

## Handreiking schoolbesturen: hoe om te gaan met de staking van 30 en 31 januari?

De onderwijsbonden zijn van plan om een landelijke onderwijsstaking te houden. De belangrijkste informatie over deze staking is hieronder op een rij gezet. Tevens heeft de VO-raad een [checklist](#) opgesteld met mogelijke maatregelen die u op uw school kunt nemen. Afhankelijk van de omvang van de actie en de specifieke situatie van uw school, zult u meer of minder van deze maatregelen willen nemen.

### 1) Recht op staken?

In het Europees Sociaal Handvest (ESH) wordt het recht op staken erkend. Staken is een recht van elke werknemer. Ieder personeelslid moet zich vrij voelen om te bepalen of hij aan een staking deelneemt. De Nederlandse rechter laat zich door dat handvest leiden.

Meestal vinden stakingen plaats als er een conflict plaatsvindt tussen werkgevers en werknemers. In sommige gevallen, zoals eind januari, gaat het echter niet om een tegen de werkgever gerichte staking, maar om een politieke staking of actie. Vakbonden en werknemers hanteren dan het middel van staking om druk uit te oefenen op de politiek. Een politieke staking valt alleen onder het stakingsrecht van het ESH als het gaat om overheidsbeleid op het gebied van arbeidsvoorwaarden waarover collectief wordt onderhandeld.

### 2) Wat gebeurt er voorafgaand aan een staking?

- *Oproep tot staking*

De staking is op tijd aangekondigd. Ook hebben de bonden de staking formeel aangezegd bij de VO-raad als werkgeversorganisatie. Bonden zullen oproepen tot twee dagen volledige werkonderbreking. Er wordt twee dagen geen les gegeven en ook geen ander werk verricht.

- *Vorbereiding op scholen*

Voor de school is het van belang antwoord te krijgen op vragen als: kunnen lessen, examens, excursies, vergaderingen doorgaan of niet? Om de gevolgen van de stakingen in te kunnen schatten, is inzicht in de omvang van de acties op uw school van belang. Wij adviseren u om dit te bespreken met de (G)MR en te registeren welke werknemers deelnemen aan de staking. Als duidelijk is hoeveel werknemers gaan staken, is ook duidelijk of de schooldeuren open kunnen. Het is ook mogelijk dat sommige klassen wel les krijgen en andere niet. Als besloten wordt dat de school deze dagen dicht blijft, kunt u alvast nadenken over vervangende werkzaamheden voor werknemers die niet willen meestaken. Zodra de omvang van de staking en de mogelijke gevolgen voor de leerlingen bekend zijn, is het belangrijk hierover goed te communiceren met (in het bijzonder) de ouders van de

leerlingen.

Uiteindelijk beslist iedere werknemer zelf of hij wil staken. Voor werknemers is het prettig als u van te voren communiceert of u al dan niet van plan bent om tijdens de staking het salaris door te betalen (zie hieronder).

- ***Doorbetalen salarissen?***

Als een werknemer besluit om te staken, heeft hij geen recht op doorbetaling van het loon. De basis hiervan is (voor het bijzonder onderwijs) gelegen in artikel 7:628 BW. In dit artikel is vastgelegd dat een werknemer die geen arbeid verricht in beginsel wel loon ontvangt, tenzij het niet verrichten van de arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer dient te komen. Staking is een omstandigheid die voor rekening van werknemer komt. Daarnaast wordt in artikel 18.2 lid 6 CAO VO (voor zowel bijzonder als openbaar onderwijs) het volgende bepaald: “De werknemer ontvangt geen bezoldiging over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten.”

Hoewel er dus geen recht is op doorbetaling, kan een schoolbestuur ervoor kiezen om het loon toch door te betalen. Strikt juridisch bekeken zou doorbetaling van het loon wellicht kunnen worden beschouwd als een onrechtmatige besteding van rijksbekostiging. De minister heeft eerder - naar aanleiding van de eerdere stakingen in het PO - echter aangegeven het aan werkgevers is om te besluiten of het salaris al dan niet wordt doorbetaald en dat OCW hier geen rol in heeft. OCW heeft naar aanleiding van de recente berichtgeving over de staking van eind januari geen andersluidende boodschap naar buiten gebracht.

Werknemers die lid zijn van de onderwijsbonden, krijgen bij inhouding van het loon een vergoeding uit de stakingskas van de vakbond. Als een school heeft besloten om het loon door te betalen, mag u geen onderscheid maken tussen de werknemers die lid zijn van de vakbond (en bij niet doorbetalen dus een vergoeding uit de stakingskas hadden gekregen) en ongebonden werknemers.

Uiteindelijk is het aan ieder schoolbestuur zelf om een besluit te nemen over doorbetalen tijdens de staking. Voor werknemers is het wel belangrijk om te weten of u wel of niet van plan bent om salaris in te houden als zij staken. Het is dan ook raadzaam om hierover vooraf duidelijk aan uw werknemers te communiceren. Als u besluit het salaris in te houden, dan kunt in de [bijlage 'Inhouden salaris bij staking'](#) zien wat de uitgangspunten zijn bij korten.

- ***Disciplinaire maatregelen?***

Op basis van Europese regelgeving is staken een recht van iedere werknemer. Deelname aan een

staking geeft dan ook geen direct recht op het treffen van disciplinaire maatregelen zoals schorsing of ontslag. Slechts in uitzonderlijke gevallen kan niet van de schoolorganisatie worden gevergd bij een onrechtmatig bevonden staking de dienstbetrekking te laten voortduren. Dit is ter beoordeling aan de rechter.

### **3) Waar moet u rekening mee houden tijdens de staking?**

- ***Scholen dicht?***

Als medewerkers op uw school besluiten te staken en het werk volledig neer te leggen, dan kan het zijn dat de school niet open kan, of dat sommige klassen geen les krijgen. Daar kan het schoolbestuur niets aan doen, dit is overmacht. Het is niet toegestaan om uitzendkrachten of payrollmedewerkers in te huren om personeel te vervangen, dit ondermijnt het recht op staken. Het is wel toegestaan om eigen personeel te vragen om extra te werken tijdens de staking, of om vervangers in te zetten.

Werkwillige medewerkers hebben echter het recht om te weigeren het werk van stakende collega's over te nemen. Een weigering tot uitvoering van dit werk mag voor de medewerker geen negatieve consequenties hebben. Als er gewoon te weinig medewerkers zijn om les te geven, dan is het in beginsel toegestaan om de scholen dicht te houden. Scholen mogen ouders dan ook verzoeken de leerlingen gedurende de staking zelf op te vangen. Het kan ook voorkomen dat sommige klassen wel les krijgen en andere niet.

- ***Registreren stakers***

Mocht u besluiten om het salaris tijdens de staking in te houden, dan is het zaak om goed te registreren welke werknemers wel en niet staken, en welke werknemers wel of niet werken. Het kan voorkomen dat werknemers niet mee willen doen aan de staking, maar geen les kunnen geven of hun gewoonlijke werk niet uit kunnen voeren vanwege de staking. In dat geval kan de werkgever zorgen voor vervangende werkzaamheden voor deze werkwillige leraren. Deze leraren krijgen dan gewoon doorbetaald.

Als leraren wel willen werken maar door de staking echt niet kunnen werken, mag ook hun salaris worden ingehouden. Zij hebben immers ook baat bij de staking. De VO-raad gaat ervan uit dat het dan wel echt om uitzonderingsgevallen gaat, uitgangspunt is dat ze vervangend werk krijgen.

### **4) Waar moet u rekening mee houden na de staking?**

- ***Te weinig gewerkt?***

Als werknemers staken, werken zij minder dan contractueel overeengekomen. Op basis van het stakingsrecht hoeven zij deze tijd later echter niet in te halen. Ook hoeven zij geen verlof op te

nemen voor de gemiste werkdag. Scholen kunnen werknemers hiertoe niet verplichten, dat is strijdig met de wet.

**Meer informatie**

Voor meer informatie over hoe te handelen ten aanzien van de staking op 30 en 31 januari kunt u altijd contact opnemen met de helpdesk van de VO-raad: [helpdesk@vo-raad.nl](mailto:helpdesk@vo-raad.nl) of T 030 2324800.