voorhand vast te stellen. Dat oordeel zal afhangen van de omstandigheden van

¹⁵² Jaspers, *Stakingsrecht op een nieuw spoor?*, 2004, p. 98-101.

¹⁵³ Jaspers, *Stakingsrecht op een nieuw spoor?*, 2004, p. 144-145.

het geval.¹⁵⁴ Wel kan een aantal richtsnoeren worden gegeven. Is het een zakelijke relatie van de werkgever die de schade lijdt, dan zal die schade zoals gezegd niet snel worden meegewogen.¹⁵⁵ Betreft het een gewone burger, dan ligt dat al anders.¹⁵⁶ Voorts geldt dat hoe essentiëler de dienst is waarvan iemand als gevolg van een staking wordt verstoken, te eerder deze belangen aantasting bij het onrechtmatigheidsoordeel zal kunnen worden meegewogen.¹⁵⁷

7.2.3. *Het relativiteitsvereiste toegepast*

Ook als duidelijk is dat een aan een derde toebehorend belang – zoals dat van een consument – in bovenbedoelde zin kan worden meegewogen, dan doet zich voor de werkgever nog het probleem voor dat dit belang moeilijk zal kunnen worden beschouwd als een belang van hemzelf. Voor zover de onrechtmatigheid van de staking is gelegen in de aantasting van dat belang, voldoet de werkgever dus niet aan de relativiteitsvereiste.¹⁵⁸ Dat sluit overigens ook aan bij het in het privaatrecht geldende uitgangspunt dat iemand slechts voor eigen belangen in rechte kan opkomen.¹⁵⁹

7.2.4. *Artikelen 3:305a en 3:305b BW: de mogelijkheid op te komen voor groepsbelangen*

Niettemin kan is het voor de werkgever via art. 3:305a of 3:305b BW mogelijk om in een geval als hierboven bedoeld, alsnog aan het relativiteitsvereiste te voldoen. Artikel 3:305a BW biedt voor met name belangenorganisaties de mogelijkheid op te komen voor belangen van (bepaalde groepen van) anderen.¹⁶⁰ Voorwaarde daarbij is wel dat het een stichting of vereniging is die de organisatie in stand houdt,¹⁶¹ terwijl uit de statuten en de activiteiten van die stichting of vereniging moet blijken dat zij ook daadwerkelijk tot doel heeft deze belangen te behartigen.¹⁶² Artikel 3:305b BW creëert een soortgelijke mogelijkheid, maar dan voor publiekrechtelijke rechtspersonen. Ook voor hen geldt dat zij de behartiging van de belangen waarvoor zij opkomen, daadwerkelijk als taakstelling moeten hebben. Voor hen geldt bovendien nog als bijkomend vereiste dat het betreffende belang – in plaats van via het privaatrecht – niet eveneens kan worden behartigd via een publiekrechtelijke weg.¹⁶³

Kan de werkgever gebruikmaken van art. 3:305a of art. 3:305b BW, dan neemt dit niet weg dat de belangen waarvoor hij dan opkomt, voor hem geen ‘eigen belangen’ zullen zijn. Artikel 3:305a lid 1

¹⁵⁴ Jaspers, *Stakingsrecht op een nieuw spoor?*, 2004, p. 104-117, 144-149.

¹⁵⁵ Jaspers, *Stakingsrecht op een nieuw spoor?*, 2004, p. 103, vgl. HR 11 november 1994, NJ 1995/152, r.o. 5.5.

¹⁵⁶ Ibid.

¹⁵⁷ HR 21 maart 1997, NJ 1997, 437 (VSN).

¹⁵⁸ Vgl. Hof Amsterdam, 15 februari 1974, NJ 1974/311.

¹⁵⁹ Jongbloed, *GS Vermogensrecht, artikel 305a Boek 3 BW*, aant. 9; Wiggers-Rust, diss. Nijmegen 2011, p. 21-23, 74, 77.

¹⁶⁰ Wiggers-Rust, diss. Nijmegen 2011, p. 26.

¹⁶¹ Jongbloed, *GS Vermogensrecht, artikel 305a Boek 3 BW*, aant. 13.

¹⁶² Ibid., aant. 14; Wiggers-Rust, diss. Nijmegen 2011, p. 82.

¹⁶³ Wiggers-Rust, diss. Nijmegen 2011, p. 86; HR 26 januari 1991 (*Windmill*), NJ 1991, 393.

BW spreekt immers duidelijk over '*belangen van andere personen*'. Toch lijkt me dat als de werkgever op art. 3:305a of 3:305b BW met succes een beroep kan doen, deze belangen in het kader van de relativiteitseis wel zullen hebben te gelden als een belang van de werkgever. Een andersluidend oordeel zou er immers toe leiden dat een dergelijk beroep in veel gevallen al op voorhand is uitgesloten.

7.3. Openbare orde, nationale veiligheid, volksgezondheid en goede zeden

7.3.1. *Algemene belangen en groepsbelangen*

Op zichzelf zijn de openbare orde, nationale veiligheid, volksgezondheid en goede zeden algemene belangen. Mogelijkerwijs kunnen onder een van deze categorieën ook bepaalde groepsbelangen worden geschaard, zoals de veiligheid of gezondheid van bepaalde groepen mensen. De positie van de werkgever zal daarbij niet heel anders zijn dan als hierboven weergegeven: alleen via art. 3:305a of art. 3:305b BW zal hij voor wat die belangen betreft aan de relativiteitseis kunnen voldoen.

De vraag die dan rest is of dit bij algemene belangen anders ligt. Van Buuren¹⁶⁴ definieert een algemeen belang als een belang dat voor iedere persoon betekenis heeft, maar daarbij nooit zal zijn te herleiden tot bepaalde personen of groepen personen. Net als Damen¹⁶⁵ en Wiggers-Rust,¹⁶⁶ kan ik me in die definitie goed vinden. Zoals Van Buuren terecht opmerkt, is dit kenmerk nu juist dat wat een algemeen belang onderscheidt van een groepsbelang.¹⁶⁷

7.3.2. *Relativiteitsvereiste toegepast*

Met het oog op deze definitie lijkt het me – in het kader van het relativiteitsvereiste – problematisch een algemeen belang te beschouwen als een belang van de werkgever.¹⁶⁸ In het privaatrecht geldt dat eenieder in beginsel slechts kan opkomen voor eigen, persoonlijke belangen. Dit brengt mee dat hetgeen waarvoor wordt opgekomen, de persoon in kwestie in het bijzonder moet raken.¹⁶⁹ Ter zake van de aantasting van een algemeen belang zal iemand dus niet aan die eis voldoen. In dat licht lijkt het mij onwaarschijnlijk dat zou kunnen worden betoogd dat inzake het relativiteitsvereiste, een algemeen belang zou kunnen worden beschouwd als een belang van de werkgever zelf.¹⁷⁰ Vindt de onrechtmatigheid van een staking uitsluitend steun in de aantasting van een algemeen belang, dan voldoet de werkgever dus niet aan de relativiteitseis.

¹⁶⁴ Van Buuren, diss. Groningen 1978, p. 117, gevonden via: Wiggers-Rust, diss. Nijmegen 2011, p. 26.

¹⁶⁵ Damen, 'Collectieven als procespartij in het milieurecht: een alledaagse zaak, 1990, p. 74.

¹⁶⁶ Wiggers-Rust, diss. Nijmegen 2011, p. 26.

¹⁶⁷ Van Buuren, diss. Groningen 1978, p. 117.

¹⁶⁸ Vgl. Wiggers-Rust, diss. Nijmegen 2011, p. 23 en Hof Amsterdam, 15 februari 1974, *NJ* 1974/311.

¹⁶⁹ Wiggers-Rust, diss. Nijmegen 2011, p. 21-25.

¹⁷⁰ Vgl. Rb. Rotterdam 21 juli 1972, te kennen via Hof Den Haag 25 mei 1973, *NJ* 1974/35.

Dit kan anders zijn indien hij een beroep doet op art. 3:305a of art. 3:305b BW. Alhoewel deze artikelen strikt genomen zijn geschreven voor het behartigen van uitsluitend groepsbelangen, kan er via deze route ook voor algemene belangen worden opgekomen.¹⁷¹ Uiteraard zal de werkgever dan wel moeten voldoen aan de hierboven reeds aangehaalde vereisten. Aldus zal de werkgever een stichting of een vereniging moeten zijn die zowel statutair als feitelijk de behartiging van de betreffende algemene belangen op zich heeft genomen, dan wel een publiekrechtelijke rechtspersoon die de behartiging van die belangen als taak heeft.

7.4. Tussenconclusie

Voor zover onrechtmatigheid slechts voortvloeit uit de aantasting van een groepsbelang of een algemeen belang, zal de werkgever doorgaans niet voldoen aan het relativiteitsvereiste. Dit laatste wordt pas anders indien hij een beroep kan doen op art. 3:305a en art. 3:305b BW, iets dat slechts mogelijk is voor belangenorganisaties of publiekrechtelijke rechtspersonen.

¹⁷¹ Jongbloed, *GS Vermogensrecht, artikel 305a Boek 3 BW*, aant. 8.

8. De lagere rechtspraak

8.1. Inleiding en leeswijzer

Hierboven kwam al naar voren dat het stakingsrecht in Nederland hoofdzakelijk rechtsrecht is.¹⁷² Behalve de Hoge Raad hebben ook lagere rechtscolleges daarbij een rechtsvormende taak.¹⁷³ Zo wordt in de meeste¹⁷⁴ stakingszaken het eindoordeel geveld voor een rechtbank. Om na te gaan hoe deze rechtscolleges met het relativiteitsvereiste omgaan, vervolg ik hieronder met een evaluatie van zeventwintig uitspraken afkomstig uit de periode van 1 januari 2010 tot 1 juni 2016.¹⁷⁵ Al deze uitspraken betreffen kortgedingprocedures. Een gevolg daarvan is dat de rechter zijn beslissing niet uitgebreid heeft behoeven te motiveren,¹⁷⁶ iets waarmee uiteraard rekening gehouden moet worden.

Voor de bespreking van de uitspraken heb ik een tweedeling gemaakt tussen de gevallen waarbij de staking valt onder het recht op collectief optreden (8.2) en die waarbij dat niet het geval was (8.3). Na deze bespreking volgt een korte tussenconclusie (8.4).

8.2. Stakingen vallende onder het recht op collectief optreden

8.2.1. *Werkgever komt zelfstandig tegen de staking op: staking is onrechtmatig*

De voor deze scriptie meest relevante casuspositie is uiteraard de situatie waarin de staking onder de reikwijdte van het recht op collectief optreden valt, waarbij de werkgever als enige tegen die staking opkomt en waarna de rechter oordeelt dat deze staking onrechtmatig is. Van de onderzochte uitspraken voldeden er slechts vijf aan deze criteria.

Rechtbank Rotterdam 4 december 2014 (Lyondell)

De meest recente daarvan is de reeds in de inleiding besproken uitspraak inzake de staking bij de chemiefabrieken van Lyondell.¹⁷⁷ Daarbij had de rechter de staking deels verboden vanwege gevaar voor de veiligheid van werknemers, omwonenden en milieu.¹⁷⁸ De omzetschade van de werkgever

¹⁷² Jaspers, *Stakingsrecht op een nieuw spoor?*, 2004, p. 6.

¹⁷³ Diepenbach & Jaspers, 'Stakingsrecht internationaal in de pas?!', *TRA* 2016/55, par. 3.1.

¹⁷⁴ Relatief weinig stakingszaken halen de Hoge Raad: Hansma, 'Het Nederlandse collectieve actierecht (echt) op Europese leest geschoeid', *ArA* 2016 (10) 1, p. 40.

¹⁷⁵ Voor een overzicht van deze uitspraken zie de bijlage onderaan deze scriptie.

¹⁷⁶ Asser Procesrecht/Van Schaick 2 2011/220; HR 15 december 1995, *NJ* 1996/509, r.o. 3.4.

¹⁷⁷ Rb. Rotterdam 4 december 2014, *RAR* 2015/48.

¹⁷⁸ r.o. 4.11.

speelde daarbij geen rol.¹⁷⁹ Wat opvalt is dat nergens uit dit vonnis blijkt dat de rechter is nagegaan of de veiligheid van werknemers, omwonenden en het milieu, wel belangen zijn van (ook) de werkgever. Dit terwijl dat naar mijn mening kan worden betwijfeld.

Zo lijkt mij, om te beginnen, dat de veiligheid van omwonenden en werknemers niet kan worden aangemerkt als een belang van de werkgever zelf. Wel heeft de werkgever een daarvan afgeleid belang. Zo zou ter zake van door omwonenden geleden schade, de werkgever kunnen worden aangesproken. Loopt een aantal van zijn werknemers letsel op, dan zal hem dat financieel nadeel brengen. En het feit dat omwonenden of werknemers schade lijden, zal kunnen betekenen dat de werkgever imagoschade lijdt. Maar dat zijn strikt genomen geen belangen die kunnen worden geschaard onder het begrip 'veiligheid van omwonenden en werknemers'. Ook al zou de werkgever uiteindelijk in een van deze afgeleide belangen wordt getroffen, dan komt de veiligheid van omwonenden en werknemers daarmee nog niet in gevaar.

Hier moet natuurlijk wel aan worden toegevoegd, dat het onwenselijk zou zijn als de werkgever nooit zou kunnen opkomen voor de belangen van zijn eigen werknemers. Die mogelijk blijft evenwel behouden nu de werkgever namens zijn werknemers zou kunnen optreden via een door hen verstrekte procesvolmacht (art. 3:60 BW).¹⁸⁰ De consequentie is dan wel dat de werknemers met de behartiging van hun belang door de werkgever zullen moeten instemmen, iets dat misschien ook wel wenselijk is, gezien het feit dat die behartiging in strijd kan komen met het belang dat zij mogelijk hebben bij het slagen van de staking.

Voorts lijkt mij maar zeer de vraag of de 'veiligheid van het milieu' kan worden gezien als een belang van de werkgever.¹⁸¹ Ervan uitgaande dat hier wordt bedoeld op een algemeen belang, lijkt me dat dit belang niet kan worden beschouwen als een aan de werkgever toebehorend eigen, persoonlijk belang.¹⁸² Via de aantasting van dit belang zal de werkgever mijns inziens dan ook niet aan het relatieve vereiste kunnen voldoen.¹⁸³

Gebruik van de standaardoverweging uit het VSN-arrest

De reden waarom de voorzieningenrechter zich niet uitsprak over de vraag of de werkgever wel een belang had dat als een van deze belangen kon worden beschouwd, had wellicht iets van doen met de hiervoor reeds aangehaalde overweging uit het VSN-arrest, waarin de Hoge Raad heeft aangegeven dat zolang de staking onrechtmatig is, die onrechtmatigheid geldt jegens eenieder die als gevolg van

¹⁷⁹ r.o. 4.12.

¹⁸⁰ Jongbloed, *GS Vermogensrecht, artikel 303 Boek 3 BW*.

¹⁸¹ Zie ook hetgeen al naar voren kwam in par. 7.3.

¹⁸² Wiggers-Rust, diss. Nijmegen 2011, p. 24-15.

¹⁸³ Vgl. Hof Amsterdam, 15 februari 1974, *NJ* 1974/311; Rb. Rotterdam 21 juli 1972, te kennen via Hof Den Haag 25 mei 1973, *NJ* 1974/35.

die staking schade lijdt.¹⁸⁴ Bij het vaststellen van het beoordelingskader neemt de voorzieningenrechter deze overweging namelijk zo goed als letterlijk over.¹⁸⁵ Dezelfde standaardoverweging is ook terug te vinden in drie van de andere hier te bespreken uitspraken.¹⁸⁶

Twee politiestakingen

Opvallend is dat in geen van deze uitspraken aan het relativiteitsvereiste verder enige aandacht lijkt te zijn besteed. Bij twee daarvan is dat ook niet zo problematisch. Het gaat hier om de uitspraken van de rechtbank Zwolle-Lelystad van 29 maart 2012¹⁸⁷ en van de rechtbank Leeuwarden van 30 maart 2012.¹⁸⁸ In beide zaken ging het om een staking bij de politie. Indien doorgang gevonden, zou deze hebben geleid tot het wegvallen van de beveiliging bij een voetbalwedstijd. De openbare orde en de veiligheid zouden daarmee in het geding komen. Nu de politie een publiekrechtelijke rechtspersoon is¹⁸⁹ die onder meer als taak heeft voor dit soort algemene belangen op te komen, kan wellicht worden betoogd dat via art. 3:305b BW de politie hier wel aan de relativiteitseis zal kunnen voldoen.¹⁹⁰

Rechtbank Utrecht 8 maart 2012 (Equens)

In de zaak die op 8 maart 2012 werd behandeld door de voorzieningenrechter van de rechtbank Utrecht,¹⁹¹ was het daarentegen een private partij tegen wie de staking zich keerde. Dit betrof Equens S.E, wiens onderneming onder meer als taak had het monitoren van een groot deel van het Nederlandse betalingsverkeer. De rechter oordeelde dat de staking die bij Equens stond gepland onrechtmatig was, nu deze in strijd was met de maatschappelijke belangen die bij de continuïteit van dit betalingsverkeer zijn betrokken.¹⁹² Over eventuele schade aan de kant van Equens wordt niet gerept. Ook de vraag of een dergelijk algemeen belang wel kan worden gezien als een belang van Equens zelf blijft onbesproken. Maar goed, die vraag behoefde volgens de rechter dan misschien ook wel geen antwoord nu ook hij de bewuste standaardoverweging uit het VSN-arrest in zijn uitspraak had opgenomen, erop neerkomende dat het enkele feit dat de werkgever als gevolg van de staking schade zal lijden, voldoende is aan te nemen dat hij aan het relativiteitsvereiste voldoet. En dat Equens hier ook zelf schade zou lijden, behoeft misschien ook wel geen betoog.

¹⁸⁴ HR 21 maart 1997, NJ 1997, 437 (VSN), r.o. 4.3.

¹⁸⁵ Rb. Rotterdam 4 december 2014, RAR 2015/48, r.o. 4.5.

¹⁸⁶ Rb. Leeuwarden 30 maart 2012, JAR 2012/123, r.o. 4.6; Rb. Zwolle 29 maart 2012, RAR 2012/96, r.o. 4.1.4; Rb. Utrecht 8 maart 2012, RAR 2012/83, r.o. 4.4.

¹⁸⁷ Rb. Zwolle 29 maart 2012, RAR 2012/96.

¹⁸⁸ Rb. Leeuwarden 30 maart 2012, JAR 2012/123.

¹⁸⁹ Artikel 26 Politiewet 2012.

¹⁹⁰ Vgl. par. 7.3.2.

¹⁹¹ Rb. Utrecht 8 maart 2012, RAR 2012/83.

¹⁹² r.o. 4.12.

Rechtbank Amsterdam 7 februari 2013 (Amsta)

Tot slot dan de uitspraak die op 7 februari 2013 diende voor de rechtbank Amsterdam,¹⁹³ die op deze plaats wel een beetje een buitenbeentje mag worden genoemd. Het betreft de zaak die uiteindelijk zou uitmonden in het voormelde Amsta-arrest. Het arrest aldus waarin een bedrijfsbezetting bij een verzorgingstehuis centraal stond, en waarbij uiteindelijk de Hoge Raad zou bepalen dat de spelregels geen zelfstandige maatstaf voor rechtmatigheid meer zijn. De aanleiding voor dat oordeel was het feit dat het hof (ten onrechte) had geoordeeld dat de bezetting niet onder de reikwijdte van het recht op collectief optreden viel, met als redengeving dat niet aan de spelregels was voldaan.

De voorzieningenrechter van de rechtbank was tot een soortgelijke conclusie gekomen, met als verschil dat deze nergens met zoveel woorden oordeelde dat de bezetting daardoor niet onder art. 6 lid 4 ESH kon vallen. De reden waarom de bezetting volgens deze rechter niet zou zijn geoorloofd, was dat niet zou zijn voldaan aan de proportionaliteitstoets.¹⁹⁴ Ervan uitgaande dat hij daarmee niet heeft bedoeld (zoals het hof dat later zou doen) de bezetting niet onder de reikwijdte van het recht op collectief optreden te laten vallen, heb ik deze zaak onder de hier te bespreken categorie geschaard. Een lastigheid is dan vervolgens wel, dat de voorzieningenrechter nergens aangeeft welke belangen-aantasting ten grondslag lag aan zijn oordeel dat de actie disproportioneel (en daarmee onrechtmatig) was. In ieder geval is duidelijk dat hij van het relativiteitsvereiste geen rekenschap had gegeven.

8.2.2. *Werkgever komt zelfstandig tegen de staking op: staking is niet onrechtmatig*

Van de gevallen waarin de staking gericht was tegen de werkgever en hij op eigen houtje tegen die staking opkwam, kon in negen daarvan niet worden geoordeeld dat de staking onrechtmatig was.¹⁹⁵ Wat enigszins opvalt is dat de eerder bedoelde standaardoverweging uit het VSN-arrest, lang niet in iedere uitspraak blijkt te worden opgenomen. In slechts vier van de negen uitspraken was deze overweging terug te vinden.¹⁹⁶ Dat dit nog niet betekent dat de rechter niet uitgaat van de daarin neergelegde regel, moge duidelijk zijn. In ieder geval had in geen van de negen uitspraken het afwijzen van de vordering van de werkgever, iets van doen met het relativiteitsvereiste.

¹⁹³ Rb. Amsterdam 7 februari 2013, *RAR* 2013/90.

¹⁹⁴ r.o. 4.6.

¹⁹⁵ Rb. Midden Nederland 4 april 2016, *JAR* 2016/126; Rb. Midden Nederland 3 december 2015, *JAR* 2016/8; Rb. Midden Nederland 17 maart 2014, *ECLI:NL:RBMNE:2014:1052*; Rb. Utrecht 18 oktober 2012, *JAR* 2013/9; Rb. Utrecht 3 mei 2012, *NJF* 2012/282; Rb. Amsterdam 27 juni 2011, *JAR* 2011/183; Rb. Den Haag 28 april 2010, *JAR* 2010/157; Rb. Amsterdam 23 april 2010, *JAR* 2010/118; Rb. Utrecht 19 januari 2010, *RAR* 2010/60.

¹⁹⁶ Rb. Midden Nederland 17 maart 2014, *ECLI:NL:RBMNE:2014:1052*, r.o. 4.3; Rb. Utrecht 18 oktober 2012, *JAR* 2013/9, r.o. 4.3; Rb. Utrecht 3 mei 2012, *NJF* 2012/282; 4.3; Rb. Amsterdam 23 april 2010, *JAR* 2010/118, 4.3.

Rechtbank Middel Nederland 4 april 2016 (Connexxion)

In dit verband is het aardig kort stil te staan bij de meest recente van deze uitspraken: die van 4 april 2016 van de voorzieningenrechter van de rechtbank Midden Nederland.¹⁹⁷ De staking die in deze zaak dreigde, keerde zich tegen Connexxion NV en zou plaatsvinden in het stads- en streekvervoer. Deze staking was gericht tegen een derde: de gemeente Almere. Desondanks werd door de rechter geoordeeld dat de te lijden bedrijfsschade van Connexxion, niet kon leiden tot onrechtmatigheid. Immers was niet gebleken dat deze schade extreme vormen zou aannemen. Onrechtmatigheid had volgens de rechter *wel* kunnen worden aangenomen, als de staking zou hebben geleid tot gevaar voor de openbare orde en de veiligheid. In dat verband had Connexxion echter te weinig kunnen hardmaken.¹⁹⁸ Zou van een dergelijk gevaar daarentegen voldoende zijn gebleken, dan zou het gevraagde verbod vermoedelijk alsnog zijn uitgesproken. Het lijkt er in ieder geval niet op dat de rechter deze vordering zou hebben afgewezen, omdat mogelijkerwijs niet zou zijn voldaan aan de relativiteitseis. Noemenswaardig is dat ook in geen van de andere hier bedoelde uitspraken de schade van de werkgever enige rol leek te spelen voor het antwoord op de vraag of de staking onrechtmatig was. Voor een bevestigend antwoord op die vraag leek in de meeste gevallen uitsluitend ruimte te zijn, voor zover zou zijn komen vast te staan dat een bepaald, algemeen belang (in ernstige mate) zou zijn aangetast. Daarbij werd echter nooit nagegaan of dat belang dan wel had kunnen worden aangemerkt als een belang van de werkgever. Overigens moet daar wel aan worden toegevoegd dat in drie van de hier besproken zaken, het tweemaal een gemeente¹⁹⁹ en een keer een politieregio²⁰⁰ was tegen wie de staking was gekeerd. Dat een publiekrechtelijke rechtspersoon in staat wordt geacht voor een algemeen belang op te komen en wordt geacht in dat kader wel aan de relativiteitseis te voldoen, is – zoals gezegd – niet verwonderlijk.

8.2.3. Stakingen waar (ook) derden zich tegen verzetten

Bij zeven van de hier geraadpleegde uitspraken werd weliswaar geoordeeld dat de staking was gedeckt door het recht op collectief optreden, doch deed het zich voor dat – al dan niet samen met de werkgever – ook een of meerdere derden zich tegen de staking verzetten.²⁰¹ Een casuspositie dus die buiten de reikwijdte van mijn onderzoeksvraag valt. Toch is het merkwaardig om te zien dat ook in

¹⁹⁷ Rb. Midden Nederland 4 april 2016, *JAR* 2016/126.

¹⁹⁸ r.o. 4.11.

¹⁹⁹ Rb. Den Haag 28 april 2010, *JAR* 2010/157; Rb. Amsterdam 23 april 2010, *JAR* 2010/118.

²⁰⁰ Rb. Utrecht 3 mei 2012, *NJF* 2012/282.

²⁰¹ Hof Den Haag 22 september 2015, *RAR* 2016/6 (hoger beroep van: Rb. Den Haag 3 september 2015, *JAR* 2015/241); Rb. Midden Nederland 10 juni 2015, *JAR* 2015/165; Rb. Den Haag 15 april 2015, *JAR* 2015/181; Rb. Midden Nederland 30 december 2014, *RAR* 2015/60; Rb. Rotterdam 26 september 2014, *JAR* 2014/292; Rb. Rotterdam 5 september 2014, *RAR* 2014/155; Rb. Rotterdam 14 februari 2011, *RAR* 2011/94.

deze zaken nergens leek te zijn nagegaan of aan het relativiteitsvereiste was voldaan, alsmede dat ook hier de rechter nergens oordeelde dat de schade van de werkgever – of die van derden – een grondslag vormde voor onrechtmatigheid.

8.3. Stakingen niet vallende onder het recht op collectief optreden

Van alle onderzochte uitspraken werd in slechts drie gevallen geoordeeld dat de staking niet door het recht op collectief optreden werd bestreken. In twee daarvan was het de werkgever die zelfstandig tegen de staking opkwam.²⁰² De zaak waarin het een derde was die zich tegen de staking verzette, betrof het hoger beroep dat voorafging aan het hier eerder al besproken Enerco-arrest.²⁰³ Het zal wellicht geen verbazing wekken dat in al deze drie gevallen de staking onrechtmatig werd bevonden. Zonder recht op collectief optreden staat aan een dergelijk oordeel immers weinig in de weg.

Alle drie de zaken laten een ietwat afwisselend beeld zien daar waar het gaat om de motivering van de toewijzing van het verbod of het bevel. In de zaak van 20 juli 2015 die diende voor de rechtbank Midden Nederland,²⁰⁴ werd geoordeeld dat de onrechtmatigheid van de staking was gelegen in het feit dat met de gewraakte acties een inbreuk werd gemaakt op het recht van de werkgever tot ongestoorde bedrijfsvoering.²⁰⁵ Deze acties bestonden uit het blokkeren van verschillende depots van PostNL. Bij het hoger beroep in de Enerco-zaak volgde de conclusie dat de besmetverklaring onrechtmatig was, op de veronderstelling dat deze geen nuttige bijdrage had kunnen leveren aan het betreffende arbeidsvoorwaardenoverleg en dat deze daarmee niet alleen niet onder art. 6 lid 4 ESH viel, maar ook anderszins niet een rechtmatig doel kon hebben.²⁰⁶ Waarom deze besmetverklaring precies onrechtmatig was, werd niet duidelijk gemaakt. In de zaak die op 10 mei 2011 diende voor de rechtbank Utrecht,²⁰⁷ tenslotte, werd de onrechtmatigheid van de staking gebaseerd op het oordeel dat de werknemers – door hun werk neer te leggen – in strijd handelden met hun arbeidsovereenkomst.²⁰⁸ Aldus een onrechtmatige daad die is gelegen in het uitlokken van wanprestatie.

Ondanks dat in deze zaken dus niet altijd even helder staat aangegeven waarom de betreffende actie onrechtmatig was, is wel duidelijk dat deze onrechtmatigheid telkens was gelegen in de aantasting van een belang van degene die zich tegen die actie verzette. Aan het relativiteitsvereiste zal dan ook wel telkens zijn voldaan.

²⁰² Rb. Midden Nederland 20 juli 2015, *JAR* 2015/149; Rb. Utrecht 10 mei 2011, *JAR* 2011/146.

²⁰³ Hof Arnhem-Leeuwarden 2 juli 2013, *JAR* 2013/211.

²⁰⁴ Rb. Midden Nederland 20 juli 2015, *JAR* 2015/149.

²⁰⁵ r.o. 4.2.

²⁰⁶ Hof Arnhem-Leeuwarden 2 juli 2013, *JAR* 2013/211, r.o. 4.9.

²⁰⁷ Rb. Utrecht 10 mei 2011, *JAR* 2011/146.

²⁰⁸ r.o. 4.13.

8.4. Tussenconclusie

Al met al speelt in de lagere rechtspraak het relativiteitsvereiste niet of nauwelijks een rol. Of de staking nu wel of niet valt binnen de reikwijdte van het recht op collectief optreden, maakt in dat kader geen verschil. De rechters lijken uitsluitend na te gaan *of* er belangen zijn of zullen worden geschonden, die kunnen meebrengen dat de staking onrechtmatig is. Of dat belang ook kan worden gezien als een belang van degene die om de betreffende voorziening vraagt, lijkt er daarbij niet toe te doen.

Conclusie

Centraal in deze scriptie stond de vraag of de werkgever altijd met succes in rechte tegen een staking zal kunnen opkomen, vooropgesteld dat die staking onrechtmatig is. Om die vraag te kunnen beantwoorden heb ik eerst het juridisch kader uiteengezet. Hieronder volgt een verkorte weergave van mijn bevindingen op dit punt.

Om te waarborgen dat werknemers daadwerkelijk kunnen onderhandelen over hun arbeidsvoorwaarden, hebben zij ingevolge art. 6 lid 4 ESH het recht collectieve acties te voeren. Dit betekent echter niet dat altijd maar mag worden gestaakt.

Zo zijn er in de eerste plaats stakingssituaties die buiten de reikwijdte van dit recht vallen. Het belangrijkste voorbeeld daarvan is het geval waarin de staking in redelijkheid niet kan bijdragen aan een doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen. Een ander voorbeeld is de situatie waarin de staking in strijd komt met een vigerende cao.

In de tweede plaats biedt art. 6 ESH ruimte het recht op collectief optreden te beperken. Wel zal dan moeten zijn voldaan aan het vereiste dat de beperking maatschappelijk gezien dringend noodzakelijk is met het oog op de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen, de openbare orde, de nationale veiligheid, de volksgezondheid of de goede zeden.

Behalve dat er in Nederland aldus een recht op collectief optreden van kracht is, ontbreekt het hier verder aan speciaal op stakingen gerichte wetgeving. De werkgever die via de rechter wil afdwingen dat een staking geen doorgang vindt of wordt beëindigd, is voor de wettelijke grondslag van zijn vordering daardoor met name aangewezen op de artikelen 3:296 BW en 6:162 BW, op grond waarvan een verbod of een bevel kan worden uitgesproken. Wel gelden daarbij een aantal voorwaarden.

Zo is in de eerste plaats vereist dat de staking onrechtmatig is. Daarbij zal onrechtmatigheid vrijwel steeds zijn gelegen in het oordeel dat met de staking de ongeschreven norm van maatschappelijk onzorgvuldigheid is geschonden. Het is op dit punt waar het recht op collectief optreden doorwerkt. Krachtens dit recht wordt de manier waarop de rechter aan die norm invulling dient te geven, van tevoren deels vastgelegd. Kort en goed komt dit erop neer, dat een staking die onder de reikwijdte van het recht op collectief optreden valt, slechts onrechtmatig kan zijn voor zover het beperken of verbieden van die staking, maatschappelijk gezien dringend noodzakelijk is met het oog op de bescherming van de hiervoor reeds vermelde, in art. 6 ESH opgesomde belangen. Het is dan vervolgens

aan de rechter te bepalen of een bepaald belang kan worden beschouwd als een belang dat valt onder art. 6 ESH, en of de schending van dat belang zodanig ernstig is, dat deze de conclusie rechtvaardigt dat het voorkomen van de staking 'maatschappelijk gezien dringend noodzakelijk' is.

Naast dat sprake moet zijn van onrechtmatigheid, zal de werkgever voor het slagen van zijn vordering moeten voldoen aan het relativiteitsvereiste. Dit vereiste houdt in dat de norm waarvan schending zal leiden tot onrechtmatigheid van de staking, strekt tot bescherming van een belang waarin de werkgever is of dreigt te worden getroffen. Alhoewel het hier dus gaat om een ongeschreven norm waarvan de precieze inhoud van geval tot geval kan verschillen, kan op voorhand al worden vastgesteld dat deze nimmer zal strekken tot de bescherming van belangen waarvan schending niet zal leiden of bijdragen tot het aannemen van onrechtmatigheid. Tenminste, dat is wat mijns inziens zou moeten volgen uit een consistente toepassing van het relativiteitsvereiste. Aldus volgt uit het relativiteitsvereiste dat de werkgever een belang moet hebben, dat niet alleen zal worden geschonden als gevolg van de gewraakte staking, maar ook waarvan de schending tenminste deels zal bijdragen aan het oordeel dat die staking onrechtmatig is.

Terugkomend op de onderzoeksvraag van deze scriptie, dringen zich dan dus twee vragen op: van welke belangen kan schending worden meegewogen bij het onrechtmatigheidsoordeel en welke van die belangen kunnen worden beschouwd als een belang van de werkgever? Valt de staking onder het bereik van het recht op collectief optreden, dan geldt voor het antwoord op die eerste vraag, dat dat belang in ieder geval onder art. 6 ESH zal moeten kunnen worden geschaard. Vindt het recht op collectief optreden daarentegen geen toepassing, dan geldt dit vereiste uiteraard niet. Dat de schending van een belang *kan* worden meegewogen, betekent echter nog niet dat dit ook stevast zal gebeuren. Voor wat het antwoord op de tweede vraag betreft, kan alvast worden gesteld dat dit afhankelijk zal zijn van de omstandigheden.

Een belang waarvan wel duidelijk zal zijn dat dit een belang van de werkgever betreft, is zijn belang gevrijwaard te blijven van schade. Het punt is echter dat onder het regime van art. 6 lid 4 en art. 6 ESH, deze schade doorgaans niet zal worden meegewogen bij het oordeel dat een staking onrechtmatig is. Met het oog op het relativiteitsvereiste zou dit tot gevolg moeten hebben dat ook in gevallen waarin een door het recht op collectief optreden bestreken staking onrechtmatig blijkt te zijn, de werkgever zich lang niet altijd met succes tegen die staking zal kunnen verzetten. Dit zou dan pas anders worden indien hij tegelijkertijd ook in een ander belang is geschonden, waarvan *wel* duidelijk is dat dit wordt meegewogen bij het onrechtmatigheidsoordeel. Echter zal daarvan niet snel sprake zijn.

Met het voorgaande in ogenschouw genomen, ligt het voor de hand de vraag of de werkgever altijd op eigen houtje met succes tegen een onrechtmatige staking zal kunnen opkomen, ontkennend te beantwoorden. Zoals hierboven naar voren is gekomen, is dit echter niet het juiste antwoord. Uit het VSN-arrest blijkt immers dat om hier aan het relativiteitsvereiste te voldoen, kan worden volstaan met het (als gevolg van de staking) lijden van schade. Daarmee zou de werkgever zonder meer aan dit vereiste voldoen, nu hij als gevolg van de staking altijd wel op enigerlei wijze schade zal lijden. In de lagere rechtspraak is dit uitgangspunt ook deels terug te vinden. Voor het overige speelt in de rechtspraak het relativiteitsvereiste nauwelijks een rol van betekenis: in geen van de door mij onderzochte uitspraken was nagegaan of er wel aan dit vereiste was voldaan.

Mijns inziens is dat echter ten onrechte. In Nederland is ervoor gekozen het stakingsrecht niet bij een aparte wet te regelen, waardoor men terugvalt op de algemene bepalingen van het vermogensrecht. Dit brengt nu eenmaal met zich dat het relativiteitsvereiste op een juiste wijze moet worden toegepast. Dit vereiste vindt zijn grondslag immers in diezelfde wettelijke bepalingen. Misschien lijkt de Hoge Raad – gezien zijn overweging uit het VSN-arrest – dit ook wel te erkennen, daarbij lijkt hij dan echter geen rekenschap te geven van wat de relativiteitsleer daadwerkelijk inhoudt: degene die in rechte tegen bepaald gedrag opkomt, moet een belang hebben waarvan de schending tenminste mede heeft geleid tot het oordeel dat dit gedrag onrechtmatig is. In plaats daarvan stelt de Hoge Raad dat slechts is vereist dat dit geschonden belang verband houdt met dat gedrag (in plaats van met de onrechtmatigheid daarvan).

Toegegeven, erg wenselijk zou het natuurlijk niet zijn indien een werkgever niet met succes een verbod zou kunnen vragen van een staking waarvan niet ter discussie staat dat deze onrechtmatig is. Maar goed, dan zou nu eenmaal de consequentie zijn van het feit dat de handhaving van het stakingsrecht hier voornamelijk plaatsvindt via het algemene vermogensrecht.

Samenvatting

Iemand die zich wil verzetten tegen een staking, zal daarbij meestal zijn aangewezen op een civiele procedure. Dit betekent onder meer dat deze persoon zal moeten voldoen aan het relativiteitsvereiste. In deze scriptie heb ik onderzocht welke gevolgen dit gegeven heeft voor een werkgever die op eigen houtje in rechte tegen een staking opkomt. Kan het relativiteitsvereiste ertoe leiden dat de vordering van de werkgever wordt afgewezen? Ik ben daarbij met name uitgegaan van de situatie waarin de staking valt onder reikwijdte van art. 6 lid 4 ESH.

Om deze vraag te beantwoorden, heb ik eerst uiteengezet aan welke eisen de werkgever in het algemeen zal moeten voldoen, wil hij via de rechter afdwingen dat van een hem onwelgevallige staking wordt afgezien, dan wel dat deze wordt beëindigd. In dat kader is onder meer naar voren gekomen dat de werkgever daartoe aannemelijk zal moeten maken dat deze staking onrechtmatig is, terwijl voor het antwoord op de vraag of van een dergelijke onrechtmatigheid sprake is, een belangrijke rol is weggelegd voor het recht op collectief optreden zoals dat in art. 6 lid 4 ESH is neergelegd. Kunnen de vakbond of de stakende werknemers aan dit recht bescherming ontleen, dan leidt dat er namelijk toe dat de staking slechts als onrechtmatig kan kwalificeren indien aan strikte voorwaarden is voldaan.

Daarnaast is duidelijk geworden dat het relativiteitsvereiste hier meebrengt dat om te slagen in zijn vordering, de werkgever zal moeten zijn geraakt in een belang waarvan de schending tenminste deels ten grondslag heeft gelegen aan het oordeel dat de staking onrechtmatig is. Het punt is echter dat de belangen waarin de werkgever als gevolg van een staking doorgaans zal worden geraakt, vaak niet aan dat criterium zullen voldoen. Dit geldt in het bijzonder voor de schade die de werkgever als gevolg van iedere staking zal lijden. De reden hiervoor is met name gelegen in de bescherming die uitgaat van het recht op collectief optreden.

Aldus zal ook wanneer de staking onrechtmatig is, het geregeld voorkomen dat de werkgever niet voldoet aan het relativiteitsvereiste. In die gevallen zou zijn vordering dus moeten worden afgewezen. Toch is dit niet wat er in de rechtspraak gebeurt. Ter gelegenheid van deze scriptie heb ik een zesentwintig aantal uitspraken geëvalueerd. Uit die evaluatie is gebleken dat rechters het relativiteitsvereiste zelfs niet of nauwelijks toepassen. Waarschijnlijk heeft dit deels te maken met het feit dat de Hoge Raad in het VSN-arrest heeft overwogen dat om aan het relativiteitsvereiste te voldoen, voor de werkgever volstaat dat hij als gevolg van de staking schade lijdt. Mijns inziens is dit evenwel geen juiste toepassing van dit vereiste.

Lijst van aangehaalde bronnen

Literatuur

Asscher-Vonk, I.P. & Bouwens, W.H.A.C.M., Bakels, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, 19^{de} druk, Deventer: Kluwer 2007.

Barentsen, B. & Sagel, S.F., Kroniek van het sociaal recht, par. 4. Collectief actierecht, *NJB* 2015/1784, digitaal geraadpleegd, bijgewerkt tot: 8-10-2015.

Belle, K. van, 'De reikwijdte van art. 6 lid 4 ESH', *TRA* 2015/46, digitaal geraadpleegd, bijgewerkt tot: 14-04-2015.

Beltzer, R.M. & Hoogeveen, E.M., 'Staking', in: C.J. Loonstra & W.A. Zondag (red.), *Sdu Commentaar, Arbeidsrecht II*, Den Haag: SDU Uitgevers 2014, p. 3139-3177.

Boonstra, K., 'Staken, de Bond tegen de rest van Nederland', *ArbeidsRecht*, 1997/36, digitaal geraadpleegd, bijgewerkt tot: 01-05-1997.

Buuren, P.J.J. van, 'Kringen van belanghebbenden', diss. Groningen, Deventer: Kluwer 1978.

Damen, L., 'Collectieven als procespartij in het milieurecht: een alledaagse zaak', in: A.M. Bos e.a., *Collectieve actie in het recht*, Nijmegen: Ars Aequi Libri 1990.

Diepenbach, M., 'Stakingsrecht en spelregeltoets: Hoge Raad bekennt kleur in zijn arrest van 19 juni 2015, ECLI:NL:HR:2015:1687 (Abvakabo FNV/Stichting Amsta)' (annotatie), *TAO* nr. 3 september 2015, p. 111-116.

Diepenbach, M. & Jaspers, A.Ph.C.M., 'Stakingsrecht internationaal in de pas?!', *TRA* 2016/55, digitaal geraadpleegd, bijgewerkt tot: 23-05-2016.

Grapperhaus, F.B.J., *T&C Arbeidsrecht, commentaar op regeling ESH (herzien), commentaar op art. 6 ESH (herzien)*, digitaal geraadpleegd, bijgewerkt tot: 1-9-2014.

Hansma, R., 'Het Nederlandse collectieve actierecht (echt) op Europese leest geschoeid', *ArA* 2016 (10) 1, p. 23-57.

Hartkamp, A.S. & Sieburgh C.H., *Mr. C. Asser's Handleiding tot de beoefening van het Nederlands burgerlijk recht, deel 6-II*, De verbintenis in het algemeen, tweede gedeelte*, Deventer: Kluwer 2013.

Hartkamp, A.S. & Sieburgh, C.H., *Mr. C. Asser's Handleiding tot de beoefening van het Nederlands burgerlijk recht, deel 6-IV**, *De verbintenis uit de wet*, Deventer: Kluwer 2011.

Heerma van Voss, G.J.J., *Mr. C. Asser's Handleiding tot de beoefening van het Nederlands burgerlijk recht, deel 7-V**, *De arbeidsovereenkomst*, Deventer: Kluwer 2012.

Helm, I. van der, 'Procedureregels in het stakingsrecht: van spelregeltoetsing naar gezichtspunten', *AR* 2016/5, digitaal geraadpleegd, bijgewerkt tot: 26-12-2015.

Hendrikse, R.G., Kort geding (hoofdstuk 12), in: *Burgerlijk Procesrecht Praktisch belicht*, onder redactie van A.W. Jongbloed en A.L.H. Ernes, vijfde druk, Deventer: Kluwer 2011, p. 309-345.

Jacobs, A.T.J.M., *Monografieën Sociaal Recht nr. 28, Collectief arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2013.

Jansen, K.J.O., *GS Onrechtmatige daad, commentaar op artikel 163 boek 6 BW*, digitaal geraadpleegd, bijgewerkt tot: 16-07-2014.

Jaspers, A.Ph.C.M., *Nederlands stakingsrecht op een nieuw spoor?*, Deventer: Kluwer 2004.

Jongbloed, A.W., *GS Vermogensrecht, artikel 303 Boek 3 BW*, digitaal geraadpleegd, bijgewerkt tot: 01-04-2013.

Jongbloed, A.W., *GS Vermogensrecht, artikel 305a Boek 3 BW*, digitaal geraadpleegd, bijgewerkt tot: 15-09-2013.

Lindenbergh, S.D., *T&C BW, Onrechtmatige daad bij: Burgerlijk Wetboek Boek 6, Artikel 162*, digitaal geraadpleegd, bijgewerkt tot: 15-02-2015.

Nispen, C.J.J.C. van, *Het rechterlijk verbod en bevel*, diss. Leiden, Deventer: Kluwer 1978.

Sagel S.F., 'Staken tegen de AOW-plannen; het mocht toch!', *TRA* 2010, 68, digitaal geraadpleegd, bijgewerkt tot: 1-11-2010.

Schaik, A.C. van, *Asser Procesrecht 2: Eerste aanleg*, Deventer: Kluwer 2011.

Stege, A., *SDU Commentaar, Commentaar op Europees Sociaal Handvest (herzien) art. 6, Commentaar op Europees Sociaal Handvest (herzien) art. G*, digitaal geraadpleegd, bijgewerkt tot: 6-7-2015.

Stolker, C.J.J.M., *T&C BW, Vordering tot nakoming bij: Burgerlijk Wetboek Boek 3, Artikel 296*, digitaal geraadpleegd, bijgewerkt tot: 15-02-2015.

Stolker, C.J.J.M., *T&C BW, Vereiste van voldoende belang bij: Burgerlijk Wetboek Boek 3, Artikel 303*, digitaal geraadpleegd, bijgewerkt tot: 15-02-2015.

Spier, J., Hartlief, T., Maanen, G.E. van & Vriesendorp, R.D., *Verbintenissen uit de wet en Schadevergoeding*, Deventer: Kluwer 2009.

Wiggers-Rust, L.F., *Belang, belanghebbende en relativiteit in bestuursrecht en privaatrecht*, diss. Nijmegen, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2011.

Jurisprudentie

Hof van Justitie van de Europese Unie (voorheen: Europese Gemeenschap)

- HvJ EG 11 december 2007, C-438/05 (*Viking*).
- HvJ EG 18 december 2007, C-341/05 (*Laval*).

Europees Hof voor de Rechten van de Mens

- EHRM 8 april 2014, 31045/10, *JAR* 2014/128, m.nt. Koot-Van der Putte.

Hoge Raad der Nederlanden

- HR 19 juni 2015 (*Amsta*), *NJ* 2015/438, m.nt. Verhulp, *JOR* 2015/286, m.nt. Verburg.
- HR 31 oktober 2014 (*Enerco*), *NJ* 2015/252, m.nt. Verhulp.
- HR 23 april 2013 (*Asito*), *JAR* 2013/161.
- HR 13 juli 2007, *NJ* 2007/504.
- HR 28 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4618, (*Douwe Egberts*).
- HR 21 maart 1997 (*VSN*), *NJ* 1997/437.
- HR 15 december 1995, *NJ* 1996/509.
- HR 11 november 1994 (*Rotterdamse haven*), *NJ* 1995, 152.
- HR 22 november 1991, *NJ* 1992/508, m.nt. Stein.
- HR 26 januari 1991 (*Windmill*), *NJ* 1991, 393.
- HR 19 april 1991 (*Elka*), *NJ* 1991/690.
- HR 7 november 1986 (*Hoogovens*), *NJ* 1987/226.
- HR 30 mei 1986 (*NS*), *NJ* 1986/688.
- HR 15 januari 1960 (*Panhonlibco*), *NJ* 1960/84.

Gerechtshoven

- Hof Arnhem-Leeuwarden 2 juli 2013, *JAR* 2013/211.
- Hof Amsterdam 15 februari 1974, *NJ* 1974/311.

Rechtbanken

- Zie lijst 'geraadpleegde lagere rechtspraak'

Overige bronnen

Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, versie: september 2008, te downloaden via: <http://www.coe.int/nl/web/turin-european-social-charter/case-law>

'Soms is de Hoge Raad tot op het bot verdeeld', interview met C. Drion, *Mr.* 5 2015, digitaal geraadpleegd via: <http://www.mr-online.nl/digimagazine/mei15/magazine.html?page=18>

Geraadpleegde lagere rechtspraak

- Rb. Midden Nederland 4 april 2016, *JAR* 2016/126 (*Connexxion NV*).
- Hof Den Bosch 8 maart 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:864 (*Zeeland Seaports NV*).
- Rb. Midden Nederland 3 december 2015, *JAR* 2016/8 (*Stichting Holland Casino*).
- Hof Den Haag 22 september 2015, *RAR* 2016/6 (*Nederlandse Staat en KBvG*).
- Rb. Den Haag 3 september 2015, *JAR* 2015/241 (*Nederlandse Staat en KBvG*).
- Rb. Midden Nederland 20 juli 2015, *JAR* 2015/149 (*Koninklijke PostNL BV*).
- Rb. Midden Nederland 10 juni 2015, *JAR* 2015/165 (*Vereniging Ambulancezorg*).
- Rb. Den Haag 15 april 2015, *JAR* 2015/181 (*Nederlandse Staat en Rechtspersoon Politie*).
- Hof Den Haag 17 februari 2015, *JAR* 2015/70 (*Europese Octrooi Organisatie*).
- Rb. Midden Nederland 30 december 2014, *RAR* 2015/60 (*Brink's BV c.s.*).
- Rb. Rotterdam 4 december 2014, *RAR* 2015/48 (*Lyondell Chemie Nederland*).
- Rb. Rotterdam 26 september 2014, *JAR* 2014/292 (*Shin Etsu PVC en MSC BV*).
- Rb. Rotterdam 5 september 2014, *RAR* 2014/155 (*Huntsman Holland BV en Shin Etsu PVC*).
- Rb. Midden Nederland 17 maart 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:1052 (*Aviapartner Cargo BV*).
- Hof Arnhem-Leeuwarden 2 juli 2013, *JAR* 2013/211 (*Enerco BV*).
- Rb. Amsterdam 7 februari 2013, *RAR* 2013/90 (*Stichting Amsta*).
- Rb. Utrecht 18 oktober 2012, *JAR* 2013/9 (*Rietlanden Terminals BV*).
- Rb. Utrecht 3 mei 2012, *NJF* 2012/282 (*Politieregio's*).
- Rb. Leeuwarden 30 maart 2012, *JAR* 2012/123 (*Politieregio Friesland*).
- Rb. Zwolle 29 maart 2012, *RAR* 2012/96 (*Politieregio IJsselland*).
- Rb. Utrecht 8 maart 2012, *RAR* 2012/83 (*Equens S.E.*).
- Rb. Amsterdam 27 juni 2011, *JAR* 2011/183 (*GVB Exploitatie BV en HTM NV*).
- Rb. Utrecht 10 mei 2011, *JAR* 2011/146 (*Van Nelle Tabak BV*).
- Rb. Rotterdam 14 februari 2011, *RAR* 2011/94 (*Stadsregio Rotterdam*).
- Rb. Den Haag 28 april 2010, *JAR* 2010/157 (*Gemeente Den Haag*).
- Rb. Amsterdam 23 april 2010, *JAR* 2010/118 (*Gemeente Amsterdam*).
- Rb. Utrecht 19 januari 2010, *RAR* 2010/60 (*EW Cleaning Operations BV*).