

RECHTSPRAAK

Holst

Richtlijn informatie en raadpleging werknemers verplicht niet tot verhoogde ontslagbescherming werknemersvertegenwoordigers

In het kader van de richtlijn 2002/14, informatie en consultatie werknemers, heeft Denemarken de Wet inzake informatie en raadpleging van werknemers uitgevaardigd. Onder deze wet vallen alle werknemersvertegenwoordigers die niet onder het bereik van een cao vallen. Deze werknemers kunnen alleen worden ontslagen indien het volstrekt onmogelijk is andere werknemers te ontslaan of de vertegenwoordiger te herplaatsen. Ten aanzien van gewone werknemers geldt een kennelijk onredelijk ontslagregeling, inhoudende dat een werknemer maximaal zes maanden loon aan vergoeding kan ontvangen bij onredelijk ontslag. De Samarbejdsaftale is een samenwerkingsovereenkomst tussen de twee grote Deense vak- en werkgeversorganisaties, te weten de LO en DA. Zij regelt informatie en consultatie bij ondernemingsraden. OR-leden worden - anders dan vakbondsleden - enkel beschermd met een verlengde opzegtermijn van zes weken. In deze zaak gaat het om het volgende.

Holst trad op 1 juli 1984 bij individuele arbeidsovereenkomst bij BWV in dienst als projectingenieur. In 2001 werd Holst door het college van ingenieurs verkozen in de - in overeenstemming met de Samarbejdsaftale ingestelde - ondernemingsraad van BWV. Holst is aangesloten bij IDA. IDA is niet aangesloten bij LO en heeft geen collectieve arbeidsovereenkomst gesloten met BWV, noch voor de beroepsgroep ingenieurs noch voor een andere categorie werknemers. IDA is dus geen partij bij de Samarbejdsaftale. BWV telt ongeveer 240 werknemers en is aangesloten bij IDA. IDA heeft namens Holst zich op het standpunt gesteld dat ondanks het feit dat Holst geen betrokken werknemer is bij de cao, hij wel de bescherming van artikel 7 richtlijn geniet. De rechter heeft prejudiciële vragen gesteld aan het Hof. Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of richtlijn 2002/14 aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een omzetting ervan bij collectieve arbeidsovereenkomst, die tot gevolg heeft dat een werknemersgroep door de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst is gedekt, hoewel de werknemers van deze groep niet zijn aangesloten bij de vakvereniging die partij is bij deze overeenkomst, en hun beroepsgroep niet door deze vereniging is vertegenwoordigd. Met zijn tweede en derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7 van richtlijn 2002/14 aldus moet worden uitgelegd dat het vereist dat de werknemersvertegenwoordigers een verhoogde bescherming tegen ontslag wordt verleend.

Het Hof van Justitie EG oordeelt als volgt. De richtlijn 2002/14 moet aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een omzetting van deze richtlijn bij collectieve

arbeidsovereenkomst, die tot gevolg heeft dat een werknemersgroep door de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst is gedekt, hoewel de werknemers van deze groep niet zijn aangesloten bij de vakvereniging die partij is bij deze overeenkomst, en hun beroepsgroep niet door deze vereniging is vertegenwoordigd, voor zover de collectieve arbeidsovereenkomst de werknemers die binnen de werkingssfeer ervan vallen, een effectieve bescherming van de hun bij deze richtlijn verleende rechten garandeert. Artikel 7 van richtlijn 2002/14 moet aldus worden uitgelegd dat het niet vereist dat de werknemersvertegenwoordigers een verhoogde bescherming tegen ontslag wordt verleend. Elke maatregel tot omzetting van deze richtlijn, zij het bij wet of bij collectieve arbeidsovereenkomst, moet evenwel de door dit artikel 7 vereiste minimumbescherming in acht nemen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 11-02-2010

Zaaknummer: C-405/08