

Notitie collectieve acties

1. Inleiding

Ingeval geen arbeidsvoorwaardenakkoord bereikt voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. De kans bestaat daardoor dat de vakcentrales acties gaan aankondigen om druk op de onderhandelingen te zetten. Namens de veiligheidsregio's voert de WVSV de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden. Wij roepen de werkgever op deze acties niet te ondersteunen. Nadere documentatie over de onderhandelingen ontvangt u via ledenbrief of vindt u op www.wvsv.nl onder 'Actuele thema's'.

1.1 Inhoud

Deze notitie schetst het juridische kader waarin de acties geplaatst dienen te worden. Ook wordt een handreiking gegeven met betrekking tot de gang van zaken rondom collectieve acties en de toepassing van rechtspositionele artikelen. Wanneer er in uw veiligheidsregio daadwerkelijk collectieve acties plaatsvinden, verzoekt de WVSV u deze te melden, via telefoon 026 35 52 400 of e-mail: info@wvsv.nl. Deze notitie is overigens ook bruikbaar wanneer het lokale overleg om wat voor reden dan ook gestaakt wordt.

2. Juridisch Kader

2.1 Recht op collectieve actie

Het recht op het voeren van collectieve actie wordt ontleend aan een internationaal verdrag, het Europees Sociaal Handvest (ESH), dat op 22 mei 1980 voor Nederland in werking trad. In dit verdrag (artikel 6 lid 4) is het recht erkend van werknemers en werkgevers op collectief optreden, met inbegrip van het stakingsrecht, in geval van belangengeschillen. Door de regering is destijds een voorbehoud gemaakt op het recht op collectieve actie ten aanzien van werknemers in de publieke sector, waardoor zij formeel van de werking van dit artikel zijn uitgezonderd. In de Nederlandse rechtspraak is echter het recht van ambtenaren op het voeren van collectieve actie erkend. Het recht op collectieve actie is een grondrecht. De gedachte is dat, om door middel van collectieve onderhandelingen te kunnen komen tot een sociaaleconomisch aanvaardbaar resultaat, er sprake dient te zijn van onderhandelingsevenwicht. Voor dat evenwicht is noodzakelijk dat werknemers hun eisen kracht bij kunnen zetten met collectieve acties. Inherent aan collectieve acties is dat de werkgever enige schade lijdt, anders zou het geen dwangmiddel zijn. Aan (de uitoefening van) een grondrecht kunnen slechts onder voorwaarden beperkingen worden gesteld.

In het ESH zelf zijn de gronden neergelegd waarop bij wet het recht op collectieve acties beperkt kan worden. Centraal hierbij staat de beoordeling of door de collectieve actie rechten en vrijheden van anderen worden aangetast, dan wel of de openbare orde of de volksgezondheid wordt bedreigd.

2.2 Rechtmatigheid

Bij de vraag naar de rechtmatigheid van een collectieve actie moet eerst worden beoordeeld of de actie „gedekt” wordt door het ESH. Een collectieve actie valt daaronder voor zover het gaat om een belangengeschil: een geschil dat onderwerp is van collectieve onderhandelingen. Het ESH stelt niet de eis dat een collectieve actie door de vakorganisaties georganiseerd moet zijn. Ook de zogenaamde „wilde” stakingen vallen onder het ESH-artikel. Wordt een collectieve actie „gedekt” door het ESH, dan is het uitgangspunt dat de actie geoorloofd is, tenzij er zwaarwegende procedureregels niet in acht zijn genomen dan wel moet worden geoordeeld dat de bonden in redelijkheid niet tot deze actie hadden kunnen komen.

Een zwaarwegende procedureregeling is het vereiste van aanzegging. Collectieve acties behoren tijdig tevoren aan de werkgever (het dagelijks bestuur) te worden aangezegd waarbij de vorm, de omvang en de duur van de actie bekend wordt gemaakt. Door middel van aanzegging wordt de werkgever een kans gegeven op de eisen van de bonden in te gaan en daarmee een staking en de schadelijke gevolgen daarvan te voorkomen. Een andere reden voor tijdige aanzegging is dat de werkgever de gelegenheid krijgt om, voor zover mogelijk, onnodige bedrijfsschade te voorkomen en de belangen van het publiek of eventuele derden te beschermen.

Een aanzeggingstermijn van twee maal 24 uur is gebruikelijk. In bijzondere omstandigheden, zoals bij acties waarvan het publiek direct gevolgen ondervindt of waarbij de openbare orde of volksgezondheid in het geding is, kunnen striktere regels gelden.

Een zwaarwegende procedureregeling is voorts het criterium dat een collectieve actie een „ultimum remedium“ moet zijn: een uiterst middel waartoe pas mag worden overgegaan indien partijen niet meer via overleg tot overeenstemming kunnen komen en minder ingrijpende middelen ontbreken om tot resultaat te komen. Bij het beoordelen van de rechtmatigheid van een collectieve actie hanteert de rechter vaak een proportionaliteitstoets: weegt het inzetten van het middel van collectieve actie op tegen het doel van de actie, en wegen middel en doel op tegen de gevolgen ervan, zeker wanneer derden die gevolgen ondervinden. Of de collectieve actie een redelijk doel dient zal door de rechter slechts marginaal getoetst worden. In principe is verbetering van arbeidsvoorwaarden een redelijk doel. Het belang van anderen mag echter in verhouding tot het beoogde doel niet onevenredig geschaad worden. Dat geldt voor het belang van derden maar ook voor het belang van de werkgever. Schade bij de werkgever is op zichzelf inherent aan collectieve actie, maar de schade mag niet buiten proportie zijn. Schade voor individuele werkgevers die over een korte periode wordt geleden en geen duurzame gevolgen heeft wordt door de rechter aangemerkt als normaal bedrijfsrisico.

Bij collectieve acties die een andere vorm hebben dan het neerleggen van het werk, zoals stiptheidsacties of langzaamacties, kan de rechter scherper toetsen of onevenredige schade voor de werkgever ontstaat. Dergelijke acties kunnen in bepaalde gevallen het bedrijfsproces evenzeer frustreren als een gewone staking, maar de werkgever is in principe wel verplicht het salaris door te betalen, hetgeen als een extra schadepost kan worden beschouwd. Bij schade van derden moet vooral gedacht worden aan het publiek dat gevolgen van (ambtenaren)acties ondervindt. Ook voor het publiek geldt: op zichzelf is hinder en nadeel ten gevolge van acties inherent aan het middel, maar er zijn grenzen. De duur en de omvang van de acties spelen hierbij een rol. Een ander beoordelingscriterium is of de inzet van een collectieve actie de rechten en vrijheden van derden aantast. Daarbij kan gedacht worden aan de rechten en vrijheden van het bus-reizend publiek of het recht op medische behandeling van patiënten. In de rechtspraak worden verder belangen meegewogen als de belangen van de overheid, gelegen in het uitvoeren van haar publieke taak; de belangen van derden welke met de uitvoering van die taak worden gediend; de nationale economie; de veiligheid; de volksgezondheid en het milieu.

Het recht op het voeren van collectieve actie van ambtenaren met een bijzondere taak, zoals politie en brandweer, kan eerder beperkt worden dan bij andere ambtenaren. Bovenstaande toetsingselementen vormen geen checklist aan de hand waarvan de (on)rechtmatigheid van een collectieve actie afgelezen kan worden, maar criteria die in onderlinge samenhang door de rechter worden bezien. Het is van de concrete omstandigheden afhankelijk of een collectieve actie als onrechtmatig moet worden beschouwd. Op een aantal punten toetst de rechter marginaal. Bovendien is er in de jurisprudentie sprake van een gevarieerde toepassing van criteria.

Indien de veiligheidsregio van oordeel is dat een collectieve actie van zijn medewerkers onrechtmatig is, dan is het van belang om zoveel mogelijk bewijsmateriaal te verzamelen van gedragingen, uitlatingen en eventuele schade. Desgevraagd ondersteunt de WVSV bij het inschakelen van deskundige juridische bijstand.

3. Vormen van collectieve actie en mogelijke reactie van de werkgever

Collectieve acties kunnen in diverse vormen voorkomen: een staking of werkonderbreking, al of niet gecombineerd met prikacties of blokkades, een stiptheidsactie, collectieve ziekmelding en dergelijke. Bij de vraag of in redelijkheid tot de actie besloten kon worden speelt de feitelijke vorm van de actie uiteraard een rol. Hieronder worden veel voorkomende actievormen op een rij gezet en wordt aangegeven hoe daar in het algemeen door de werkgever op gereageerd kan worden. De rechtspositionele maatregelen worden verder uitgewerkt in paragraaf 4.

Staking en werkonderbreking

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

Voor alle vormen van staking geldt, uitgaande van rechtmatigheid, dat de werkgever niet verplicht is het salaris te betalen over de uren waarop geen werkzaamheden zijn verricht. Zie hiervoor verder paragraaf 4.

Stiptheids- en langzaamaanacties

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

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

Posten en het opwerpen van blokkades

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

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

Acties met gebruik van eigendommen van de veiligheidsregio

- Acties zoals uitrukken met brandweer- of politiewagens, oefeningen op de weg.

Het gebruik van materieel van de veiligheidsregio en het dragen van dienstkleding en uniform tijdens betogingen zijn verboden, tenzij toestemming is verleend door de werkgever. Zie hiervoor verder paragraaf 4.

Collectieve bijeenkomsten

- collectief vergaderen in ruimtes van de veiligheidsregio
- manifestaties in de hal, kantinebijeenkomsten, lunchbijeenkomsten

Hiervoor geldt dat ook ruimtes van de veiligheidsregio ook eigendom zijn van de veiligheidsregio en dat voor het gebruik hiervan in principe toestemming moet worden gevraagd. Een collectieve vergadering in het kader van een actie is geen algemene vergadering in de zin van artikel 6:4:2 CAR-UWO en hiervoor wordt geen vakbondsverlof verleend. Voor zover een bijeenkomst zich beperkt tot de lunchpauze wordt er geen salaris ingehouden.

Opschorten van overleg, verstoren van vergaderingen

- opschorten van het georganiseerd overleg of het overleg tussen ondernemingsraad en bestuurder.
- het verstoren van vergaderingen in gebouwen van de veiligheidsregio

Indien de werknemersorganisaties het overleg in het GO opschorten zal dit leiden tot vertraging in de besluitvorming. Is het gevolg dat er geen beslissingen kunnen worden genomen over zaken die geen uitstel dulden, dan kan de veiligheidsregio de deelnemers aan het GO uitdrukkelijk uitnodigen voor een nieuwe vergadering ter behandeling van die punten. Geven de deelnemers geen gehoor aan deze uitnodiging dan stelt de veiligheidsregio hen van het voornemen op de hoogte dat eenzijdig tot een besluit zal worden overgegaan en kan dit na verloop van enige termijn uitvoeren. Zie artikel 12:3:5 CAR-UWO.

Een dergelijke, van het normale stelsel afwijkende, procedure zal gerechtvaardigd moeten kunnen worden op grond van zwaarwegende belangen. Een risico dat zich bij eenzijdige besluitvorming voordoet is dat de rechtspositionele besluiten die zijn gebaseerd op het eenzijdig genomen besluit (bijvoorbeeld een besluit tot reorganisatie of een sociaal plan) door de betrokken medewerkers aangevochten kunnen worden. Het risico echter dat het besluit uitsluitend vanwege dit procedurele gebrek zal sneuvelen is niet zo groot. De Centrale Raad van Beroep toetst terughoudend aan de totstandkoming van onderliggende besluiten. Wel is het verstandig om het gebrek van overleg in het GO op andere wijze te compenseren; door overleg met OR, of met het personeel zelf. Anders dan bij het GO gelden er voor het overleg tussen de bestuurder en OR wettelijke regels. Uit artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) volgt dat de ondernemingsraad het advies binnen een redelijke termijn moet geven. Is dat niet het geval, of geeft de OR aan geen advies uit te willen brengen dan kan de veiligheidsregio het besluit zonder advies van de OR nemen. De uitvoering van het besluit moet in dat geval wel een maand worden opgeschort, te rekenen vanaf de dag waarop de bestuurder het besluit meegedeeld heeft aan de OR, artikel 25, zesde lid, WOR. Ten aanzien van instemmingsplichtige besluiten geldt eveneens dat de OR binnen een redelijke termijn een beslissing moet nemen. Laat de OR deze beslissing na dan kan de bestuurder vervangende toestemming vragen aan de kantonrechter, artikel 27, vierde lid, WOR. In die situatie zal de bestuurder zich eerst tot de Bedrijfscommissie moeten wenden voor bemiddeling en advies. Als de bestuurder een besluit neemt zonder dat de vereiste instemming van de OR of toestemming van de kantonrechter is verkregen dan is dit besluit in beginsel nietig. Deze nietigheid geldt alleen wanneer de OR hierop binnen een maand een beroep doet

tegenover de bestuurder, artikel 27 vijfde lid, WOR. Deze procedures bieden zelden een goede oplossing voor de vertraging die ontstaat in de besluitvorming; ze zijn tijdrovend en belasten in veel gevallen de relatie tussen bestuurder en OR.

Hoe de werkgever moet reageren op het collectief verstoren van vergaderingen is afhankelijk van het karakter van de actie.

Collectieve ziekmelding en collectieve verlofopname

Op een collectieve ziekmelding van het personeel kan worden gereageerd door de werkgever met spoedcontrole door de bedrijfsarts. Het is wellicht ook mogelijk dat bij een collectieve ziekmelding die als actie is aangekondigd wordt gereageerd zoals bij een normale staking, dat wil zeggen dat het salaris wordt ingehouden. Het opnemen van verlof zonder voorafgaande toestemming van de werkgever is niet toegestaan. Zie artikel 6:1:1, tweede lid, CAR-UWO.

4. Rechtspositionele maatregelen

4.1 Inhouden salaris

Tegenover het recht van de ambtenaar op collectieve actie staat dat de werkgever niet gehouden is het salaris uit te betalen indien een medewerker zijn werkzaamheden niet verricht. Het niet uitbetalen van het salaris over de uren waarop niet wordt gewerkt wegens deelname aan collectieve actie is geen straf en evenmin een beperking van het recht van een medewerker op collectieve actie. Medewerkers die deelnemen aan een collectieve actie kunnen, indien ze lid van een vakbond zijn, een beroep doen op de stakingskas. De basis voor het niet uitbetalen van salaris wordt gevonden in artikel 3:2 CAR.

Het opzettelijk nalaten de betrekking te vervullen is "in strijd met zijn verplichtingen" die voortvloeien uit de aanstelling. De verplichting om het werk te verrichten staat naast het recht op collectieve actie. Veiligheidsregio's die de UWO niet volgen, dienen na te gaan of een dergelijke bepaling ook is opgenomen in de voor hen geldende arbeidsvoorwaardenregeling. In het geval dat in het kader van een collectieve actie niet de volledige arbeidsprestatie wordt verricht, kan tot inhouding worden overgegaan tot een in redelijkheid door de werkgever vast te stellen percentage, overeenkomend met het niet verrichte deel van de normale volledige arbeidsprestatie. Om gebruik te maken van het (gedeeltelijk) inhouden van het salaris moet de werkgever een registratie voeren van werkwilligen. We adviseren uw veiligheidsregio om als hoofdregel te hanteren dat het salaris over uren waarop men wegens deelname aan een collectieve actie niet werkt ingehouden wordt. Enige souplesse kan daarbij uiteraard betracht worden. Overwogen kan worden onderscheid te maken tussen een kortdurende en eenmalige werkonderbreking (van bijvoorbeeld enkele uren of een dagdeel) die niet leidt tot inhouding van salaris over de niet gewerkte uren, en langduriger acties die daartoe wel aanleiding geven. Bij meerdere kortdurende acties verspreid over een langere periode kan bijvoorbeeld de lijn gehanteerd worden dat bij deelname aan de eerste actie geen salaris wordt ingehouden en vervolgens wel.

4.2 Afschrijven verlofdagen en inhalen niet-gewerkte uren

In plaats van inhouding van het salaris kan de veiligheidsregio de uren waarin niet is gewerkt vanwege deelname aan een collectieve actie in mindering brengen op het verlofgoed. Zoals bij elke verlofopname kan dit alleen in overleg met de medewerker. Een alternatief kan bestaan uit het laten inhalen van de niet-gewerkte uren. Wij raden veiligheidsregio's af om buitengewoon verlof te verlenen om actie te voeren. Door de medewerkers vrij te geven worden acties gericht tegen veiligheidsregio's en hun werkgeversbelangen

gefaciliteerd. Indien behoefte bestaat aan coulance jegens de medewerkers kan gekozen worden voor de in paragraaf 4.1. beschreven beperkte inhouding van het salaris.

4.3 Opleggen disciplinaire straffen

Volgens artikel 15:1 CAR is de ambtenaar gehouden zijn betrekking nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. Om disciplinaire maatregelen te kunnen treffen moet er sprake zijn van plichtsverzuim. Zoals hiervoor in paragraaf 2 is opgemerkt, is het recht op collectieve actie een fundamenteel recht en is een actie, voor zover er sprake is van een belangengeschil, in beginsel geoorloofd. Een medewerker die meedoet aan een collectieve actie die door de vakbond is georganiseerd mag in het algemeen uitgaan van de rechtmatigheid daarvan. Deelname aan een dergelijke actie levert geen plichtsverzuim op. Meent een werkgever dat de actie niet rechtmatig is, dan is de beste weg om de actie eerst te laten toetsen door de rechter. Personeel dat aan een door de rechter (bij voorlopige uitspraak) onrechtmatig geachte actie mee blijft doen, kan daarvoor disciplinair bestraft worden.

Een situatie waarin disciplinaire straffen aan de orde kunnen zijn is in het geval dat individuele ambtenaren zich schuldig maken aan ongeoorloofd gedrag of overtreding van voorschriften tijdens of bij gelegenheid van een collectieve actie. Ook tijdens het uitoefenen van het recht op collectieve actie dient men zich te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. Voorbeelden van ongeoorloofd gedrag zijn openlijke geweldpleging of het zonder toestemming gebruiken dan wel het beschadigen van eigendommen van de veiligheidsregio. Los van eventuele strafrechtelijke aspecten kan dergelijk gedrag, afhankelijk van onder meer de ernst daarvan, door de werkgever disciplinair bestraft worden. Voor openlijke geweldpleging geldt dat dergelijke incidenten het personeel van de veiligheidsregio in een kwaad daglicht stellen, waar zowel werkgevers als werknemers de dupe van worden.

Voorts kan de door de ambtenaar veroorzaakte schade op grond van artikel 15:1 CAR op hem verhaald worden. Indien de actie wordt gesteund door een erkende vakorganisatie kan die organisatie daarnaast aansprakelijk worden gesteld voor eventuele schade.

4.4 Gebruik van eigendommen van de veiligheidsregio en dragen van uniform

Vanwege de continuïteit van de dienstverlening en om redenen van mogelijke problemen rond aansprakelijkheid is in artikel 15:1:b UWO, respectievelijk de in uw veiligheidsregio van toepassing zijnde bepalingen bepaald dat het gebruik van dienstmaterieel verboden is, behoudens in bijzondere gevallen met toestemming van het dagelijks bestuur. Ook het dragen van een uniform of dienstkleding is slechts toegestaan indien de werkgever daarvoor toestemming heeft gegeven (artikel 15:1:16 CAR-UWO). We adviseren om het toestemmingsvereiste strikt te hanteren. Mocht u enige souplesse willen bieden dan zou eventueel wel toestemming kunnen worden gegeven voor het ter plaatse zijn van materieel van de veiligheidsregio bij een kortdurende, ludieke actie in het werkgebied. Bij langduriger of hardere acties, of bij acties buiten het werkgebied, kan toestemming worden geweigerd. Op deze wijze kan werkgever bij iedere nieuwe actie beslissen of het gebruik (of ter plaatste hebben) van eigendommen van de veiligheidsregio wel of niet verantwoord is. Het zonder toestemming gebruik maken van eigendommen van de veiligheidsregio of dragen van het uniform bij betogingen kan disciplinair bestraft worden. Voor het gebruik van ruimten zoals het personeelsrestaurant dient toestemming gevraagd te worden. Zie hetgeen daarover wordt gesteld in artikel 15:1b en 15:1d eerste lid, van de CAR-UWO. Er hoeft in beginsel geen bezwaar te bestaan tegen het in gebruik geven van bijvoorbeeld de kantine op bepaalde tijden voor een (kortdurende) bijeenkomst. Ook voor het gebruik van de email van de veiligheidsregio (intranet) om vakbondsinformatie te verspreken, al dan niet via de OR, dient toestemming gevraagd te worden. Dat biedt de veiligheidsregio de mogelijkheid om het gebruik te verbieden dan wel controle te houden over het gebruik. De ambtenaar is verantwoordelijk

voor de door hem veroorzaakte schade aan eigendommen van de veiligheidsregio en (materieel van) derden voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid te wijten is. Indien de actie wordt gesteund door een erkende vakorganisatie kan die organisatie daarnaast aansprakelijk worden gesteld voor eventuele schade.

5. Organisatorische zaken

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

5.1 Aanmelding staking

De veiligheidsregio kan bepalen, dat de acties door het hoofdbestuur van de organiserende bonden tevoren dienen te worden aangemeld. De lengte van de termijn is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. In de praktijk wordt een termijn van 2 maal 24 uur gehanteerd. Dat is ook voor de veiligheidsregio een goede termijn. Ook wanneer één en ander niet binnen de veiligheidsregio is vastgelegd, kan op grond van de jurisprudentie, van de ambtenarenorganisaties worden verwacht dat een dergelijke termijn in acht genomen wordt. Voor plaatselijke acties en plaatselijke participatie in landelijke acties geldt in principe hetzelfde, de veiligheidsregio moet zich immers kunnen voorbereiden op de actie. Die voorbereiding zal in de regel ook mogelijk zijn indien zonder nadere plaatselijke aankondiging landelijk een actiedatum bekend wordt gemaakt. Wij adviseren u om actief navraag te doen naar de mogelijkheid van (deelname aan) acties bij de verschillende diensten zodat het mogelijk is tijdig in overleg te treden.

5.2 Organisatie en coördinatie

Het is zinvol om op het moment dat acties dreigen uit te breken een draaiboek op te stellen. Daarin kunnen onder meer de volgende zaken worden geregeld:

- Het formeren van een crisis-/stakingsteam.
Bepaal wie fungeert als algemeen coördinator. Wie is de bestuurlijk verantwoordelijke (bijvoorbeeld de portefeuillehouder P&O) en wie de ambtelijke (bijvoorbeeld de directeur P&O); wie regelt de contacten met de pers; wie onderhoudt de contacten met de actieleiding. Wat dat laatste aangaat: tracht afspraken te maken over het posten door stakers bij de toegangen tot gebouwen.
- Het organiseren van de interne informatieverzorging.
Het inventariseren van de gevolgen van de actie voor andere takken van dienst, leveranciers, cliënten etc. Wanneer derden gevolgen ondervinden dienen dezen zo spoedig mogelijk te worden geïnformeerd (bijvoorbeeld via advertenties in huis-aan-huisbladen).
- Het stroomlijnen van de relatie stakers/werkwilligen, met name om te voorkomen dat na de staking de werkverhoudingen voor kortere of langere tijd zijn verstoord.

5.3 Registratie van werkwilligen en/of actievoerders

Wanneer de veiligheidsregio besluit het salaris te korten, dient duidelijk te zijn wie deelneemt aan de collectieve actie en wie niet. Immers: werkwilligen houden onverkort recht op hun salaris. Registratie van werkwilligen dan wel van actievoerders is dus noodzakelijk. Omdat de registratie er enkel toe dient hen te onderscheiden, dienen de verkregen gegevens niet in het personeelsdossier te worden opgenomen. Werkwilligen dienen zich gewoon op het werk te melden en kunnen vervolgens geregistreerd worden.

5.4 Politie-inzet/handhaving openbare orde

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

6. Lokale richtlijnen bij collectieve acties

We adviseren om voorafgaand aan collectieve actie richtlijnen op te stellen en deze met het personeel te communiceren. Dit draagt bij aan een ordelijk verloop van de actie en biedt het personeel duidelijkheid. Het stellen van richtlijnen betekent ook dat deze gehandhaafd moeten worden door bijvoorbeeld disciplinaire straf bij overtreding ervan. De juridische basis van richtlijnen, beleidsregels of nadere regels over collectieve actie wordt gevormd door UWO artikelen zoals 15:1 (goed ambtenaar), 15:1:b (gebruik goederen en diensten), 15:1:d (maatregelen van orde), 15:1:12 (schade), 15:1:16 (uniform en dienstkleiding tijdens betogingen) en 16:1:1 (plichtsverzuim).

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

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