CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL

Y. BOT

van 29 oktober 2009 [1]

1. Het onderhavige 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. [2]

2. Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Ingeniørforeningen i Danmark (Deense ingenieursvereniging; hierna: „IDA"), optredend voor Bertram 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 Bertram Holst door deze onderneming.

3. De centrale vraag in deze zaak is of artikel 7 van richtlijn 2002/14, bepalende dat „[d]e lidstaten [erop toe]zien 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", inhoudt dat deze vertegenwoordigers een verhoogde bescherming tegen ontslag moeten genieten.

4. In de onderhavige conclusie geef ik het Hof in de eerste plaats in overweging voor recht te verklaren dat richtlijn 2002/14 aldus moet worden uitgelegd dat zij niet 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.

5. In de tweede plaats zal ik het Hof verzoeken te oordelen dat artikel 7 van richtlijn 2002/14 aldus moet worden uitgelegd dat het geen verplichting bevat te voorzien in een verhoogde bescherming van werknemersvertegenwoordigers tegen ontslag. Ik zal preciseren dat uit dit artikel, gelezen in samenhang met artikel 8, leden 1 en 2, van deze richtlijn evenwel volgt dat werknemersvertegenwoordigers het recht hebben om, in voorkomend geval op grond van nationale bepalingen die gelden voor alle werknemers en ze beschermen tegen onredelijk ontslag, te doen toetsen of hun ontslag al

1 — Oorspronkelijke taal: Frans.
2 — PB L 80, blz. 29.

dan niet te maken heeft met hun hoedanigheid of met hun activiteiten als werknemersvertegenwoordiger en, zo ja, om wegens deze handelwijze maatregelen te doen nemen tegen de werkgever.

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."

I — Toepasselijke bepalingen

A — *Bepalingen van gemeenschapsrecht*

6. 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.

7. Een werknemersvertegenwoordiger is naar luid van de omschrijving in artikel 2, sub e, van richtlijn 2002/14 „een werknemersvertegenwoordiger volgens de nationale wetgeving en/of praktijk".

8. Artikel 4, lid 1, van deze richtlijn bepaalt dat „[d]e lidstaten overeenkomstig dit artikel in nadere regelingen vast[stellen] hoe het recht op informatie en raadpleging op het passende niveau wordt uitgeoefend en daarbij rekening [houden] met de beginselen van artikel 1 en vigerende bepalingen en/of praktijken die voor de werknemers gunstiger zijn, onverlet [laten]".

9. Voorts luidt artikel 5 van deze richtlijn dat „[d]e lidstaten het [kunnen] 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."

10. Volgens artikel 7 van richtlijn 2002/14 „[zien] [d]e lidstaten 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".

11. Daarenboven luidt artikel 8 van deze richtlijn:

„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."

12. Artikel 11, lid 1, van richtlijn 2002/14 ten slotte bepaalt dat „[d]e lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast[stellen] 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 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. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis."

B — *Bepalingen van nationaal recht*

1. Wet inzake informatie en raadpleging van werknemers

13. 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 in werking is getreden op 15 mei 2005.

14. Volgens § 3 van de wet van 2005 is deze wet niet van toepassing wanneer de verplichting voor de werkgever om de werknemers te informeren en te raadplegen uit een collectieve arbeidsovereenkomst volgt waarvan de inhoud op zijn minst beantwoordt aan de bepalingen van richtlijn 2002/14.

15. § 8 van de wet van 2005 bepaalt 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 vakbondsvertegenwoordigers in dezelfde of in een overeenkomstige beroepsgroep".

16. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat deze bepaling verwijst naar de gebruikelijke bescherming tegen ontslag van de personeelsvertegenwoordigers of van de vakbondsvertegenwoordigers zoals opgenomen in nagenoeg alle collectieve arbeidsovereenkomsten (behalve voor leidinggevende functies) in Denemarken. Deze bescherming houdt in dat de werkgever moet bewijzen dat er een dringende reden voor het ontslag van deze categorie personeelsvertegenwoordigers is en dat dit ontslag niet kan worden vermeden, ook niet door het ontslag van een andere werknemer.

2. Wet inzake werknemers

17. Alle onder de werknemerswet vallende werknemers (funktionærlov; hierna: „FL") zijn beschermd tegen onredelijk ontslag krachtens § 2b van de FL, die recht geeft op een vergoeding ten belope 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.

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

3. Samarbejdsaftale

19. Het gaat om een samenwerkingsovereenkomst tussen de twee grote Deense vak- en werkgeversverenigingen, namelijk Landsorganisationen i Danmark (algemeen werknemersverbond; hierna: „LO") en DA, inzake de organisatie en het functioneren van ondernemingsraden (hierna: „Samarbejdsaftale"). Een nieuwe versie van deze overeenkomst is in werking getreden op 23 maart 2005.

20. De Samarbejdsaftale is één van de maatregelen tot omzetting van richtlijn 2002/14 bij overeenkomst. 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.

21. Krachtens de Samarbejdsaftale heeft een werknemersvertegenwoordiger die daarnaast geen vakbondsvertegenwoordiger is, bij ontslag recht op een opzegtermijn die zes weken langer is dan die waarop hij bijvoorbeeld op grond van de FL aanspraak kan maken. Een werknemersvertegenwoordiger kan echter geen aanspraak maken op deze verlenging met zes weken indien de opzegtermijn langer blijkt te zijn dan die voor een vakbondsvertegenwoordiger in dezelfde beroepsgroep.

22. Uit de uitleg van het Vestre Landsret (Denemarken) blijkt dat de wijzigingen van de Samarbejdsaftale in 2005 hebben 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. Ook de aanwezigheid van vertegenwoordigers voor groepen van werknemers die hetzelfde beroep uitoefenen of een bijzondere opleiding hebben gevolgd, is mogelijk geworden. Bedoeld worden beroeps- of personeelsgroepen die niet onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallen, bijvoorbeeld ingenieurs.

II — Hoofdgeding en prejudiciële vragen

23. Bertram 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.

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

25. Holst werd samen met andere werknemers ontslagen als gevolg van een inkrimping van het personeelsbestand van de onderneming. Dit ontslag werd hem betekend op 24 januari 2006. De opzegtermijn bedroeg zes maanden.

26. Holst is aangesloten bij IDA. Deze Deense ingenieursvereniging is niet aangesloten bij LO en heeft geen collectieve arbeidsovereenkomst gesloten met BWV, noch voor de beroepsgroep ingenieurs noch voor een andere categorie werknemers.

27. BWV telt ongeveer 240 werknemers en is aangesloten bij de werkgeversorganisatie Dansk Industri (hierna: „DI"). DI is aangesloten bij DA.

28. Op 8 november 2006 stelde IDA, handelend voor rekening van Holst, een schadevordering in bij het Byret i Esbjerg (rechtbank van eerste aanleg te Esbjerg) (Denemarken) 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, dat wil zeggen een bescherming die verder gaat dan die van de FL.

29. DI vorderde als lasthebber van BWV de verwerping van dit beroep en stelde met name dat de opzegtermijn waarop Holst recht had, zowel op grond van de FL als van de Samarbejdsaftale, voldeed aan de eisen van richtlijn 2002/14, zoals neergelegd in artikel 7 ervan.

30. 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.

31. Van mening 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 samenwerkingsovereenkomst tussen DA en LO. Verzetten de gemeenschapsvoorschriften zich ertegen 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 arbeids-

overeenkomst niet geldt voor de beroepsgroep waartoe de betrokkene hoort?

2) Indien richtlijn 2002/14 wat [verzoekster in het hoofdgeding] 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 [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?"

32. IDA, DA, het Koninkrijk Denemarken en de Commissie hebben hun schriftelijke en mondelinge opmerkingen hieromtrent ingediend.

III — Beoordeling

A — *Eerste vraag*

33. 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.

34. Het antwoord op deze vraag vloeit rechtstreeks voort uit het arrest Andersen van 18 december 2008.[3] Het Højesteret (Denemarken) had het Hof toen een prejudiciële vraag gesteld over de uitlegging van verschillende bepalingen van richtlijn 91/533/EEG

3 — C-306/07, Jurispr. blz. I-10279.

van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting voor de werkgever om de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn. [4]

35. In zijn arrest heeft het Hof voor recht verklaard dat artikel 8, lid 1, van richtlijn 91/533 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling die een collectieve arbeidsovereenkomst die deze richtlijn in nationaal recht omzet, van toepassing verklaart op een werknemer, al is hij niet aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij de collectieve arbeidsovereenkomst. Het Hof heeft ook geoordeeld dat artikel 8, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 91/533 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet ertegen verzet dat een werknemer die niet is aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij een collectieve arbeidsovereenkomst die zijn arbeidsverhouding beheerst, kan worden geacht te „vallen onder" die overeenkomst in de zin van deze bepaling.

36. Om tot deze uitlegging te komen, is het Hof hoofdzakelijk uitgegaan van de mogelijkheid die de lidstaten krachtens richtlijn 91/533 hebben om het aan de sociale partners over te laten met name door het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten de nodige bepalingen vast te stellen om aan deze richtlijn te voldoen. [5] Het heeft opgemerkt dat de marge die de richtlijn de lidstaten aldus laat, in overeenstemming is met de rechtspraak van het Hof volgens welke het de lidstaten vrijstaat de implementatie van de op dit gebied door de richtlijn vastgestelde doelstellingen van sociaal beleid in eerste instantie aan de sociale partners over te laten. [6]

37. Het Hof heeft tevens gepreciseerd dat dit de lidstaten niet ontslaat van de verplichting om door passende wettelijke en bestuursrechtelijke maatregelen te waarborgen, dat alle werknemers ten volle de bij richtlijn 91/533 verleende bescherming kunnen genieten. De overheid moet deze waarborg bieden in alle gevallen waarin bescherming niet anderszins is gewaarborgd, met name wanneer de betrokken werknemers bescherming missen doordat zij niet bij een vakbond zijn aangesloten. [7]

38. Op basis van deze precisering is het Hof tot de conclusie gekomen dat richtlijn 91/533 zich als zodanig niet verzet tegen een nationale regeling krachtens welke een werknemer niet op de enkele grond dat hij niet is aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij een collectieve arbeidsovereenkomst die deze richtlijn omzet, wordt uitgesloten van de

4 — PB L 288, blz. 32.
5 — Arrest Andersen, reeds aangehaald (punten 24 en 35).
6 — Ibidem (punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
7 — Ibidem (punt 26).

volledige in deze richtlijn voorgeschreven bescherming waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet. [8] Daarenboven heeft het Hof bij het onderzoek van de tweede vraag geoordeeld dat de groep personen die onder een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen vallen, zoals in het bijzonder in het geval van een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst, volledig los kan staan van de vraag of zij al dan niet zijn aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij die overeenkomst, zodat de omstandigheid dat iemand niet bij een dergelijke vakvereniging is aangesloten, hem als zodanig niet de door de betrokken overeenkomst geboden juridische bescherming ontneemt. [9]

39. Het Hof heeft aldus erkend dat het gemeenschapsrecht, in casu richtlijn 91/533, niet eraan in de weg staat dat de werkingssfeer van een collectieve arbeidsovereenkomst die een richtlijn omzet, niet beperkt blijft tot de werknemers die zijn aangesloten bij vakverenigingen die partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst. Deze richtlijn heeft dus geen invloed op de afbakening van de werkingssfeer ratione personæ van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot omzetting daarvan. Om te voldoen aan de eisen van deze richtlijn, moet iedere lidstaat in laatste instantie waarborgen dat geen enkele groep werknemers wordt uitgesloten van de daarin geboden bescherming.

40. Daarnaast heeft het Hof het aan de verwijzende rechter overgelaten om op meerdere punten na te gaan of richtlijn 91/533 naar behoren is omgezet. Aldus heeft het de verwijzende rechter verzocht na te gaan of de Deense regeling alle werknemers die binnen de werkingssfeer van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst vallen, ongeacht of zij al dan niet bij een vakvereniging zijn aangesloten, daadwerkelijk het recht verleent zich voor de rechter op de beschermende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst te beroepen, zodat alle werknemers dezelfde bescherming genieten. [10] Ook staat het volgens het Hof aan de nationale rechter om na te gaan of een werknemer als Andersen onder deze collectieve arbeidsovereenkomst valt. [11]

41. De aldus door het Hof opgebouwde redenering met betrekking tot richtlijn 91/533 kan mijns inziens perfect worden overgenomen voor richtlijn 2002/14. In laatstgenoemde richtlijn is immers dezelfde wil van de gemeenschapswetgever aanwezig om de lidstaten de mogelijkheid te bieden de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers de nodige bepalingen te laten invoeren ter bereiking van de doelstellingen van deze

8 — Ibidem (punt 27).
9 — Ibidem (punt 34).
10 — Ibidem (punten 28 en 29).
11 — Ibidem (punt 37).

richtlijn. In dat verband kan worden volstaan met te verwijzen naar punt 23 van de considerans van richtlijn 2002/14 en naar de artikelen 1, lid 2, 5 en 11, lid 1, van deze richtlijn. Bovendien beoogt deze richtlijn niet de werkingssfeer ratione personæ van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot omzetting daarvan te bepalen. Van belang is dat iedere lidstaat de nodige bepalingen vaststelt ter verzekering, in het bijzonder door de invoering van een subsidiair geldende beschermingsregeling, dat de doelstellingen van richtlijn 2002/14 worden bereikt.

42. Naar analogie van hetgeen het Hof in wezen voor recht heeft verklaard in het arrest Andersen, moet derhalve volgens mij aan de verwijzende rechter worden geantwoord dat richtlijn 2002/14 aldus moet worden uitgelegd dat zij niet 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.

43. Ik wijs er ten slotte op dat het aan de verwijzende rechter staat om te beslissen over de voor het Hof aan de orde gestelde vragen of een werknemersvertegenwoordiger zoals Holst al dan niet onder de Samarbejdsaftale valt, en of hij zich, al is hij niet aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij de Samarbejdsaftale, voor de rechter kan beroepen op de beschermende bepalingen van deze overeenkomst.

B — *Tweede en derde vraag*

44. Met zijn tweede en zijn derde vraag gaat de verwijzende rechter uit van twee verschillende hypothesen, naargelang voor een werknemersvertegenwoordiger zoals Holst de Samarbejdsaftale geldt dan wel de subsidiaire bescherming van de wet van 2005. Zoals gezegd, staat het aan deze rechter te bepalen welke nationale omzettingsregel van toepassing is op Holst.

45. Ik sta dan ook niet langer stil bij dit probleem op nationaal niveau, en ga over tot het gezamenlijke onderzoek van de tweede en derde vraag, aangezien beide vragen een uitlegging van artikel 7 van richtlijn 2002/14 beogen. Met deze vragen wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of dit artikel aldus moet worden uitgelegd dat het een verplichting behelst voor werknemersvertegenwoordigers te voorzien in een verhoogde bescherming tegen ontslag.

46. Op grond van de tekstanalyse van dit artikel en het doel van richtlijn 2002/14 zal ik deze vraag ontkennend beantwoorden.

47. Zoals gezegd, bepaalt artikel 7 van deze richtlijn dat „[d]e lidstaten erop toe[zien] 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". De aldus door de gemeenschapswetgever gekozen formulering laat een ruime beoordelingsmarge aan de lidstaten en aan de sociale partners om de maatregelen vast te stellen die zij noodzakelijk achten voor de goede uitoefening van de taken van de werknemersvertegenwoordigers. Specifieke maatregelen worden niet opgelegd. Denkbaar ware bijvoorbeeld dat de gemeenschapswetgever meer in het bijzonder vereist dat werknemersvertegenwoordigers over de nodige werkruimten en het nodige materiaal beschikken om hun functie uit te oefenen, of dat zij opleidingen kunnen volgen of betaald afwezig kunnen zijn. Niets dergelijks is in de formulering van artikel 7 van richtlijn 2002/14 terug te vinden, evenmin als de eis dat werknemersvertegenwoordigers een verhoogde bescherming tegen ontslag genieten.

48. Tevens moet worden opgemerkt dat zowel uit artikel 137, lid 2, EG, dat de rechtsgrondslag van deze richtlijn vormt, als uit punt 18 van de considerans en artikel 1, lid 1, van deze richtlijn blijkt dat zij tot doel heeft 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. [12] Het algemene karakter van dit kader en de vaststelling dat richtlijn 2002/14 slechts in minimumvoorschriften voorziet, zijn mijns inziens moeilijk verenigbaar met een uitlegging waarbij artikel 7 van deze richtlijn zou worden gepreciseerd door er een invulling aan te geven die gaat in de richting van een verhoogde bescherming van werknemersvertegenwoordigers tegen ontslag.

49. Daarom moet artikel 7 van richtlijn 2002/14 mijns inziens aldus worden uitgelegd dat het geen verplichting behelst in een verhoogde bescherming van werknemersvertegenwoordigers tegen ontslag te voorzien.

50. Dit neemt niet weg dat mijns inziens 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.

12 — Arrest van 18 januari 2007, Confédération générale du travail e.a. (C-385/05, Jurispr. blz. I-611, punt 36).

51. 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.

52. De als minimum te beschouwen basisbescherming voor werknemersvertegenwoordigers die door hun werkgever zijn ontslagen, bestaat dus in de mogelijkheid om te doen nagaan of dit ontslag al dan niet te maken heeft met hun hoedanigheid of hun activiteiten als werknemersvertegenwoordiger en, zo ja, om tegen de werkgever sancties te doen nemen wegens zijn gedrag.

53. Wanneer nu het Deense recht wordt getoetst aan de uitlegging die volgens mij aan artikel 7 van richtlijn 2002/14 moet worden gegeven, ben ik van mening dat dit recht in overeenstemming is met dit artikel, aangezien het niet beneden de zojuist als minimum omschreven basisbescherming blijft.

54. Uit de voor het Hof gegeven beschrijving van de verschillende in het Deense recht ter omzetting van richtlijn 2002/14 vastgestelde voorschriften, blijkt dat de mate van bescherming van een werknemersvertegenwoordiger tegen ontslag kan verschillen naargelang hij onder een collectieve arbeidsovereenkomst dan wel onder een omzettingswet valt.

55. Aldus bestaat de bescherming van een onder de Samarbejdsaftale vallende werknemersvertegenwoordiger die niet eveneens vakbondsvertegenwoordiger is, hoofdzakelijk en binnen bepaalde beperkingen hierin dat zijn opzegtermijn met zes weken wordt verlengd. Valt een werknemersvertegenwoordiger daarentegen niet onder deze collectieve arbeidsovereenkomst en geldt voor hem dus de subsidiaire bescherming van de wet van 2005, dan geniet hij in beginsel dezelfde bescherming als de vakbondsvertegenwoordigers in dezelfde of in een overeenkomstige beroepsgroep, die alleen om dringende redenen kunnen worden ontslagen.

56. Dergelijke verschillen bij de bescherming van werknemersvertegenwoordigers tegen ontslag lijken mij op zich niet onverenigbaar met richtlijn 2002/14. Integendeel, deze verschillen zijn het gevolg zowel van de beoordelingsmarge die deze richtlijn aan de lidstaten laat als van de mogelijkheid die zij hen geeft om de implementatie van deze richtlijn aan de sociale partners over te laten. De mogelijkheid van dergelijke verschillen is

overigens door de gemeenschapswetgever uitdrukkelijk erkend in artikel 5 van richtlijn 2002/14, met betrekking tot de vaststelling van nadere regels voor informatie en raadpleging van de werknemers.

57. 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.

58. Ongeacht de gekozen weg voor de omzetting van deze richtlijn, en met name van artikel 7 ervan, is vooral van belang dat het nationale recht de naleving van de in dit artikel gestelde minimumeisen inzake bescherming waarborgt, namelijk dat een ontslagen werknemersvertegenwoordiger kan doen nagaan, in voorkomend geval op grond van nationale bepalingen die gelden voor alle werknemers en ze beschermen tegen onredelijk ontslag, of dit ontslag al dan niet te maken heeft met zijn hoedanigheid of zijn activiteiten als werknemersvertegenwoordiger en, zo ja, tegen die werkgever sancties kan doen nemen wegens zijn handelwijze. Heeft een werknemer de functie van werknemersvertegenwoordiger uitgeoefend, dan moet daarmee dus rekening kunnen worden gehouden om te bepalen of zijn ontslag is gebaseerd op concrete en objectieve redenen dan wel moet worden aangemerkt als onredelijk.

59. Het Deense recht lijkt mij aan deze eis te voldoen, aangezien uit de bij het Hof ingediende opmerkingen blijkt dat een werknemersvertegenwoordiger, zoals Holst, als onder de FL vallende werknemer steeds de mogelijkheid heeft zich te beroepen op § 2b van deze wet die, zoals gezegd, recht geeft op een vergoeding ten belope van maximaal zes maanden loon, indien het ontslag niet redelijk kan worden geacht vanwege het gedrag van de werknemer of de situatie van de onderneming. Voor zover het ontslag van een werknemersvertegenwoordiger wegens zijn hoedanigheid of de uitoefening van zijn activiteiten als werknemersvertegenwoordiger op grond van deze paragraaf kan worden aangemerkt als een onredelijk ontslag, met mogelijke sancties voor de werkgever, strookt het Deense recht volgens mij met de kern van de bescherming van werknemersvertegenwoordigers die is neergelegd in artikel 7 van richtlijn 2002/14, gelezen in samenhang met artikel 8, leden 1 en 2, van dezelfde richtlijn.

60. Derhalve meen ik dat artikel 7 van richtlijn 2002/14 weliswaar aldus moet worden uitgelegd dat het geen verplichting behelst om te voorzien in een verhoogde bescherming van werknemersvertegenwoordigers tegen

ontslag, maar dat uit dit artikel, gelezen in samenhang met artikel 8, leden 1 en 2, van deze richtlijn, volgt dat het voor werknemersvertegenwoordigers mogelijk moet zijn om te doen nagaan, in voorkomend geval op grond van nationale bepalingen die gelden voor alle werknemers en ze beschermen tegen onredelijk ontslag, of hun ontslag al dan niet te maken heeft met hun hoedanigheid of hun activiteiten als werknemersvertegenwoordiger en, zo ja, om tegen de werkgever sancties te doen nemen wegens zijn handelwijze.

IV — Conclusie

61. Gelet op het voorafgaande geef ik het Hof in overweging voor recht te verklaren:

„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 niet 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.

2) Artikel 7 van richtlijn 2002/14 moet aldus worden uitgelegd dat het geen verplichting behelst te voorzien in een verhoogde bescherming van werknemersvertegenwoordigers tegen ontslag. Uit dit artikel, gelezen in samenhang met artikel 8, leden 1 en 2, van deze richtlijn volgt echter dat het voor werknemersvertegenwoordigers mogelijk moet zijn om te doen nagaan, in voorkomend geval

op grond van nationale bepalingen die gelden voor alle werknemers en ze beschermen tegen onredelijk ontslag, of hun ontslag al dan niet te maken heeft met hun hoedanigheid of hun activiteiten als werknemersvertegenwoordiger en, zo ja, om tegen de werkgever sancties te doen nemen wegens zijn handelwijze."