

RECHTSPRAAK

Holst

Een ongebonden werknemer valt onder de minder gunstige ontslagbescherming van werknemersvertegenwoordigers uit de CAO, in plaats van de gunstigere bescherming krachtens wet. Omzetting van de richtlijn 2002/14 biedt immers ruimte voor maatwerk Sociale Partners

Bertram Holst (werknemer) is in 1984 in dienst getreden van BWV. In 2001 is Holst verkozen tot OR-lid. In 2006 is Holst ontslagen. Holst vordert thans schadevergoeding wegens onredelijk ontslag (Deense wetgeving) en verwijst onder meer naar artikel 7 van richtlijn 2002/14 inzake bescherming werknemersvertegenwoordigers bij recht op informatie en consultatie. Het recht op informatie en consultatie was in deze zaak gewaarborgd door een collectieve arbeidsovereenkomst tussen twee grote Deense werkgevers- en werknemersverenigingen, te weten DA en LO. Holst was evenwel geen lid van een betrokken vereniging. De verwijzende rechter stelt de volgende vragen aan het Hof van Justitie:

1. In hoeverre is richtlijn 2002/14 naar behoren omgezet bij de samenwerkingsovereenkomst tussen DA en LO. Verzetten de gemeenschapsvoorschriften zich er tegen dat de richtlijn aldus wordt omgezet dat voor bepaalde categorieën werknemers een collectieve arbeidsovereenkomst geldt die is gesloten tussen partijen die de betrokken beroepsgroep niet vertegenwoordigen, en dat de collectieve arbeidsovereenkomst niet geldt voor de betrokken beroepsgroep?
2. Indien richtlijn 2002/14 wat betreft naar behoren is omgezet bij de samenwerkingsovereenkomst tussen DA en LO, is artikel 7 van de richtlijn dan naar behoren omgezet wanneer de samenwerkingsovereenkomst voor bepaalde beroepsgroepen geen eisen inzake verhoogde bescherming tegen ontslag stelt?
3. Indien de wet van 2005 geldt voor Holst, verzet het vereiste van artikel 7 van richtlijn 2002/14 'dat de werknemersvertegenwoordigers [...] voldoende bescherming en waarborgen genieten om de taken die hun zijn toevertrouwd naar behoren te kunnen vervullen' zich dan tegen een omzetting van artikel 7 van de richtlijn bij § 8 van de wet van 2005 bepalende dat, de werknemersvertegenwoordigers die uit dien hoofde moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd, tegen ontslag of andere benadeling in hun dienstbetrekking worden beschermd op dezelfde wijze als de vakbondsvertegenwoordiger in dezelfde of in een overeenkomstige beroepsgroep', indien de omzetting niet inhoudt dat strengere eisen worden gesteld inzake de

bescherming tegen ontslag voor beroepsgroepen waarvoor geen collectieve arbeidsovereenkomst geldt?'

De A-G (Bot) concludeert als volgt. Met zijn eerste vraag wil de verwijzende rechter in wezen vernemen of richtlijn 2002/14 aldus moet worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat dat een werknemer die niet is aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij een collectieve arbeidsovereenkomst, onder de overeenkomst kan vallen. Het antwoord op deze vraag vloeit rechtstreeks voort uit het arrest Andersen van 18 december 2008. Daarin heeft het Hof overwogen dat de bescherming niet mag ontbreken indien een werknemer geen lid is van een vakbond. Naar analogie geredeneerd, concludeert de A-G dat ook in casu de werknemer onder de werking van de CAO valt.

Met zijn tweede en derde vraag wil de verwijzende rechter vernemen of de richtlijn voorziet in een verhoogde bescherming voor werknemersvertegenwoordigers. Uit artikel 7 van richtlijn 2002/14, gelezen in samenhang met artikel 8, leden 1 en 2, van deze richtlijn valt af te leiden dat werknemersvertegenwoordigers daadwerkelijk moeten worden beschermd tegen nadelige of discriminerende maatregelen die door werkgevers jegens hen kunnen worden genomen tijdens de uitoefening van hun mandaat, of zelfs daarna, met name bij ontslag wegens hun hoedanigheid of hun activiteiten als werknemersvertegenwoordiger. Het ontslag van een werknemersvertegenwoordiger om een reden die verband houdt met de uitoefening van die functie is immers onverenigbaar met de eis dat werknemersvertegenwoordigers in staat moeten worden gesteld de taken die hun zijn toevertrouwd naar behoren te vervullen. Ontslagen werknemersvertegenwoordigers moeten derhalve via administratieve of gerechtelijke procedures, of zelfs via arbitrage, de reden voor het ontslag kunnen doen toetsen. Indien blijkt dat dit ontslag te maken heeft met redenen in verband met de uitoefening van de functie van werknemersvertegenwoordiger, moeten wegens die handelwijze tegen de werkgever passende sancties kunnen worden genomen, dat wil zeggen sancties die doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. Dat er een verschil in handhaving tussen wel en niet gebonden werknemers geldt in de Deense wetgeving doet daaraan niet af. Het bestaan van verschillen bij de bescherming van werknemersvertegenwoordigers tegen ontslag vloeit ook voort uit het minimalistische karakter van de in richtlijn 2002/14 gestelde eisen, waardoor het mogelijk wordt voor hen gunstigere bepalingen of handelwijzen vast te stellen. Aldus bestaat de mogelijkheid dat, zoals in casu is gebeurd, een wet tot omzetting van deze richtlijn werknemersvertegenwoordigers beter tegen ontslag beschermt dan een collectieve arbeidsovereenkomst die eveneens de richtlijn omzet. Ook het omgekeerde kan gebeuren.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 29-10-2009

ECLI: ECLI:EU:C:2009:675

Zaaknummer: C-405/08

Wetsartikelen: 7 Richtlijn 2002/14/EG