
Informatie en raadpleging vóór collectief ontslag: de collectiviteit eerst

H.v.J. 16 juli 2009, nr. C-12/08 (Mono Car Styling)

De zgn. Renaultwet verbiedt werkgevers tot collectief ontslag over te gaan vooraleer zij uitgebreid aan de werknemers informatie hebben gegeven over hun voornemen en hun hebben geraadpleegd o.a. over mogelijke alternatieven. Op de niet-naleving van de gedetailleerde voorschriften daaromtrent staan zware financiële sancties, zodat werkgevers er als de dood voor zijn het verwijt te krijgen dat de informatie- en raadplegingsprocedure niet nauwgezet werd gevolgd.

De Renaultwet geeft in eerste instantie de vertegenwoordigers van de werknemers (hun afgevaardigden in de ondernemingsraad of de vakbondsafgevaardigden) of, bij ontstentenis daarvan, het collectief van de werknemers zelf de gelegenheid daarover bij de werkgever bezwaar in te dienen. Dat moet in voorkomend geval gebeuren binnen dertig dagen na het afsluiten van de procedure met de kennisgeving van het voornemen tot collectief ontslag aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst. Individuele werknemers die worden ontslagen in het kader van het daarop volgende collectief ontslag kunnen volgens de wet niet meer betwisten dat de informatie- en raadplegingsvoorschriften werden nageleefd als hun voornoemde vertegenwoordigers of alle werknemers samen zich niet tijdig daarover bij de werkgever hebben beklagd.

Toch werden sommige rechters bereid gevonden individuele werknemers een schadevergoeding toe te kennen voor het niet nauwgezet volgen van de informatie- en raadplegingsprocedure in gevallen waarin hun vertegenwoordigers of collega's over de stipte naleving daarvan geen bezwaar hadden geuit.

In het kader van een dergelijke procedure werd aan het Hof van Justitie te Luxemburg de vraag gesteld of de Belgische wetgeving zoals die hierboven werd samengevat, niet strijdig is met de Europese richtlijn over collectief ontslag, die de lidstaten verplicht een adequate informatie- en raadplegingsprocedure uit te werken en de naleving daarvan te handhaven (zie www.sociaalcompendium.be, nr. 4371).

In een arrest van 16 juli 2009 beantwoordt het Hof van Justitie die vraag ontkennend. Het recht op informatie en raadpleging van de richtlijn is er ten voordele van de werknemers als collectiviteit, zo zegt het Hof. Het gaat om een collectief recht. Een nationale wetgeving die de individuele actiemogelijkheden van de werknemers beperkt in de zin zoals de Belgische wetgeving dat doet, miskent dat recht niet.

Het zou te ver gaan te zeggen dat daarmee het risico volledig van de baan is dat rechters verdringen tot schadevergoeding inwilligen van individuele werknemers die, anders dan hun vertegenwoordigers en collega's, vinden dat de procedure van de Renaultwet niet voldoende precies werd gevolgd. Maar dat de kans daartoe aanzienlijk kleiner is geworden, is zeker.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 08-09, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
