ARREST VAN HET HOF (Derde kamer)

11 februari 2010 *

In zaak C-405/08,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Vestre Landsret (Denemarken) bij beslissing van 16 september 2008, ingekomen bij het Hof op 18 september 2008, in de procedure

Ingeniørforeningen i Danmark, optredend voor Bertram Holst,

tegen

Dansk Arbejdsgiverforeningen, optredend voor Babcock & Wilcox Vølund ApS,

wijst

HET HOF (Derde kamer),

samengesteld als volgt: J. N. Cunha Rodrigues, president van de Tweede kamer, waarnemend voor de president van de Derde kamer, A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (rapporteur) en A. Arabadjiev, rechters,

* Procestaal: Deens.

advocaat-generaal: Y. Bot,
griffier: C. Strömholm, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 9 september 2009,

gelet op de opmerkingen van:

— de Ingeniørforening i Danmark, optredend voor M. Holst, vertegenwoordigd door K. Schioldann, advokat,

— de Dansk Arbejdsgiverforening, optredend voor Babcock & Wilcox Vølund ApS, vertegenwoordigd door P. Knudsen en H. Werner, advokater,

— de Deense regering, vertegenwoordigd door C. Pilgaard Zinglersen en V. Pasternak Jørgensen als gemachtigden,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door N. B. Rasmussen en J. Enegren als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 29 oktober 2009,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (PB L 80, blz. 29).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen de Ingeniørforening i Danmark (Deense ingenieursvereniging; hierna: „IDA"), optredend voor Holst, voormalig werknemer van de vennootschap Babcock & Wilcox Vølund ApS (hierna: „BWV"), en de Dansk Arbejdsgiverforening (Deense werkgeversorganisatie; hierna: „DA"), optredend voor BWV, betreffende het ontslag van Holst door deze onderneming.

Toepasselijke bepalingen

Gemeenschapsregeling

3 De punten 18, 23 en 28 van de considerans van richtlijn 2002/14 luiden:

„(18) Dit algemeen kader [voor de informatie en de raadpleging van de werknemers, aangepast aan de nieuwe Europese context] heeft als doel minimumvoorschriften vast te stellen die voor de gehele Gemeenschap gelden en belet niet dat de lidstaten voorzien in bepalingen die gunstiger zijn voor de werknemers.

[…]

(23) Het doel van deze richtlijn dient te worden bereikt door de vaststelling van een algemeen kader dat de beginselen, definities en regelingen voor informatie en raadpleging omvat, dat de lidstaten in acht dienen te nemen en aan de nationale omstandigheden dienen aan te passen; hierbij kan aan de sociale partners eventueel een centrale rol worden toebedeeld, zodat zij vrijelijk, door middel van akkoorden, regelingen inzake informatie en de raadpleging kunnen treffen die beter aansluiten bij hun behoeften en wensen.

[…]

(28) In geval van inbreuk op de verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn dienen administratieve of gerechtelijke procedures van toepassing te zijn, alsmede doeltreffende en afschrikkende sancties die in verhouding staan tot de ernst van de overtreding."

4 Artikel 1 van richtlijn 2002/14 luidt:

„1. Deze richtlijn heeft tot doel een algemeen kader van minimumvoorschriften vast te stellen met betrekking tot het recht van werknemers van ondernemingen of vestigingen in de Gemeenschap op informatie en raadpleging.

2. De nadere regelingen inzake informatie en raadpleging worden vastgesteld en uitgevoerd overeenkomstig de nationale wetgeving en de in de lidstaten gebruikelijke praktijken op het gebied van sociaal overleg, en wel zo dat de nuttige werking ervan gewaarborgd is.

3. De nadere regelingen inzake informatie en raadpleging worden door de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers vastgesteld en uitgevoerd in een geest van samenwerking, met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen en rekening houdende met de belangen van zowel de onderneming of de vestiging als de werknemers."

5 Een werknemersvertegenwoordiger is, aldus artikel 2, sub e, van deze richtlijn „een werknemersvertegenwoordiger volgens de nationale wetgeving en/of praktijk".

6 Artikel 4, lid 1, van richtlijn 2002/14 luidt:

„De lidstaten stellen overeenkomstig dit artikel in nadere regelingen vast hoe het recht op informatie en raadpleging op het passende niveau wordt uitgeoefend en houden daarbij rekening met de beginselen van artikel 1 en laten vigerende bepalingen en/of praktijken die voor de werknemers gunstiger zijn, onverlet."

7 Artikel 5 van deze richtlijn bepaalt:

„De lidstaten kunnen het overlaten aan de sociale partners op het passende niveau, met inbegrip van het niveau van onderneming of vestiging, om vrijelijk en te allen tijde via onderhandelingen de nadere regelingen voor informatie en raadpleging van de werknemers in een akkoord vast te leggen. Deze akkoorden, alsmede akkoorden die voorhanden zijn op de datum van artikel 11 en de verlengingen van dergelijke akkoorden, kunnen bepalingen bevatten die afwijken van artikel 4, op voorwaarde dat niet wordt afgedaan aan de beginselen van artikel 1 en aan de door de lidstaten vastgestelde voorwaarden en beperkingen."

8 Artikel 7 van deze richtlijn bepaalt:

„De lidstaten zien erop toe dat de werknemersvertegenwoordigers bij de uitoefening van hun functie voldoende bescherming en waarborgen genieten om de taken die hun zijn toevertrouwd naar behoren te kunnen vervullen."

9 Artikel 8 van richtlijn 2002/14 luidt:

„1. De lidstaten treffen passende maatregelen voor het geval deze richtlijn door werkgevers of de werknemersvertegenwoordigers niet wordt nageleefd. In het bijzonder zorgen zij ervoor dat er administratieve of gerechtelijke procedures voorhanden zijn om de in deze richtlijn opgenomen verplichtingen te doen naleven.

2. De lidstaten voorzien in passende sancties op overtredingen van deze richtlijn door werkgevers of werknemersvertegenwoordigers; de sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn."

10 Overeenkomstig artikel 9, lid 4, van deze richtlijn kan de omzetting ervan niet worden aangevoerd om een teruggang te rechtvaardigen ten opzichte van de bestaande situatie in de lidstaten of onder het algemene niveau van bescherming van de werknemers op de onder deze richtlijn vallende gebieden.

11 Krachtens artikel 11, lid 1, van richtlijn 2002/14 moesten de lidstaten enerzijds de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vaststellen om uiterlijk op 23 maart 2005 aan deze richtlijn te voldoen, of er zorg voor dragen dat uiterlijk op diezelfde datum de sociale partners via akkoorden de nodige bepalingen in werking hadden doen treden, waarbij de lidstaten alle nodige maatregelen moeten treffen om te allen tijde in staat te zijn de bij deze richtlijn opgelegde resultaten te garanderen. Anderzijds moesten zij de Commissie van de Europese Gemeenschappen van de vaststelling of de invoering van deze bepalingen onverwijld in kennis stellen.

Nationale regeling

Wet inzake informatie en raadpleging van werknemers

12 Richtlijn 2002/14 is in Deens recht omgezet bij wet nr. 303 inzake informatie en raadpleging van werknemers (lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere) van 2 mei 2005 (hierna: „wet van 2005"), die op 15 mei 2005 in werking is getreden.

13 Deze wet is van toepassing op werknemers die niet binnen de werkingssfeer van een collectieve arbeidsovereenkomst vallen die met name tot doel heeft richtlijn 2002/14 om te zetten.

14 § 8 van de wet van 2005 bepaalt 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 vakbondsvertegenwoordigers in dezelfde of in een overeenkomstige beroepsgroep.

15 Blijkens de verwijzingsbeslissing verwijst deze bepaling naar de gebruikelijke bescherming tegen ontslag van de werknemersvertegenwoordigers of van de vakbondsvertegenwoordigers zoals opgenomen in nagenoeg alle Deense collectieve arbeidsovereenkomsten, behalve voor leidinggevende functies. Deze bescherming houdt in dat de werkgever moet bewijzen dat er een dringende reden voor het ontslag van een werknemersvertegenwoordiger is en dat dit ontslag niet kan worden vermeden, ook niet door het ontslag van een andere werknemer. Een dergelijk ontslag kan alleen worden gegeven wanneer het volstrekt onmogelijk is aan de werknemersvertegenwoordiger een gelijkwaardige functie te geven in de onderneming waar hij is verkozen.

16 Gelet op de mogelijkheid richtlijn 2002/14 om te zetten bij collectieve arbeidsovereenkomst is de wet van 2005 volgens § 3 ervan niet van toepassing wanneer de verplichting voor de werkgever om de werknemers te informeren en te raadplegen volgt uit een overeenkomst of een collectieve arbeidsovereenkomst waarvan de inhoud op zijn minst beantwoordt aan de bepalingen van deze richtlijn.

Wet inzake werknemers

17 Alle onder de werknemerswet vallende werknemers (funktionærlov; hierna: „FL") zijn beschermd tegen onredelijk ontslag krachtens § 2b van deze wet, die recht geeft op een vergoeding van maximaal zes maanden loon, indien het ontslag niet redelijk kan worden geacht gelet op het gedrag van de werknemer of de situatie van de onderneming. De bescherming bestaat in een toetsing van de redelijkheid van het ontslag.

18 Blijkens de verwijzingsbeslissing is de bescherming van deze § 2b geringer dan die welke een werknemersvertegenwoordiger geniet op grond van de collectieve arbeidsovereenkomsten, die bij diens ontslag het bewijs van het bestaan van een dringende reden als voorwaarde stellen.

Samarbejdsaftale

19 De Samarbejdsaftale is een samenwerkingsovereenkomst tussen de twee grote Deense vak- en werkgeversorganisaties, namelijk de Landsorganisation i Danmark (algemeen werknemersverbond; hierna: „LO") en DA, inzake de organisatie en het functioneren van ondernemingsraden (hierna: „Samarbejdsaftale").

20 De Samarbejdsaftale is één van de maatregelen tot omzetting van richtlijn 2002/14 bij collectieve arbeidsovereenkomst. Zij geldt voor ondernemingen met meer dan 35 werknemers en bevat bepalingen die voorzien in de instelling van een ondernemingsraad met vertegenwoordigers van de directie en vertegenwoordigers van de werknemers, die worden aangewezen als de groepen a respectievelijk b. Groep b bestaat uit bij LO aangesloten werknemersvertegenwoordigers en uit vertegenwoordigers van andere werknemersgroepen.

21 § 4 van de Samarbejdsaftale luidt:

„Leden van groep b van de ondernemingsraad, die nog geen bescherming als vakbondsvertegenwoordiger genieten, krijgen bij ontslag uit het bedrijf de in de collectieve arbeidsovereenkomst eventueel vastgestelde opzeggingstermijn plus zes weken extra. De langere opzegtermijn mag evenwel niet langer zijn dan de opzeggingstermijn voor vakbondsvertegenwoordigers binnen dezelfde beroepsgroep. Groep b in de ondernemingsraad kan worden aangevuld met vertegenwoordigers van groepen die niet zijn vertegenwoordigd door de gewone leden van de ondernemingsraad of door vakbondsvertegenwoordigers, voor zover daarom wordt verzocht vóór de verkiezingen voor de ondernemingsraad. Onder groep wordt verstaan bijzondere vakgroepen of groepen van werknemers met een bijzondere opleiding. Het betreft namelijk groepen die niet rechtstreeks vertegenwoordigd zijn in de ondernemingsraad, maar die evenwel gerechtigd zijn er deel van uit te maken na verkiezing van een van hun leden."

22 Volgens de verwijzingsbeslissing hebben de wijzigingen die bij het op 23 maart 2005 in werking getreden aanhangsel bij de Samarbejdsaftale zijn aangebracht, geleid tot de vertegenwoordiging in de ondernemingsraad van alle onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallende beroepsgroepen, ook die welke niet door één van de partijen bij de Samarbejdsaftale waren vertegenwoordigd. Voorts werd het mogelijk de ondernemingsraad aan te vullen met vertegenwoordigers van de bijzondere beroepsgroepen of groepen met een bijzondere opleiding.

23 Blijkens de verwijzingsbeslissing betreffen deze wijzigingen beroeps- of personeelsgroepen die niet onder een overeenkomst of een collectieve arbeidsovereenkomst vallen, met name ingenieurs.

Het hoofdgeding en de prejudiciële vragen

24 Holst trad op 1 juli 1984 bij individuele arbeidsovereenkomst bij BWV in dienst als projectingenieur. Hij was werknemer en viel volgens de verwijzende rechter onder de FL.

25 In 2001 werd Holst door het college van ingenieurs verkozen in de ondernemingsraad van BWV. Deze overeenkomstig de Samarbejdsaftale ingestelde raad bestaat uit zowel vertegenwoordigers van de directie als vertegenwoordigers van de werknemers. De werknemersvertegenwoordigers in deze raad waren vertegenwoordigers van de bij LO aangesloten werknemers en vertegenwoordigers van andere categorieën werknemers.

26 Holst is samen met andere werknemers op 24 januari 2006 ontslag aangezegd met een opzegtermijn van zes maanden als gevolg van een inkrimping van het personeelsbestand van BWV. Hij betwistte de reden van dit ontslag.

27 Holst is aangesloten bij IDA, die voor de verwijzende rechter is opgetreden als lasthebber van laatstgenoemde. 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.

28 BWV telt ongeveer 240 werknemers en is aangesloten bij de werkgeversorganisatie Dansk Industri, die is aangesloten bij DA.

29 Zoals blijkt uit punt 22 van het onderhavige arrest, is de richtlijn in Deens recht omgezet bij een in 2005 bij de Samarbejdsaftale gevoegd aanhangsel, dat, aldus de partijen erbij, richtlijn 2002/14 naar behoren omzet.

30 Op 8 november 2006 stelde IDA, handelend namens Holst, een schadevordering in bij het Byret i Esbjerg (rechtbank van eerste aanleg te Esbjerg) en vorderde zij de veroordeling van BWV tot betaling van een ontslagvergoeding aan Holst op grond van de FL. Volgens IDA waren er geen objectieve redenen voor het ontslag. Voorts stelde zij dat Holst als werknemersvertegenwoordiger in de ondernemingsraad een bijzondere bescherming tegen ontslag genoot op grond van artikel 7 van richtlijn 2002/14. Hij had namelijk recht op een dergelijke bescherming ongeacht of hij al dan niet lid was van een onder een overeenkomst of een collectieve overeenkomst vallende werknemersgroep.

31 Dansk Industri vorderde als lasthebber van BWV de verwerping van dit beroep en stelde met name dat Holst bij de opzegging van zijn overeenkomst de opzegtermijn had gekregen waarop hij zowel op grond van de FL als van de Samarbejdsaftale recht had. Deze opzegtermijn voldeed aan de eisen van richtlijn 2002/14, zoals neergelegd in artikel 7 ervan.

32 Partijen in het hoofdgeding zijn overeengekomen de zaak aan de verwijzende rechter voor te leggen en in dit stadium is DA lasthebber van BWV geworden.

33 Van oordeel dat voor de beslechting van het hoofdgeding de uitlegging van richtlijn 2002/14 nodig is, heeft het Vestre Landsret de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) In geding is in hoeverre richtlijn 2002/14 […] naar behoren is omgezet bij de [Samarbejdsaftale]. 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 beroepsgroep van de betrokkene niet vertegenwoordigen, en dat de collectieve arbeidsovereenkomst niet geldt voor de beroepsgroep waartoe de betrokkene behoort?

2) Indien richtlijn 2002/14 wat verzoekster in het hoofdgeding betreft naar behoren is omgezet bij de [Samarbejdsaftale], is artikel 7 van de richtlijn dan naar behoren omgezet wanneer de [Samarbejdsaftale] voor bepaalde beroepsgroepen geen eisen inzake verhoogde bescherming tegen ontslag stelt?

3) Indien de [wet van 2005] geldt voor verzoekster in het hoofdgeding, 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] ‚[d]e 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?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

34 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.

35 Uit artikel 11, lid 1, van richtlijn 2002/14 volgt dat de lidstaten het aan de sociale partners kunnen overlaten om de nodige bepalingen voor de omzetting van deze richtlijn in werking te doen treden, waarbij de lidstaten te allen tijde in staat moeten zijn de erbij opgelegde resultaten te garanderen.

36 De rol van de sociale partners bij de vaststelling en de uitvoering van de nadere regelingen inzake informatie en raadpleging in de zin van richtlijn 2002/14 en dus bij de omzetting ervan is niet beperkt tot de hun bij dit artikel 11, lid 1, gegeven taak. Blijkens punt 23 van de considerans van deze richtlijn kunnen de lidstaten aan de sociale partners een centrale rol toekennen, zodat zij vrijelijk, door middel van akkoorden, regelingen inzake informatie en de raadpleging kunnen treffen die beter aansluiten bij hun behoeften en wensen.

37 Artikel 1, lid 2, van deze richtlijn bepaalt ook dat deze nadere regelingen worden vastgesteld en uitgevoerd niet alleen overeenkomstig de nationale wetgeving, maar ook overeenkomstig de in de lidstaten gebruikelijke praktijken op het gebied van sociaal overleg.

38 Zo ook kunnen de lidstaten volgens artikel 5 van richtlijn 2002/14 het overlaten aan de sociale partners op het passende niveau om vrijelijk en te allen tijde via onderhandelingen de nadere regelingen voor informatie en raadpleging van de werknemers in een akkoord vast te leggen. Volgens dit artikel kunnen deze akkoorden alsmede die welke voorhanden zijn op de datum van omzetting van deze richtlijn en de eventuele latere verlengingen van dergelijke akkoorden, bepalingen bevatten die afwijken van artikel 4 van deze richtlijn, op voorwaarde dat niet wordt afgedaan aan de beginselen van artikel 1 ervan en aan de door de lidstaten vastgestelde voorwaarden en beperkingen.

39 De marge die richtlijn 2002/14 de lidstaten dus laat, is in overeenstemming met de rechtspraak van het Hof volgens welke het de lidstaten vrijstaat de implementatie van de op dit gebied door de richtlijn bedoelde doelstellingen van sociaal beleid in eerste instantie aan de sociale partners over te laten (zie in die zin met name arresten van 28 oktober 1999, Commissie/Griekenland, C-187/98, Jurispr. blz. I-7713, punt 46, en 18 december 2008, Andersen, C-306/07, Jurispr. blz. I-10279, punt 25).

40 Deze marge ontslaat de lidstaten evenwel niet van de verplichting om door passende wettelijke en bestuursrechtelijke maatregelen te waarborgen, dat alle werknemers de volledige bij richtlijn 2002/14 verleende bescherming kunnen genieten. De overheid moet deze bescherming waarborgen telkens wanneer bescherming niet anderszins is gewaarborgd, met name wanneer de betrokken werknemers bescherming missen doordat zij niet bij een vakvereniging zijn aangesloten (arrest Andersen, reeds aangehaald, punt 26).

41 Daar de groep personen die onder een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen vallen, zoals in het bijzonder in het geval van een overeenkomst die algemeen verbindend is verklaard, volledig los kan staan van de vraag of zij al dan niet zijn aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij die overeenkomst, ontneemt de omstandigheid dat iemand niet bij een dergelijke vakvereniging is aangesloten, hem als zodanig niet de door de betrokken overeenkomst geboden rechtsbescherming (arrest Andersen, reeds aangehaald, punt 34).

42 Richtlijn 2002/14 verzet zich er als zodanig dus niet tegen dat een werknemer die niet is aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij een collectieve arbeidsovereenkomst die deze richtlijn omzet, krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst de volledige in deze richtlijn bedoelde bescherming geniet, hoewel hij niet is aangesloten bij een dergelijke vakvereniging.

43 Volgens de schriftelijk en mondeling bij het Hof gemaakte opmerkingen zijn partijen het erover oneens of naar Deens recht een werknemersvertegenwoordiger als Holst al dan niet door de Samarbejdsaftale is gedekt en of hij, hoewel hij niet is aangesloten bij de vakvereniging die partij is bij deze overeenkomst, zich voor de nationale rechter kan beroepen op de beschermende bepalingen ervan.

44 In het kader van een prejudiciële verwijzing staat het evenwel aan de verwijzende rechter en niet aan het Hof om na te gaan eerst of Holst door de Samarbejdsaftale en/of door andere bepalingen van nationaal recht tot omzetting van richtlijn 2002/14 is gedekt, vervolgens of alle werknemers die binnen de werkingssfeer van de Samarbejdsaftale vallen, ongeacht of zij al dan niet bij een vakvereniging zijn aangesloten, het recht hebben zich voor de nationale rechter te beroepen op de beschermende bepalingen van deze overeenkomst, zodat al deze werknemers dezelfde bescherming genieten, en ten slotte of deze overeenkomst tegen de achtergrond van de antwoorden van het Hof op de prejudiciële vragen de werknemers die binnen de werkingssfeer ervan vallen, een effectieve bescherming van de hun bij deze richtlijn verleende rechten garandeert (zie in die zin arrest Andersen, reeds aangehaald, punten 28, 29 en 37).

45 Gelet op deze overwegingen dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat richtlijn 2002/14 aldus moet 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.

Tweede en derde vraag

46 Met zijn tweede en derde vraag, die tezamen moeten worden onderzocht, 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.

47 Zoals de advocaat-generaal in punt 44 van zijn conclusie heeft gesteld, gaat de verwijzende rechter met deze twee vragen uit van twee verschillende gevallen naargelang naar Deens recht op het ontslag van een werknemersvertegenwoordiger als Holst, die niet is aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij de Samarbejdsaftale, deze overeenkomst dan wel de wet van 2005 van toepassing is.

48 Aangezien het niet aan het Hof, maar aan de verwijzende rechter staat te bepalen of de relevante bepalingen van de nationale wetgeving dan wel van een in Denemarken vigerende collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zijn, moet het Hof zich beperken tot een uitlegging van artikel 7 van richtlijn 2002/14 naar de letter en de geest van dit artikel en in het algemeen naar het doel van deze richtlijn.

49 Overeenkomstig artikel 7 van deze richtlijn zien de lidstaten erop toe dat de werknemersvertegenwoordigers bij de uitoefening van hun functie voldoende bescherming en waarborgen genieten om de hun toevertrouwde taken naar behoren te kunnen vervullen.

50 Uit de bewoordingen en de geest van dit artikel blijkt evenwel niet dat, om te voldoen aan de erdoor gestelde vereisten, de werknemersvertegenwoordigers noodzakelijkerwijze een verhoogde bescherming tegen ontslag moet worden geboden.

51 Voorts blijkt zowel uit punt 18 van de considerans als uit artikel 1 lid 1, van richtlijn 2002/14 dat deze tot doel heeft een algemeen kader van minimumvoorschriften vast te stellen met betrekking tot het recht van werknemers van ondernemingen of vestigingen in de Unie op informatie en raadpleging.

52 Zowel uit de tekst zelf van artikel 7 van richtlijn 2002/14 als uit het feit dat deze slechts voorziet in een algemeen kader van minimumvoorschriften, volgt dus dat de wetgever van de Unie de lidstaten en, onder voorbehoud van de verplichting voor deze laatste de door deze richtlijn vereiste resultaten te verzekeren, de sociale partners inzake de aan de werknemersvertegenwoordigers te bieden beschermende maatregelen en garanties een ruime beoordelingsvrijheid heeft gelaten.

53 Al beschikken de lidstaten en dus de sociale partners over een ruime beoordelingsvrijheid inzake de door dit artikel 7 geboden bescherming, toch is deze beoordelingsvrijheid niet onbeperkt.

54 Volgens de inlichtingen waarover het Hof beschikt inzake de maatregelen van het Koninkrijk Denemarken tot omzetting van richtlijn 2002/14, geniet een werknemersvertegenwoordiger als Holst die niet is aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij de Samarbejdsaftale, een andere bescherming naargelang de wet van 2005 dan wel deze overeenkomst op hem van toepassing is. Is deze overeenkomst van toepassing, dan kan de werknemersvertegenwoordiger blijkbaar een opzegtermijn genieten die zes weken langer is, terwijl deze vertegenwoordiger, buiten deze collectieve arbeidsovereenkomst om, wanneer de wet van 2005 op hem van toepassing is, dezelfde bescherming lijkt te kunnen genieten als werknemersvertegenwoordigers die onder dezelfde beroepsgroepen of gelijkwaardige groepen vallen en is ontslag alleen mogelijk om dringende redenen.

55 In haar schriftelijke opmerkingen is de Commissie van mening dat dergelijke verschillen in de bescherming van werknemersvertegenwoordigers bij ontslag op

zich niet in strijd zijn met richtlijn 2002/14 aangezien de behoefte aan bescherming uit de aard kan verschillen naar gelang met name van het soort beschouwde onderneming, de betrokken lidstaat en het beroep van de betrokken vertegenwoordigers.

56 Verschillen tussen lidstaten en zelfs binnen eenzelfde lidstaat in de bij richtlijn 2002/14 bedoelde regelingen voor informatie en raadpleging van de werknemers kunnen niet worden uitgesloten aangezien deze richtlijn de lidstaten en de sociale partners een ruime beoordelingsvrijheid laat voor de vaststelling en de uitvoering van deze regelingen.

57 Richtlijn 2002/14 vereist dus weliswaar niet dat de werknemersvertegenwoordigers door een omzettingswet of door een collectieve arbeidsovereenkomst tot omzetting van deze richtlijn dezelfde bescherming wordt geboden, maar dat neemt niet weg dat deze bescherming het door artikel 7 van deze richtlijn gestelde minimum in acht moet nemen.

58 Dienaangaande is het ontslag van een werknemersvertegenwoordiger dat is ingegeven door zijn hoedanigheid of functie van vertegenwoordiger, zoals de Commissie stelt, duidelijk onverenigbaar met de door dit artikel 7 vereiste bescherming.

59 Een werknemersvertegenwoordiger die wordt ontslagen, moet dus in het kader van passende administratieve of gerechtelijke procedures kunnen nagaan of deze beslissing niet is ingegeven door zijn hoedanigheid of de uitoefening van zijn functie van vertegenwoordiger, en passende sancties moeten toepasselijk zijn ingeval blijkt dat er een verband is tussen deze hoedanigheid of functie en het ontslag van deze vertegenwoordiger.

60 Het staat de lidstaten weliswaar vrij, zoals blijkt uit punt 39 van het onderhavige arrest, het aan de sociale partners over te laten om de nodige bepalingen tot omzetting van richtlijn 2002/14 vast te stellen, maar dat neemt niet weg dat zij moeten garanderen dat alle werknemers, en met name hun vertegenwoordigers, de volledige bij deze richtlijn verleende bescherming kunnen genieten.

61 Wanneer de nationale wetgever, gelet op alle relevante rechtsregels van de betrokken lidstaat, een specifieke maatregel neemt om het door artikel 7 van richtlijn 2002/14 vereiste beschermingsminimum in acht te nemen, moet een collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in een andere bescherming, op zijn minst kunnen worden onderworpen aan toetsing door de nationale rechter om na te gaan of de daarbij geboden bescherming van de werknemersvertegenwoordigers in haar geheel ook een dergelijk minimum in acht neemt.

62 Ondanks de ter zake aan de lidstaten en de sociale partners gelaten beoordelingsmarge kan een collectieve arbeidsovereenkomst die de werknemersvertegenwoordigers minder bescherming biedt dan die welke de nationale wetgever in een omzettingswet noodzakelijk acht om in zijn intern recht te voldoen aan dit bij artikel 7 van richtlijn 2002/14 vereiste beschermingsminimum, niet daarmee in overeenstemming worden verklaard. Of een collectieve arbeidsovereenkomst minder bescherming biedt dan een omzettingswet, moet ook uit het oogpunt van alle relevante nationaalrechtelijke regels worden onderzocht.

63 In het hoofdgeding blijkt uit de ter terechtzitting bij het Hof gemaakte opmerkingen dat de werknemersvertegenwoordigers op wie de Samarbejdsaftale van toepassing is, in beginsel niet alleen een langere opzegtermijn kunnen genieten, maar ook, daar zij als werknemer onder de toepassing van de FL vallen, een bescherming tegen onrechtmatig ontslag. Een ontslag dat is ingegeven door de hoedanigheid of de functie van

werknemersvertegenwoordiger, kan dus als een onrechtmatig ontslag in de zin van deze wet worden beschouwd, dat overeenkomstig artikel 8 van richtlijn 2002/14 tot sancties tegen de werkgever leidt.

64 Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of deze vaststelling strookt met de werkelijkheid en zich ervan te vergewissen of, ingeval op Holst, die niet is aangesloten en thans niet kan aansluiten bij de vakvereniging die partij is bij de Samarbejdsaftale, de wet van 2005 dan wel deze overeenkomst of de FL, op zich alleen of in samenhang met de overeenkomst beschouwd, toepasselijk is, de op hem toepasselijke bepalingen een effectieve bescherming van de hem bij richtlijn 2002/14 en met name artikel 7 ervan geboden bescherming garanderen.

65 Zoals blijkt uit het antwoord op de eerste vraag en de punten 61 en 63 van het onderhavige arrest, kan een dergelijke effectieve bescherming niet worden gegarandeerd indien alleen de werknemers die lid zijn van de ondernemingsraad en zijn aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst, zich ervan kunnen vergewissen dat zij niet zijn ontslagen wegens hun hoedanigheid of functie van werknemersvertegenwoordiger.

66 Gelet op het voorgaande dient op de tweede en de derde vraag te worden geantwoord dat artikel 7 van richtlijn 2002/14 aldus moet 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.

Kosten

67 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Derde kamer) verklaart voor recht:

1) **Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap, 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.**

2) **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.**

ondertekeningen