

RECHTSPRAAK

## Mono car styling/Odemis

De onderhavige procedure biedt het Hof de gelegenheid een aantal aspecten van de gemeenschapsregeling inzake collectief ontslag te verduidelijken. Het gaat daarbij vooral om de vraag of richtlijn 98/59/EG rechtstreeks rechten toekent aan de werknemers en, zo ja, of dit individuele dan wel collectieve rechten zijn. Verder dient te worden nagegaan of die richtlijn niet eraan in de weg staat dat een nationale regeling de gevallen beperkt waarin tegen een collectief ontslag kan worden opgekomen wegens schending van een bepaling van die richtlijn. Ten slotte zal nog moeten worden nagegaan welke beperkingen ter zake rechtstreeks kunnen voortvloeien uit de algemene beginselen van het gemeenschapsrecht, en inzonderheid uit het recht op een doeltreffende bescherming in rechte. Aanleiding is een collectief ontslag bij het Belgische bedrijf Mono car styling.

### *Conclusie AG Mengozzi*

Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen van het Hof te vernemen of artikel 6 van richtlijn 98/59 in de weg staat aan een nationale bepaling die het recht van een individuele werknemer om op te komen tegen een collectief ontslag afhankelijk stelt van:

- het feit dat specifieke inbreuken (niet-inachtneming van de voorwaarden van artikel 66 van de Belgische wet van 1998) worden aangevoerd, en
- vooral van het feit dat de vertegenwoordigers van de werknemers de werkgever formeel in kennis hebben gesteld van de gestelde inbreuken.

De Belgische wet van 1998 in de uitlegging die de verwijzende rechter lijkt te volgen, voorziet in een specifieke regeling waarbij het recht van beroep van de individuele werknemer afhankelijk wordt gesteld van de voorwaarde dat de vertegenwoordigers van de werknemers vooraf "bezwaar" hebben gemaakt tegen het collectieve ontslag. In feite is het door de Belgische wetgever verleende recht dus van collectieve en niet van individuele aard. De omstandigheid dat het beroep individueel wordt ingesteld, neemt immers niet weg dat de fundamentele beslissing om al dan niet bezwaar te maken tegen het ontslag bij de vertegenwoordigers van de werknemers ligt. Dit is niet in strijd met richtlijn 98/59, die inderdaad veeleer de vertegenwoordigers van de werknemers dan de afzonderlijke werknemers aanwijst als gesprekpartners van de werkgever die van plan is tot collectief ontslag over te gaan (cf. bijvoorbeeld artikel 2 van de richtlijn). Bijgevolg is die wet niet in strijd met artikel 6 van de richtlijn, dat voorziet in de mogelijkheid dat een lidstaat het recht op voorlichting en raadpleging in geval van collectief ontslag als collectief recht toekent. Het Hof

heeft reeds bij een eerdere gelegenheid, zij het met betrekking tot een andere specifieke vraag, een teleologische uitlegging van de richtlijn inzake collectief ontslag geweigerd en de desbetreffende bepalingen van de richtlijn naar de letter uitgelegd. De letterlijke uitlegging van artikel 6 van richtlijn 98/59 is mijns inziens ook volledig in overeenstemming met de kenmerken van die richtlijn, een compromisregeling die streeft naar een evenwicht tussen de uiteenlopende belangen van werkgevers en werknemers en tussen de uiteenlopende tradities ter zake van de betrekkingen tussen werknemers en werkgevers in de verschillende lidstaten van de Gemeenschap.

Indien moet worden aangenomen dat de wet van 1998 in wezen de verplichtingen van de werkgever, en bijgevolg de mogelijkheden voor de werknemers om beroep in te stellen, heeft beperkt tot de in artikel 66, § 1, tweede lid, bepaalde verplichtingen, is er mijns inziens duidelijk sprake van onverenigbaarheid met het gemeenschapsrecht. Het lijkt immers geen twijfel dat de in artikel 66, § 1, tweede lid, van de wet van 1998 genoemde verplichtingen niet alle verplichtingen omvatten waarin richtlijn 98/59 voorziet. Zo ontbreekt bijvoorbeeld, zoals terecht is opgemerkt door de werknemers die opmerkingen hebben ingediend, de uitdrukkelijke vermelding dat de contacten tussen werkgever en vertegenwoordigers van de werknemers in de regel tot doel moeten hebben tot een akkoord te komen. Juist het ontbreken van een uitdrukkelijke vermelding van die doelstelling is in 1994 de grond geweest om het Verenigd Koninkrijk te veroordelen wegens niet-nakoming van zijn verplichtingen. Een ander voorbeeld is, dat artikel 66 van de wet van 1998 niet bepaalt dat het schriftelijke verslag van de werkgever de in artikel 2, lid 3, sub b, van de richtlijn genoemde details van het plan voor ontslag moet bevatten.

Derhalve ben ik van mening dat op de eerste en de vierde prejudiciële vraag moet worden geantwoord dat richtlijn 98/59 niet in de weg staat aan een nationale bepaling volgens welke in geval van schending van de informatie en raadplegingsprocedure alleen de vertegenwoordigers van de werknemers het recht hebben om op te komen tegen een collectief ontslag of volgens welke het individuele recht om op te komen tegen het collectieve ontslag afhankelijk wordt gesteld van het feit dat de vertegenwoordigers van de werknemers daartegen bezwaar hebben gemaakt. Die richtlijn staat echter wel in de weg aan een nationale regeling volgens welke alleen wegens niet-nakoming van een aantal specifieke verplichtingen waarin de richtlijn voorziet, tegen een collectief ontslag kan worden opgekomen en niet wegens niet-nakoming van een van de andere verplichtingen waarin die richtlijn voorziet.

#### *Strijdigheid met 6 EVRM*

Met de tweede, subsidiair gestelde vraag, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, voor het geval dat de in de eerste vraag aangehaalde nationale bepalingen niet in strijd zijn met richtlijn 98/59, of die bepalingen niet in strijd zijn met de grondrechten en inzonderheid met artikel 6 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens. Het Europees Hof voor de rechten van de mens heeft artikel 6 EVRM aldus uitgelegd dat dit in de eerste plaats het “recht op toegang tot een rechterlijke instantie” garandeert, dat wil zeggen het recht om zijn vorderingen aan een rechter voor te leggen. Het Hof te Straatsburg heeft echter

verklaard dat voor de toepassing van de onderhavige bepaling een geschil is vereist over een “recht” waaromtrent redelijkerwijze kan worden gesteld dat het door het interne recht van de betrokken staat is verleend. Zoals hierboven is uiteengezet, lijkt de Belgische rechterde het recht op informatie en raadpleging niet als individueel maar als collectief recht te verlenen. Bij de wet van 1998 zijn aan dit recht bovendien een aantal specifieke beschermingsmiddelen verbonden die in wezen aan de vertegenwoordigers van de werknemers worden toegekend. Dat het Belgische recht dit recht als collectief recht toekent, op zichzelf niet in strijd met het EVRM, aangezien dat verdrag zelf niet in dit recht voorziet. Wanneer het EVRM en de grondrechten in het algemeen niet eraan in de weg staan dat dit recht als collectief recht wordt toegekend, is het volstrekt aanvaardbaar dat ook de bescherming van dat recht van collectieve aard is en slechts via een handeling van de vertegenwoordigers van de werknemers kan gebeuren. Mijns inziens kan in dit verband immers worden aangenomen dat er in wezen symmetrie moet bestaan tussen het houden van het materiële recht en de mogelijkheid om in rechte op te treden ter bescherming van dat recht. Volgens dit beginsel kan ook de bescherming van een collectief recht een collectief karakter hebben. Met betrekking tot een collectief recht kunnen Odemis en anderen niet op goede gronden verwijzen naar het arrest in de zaak Philis waarin het Europees Hof voor de rechten van de mens heeft geoordeeld dat een Griekse regeling die het recht om in rechte betaling te vorderen van de aan de beoefenaar van een vrij beroep verschuldigde bedragen voorbehoudt aan de beroepsvereniging, in strijd is artikel 6 EVRM. In dat geval leed het immers geen twijfel dat de beoefenaar van een vrij beroep een individueel recht op betaling had, zodat er sprake was van een ongerechtvaardigde asymmetrie tussen het houden van het recht en de mogelijkheid om dat recht voor een rechter geldend te maken. In het onderhavige geval beantwoordt de collectieve aard van het rechtsmiddel echter aan de collectieve aard van het recht. Derhalve geef ik het Hof in overweging op de tweede prejudiciële vraag te antwoorden dat het beginsel van doeltreffende bescherming in rechte niet in de weg staat aan een regeling die het recht op informatie en raadpleging in geval van collectief ontslag als collectief recht toekent en bijgevolg alleen aan de vertegenwoordigers van de werknemers en niet aan de individuele werknemer de mogelijkheid biedt om zich tot de rechter te wenden in geval van schending van dat recht. Wanneer het recht op informatie en raadpleging in de nationale rechterde echter als individueel recht wordt verleend, staat het beginsel van doeltreffende bescherming in rechte in de weg aan een regeling volgens welke alleen de vertegenwoordigers van de werknemers dit recht geldend kunnen maken, of volgens welke slechts een individueel beroep kan worden ingesteld indien de vertegenwoordigers van de werknemers vooraf bezwaar hebben gemaakt.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 21-01-2009

**ECLI:** ECLI:EU:C:2009:24

**Zaaknummer:** HvJ EG C-12/8

**Wetsartikelen:** Richtlijn 98/59/EG en 6 EVRM