

SAMENVATTING

De vrijheid van (vak)vereniging wordt in België gewaarborgd door verschillende nationale, Europese en internationale rechtsbronnen. Toch heeft de Belgische wetgever verschillende beperkingen opgelegd wat betreft deze vrijheid van (vak)vereniging, door het opnemen van representativiteitsvoorwaarden met betrekking tot het collectief overleg en de sociale verkiezingen. Zo bevatten onder andere de wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad (NAR-wet), de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (CAO-wet), de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (Bedrijfsorganisatiewet), de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (Welzijnswet) en de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen (Wet Sociale Verkiezingen) representativiteitsvoorwaarden.

Tussen deze wetten onderling bestaat er een zeer grote samenhang. Indien men zetelt in de NAR wordt men als representatief beschouwd voor deelname aan het collectief overleg op nationaal niveau. Hierdoor kan men ook algemeen verbindende CAO's sluiten. Deze bevoegdheid is ook weggelegd voor de organisaties welke deel uitmaken of zijn aangesloten bij een organisatie die in de NAR zetelt. De representatieve werknemersorganisaties welke zetelen in de NAR kunnen ook kandidaten voordragen voor de sociale verkiezingen op ondernemingsniveau, maar eveneens kunnen zij de organisaties die aangesloten zijn of deel uitmaken van hun organisatie mandateren om kandidaten voor te dragen overeenkomstig de Bedrijfsorganisatiewet, de Welzijnswet en de Wet Sociale Verkiezingen. Uit al deze wetten kan men afleiden dat het zeer belangrijk is voor een organisatie om als representatief te worden beschouwd, waardoor deze een exclusieve toegang krijgt tot de NAR. Het zetelen in de NAR hangt samen met allerlei voorbehouden bevoegdheden en privileges zoals het sluiten van CAO's en het voordragen van kandidaten voor de sociale verkiezingen op ondernemingsniveau.

Het probleem bij het opleggen van representativiteitsvoorwaarden is het ontstaan van een delicate verhouding tussen de vrijheid en gelijkheid van (vak)vereniging, doordat deze organisaties niet kunnen deelnemen aan het collectieve overleg en de sociale verkiezingen. Om die reden ontstond er kritiek op het systeem, waarbij verschillende verzoekers naar de nationale, Europese en internationale rechters stapten. Onder andere het Grondwettelijk Hof, de Raad van State en bepaalde arbeidsrechtbanken hebben zich uitgesproken over de representativiteitsvoorwaarden. Zij vonden het representativiteitssysteem in overeenstemming met de verschillende nationale, Europese en internationale normen en sloten zich om die reden aan bij de visie van de wetgever wat betreft het beperken van het aantal organisaties dat kan deelnemen aan het collectief overleg en de sociale verkiezingen. De Europese en internationale organen spraken zich echter kritischer uit omtrent het systeem. Zo deden onder andere het Europees Hof voor de Rechten van de Mens en het Europees Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de Internationale Arbeidsorganisatie uitspraak omtrent de overeenstemming van de representativiteitsvoorwaarden met de vrijheid en gelijkheid van (vak)vereniging. Door deze kritiek zag de Belgische wetgever zich genoodzaakt om een

wetswijziging aan te nemen, zodat het systeem van representativiteit beter in overeenstemming werd gebracht met de Europese en internationale verdragen.

In deze masterscriptie heb ik dan ook deze delicate verhouding tussen enerzijds het opleggen van representativiteitsvoorwaarden aan de werknemersorganisaties bij het collectief en de sociale verkiezingen en anderzijds de vrijheid en gelijkheid van (vak)vereniging zelf onderzocht aan de hand van de Belgische wetgeving en parlementaire voorbereiding, rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, de Raad van State, de arbeidsrechtbanken en het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, maar ook rechtspraak en nationale statenrapportering van het Europees Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de Internationale Arbeidsorganisatie. Ook heb ik over de landsgrenzen heen gekeken en dan vooral het collectief overleg op niveau van de Europese Unie onderzocht, aangezien ook op dit vlak representativiteitsvoorwaarden worden gehanteerd en de Belgische nationale representativiteitsvoorwaarden zelfs doorwerken op Europees niveau. Hierbij heb ik telkens mijn kritische mening geformuleerd, waardoor ik in de mogelijkheid verkeerde om enkele aanbevelingen te formuleren aan de Belgische wetgever om de representativiteitsvoorwaarden in overeenstemming te brengen met de nationale, Europese en internationale rechtsnormen.

DANKWOORD

Met deze masterscriptie sluit ik mijn opleiding "master in de rechten" aan de Universiteit Hasselt af, welke ik met veel plezier heb gevolgd. Tijdens mijn studie merkte ik dat mijn interesse vooral bij het sociaal recht ligt en dan vooral op het collectieve aspect hiervan. Toen mij werd gevraagd om een onderwerp voor te stellen voor de masterscriptie was het dan ook vanzelfsprekend dat ik een onderwerp zou voorstellen omtrent het collectieve arbeidsrecht. Om die reden wil ik Prof. Dr. Johan Peeters bedanken voor het bieden van de mogelijkheid om mij in dit interessante rechtsgebied te kunnen verdiepen en natuurlijk ook voor de goede begeleiding en de kritische feedback, waardoor ik weer vol goede moed verder kon werken aan deze masterscriptie. Ook wil ik mijn familie en vrienden bedanken voor hun steun gedurende mijn hele opleiding.

INHOUDSOPGAVE

I.	INLEIDING	9
	HOOFDSTUK 1. JURIDISCHE BASIS VRIJHEID VAN (VAK)VERENIGING	11
	Afdeling 1. Nationaal.....	11
	Afdeling 2. Raad van Europa	13
	Onderafdeling 2.1. Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden	13
	Onderafdeling 2.2. Het (herziene) Europees sociaal handvest	14
	Afdeling 3. Internationale Arbeidsorganisatie	16
	HOOFDSTUK 2. BEPERKINGEN VRIJHEID VAN (VAK)VERENIGING D.M.V. WETTELIJKE REPRESENTATIVITEITSVOORWAARDEN	19
	Afdeling 1. Representativiteitsvereisten volgens de NAR-wet.....	20
	Afdeling 2. Representativiteitsvereisten volgens de CAO-wet	24
	Afdeling 3. Representativiteitsvereisten volgens de Bedrijfsorganisatiewet.....	26
	Afdeling 4. Representativiteitsvereisten volgens de Welzijnswet	29
	Afdeling 5. Representativiteitsvereisten volgens de Wet Sociale Verkiezingen	30
	HOOFDSTUK 3. WETTELIJKE REPRESENTATIVITEITSVOORWAARDEN BEOORDEELD DOOR RECHTSPRAAK EN RAPPORTERING.....	31
	Afdeling 1. Nationaal.....	31
	Onderafdeling 1.1. Grondwettelijk Hof	31
	§ 1 Arrest nr. 71/92.....	31
	§ 2 Arrest nr. 139/2000	33
	§ 3 Arrest nr. 70/2002, nr. 111/2002, nr. 70/2003, nr. 148/2003, nr. 144/2004 en nr. 150/2008	35
	§ 4 Arrest nr. 48/2008 en nr. 9/2009	38
	§ 5 Arrest nr. 142/2012	49
	Onderafdeling 1.2. Raad van State.....	52
	§ 1 Arrest nr. 13.773 van 6 november 1969	52
	§ 2 Arrest nr. 29.057 van 22 december 1987	54
	Afdeling 2. Raad van Europa	57

Onderafdeling 2.1. Europees Hof voor de Rechten van de Mens	57
§ 1 Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie tegen België en Swedish Engine Drivers' Union tegen Zweden	57
§ 2 Demir en Baykara tegen Turkije.....	62
Onderafdeling 2.2 Europees Comité voor de Sociale Rechten	66
Afdeling 3. Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de Internationale Arbeidsorganisatie..	70
HOOFDSTUK 4. REPRESENTATIVITEITSVOORWAARDEN VAN DE EUROPESE UNIE.....	77
II. CONCLUSIE	81
III. BIBLIOGRAFIE	87

LIJST VAN AFKORTINGEN

Algemeen Belgisch Vakverbond	ABVV
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België	ACLVB
Algemeen Christelijk Vakverbond	ACV
Collectieve arbeidsovereenkomst	CAO
Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk	CPBW
Europees Comité voor Sociale rechten	Comité voor Sociale Rechten
Europees Hof voor de Rechten van de Mens	EHRM
Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden	EVRM
(Herziene) Europees sociaal handvest	Handvest
Internationale Arbeidsorganisatie	IAO
Nationale Arbeidsraad	NAR
Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel	NCK
Nationale Unie van Onafhankelijke Syndicaten	N.U.O.S.
Verdrag inzake de burgerrechten en politieke rechten	BUPO-verdrag
Verdrag inzake de economische, sociale en culturele rechten	ECOSOC-verdrag
Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven	Bedrijfsorganisatiewet
Wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad	NAR-wet
Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités	CAO-wet
Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk	Welzijnswet
Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen	Wet Sociale Verkiezingen

I. INLEIDING

In België wordt de vrijheid van (vak)vereniging erkend door verschillende nationale, Europese en internationale rechtsbronnen. Toch heeft de Belgische wetgever verschillende beperkingen opgelegd wat betreft deze vrijheid van (vak)vereniging, namelijk door middel van representativiteitsvoorwaarden met betrekking tot het collectieve overleg en de sociale verkiezingen.

De Belgische wetgever bouwde na de Tweede Wereldoorlog een model van collectief overleg uit op verschillende niveaus waarin de representatieve werknemersorganisaties een belangrijke rol spelen. Zo kunnen enkel de als representatief erkende organisaties een zitje krijgen in de Nationale Arbeidsraad, waardoor zij een exclusieve toegang krijgen tot het orgaan. Ook kunnen zij geldige collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten die later als algemeen verbindend kunnen worden verklaard. Dit privilege is eveneens weggelegd voor de organisaties die deel uitmaken of zijn aangesloten bij de als representatief erkende organisaties die zetelen in de Nationale Arbeidsraad. Ook het recht om kandidatenlijsten voor te dragen bij de sociale verkiezingen in de ondernemingen is principieel voorbehouden aan de representatieve organisaties. De niet als representatief erkende werknemersorganisaties worden uitgesloten van deze verschillende bevoegdheden.

Het probleem bij het opleggen van representativiteitsvoorwaarden met betrekking tot het collectief overleg en de sociale verkiezingen is het ontstaan van een delicate verhouding tussen de vrijheid van (vak)vereniging en de gelijkheid tussen deze verschillende werknemersorganisaties. Langs werknemerszijde is er door het opleggen van representativiteitsvereisten sprake van een oligopolie, doordat enkel de drie traditionele werknemersorganisaties of vakbonden als representatief werden erkend, namelijk het Algemeen Christelijk Vakverbond (het ACV), het Algemeen Belgisch Vakverbond (het ABVV) en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden (ACLVB).

In de jaren '60 en '70 ontstond er om die redenen kritiek op het systeem. Bepaalde niet-representatieve werknemersorganisaties voelden zich gediscrimineerd ten opzichte van de als representatief erkende werknemersorganisaties. Zij vonden het systeem waarbij niet-representatieve werknemersorganisaties werden uitgesloten van het collectief overleg en de sociale verkiezingen in strijd met de Grondwet en de Europese en internationale verdragen. Om die reden stapten sommige werknemersorganisaties naar de nationale rechter. Zo spraken onder andere het Grondwettelijk Hof, de Raad van State en bepaalde arbeidsrechtbanken zich uit over het systeem. Ook op internationaal en Europees vlak was er beroering. Sommige werknemersorganisaties lieten het niet bij een nationale procedure en stapten naar de verschillende Europese en internationale instanties. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens van de Raad van Europa sprak zich in een aantal mijlpaalarresten uit over de kwestie, maar ook het Europees Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de IAO velden hun oordeel door middel van nationale statenrapportage en een klachtenprocedure. Zij onderwierpen het Belgische systeem aan een kritische beoordeling en vonden het systeem al dan niet in strijd met de Europese en internationale verdragen. Vooral het Europees Comité voor

Sociale Rechten van de Raad van Europa en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de IAO hadden heel wat opmerkingen op het Belgische systeem. Hierdoor zag de Belgische wetgever zich genoodzaakt om een wetswijziging aan te nemen, zodat het systeem van representativiteit in overeenstemming werd gebracht met de Europese en internationale vereisten.

In deze masterscriptie ga ik de delicate verhouding tussen enerzijds het opleggen van representativiteitsvoorwaarden bij het collectief en de sociale verkiezingen en anderzijds de vrijheid en gelijkheid van (vak)vereniging zelf onderzoeken. Het onderzoek zal echter beperkt worden tot de werknemersorganisaties in de private sector. Toch is er geen strikte scheiding tussen private en publieke sector mogelijk, doordat er rechtspraak bestaat in verband met werknemersorganisaties in de publieke sector, waarbij de verschillende organen en instanties argumenten aanhalen die ook relevant zijn voor de werknemersorganisaties in de private sector. Deze argumenten vergelijk ik dan met de situatie van de werknemersorganisaties in de private sector, waarbij ik de relevante argumenten analoog zal toepassen op deze categorie.

Eerst en vooral beschrijf ik de verschillende normen en instrumenten waarin de vrijheid van (vak)vereniging wordt beschermd op nationaal, Europees en internationaal niveau. Hierna omschrijf ik de beperkingen op deze vrijheid van (vak)vereniging in het Belgische nationale recht, waarbij ik aan de hand van de teleologische interpretatie de doelstelling van de wetgever aan een kritische analyse onderwerp. Hierna bekijk ik de rechtspraak op nationaal, Europees en internationaal niveau, welke de beperkingen op de vrijheid van (vak)vereniging beoordeeld hebben op overeenstemming met de nationale, Europese en internationale normen. Aan de hand van deze rechtspraak zal ik mijn kritisch onderbouwde mening formuleren. Aan de hand van de nationale statenrapportering en een klachtenprocedure hebben het Europees Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de IAO opmerkingen gegeven, waardoor de Belgische wetgever een wetswijziging heeft aangenomen. Aan de hand van deze wetswijziging ga ik evalueren of het Belgische representativiteitsstelsel nu wel in overeenstemming is met de verschillende Europese en internationale verdragen. Ook onderzoek ik op niveau van de Europese Unie hoe enerzijds daar ook representativiteitsvoorwaarden gehanteerd worden en anderzijds hoe de nationale representativiteitsvoorwaarden door kunnen werken op Europees niveau. Tot slot formuleer ik een conclusie van dit onderzoek, waarbij ik een aantal voorstellen zal doen aan de Belgische wetgever om het Belgische representativiteitsstelsel in overeenstemming te brengen met de vrijheid en gelijkheid van (vak)vereniging.

HOOFDSTUK 1. JURIDISCHE BASIS VRIJHEID VAN (VAK)VERENIGING

1. De vrijheid van (vak)vereniging wordt in zeer veel verschillende instrumenten gewaarborgd. In deze masterscriptie focus ik enkel op de instrumenten op nationaal vlak, op Europees vlak door middel van het Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (hierna: het EVRM) en het (herziene) Europees sociaal Handvest (hierna: het handvest) van de Raad van Europa en op internationaal vlak door middel van de Internationale Arbeidsorganisatie (hierna: de IAO) en zijn verdragen aan aanbevelingen. Toch wordt de vrijheid van (vak)vereniging ook gewaarborgd door artikel 23, ten vierde van de universele verklaring voor de rechten van de mens (het UVRM)¹, artikel 22 van het verdrag inzake de burgerrechten en politieke rechten (hierna: het BUPO-verdrag)², en artikel 8 van het verdrag inzake de economische, sociale en culturele rechten (hierna: het ECOSOC-verdrag).³ Het bespreken van al deze instrumenten zou het bestek van dit werk te buiten gaan.

Afdeling 1. Nationaal

2. Het principe van de vrijheid van vereniging werd in 1831 opgenomen in de Belgische Grondwet en is tegenwoordig opgenomen in artikel 27 van de Grondwet. Volgens dit artikel hebben de Belgen het recht van vereniging en kan dit recht aan geen enkele preventieve maatregel worden onderworpen. De verenigingsvrijheid dekt in beginsel alle maatschappelijke activiteiten, in zoverre deze niet strijdig zijn met de openbare orde en de goede zeden. Het artikel omvat dus impliciet ook het recht om werknemersorganisaties of beroepsverenigingen op te richten⁴, al dan niet lid te worden van zulke vereniging ter verdediging van zijn belangen en de mogelijkheid om de vereniging ook weer te verlaten⁵, alsmede het recht voor die vereniging om de eigen organisatie, de vertegenwoordiging, de werking en het beheer ervan te regelen.⁶ Ook waarborgt artikel 26 van de Grondwet het algemene recht op vrijheid van vreedzame en ongewapende vergadering van deze verenigingen, opgericht op basis van artikel 27 van de Grondwet.

3. Ondanks het feit dat het recht verankerd werd in de Grondwet in 1831, werd in de praktijk de vrijheid van vereniging effectief pas erkend en gewaarborgd door de wet van 24 mei 1921.⁷ De wet tot waarborging van de vrijheid van vereniging regelt de vrijheid van vereniging in het algemeen, waaronder de vrijheid van vakvereniging begrepen kan worden. Hierdoor kan op basis van artikel 1

¹ Universele verklaring van de rechten van de mens van 10 december 1948, BS 21 maart 1949.

² Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten van 19 december 1966, goedgekeurd bij Wet van 15 mei 1981, BS 6 juli 1983.

³ Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten van 19 december 1966, BS 6 juli 1983.

⁴ P. HUMBLET en M. RIGAUX, *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2009, 327-238.

⁵ K. RIMANQUE, *De grondwet toegelicht, gewikt en gewogen 2004-2005*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2005, 88-89.

⁶ P. HUMBLET en M. RIGAUX, *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2009, 327-238.

⁷ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer B.31)

⁸ Wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging, BS 28 mei 1921.

Hiervoor werden groeperingen, samenspanningen of vakbonden van werknemers en collectieve actie van werknemers met zware straffen beteugeld (coalitieverbod). Tevens was elke vereniging met meer dan 20 personen onderworpen aan de goedkeuring van de overheid (zie art. 412 tot en met art. 420 Napoleontisch Strafwetboek (1810) via http://ledroitcriminel.free.fr/la_legislation_criminelle/anciens_textes/code_penal_1810/code_penal_1810_3.htm)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 82-83.

van de wet van 24 mei 1921 elke werkgever of werknemer een vakorganisatie oprichten en er zich bij aansluiten.

4. De wet beschermt de positieve (recht om een vakorganisatie op te richten en het recht om tot een vakorganisatie toe te treden) en de negatieve (het recht om zich niet aan te sluiten bij een vakorganisatie) vrijheid van vereniging¹ op gelijke wijze.² Het beginsel van positieve en negatieve vakbondsvrijheid is van openbare orde. De contracterende partijen kunnen geen afstand doen van deze vrijheden door middel van een individuele of collectieve wilsovereenstemming.³ Er is een strafrechtelijke beteugeling voorzien voor een aantal vergrijpen tegen de verenigingsvrijheid of de vakbondsvrijheid, waarbij men een gevangenisstraf of een boete kan opleggen.⁴ Ook heeft de wet een dubbele bescherming voorzien: een collectieve en een individuele. Er geldt een collectieve vrijheid wat betreft de vrijheid van vereniging en een individuele vrijheid wat betreft de gevolgen van de toetreding tot een vereniging.⁵

5. De wet van 24 mei 1921 is zeer ruim geformuleerd, waardoor ze van toepassing kan zijn op het verenigingsrecht voor werknemers en voor werkgevers. In de voorbereidende werken van de wet werd er echter voornamelijk aandacht geschonken aan de werknemersorganisaties.⁶ Ook zijn de artikelen 3 en 4 van de wet zo opgesteld dat de strafbare gedragingen voornamelijk gedragingen vermelden die in de regel van een werkgever zouden uitgaan, zoals een persoon doen vrezen dat deze zijn betrekking zal verliezen of het sluiten, uitvoeren of voorzetten van een arbeids- of dienstenovereenkomsten afhankelijk te stellen van de aansluiting of niet-aansluiting bij een vereniging.

6. De (vak)verenigingen welke zijn opgericht op basis van artikel 27 van de Grondwet, hebben volgens artikel 23, 1° van de Grondwet het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen. Het artikel beperkt zich echter tot een erkenning van de grondrechten, zonder verdere uitleg.⁷

7. Wat betreft de naleving van de artikelen 23, 26 en 27 van de Grondwet en de wet van 24 mei 1921, kan men terecht bij de hoven en rechtbanken.⁸ Ook is het Grondwettelijk Hof bevoegd om wetten, decreten en ordonnanties te toetsen aan titel II van de Grondwet, dus ook aan artikel 23, 26 en 27 van de Grondwet.⁹ Op zijn beurt kan de Raad van State administratieve handelingen van

¹ Zie voor zowel positieve als negatieve vakbondsvrijheid: art. 1, 3 en 4 van de wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging, *BS* 28 mei 1921.

P. HUMBLET en M. RIGAUX, *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2009, 328-331.

² Art.1 en 2 van de wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging, *BS* 28 mei 1921.

R. BLANPAIN, *Arbeidsrecht in hoofdlijnen*, Antwerpen-Apeldoorn, Maklu, 2004, 289-290.

P. HUMBLET en M. RIGAUX, *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2009, 328-331.

³ Art.2 van de wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging, *BS* 28 mei 1921.

P. HUMBLET en M. RIGAUX, *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2009, 328-331.

⁴ Art.3 en 4 van de wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging, *BS* 28 mei 1921.

⁵ R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 94.

⁶ *Projet de loi tendant à garantir la liberté syndicale*, *Parl. St.* Kamer 1919-1920, nr. 66, 1-3.

⁷ G. COX en M. RIGAUX, *De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 117-118.

G. COX, M. RIGAUX en J. ROMBOUTS, *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Kluwer, 2006, 41.

M. STROOBANT, *De sociale grondrechten naar Belgisch recht: een analyse van de parlementaire werkzaamheden bij artikel 23 GW in sociale grondrechten*, in STROOBANT, M., *Sociale Grondrechten*, Antwerpen, Maklu, 1995, nr. 98.

⁸ Art. 144 van de Grondwet.

⁹ Art. 1, 2° bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, *BS* 7 januari 1989.

de administratieve overheden schorsen en vernietigen indien deze strijdig zouden zijn met de geldende rechtsregels.¹

Afdeling 2. Raad van Europa

Onderafdeling 2.1. Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden

8. Artikel 11 van het EVRM waarborgt het recht van eenieder op vrijheid van vreedzame vergadering en op vrijheid van vereniging, met inbegrip van het recht om vakverenigingen op te richten en zich bij deze vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn of haar belangen (de zogenaamde "vakverenigingsvrijheid"). Ook artikel 11 EVRM beschermt, net zoals de wet van 24 mei 1921, de positieve en de negatieve vrijheid van vereniging.

9. Artikel 11 EVRM is zeer algemeen geformuleerd, maar biedt wel de meest uitgebreide bescherming. Zo kan iedereen zich op dit recht beroepen, zodat elke rechtszoekende de mogelijkheid heeft om zijn zaak voor te leggen aan het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (hierna: het EHRM) wanneer deze van mening is dat zijn recht van artikel 11 EVRM beperkt of geschonden wordt. Ieder individu, niet-gouvernementele organisatie of groep van personen kan een verzoekschrift indienen bij het EHRM.² Hierbij is wel vereist dat de rechtszoekende de nationale rechtsmiddelen uitgeput heeft om beroep te kunnen doen op deze procedure.³ Wanneer het EHRM een verdragsluitende staat veroordeelt, heeft dit arrest bindende kracht en kan dit arrest ook ten uitvoer worden gelegd in de verdragsluitende staat.⁴

10. Volgens artikel 11 van het EVRM kan het recht beperkt worden indien er voldaan is aan bepaalde voorwaarden. Eerst en vooral moet de beperking bij wet zijn voorzien en in een democratische samenleving noodzakelijk zijn in het belang van de nationale veiligheid, de openbare veiligheid, het voorkomen van wanordelijkheden en strafbare feiten, voor de bescherming van de gezondheid of de goede zeden of de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen. Het is echter niet verboden om rechtmatige beperkingen te stellen aan de uitoefening van deze rechten door leden van de krijgsmacht, van de politie of van het ambtelijk apparaat van de Staat.⁵

VELAERS, J., Samenloop van grondrechten: het Arbitragehof, titel II van de Grondwet en de internationale mensenrechtenverdragen TBP 2005, afl. 4-5, 297-318., pagina 297-298.

¹ Art. 14, 1^o van de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State, BS 21 maart 1973.

² Art. 34 van het verdrag van 4 november 1950 tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, goedgekeurd bij Wet van 13 mei 1955, BS 19 augustus 1955.

³ Art. 35, ten eerste, van het verdrag van 4 november 1950 tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, goedgekeurd bij Wet van 13 mei 1955, BS 19 augustus 1955.

⁴ Art. 46 van het verdrag van 4 november 1950 tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, goedgekeurd bij Wet van 13 mei 1955, BS 19 augustus 1955.

⁵ Verdrag van 4 november 1950 tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, goedgekeurd bij Wet van 13 mei 1955, BS 19 augustus 1955.

F. DORSSEMONT, "The Right to Form and to Join Trade Unions for the Protection of his Interests under Article 11", *European Labour Law Journal* 2010, vol. 1, nr. 2, 194.

J. VANDE LANOTTE en Y. HAECK, *Handboek EVRM (deel 2: artikelsgewijze commentaar)*, vol. II, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2004, 18.

11. Op te merken valt dat het EHRM in zijn rechtspraak vaak verwijst naar het handvest en de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie. Het hof interpreteert artikel 11 EVRM aan de hand van artikel 5 en artikel 6 van het handvest en de verdragen nr. 87, 98 en 154 van de IAO.¹ Men kan dus spreken van een wisselwerking tussen deze instrumenten.

12. Er wordt algemeen aanvaard dat men de bepalingen van het EVRM kan invoeren voor de Belgische hoven en rechtbanken, doordat de bepalingen van het EVRM horizontale en rechtstreekse werking hebben.² Ook het Grondwettelijk Hof toetst (onrechtstreeks) aan de bepalingen van het EVRM.³

Onderafdeling 2.2. Het (herziene) Europees sociaal handvest

13. Naast het EVRM is ook het handvest een verdrag afgesloten in de Raad van Europa, welke de economische, sociale en culturele rechten waarborgt.⁴ Het eerste deel van het handvest verplicht de partijen die het handvest hebben bekrachtigd en geratificeerd, om een aantal rechten en beginselen te verwezenlijken. Zo voorziet het tweede deel van het handvest in artikel 5 van het handvest, waarbij het recht van werknemers en werkgevers om plaatselijke, nationale of internationale organisaties op te richten voor de bescherming van hun economische en sociale belangen gewaarborgd wordt. Hierbij wordt ook het recht bevorderd om zich bij deze organisaties te kunnen aansluiten.

14. Artikel 6 van het handvest waarborgt het recht op collectieve onderhandelingen. Om die reden moeten de verdragsluitende staten voorzien in het bevorderen van het paritair overleg tussen werknemers en werkgevers (artikel 6, ten eerste) en het bevorderen van de totstandkoming van een procedure voor vrijwillige onderhandelingen tussen (organisaties van) werkgevers en organisaties van werknemers met het oog op de bepaling van beloning en arbeidsvoorwaarden door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten (artikel 6, ten tweede).

15. Ook de artikelen 21 (recht van werknemers op informatie en overleg binnen de onderneming) en artikel 22 (recht van werknemers deel te nemen aan de vaststelling en de verbetering van de arbeidsomstandigheden en werkomgeving binnen de onderneming) kunnen van belang zijn voor de (vak)verenigingsvrijheid van de werknemers.

16. Volgens artikel G van het handvest kunnen de rechten van artikel 5 en 6 van het handvest niet door de nationale wetgeving of door toepassing van de nationale wetgeving beperkt worden, tenzij deze beperking bij wet is voorgeschreven en in een democratische samenleving noodzakelijk is

¹ Bijvoorbeeld: EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België (randnummer 16 en 18), EHRM 6 februari 1976, nr. 5589/72, Schmidt and Dahlström/ Zweden (randnummer 34-39) en EHRM 12 november 2008, nr. 34503/7, Demir and Baykara/ Turkije (randnummer 45-52).

² G. MAES, G., *De afdwingbaarheid van sociale grondrechten*, Antwerpen, Intersentia, 2003, 47-54.

J.S. VANWIJNGAERDEN, "De werking van grondrechten tussen particulieren, geïllustreerd met voorbeelden", *Jura Falconis* jg 44 2007-2008, nr. 2, p. 217-248 (randnummer 3.4.1) via www.law.kuleuven.be/jura/art/44n2/vanwijngaerden.html

M. RICAUX en W. VAN EECKHOUTTE, *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 5, Gent, Mys & Breesch, 1997, 703-704.

³ J. VELAERS, "Samenloop van grondrechten: het Arbitragehof, titel II van de Grondwet en de internationale mensenrechtenverdragen", *TBP* 2005, afl. 4-5, 297-300.

⁴ Herziene Europees sociaal handvest van 3 mei 1996, goedgekeurd bij wet van 15 maart 2002, BS 10 mei 2004.

voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen en voor de bescherming van de openbare orde, de nationale veiligheid, de volksgezondheid of de goede zeden. Deze beperkingen kunnen uitsluitend worden toegepast voor het doel waarvoor zij bestemd zijn¹.

17. De Belgische overheid heeft de artikelen 5, 6, ten eerste en ten tweede, 21 en 22 geratificeerd en bekend gemaakt, waardoor deze artikelen juridisch bindend worden voor de desbetreffende verdragsluitende staat.² Toch wordt er over het algemeen aangenomen dat de meeste artikelen in het handvest geen rechtstreekse of directe werking hebben voor particulieren in de Belgische rechtsorde, tenzij de Belgische wetgever deze bepaling heeft uitgevoerd in nationale wetgeving.³

18. Het handvest voorziet in een gelijkaardig controlemechanisme als de IAO (*infra*, nr. 24). Het Europees Comité voor Sociale Rechten (hierna: "het Comité voor Sociale Rechten") beoordeelt of de verdragsluitende staten de verplichtingen van het handvest zijn nagekomen. Het Comité voor Sociale Rechten bepaalt dan of de desbetreffende verdragsluitende staat zijn nationale wetten en praktijken in overeenstemming zijn met het handvest.⁴

19. Het handvest voorziet in twee verschillende toezichtsmechanismen. Enerzijds bestaat het toezichtsmechanisme gebaseerd op nationale statenrapporten, waarbij elke overeenkomstsluitende partij een rapport indient bij het Comité voor Sociale Rechten waarin wordt aangegeven hoe zij het handvest in hun wetgeving en praktijk implementeren. Het Comité voor Sociale Rechten onderzoekt aan de hand van het rapport of de situatie in het desbetreffende land in overeenstemming is met het handvest. België werd al verschillende keren terechtgewezen voor het gebruik van representativiteitsvoorwaarden die in strijd bleken te zijn met het handvest (*infra*, nr. 138 e.v.). Deze beslissingen worden gepubliceerd als "conclusies". Wanneer een staat geen gevolg geeft aan de beslissing van het Comité, wordt er door het Comité van Ministers een aanbeveling gericht tot die staat met het verzoek de wet aan te passen of bepaalde praktijken te wijzigen.⁵ Anderzijds bestaat er ook een collectieve klachtenprocedure, waardoor klachten in verband met schendingen van het handvest worden ingediend bij het Comité voor Sociale Rechten. Zo kunnen internationale werkgevers- en werknemersorganisaties of representatieve nationale organisaties van werkgevers en werknemers een klacht indienen.⁶ Wanneer de klacht ontvankelijk wordt verklaard, neemt het Comité voor Sociale Rechten een inhoudelijke beslissing die aan de betrokken partijen in de vorm van een rapport wordt toegezonden. Het comité van Ministers neemt dan een

¹ Art. G van het herziene Europees sociaal handvest van 3 mei 1996, goedgekeurd bij wet van 15 maart 2002, BS 10 mei 2004.

² G. COX, M. RIGAUX en J. ROMBOUTS, *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Kluwer, 2006, 36.

Belgium and the European Social Charter (factsheet) via www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/countryfactsheets/Belgium_en.pdf

³ B.J. DE VOS, *Horizontale werking van grondrechten: een kritiek*, Apeldoorn-Antwerpen, Maklu, 2010, 111-113.

J. VANDE LANOTTE en Y. HAECK, *Handboek EVRM (deel 1: algemene beginselen)*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2005, 12-14.

J. WOUTERS en M. VIDA, "Working Paper nr. 132: een klachtenprotocol bij het VN-Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten", *Instituut voor Internationaal Recht van de Katholieke Universiteit Leuven Faculteit Rechtsgeleerdheid* 2009, (1) 10, via

www.law.kuleuven.be/iir/nl/onderzoek/wp/WP132n.pdf

⁴ Art. 24, art. D en art. 7 van het herziene Europees sociaal handvest van 3 mei 1996, goedgekeurd bij wet van 15 maart 2002, BS 10 mei 2004.

⁵ Deel IV, art. C (art. 21-24 en art. 27) van het herziene Europees sociaal handvest van 3 mei 1996, goedgekeurd bij wet van 15 maart 2002, BS 10 mei 2004.

RAAD VAN EUROPA, DEPARTEMENT EUROPEES SOCIAAL HANDVEST, "Europees Sociaal Handvest in vogelvucht", (1) 8-10 via www.coe.int/t/dghl/monitoring/SocialCharter/Presentation/CharterGlance/Dutch.pdf

⁶ Deel IV, art. D (art. 1-12) van het herziene Europees sociaal handvest van 3 mei 1996, goedgekeurd bij wet van 15 maart 2002, BS 10 mei 2004.

resolutie aan, waarbij aan de desbetreffende staat aanbevolen wordt om bepaalde maatregelen te nemen om de situatie in overeenstemming te brengen met het handvest.¹

Afdeling 3. Internationale Arbeidsorganisatie

20. De belangrijkste internationale verdragen in verband met de vrijheid van (vak)vereniging in de particuliere sector zijn de verdragen 87, 98 en 154 van de IAO. Men vindt ook een uitdrukkelijke verwijzing naar de verenigingsvrijheid in de preambule van de Grondwet van de IAO.²

21. Het IAO-verdrag nr. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht garandeert de positieve vakbondsvrijheid aan werknemers- en werkgeversorganisaties. Het verdrag betreft de verhouding tussen werkgevers, werknemers en hun organisaties ten opzichte van de overheid.³ Het verlengstuk van dit verdrag is het IAO-verdrag nr. 98 betreffende de toepassing van de grondbeginselen van het recht van organisatie en collectief overleg. Deze legt de grondbeginselen vast voor een vrij collectief overleg tussen de werkgevers, werknemers en hun respectievelijke organisaties en verplicht de ondertekenende partijen om ervoor te zorgen dat de werknemers een bescherming genieten tegen elke daad van onderscheid die erop gericht is inbreuk te maken op het beginsel van de vakbondsvrijheid.⁴ Het IAO-verdrag nr. 154 betreffende de bevordering van het collectief overleg⁵ preciseert in artikel 2 van het verdrag dat het onderhandelingen betreft tussen enerzijds de werkgevers(organisaties) en anderzijds een of meerdere werknemersorganisaties.

22. Wanneer de IAO-lidstaten de verdragen bekrachtigd en bekend gemaakt hebben, zijn de in het verdrag vervatte bepalingen bindend voor de desbetreffende staat. De staten worden geacht na deze ratificatie hun interne wetgeving en hun nationale praktijken aan te passen aan de overeenkomst en eventueel uitvoerende maatregelen (bv. een wet, een besluit of een collectieve arbeidsovereenkomst,...) te nemen welke nodig zijn in de interne wetgeving, zodat de bepalingen directe werking kunnen krijgen.⁶ De Belgische overheid heeft de conventies nr. 87, 98 en 154 alle bekrachtigd en bekend gemaakt, waardoor verzoekers zich kunnen beroepen op deze bepalingen voor de nationale hoven en rechtbanken.⁷

¹ Deel IV, art. D (art. 1-12) van het herziene Europees sociaal handvest van 3 mei 1996, goedgekeurd bij wet van 15 maart 2002, *BS* 10 mei 2004.

RAAD VAN EUROPA, DEPARTEMENT EUROPEES SOCIAAL HANDVEST, "Europees Sociaal Handvest in vogelvlucht", (1) 8-10 via www.coe.int/t/dGHI/monitoring/Socialcharter/Presentation/CharterGlance/Dutch.pdf

² Grondwet van de IAO ("Constitution of the International Labour Organization") en Verklaring van Philadelphia van de Internationale Arbeidsorganisatie ("Declaration of Philadelphia").

³ IAO-verdrag nr. 87 van 9 juni 1948 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de vrijheid tot oprichting van vakverenigingen en bescherming van het vakverenigingsrecht, goedgekeurd bij wet 13 juli 1951, *BS* 16 januari 1952.

⁴ IAO-verdrag nr. 98 van 1 juli 1949 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de toepassing van de grondbeginselen van het recht van organisatie en collectief overleg, goedgekeurd bij wet 20 november 1973, *BS* 30 december 1953.

⁵ IAO-verdrag nr. 154 betreffende de bevordering van het collectief overleg, goedgekeurd bij wet 11 juni 1987, *BS* 14 juli 1988.

⁶ G. COX, M. RIGAUX en J. ROMBOUTS, *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Kluwer, 2006, 378-379.

M. RIGAUX en W. VAN EECKHOUTTE, *Actuele problemen van het arbeidsrecht 5*, Gent, Mys & Breesch, 1997, 702-703.

⁷ IAO-verdrag nr. 87 van 9 juni 1948 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de vrijheid tot oprichting van vakverenigingen en bescherming van het vakverenigingsrecht, goedgekeurd bij wet 13 juli 1951, *BS* 16 januari 1952.

IAO-verdrag nr. 98 van 1 juli 1949 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de toepassing van de grondbeginselen van het recht van organisatie en collectief overleg, goedgekeurd bij wet 20 november 1973, *BS* 30 december 1953.

IAO-verdrag nr. 154 betreffende de bevordering van het collectief overleg, goedgekeurd bij wet 11 juni 1987, *BS* 14 juli 1988.

Ratifications for Belgium of the International Labour Standards of the International Labour Organization, via www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102560

23. Ook enkele aanbevelingen van de IAO zijn relevant, zoals aanbeveling 91 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten, aanbeveling 92 betreffende de vrijwillige bemiddeling en arbitrage, en aanbeveling 163 betreffende de collectieve onderhandelingen.¹ Alhoewel aanbevelingen juridisch niet verbindend zijn voor de desbetreffende IAO-lidstaten, kunnen deze aanbevelingen toch een grote invloed uitoefenen op de aanpassing van nationale wetten en praktijken van de lidstaten.²

24. De naleving van de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisaties worden gecontroleerd door organen, namelijk het Comité van Deskundigen³ en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging⁴. Deze organen controleren de naleving van de verdragen op basis van de rapporteringsverplichting voor de verdragsluitende staten.⁵ Net zoals het Comité voor Sociale Rechten, riep ook het Comité van de IAO België op het matje wat betreft het foutieve gebruik van de representativiteitsvoorwaarden in België (*infra*, nr. 145 e.v.). Ook bestaat er een klachtenrecht voor de werkgevers- en werknemersorganisaties tegen een bepaalde lidstaat indien zij van mening zijn dat deze een verdragsbepaling schendt.⁶ Zo beklaagden enkele Belgische werknemersorganisaties zich bij de het Comité voor de Vrijheid van Vereniging over het feit dat zij als niet-representatief werden beschouwd (*infra*, nr. 152 e.v.). De beslissingen en aanbevelingen van deze instanties, welke gecoördineerd worden in de "digesten"⁷, zijn niet bindend voor de lidstaten, maar hebben een groot feitelijk en moreel gezag.⁸

¹ G. COX en M. RIGAUX, *De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 117-118.

² Bv. Ter bevordering van de collectieve onderhandelingen zoals voorgeschreven door ILO-conventie nr. 98 en aanbeveling 91 heeft de Belgische wetgever voorzien in de mogelijkheid dat bepaalde akkoorden een ruimere rechtskracht verwerven dan een louter burgerrechtelijke binding tussen de partijen, waarbij ze het statuut van collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) verkrijgen (art. 12 tot en met 23 van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, BS 15 januari 1969.)

INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE SECRETARIAAT VOOR DE EUROPESE UNIE EN DE BENELUX, "De rol van de internationale Arbeidsorganisatie in de 21ste eeuw", 1-20, via

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/sitestudiocontentelements/wcms_177144.pdf

³ ILO supervisory system/mechanism via

www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang--en/index.htm

⁴ ILO supervisory system/mechanism via

www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang--en/index.htm

⁵ Art. 22 van de Grondwet van de Internationale Arbeidsorganisatie ("Constitution of the International Labour Organization")

⁶ Art. 26 t.e.m. 34 van de Grondwet van de Internationale Arbeidsorganisatie ("Constitution of the International Labour Organization")

⁷ International Labour Office, *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO (Fifth (revised) edition)*, Geneva, 2006.

⁸ W. VAN EECKHOUTTE, *Arbeidsrecht 2004-2005*, Mechelen, Kluwer, 2004, 13.

HOOFDSTUK 2. BEPERKINGEN VRIJHEID VAN (VAK)VERENIGING D.M.V. WETTELIJKE REPRESENTATIVITEITSVOORWAARDEN

25. Hierboven werd duidelijk dat zowel de Grondwet als de wet van 24 mei 1921 de vrijheid van (vak)vereniging op nationaal vlak waarborgen. Toch wordt dit recht in de Belgische wetgeving aan beperkingen onderworpen door middel van representativiteitsvereisten opgelegd aan de werknemersorganisaties. Hierdoor ontstaat er een substantieel verschil tussen representatieve en niet-representatieve werknemersorganisaties, doordat de wetten duidelijk meer bevoegdheden en verantwoordelijkheden geven aan de representatieve werknemersorganisaties.

26. Uit de wetgeving blijkt niet duidelijk wat representativiteit precies betekent, aangezien de wetgever geen definitie geeft van deze term. De wetgever omschrijft enkel de voorwaarden waaraan een werknemersorganisatie moet voldoen om als representatief te worden beschouwd. Auteur Dorssemont geeft in zijn werken wel een definitie aan het begrip "representativiteit". Volgens hem staat representativiteit formeel en juridisch voor het feit dat bepaalde organisaties door de overheid gemachtigd zijn om een aantal bevoegdheden uit te oefenen. Er is echter ook een sociologische definitie waarbij representativiteit een feitelijke relatie impliceert tussen een organisatie en een groep van werknemers waarvan ze de belangen verdedigt. Een organisatie wordt dan als representatief beschouwd indien zij aan een geheel van eigenschappen, hoedanigheden of kenmerken beantwoordt die haar tot een betrouwbare of gezaghebbende woordvoerder maken van wat er leeft onder een groep van personen, niet noodzakelijk haar leden, die zij dient te vertegenwoordigen.¹

27. De Belgische wetgever heeft bij het invoeren van deze representativiteitsvereisten verschillende argumenten opgeworpen ter rechtvaardiging van de beperkingen aan de vrijheid van (vak)vereniging. Deze argumenten ga ik kritisch bestuderen. Het Comité voor de Sociale Rechten van de Raad van Europa, alsmede het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de IAO hebben echter deze Belgische representativiteitsvoorwaarden niet altijd positief onthaald. Door middel van de nationale statenrapportage hielden deze Comités toezicht op deze representativiteitsvereisten, waarbij beide Comités voorwaarden hebben geformuleerd omtrent het juiste gebruik van deze representativiteitsvereisten. De wetgever heeft om die reden zelfs de hierboven geciteerde wetten moeten wijzigen door middel van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen² om in overeenstemming te zijn met het handvest en de verdragen van de IAO. Later zal ik toetsen of de aangehaalde wetten door de wetwijziging van 30 december 2009 nu wel in overeenstemming zijn met de vereisten opgelegd door het Comité voor de Sociale Rechten van de Raad van Europa en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de IAO (*infra*, nr. 148-151).

¹ F. DORSSEMONT, *Rechtspositie en syndicale actievrijheid van representatieve werknemersorganisaties*, Brugge, Die Keure, 2002, 146-147 en F. DORSSEMONT, "Representativiteit, syndicale gelijkheid en syndicale vrijheid: een met de nodige discretie verteld verhaal over een turbulente driehoeksverhouding", *T.S.R.* 1994, 97-107.

² Wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009, *BS* 31 december 2009.

Afdeling 1. Representativiteitsvereisten volgens de NAR-wet

28. De wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad (hierna: de NAR-wet)¹ werd gewijzigd door de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen², welke van kracht werd op 1 januari 2010. De situatie voor de wetwijziging van 30 december wordt hier ook geciteerd, vermits dit relevant is om de kritiek van het Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de IAO te begrijpen (*infra*, nr. 137-158).

29. Voor de wetwijziging van de NAR-wet van 30 december 2009 luidde artikel 2, tweede paragraaf: "De werkende leden worden door de Koning benoemd. De meest representatieve organisaties en de meest representatieve werknemersorganisaties zijn onder hen in gelijken getale vertegenwoordigd. De leden die de meest representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigen, worden gekozen onder de kandidaten, op een dubbele lijst voorgedragen door de op nationaal plan verbonden interprofessionele organisaties."

30. In het wetsvoorstel betreffende de inrichting en de werking van de Nationale Arbeidsraad besloot de wetgever om enkel de "meest vooraanstaande en interprofessionele organisaties" toe te laten tot de Nationale Arbeidsraad (hierna: de NAR).³ De Raad van State adviseerde om deze term te vervangen door de term "de meest representatieve organisaties". Sindsdien werd er in de besprekingen van de wetsvoorstellen telkens effectief gesproken over "meest representatieve organisaties".⁴ Er bestond toen al algemene consensus in de Kamer van Volksvertegenwoordigers en de Senaat om slechts enkele werknemersorganisaties toe te laten tot de NAR. Dit blijkt uit het gebrek aan parlementaire discussies met betrekking tot de term "representatieve organisaties".⁵ Het gebrek hieraan is mijns inziens te wijten aan het feit dat de NAR-wet ontstaan is in het jaar 1952, terwijl de wet houdende organisatie van het bedrijfsleven⁶, waarin ook representativiteitsvoorwaarden zijn opgenomen, dateert van 20 september 1948. In de parlementaire voorbereiding van deze laatste wet ontstond er wel discussie over het al dan niet opnemen van representativiteitsvoorwaarden met betrekking tot de sociale verkiezingen. Om die reden ontstond er naar mijn mening consensus bij het opstellen van de NAR-wet wat betreft de representativiteitsvereisten, waardoor de parlementaire discussie uitbleef. Om die reden verwijs ik naar de parlementaire discussie van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (*infra*, nr. 44-45).

31. In de eerste wetsvoorstellen werd er wel al gedebatteerd over het opleggen van een ledenaantal om als representatief te worden beschouwd. Er werd toen gesproken over 100.000

¹ Wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad, *BS* 31 mei 1952.

² Wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009, *BS* 31 december 2009.

³ Wetsvoorstel betreffende de inrichting en de werking van de Nationale Arbeidsraad, *Parl. St. Kamer* 1950, nr. 67, 2-4.

⁴ Verslag Bijzondere Commissie over het wetsvoorstel betreffende de inrichting en de werking van de Nationale Arbeidsraad, *Parl. St. Kamer*, 1950-1951, nr. 504, 15.

Wetsvoorstel betreffende de inrichting en de werking van de Nationale Arbeidsraad (ontwerp gewijzigd door de Senaat), *Parl. St. Kamer*, 1951-1952, nr. 350, 1-2.

F. DORSEMONT, *Rechtspositie en syndicale actievrijheid van representatieve werknemersorganisaties*, Brugge, Die Keure, 2002, 155-156.

M. DE VOS, *Vijftig jaar Nationale Arbeidsraad*, Brugge, Die Keure, 2003, 51-54.

⁵ Wetsvoorstel betreffende de inrichting en de werking van de Nationale Arbeidsraad, *Parl. St. Kamer* 1950, nr. 67, 2-4.

⁶ Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

leden, maar dit voorstel werd uiteindelijk van tafel geveegd, waardoor de uitvoerende macht de bevoegdheid kreeg om de voorwaarden vast te stellen waaraan de betrokken organisaties moeten beantwoorden om als representatief te kunnen worden aanvaard.¹ Deze discretionaire bevoegdheid van de uitvoerende macht kreeg uiteindelijk heel wat kritiek van het Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa en van het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de IAO, doordat de representativiteitsvereisten niet in de wet waren opgenomen. Om die reden werd de NAR-wet gewijzigd door de wet van 30 december 2009.² Ook op nationaal vlak werd deze discretionaire bevoegdheid bestreden, echter zonder al te veel succes (*bv. infra, nr. 58 en 114*).

32. Sinds de wetswijziging van 30 december 2009 somt artikel 2, vierde paragraaf van de NAR-wet de vereisten op waaraan werknemersorganisaties moeten voldoen om als representatief te worden erkend.³ Artikel 2, vierde paragraaf, van de NAR-wet bepaalt nu dat werknemersorganisaties worden beschouwd als representatief wanneer zij beantwoorden aan de opgesomde voorwaarden. Zo moet de werknemersorganisatie voor het gehele land zijn opgericht en interprofessionele werking hebben.⁴ Ook moeten zij de absolute meerderheid van sectoren en personeelscategorieën vertegenwoordigen in de private en de publieke sector, voor zover tevens de meerderheid van de werknemers vertegenwoordigd is.⁵ De werknemersorganisatie moet gedurende een periode van vier jaar voorafgaand aan de benoemingen gemiddeld ten minste 125.000 betalende leden tellen, met inbegrip van de leden van de bij haar aangesloten of geassocieerde organisaties.⁶ Ook moet zij de belangenverdediging van de werknemers als statutair doel hebben.

33. In het wetsontwerp van de wet van 30 december 2009 blijkt echter duidelijk dat de Raad van State liever niet wilde dat er voorwaarden in de wet werden opgenomen. Zij vonden dat het opnemen van dergelijke voorwaarden de discretionaire beoordelingsbevoegdheid van de Koning beperkt, waardoor het moeilijker wordt om de overeenstemming te waarborgen tussen de representativiteit in rechte en de representativiteit in feite. Naar mijn mening doelt de Raad van State op het feit dat een werknemersorganisatie juridisch gezien niet als representatief wordt beschouwd indien zij niet voldoet aan de vereisten van de NAR-wet. Toch kan een organisatie in de praktijk wel beschouwd worden als een representatieve organisatie, doordat zij bijvoorbeeld een grote groep van een bepaalde personeelscategorie als lid heeft (representativiteit in feite). Volgens de voorwaarden opgenomen in de NAR-wet moet men echter meerdere personeelscategorieën vertegenwoordigen, waardoor deze werknemersorganisatie niet in de NAR kan zetelen. De Raad van State is van mening dat de oude wet van toepassing voor de wetswijziging van 30 december

¹ Verslag Bijzondere Commissie over het wetsvoorstel betreffende de inrichting en de werking van de Nationale Arbeidsraad, *Parl. St. Kamer*, 1950-1951, nr. 504, 15.

J. ROMBOUTS en M. RIGAUX, *De paritaire organen met inbegrip van de paritaire comités*, Mechelen, Kluwer, 2005, 30-31.

² Wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009, *BS* 31 december 2009.

³ Art. 91 en 92 van de wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009, *BS* 31 december 2009.

Wetsontwerp houdende diverse bepalingen, *Parl. St. Kamer*, 2009-2010, nr. 52-2299/001, 67-70.

⁴ Interprofessionele werking kan gedefinieerd worden als (beroeps)sectoren overschrijdend, waarbij de verschillende nationale interprofessionele organisaties bestaan uit verschillende vakorganisaties of beroepscentrales die kunnen deelnemen aan het collectief overleg. Zo hebben bijvoorbeeld 3 grote vakorganisaties (ACV, ABVV en ACLVB) elk een overheidsvakbond en vakbonden voor de particuliere sector.

Zie hiervoor: C. BOTTERMAN, "De representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties", *Kijk uit*, 2000, afl. 8, 10-11.

W. VAN EECKHOUTTE, *Arbeidsrecht 2004-2005*, Mechelen, Kluwer, 2004, 54.

⁵ Inzake het vertegenwoordigen van de grote meerderheid van sectoren moet men een loutere rekenkundige meerderheid verstaan, maar bij de beoordeling moet men ook kijken naar het relatieve belang van deze sectoren in functie van hun werkgelegenheid (waardoor er een cumulatie is van deze beide factoren om dit te kunnen beoordelen).

Wetsontwerp houdende diverse bepalingen, *Parl. St. Kamer*, 2009-2010, nr. 52-2299/001, 67-70.

⁶ Art. 5 van de wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad, *BS* 31 mei 1952.

2009 meer waarborgen biedt. Hierdoor kan er meer rekening gehouden worden met de feitelijke representativiteit, aangezien de Koning in de mogelijkheid verkeert om deze werknemersorganisatie toch toe te laten in de NAR. Door het opnemen van voorwaarden in de wet bestaat deze mogelijkheid niet, doordat de Koning niet in de mogelijkheid verkeert om wettelijke voorwaarden te negeren. De wetgever is het echter niet eens met de Raad van State. De wetgever vindt dat het inschrijven van wettelijke voorwaarden objectieve waarborgen biedt om representativiteit in feite te beoordelen en op die manier komen ze ook tegemoet aan de vereisten van het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de IAO en het Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa.¹ Ik sluit mij aan bij het standpunt van de wetgever, doordat het opnemen van wettelijke voorwaarden zorgt voor gelijkheid tussen de verschillende werknemersorganisaties. Elke werknemersorganisatie moet voldoen aan dezelfde wettelijke vereisten, zodat er geen discussie meer kan ontstaan omtrent discretionair beoordeelde uitzonderingen. Ook weet elke werknemersorganisatie op voorhand of zij voor representativiteit in aanmerking komt. Toen de Koning wel nog een discretionaire bevoegdheid had in het bepalen welke werknemersorganisaties werden toegelaten tot de NAR, werden jarenlang enkel de drie grootste werknemersorganisaties toegelaten tot de NAR (namelijk het Algemeen Christelijk Vakverbond (hierna: het ACV), het Algemeen Belgisch Vakverbond (hierna: het ABVV) en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (hierna: het ACLVB), zonder dat een andere feitelijk representatieve organisatie een kans maakte op vertegenwoordiging in de NAR, en dit ondanks de discretionaire bevoegdheid van de Koning. Het zou me ten zeerste verbazen dat, indien er nog steeds sprake was van een discretionaire bevoegdheid van de uitvoerende macht, deze praktijk verlaten zou worden en er opeens wel rekening zou worden gehouden met representativiteit in feite zoals de Raad van State beweert.

34. De dertien mandaten voor de werknemersorganisaties worden onder de “meest representatieve” werknemersorganisaties verdeeld bij KB.² Het Koninklijk Besluit van 4 maart 2010³ verdeelt deze mandaten als volgt over de “meest representatieve” werknemersorganisaties: zes mandaten voor het ABVV, zes mandaten voor het ACV en een mandaat voor het ACLVB.⁴ In het wetsontwerp blijkt ook dat de Raad van State opmerkingen had over het feit dat de verdeling van de mandaten niet in de wet is vastgelegd. Zij zijn van oordeel dat de Koning nog steeds beschikt over een discretionaire bevoegdheid bij de verdeling van de mandaten onder de meest representatieve werknemersorganisaties. De wetgever is van oordeel dat werknemersorganisaties georganiseerd zijn over alle sectoren heen, waardoor, anders dan bij de werkgeversorganisaties, het van minder belang is om de mandaten van de werknemersorganisaties per “segment” vast te leggen. Om die reden behoudt de Koning zijn discretionaire bevoegdheid, maar dit houdt niet in dat hij bij de uitoefening van zijn bevoegdheden arbitrair of discriminatoir mag optreden. Over dit laatste kan de Raad van State oordelen.⁵ Ik kan mij wederom aansluiten bij de visie van de wetgever, vermits de als representatief beschouwde werknemersorganisaties geacht worden om

¹ Wetsontwerp houdende diverse bepalingen, *Parl. St. Kamer*, 2009-2010, nr. 52-2299/001, 67-70.

² Art. 2, § 4, derde lid van de wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad, *BS* 31 mei 1952.

³ KB van 4 maart 2010 tot verdeling van de mandaten van de meest representatieve werknemersorganisaties in de Nationale Arbeidsraad, *BS* 16 maart 2010.

⁴ Art. 1 van het KB van 4 maart 2010 tot verdeling van de mandaten van de meest representatieve werknemersorganisaties in de Nationale Arbeidsraad, *BS* 16 maart 2010.

⁵ Wetsontwerp houdende diverse bepalingen, *Parl. St. Kamer*, 2009-2010, nr. 52-2299/001, 67-70.

verschillende sectoren en personeelscategorieën te vertegenwoordigen, waardoor er geen strikte scheiding gemaakt kan worden zoals bij de werkgevers (bv. bepaalde werkgeversorganisaties vertegenwoordigen de zelfstandigen, anderen de landbouwers,...). Ik vind het ook vreemd dat de Raad van State eerst van oordeel is dat het bepalen van de voorwaarden van representativiteit aan de discretionaire bevoegdheid van de Koning moet worden overgelaten, waarna men plots wil dat het aantal mandaten per representatieve werknemersorganisatie wordt vastgelegd in de wet zodat de Koning niet meer over een discretionaire bevoegdheid beschikt.

35. Sinds de wetswijziging van 30 december 2009 is er een uitzondering opgenomen in de wet. De Koning kan de mandatenverdeling van de werknemersorganisaties wijzigen bij een in de Ministerraad overlegd besluit op advies van de Nationale Arbeidsraad wanneer onomstotelijk is komen vast te staan dat de mandatenverdeling op een voortdurende en significante wijze niet langer op basis van objectieve representativiteitsindicatoren kan worden verantwoord.¹ Volgens het wetsontwerp kan onder meer rekening worden gehouden met objectieve indicatoren zoals de bruto toegevoegde waarde van de economische sectoren, de resultaten bij de sociale verkiezingen, het aantal betalende leden,...² Wanneer het bij de Nationale Arbeidsraad ingewonnen advies unaniem is, kan de Koning enkel afwijken van dit advies mits een uitdrukkelijke en bijzondere motivering.³ Op die manier wordt er impliciet wel rekening gehouden met de representativiteit in feite, zoals de Raad van State wil, aangezien de uitvoerende macht kan beslissen, na advies van de Nationale Arbeidsraad, om de mandatenverdeling van de werknemersorganisaties in de NAR te wijzigen wanneer is komen vast te staan dat de mandatenverdeling niet langer objectief kan worden verantwoord. De wijziging van deze mandatenverdeling gebeurt echter alleen tussen de organisaties die voldoen aan de representativiteitsvoorwaarden vastgesteld in de NAR, maar er zou bijvoorbeeld een wissel kunnen plaatsvinden, waardoor het gerechtvaardigd wordt dat bijvoorbeeld het kleinere ACLVB een extra zetel krijgt, terwijl een andere werknemersorganisatie een zetel moet afstaan.

36. De geprivilegieerde toegang van de representatieve werknemersorganisaties tot de Nationale Arbeidsraad en de discretionaire bevoegdheid van de Koning zijn veelvuldig aangevochten bij zowel de nationale rechters, als bij de Europese en internationale rechtsinstanties. Zo beklagde de Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel (hierna: NCK), welke deel uitmaakt van de Nationale Unie van Onafhankelijke Syndicaten (hierna: N.U.O.S.) zich bij het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de IAO wat betreft hun gebrek aan vertegenwoordiging in de NAR (*infra*, nr. 152-153).⁴ Op te merken valt dat er een grote samenhang bestaat tussen de NAR-wet en de hieronder besproken wetten. Indien men zetelt in de NAR of wanneer men deel uitmaakt of aangesloten is bij een organisatie die zetelt in de NAR, krijgt men automatische bepaalde privileges, hetgeen op zijn beurt ook is besproken in de rechtspraak.

¹ Artikel 2 § 5 van de wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad, *BS* 31 mei 1952.

² Wetsontwerp houdende diverse bepalingen, *Parl. St. Kamer*, 2009-2010, nr. 52-2299/001, 67-70.

³ Art. 2 § 5 van de wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad, *BS* 31 mei 1952.

J. JACQMAIN, "Représentativité syndicale", *Soc.Kron.* 2010, afl. 4, (169) 170.

⁴ C. BOTTERMAN, "De representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties", *Kijk uit*, 2000, afl. 8, 10-11.

P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT, *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen-Cambridge, Intersentia, 2011, 276.

R. BLANPAIN, *De collectieve arbeidsovereenkomst naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2011, 12-13.

Afdeling 2. Representativiteitsvereisten volgens de CAO-wet

37. Ook de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (hierna: de CAO-wet) bevat representativiteitsvereisten voor werknemersorganisaties.¹ De CAO-wet werd, net zoals de NAR-wet, gewijzigd door de wet van 30 december 2009.² Toch is het ook hier relevant om te verwijzen naar het artikel dat gold voordat de wetswijziging van 30 december 2009 van kracht werd, vermits het Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de IAO ook op deze wet commentaar hadden. Vóór de wetswijziging van 30 december 2009 luidde artikel 3 van de CAO-wet als volgt: "Voor de toepassing van deze wet worden als representatieve werknemersorganisaties aangemerkt:

1. de interprofessionele organisaties van werknemers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn. De werknemersorganisaties moeten bovendien ten minste 50.000 leden tellen;
2. De vakorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1 genoemde interprofessionele organisatie."

38. Anders dan in de parlementaire voorbereiding van de NAR-wet waar er amper discussie werd gevoerd omtrent het begrip "representativiteit", maar het begrip gewoon werd overgenomen uit de Bedrijfsorganisatiewet, ontstond er in de parlementaire voorbereiding van de CAO-wet wel weer discussie omtrent het al dan niet invoeren van het begrip "representatieve werknemersorganisatie". Zo werd de keuze beoordeeld tussen eenzelfde graad van erkenning verlenen aan elke soort van beroepsvereniging of enkel aan de belangrijkste organisaties bijzondere voorrechten en bevoegdheden verlenen. De wetgever was van mening dat een onderscheid tussen representatieve organisaties en niet-representatieve organisaties gerechtvaardigd was, doordat er een bijzondere plicht werd gegeven aan de representatieve organisaties. Deze organisaties vertegenwoordigden niet enkel de aangesloten leden, maar alle werknemers in het algemeen, zowel de ongeorganiseerde werknemers als de werknemers die lid waren van andere vakverenigingen. Volgens de wetgever was de macht die in de verschillende gevallen door de wet werd verleend aan de vakorganisaties er één die in een democratisch regime enkel toebehoorde aan de meerderheid, namelijk de meest representatieve werknemersorganisaties.³ Om deze reden heeft de opvatting van de "meest representatieve organisatie" de overhand genomen. Ook verwees de wetgever naar het feit dat reeds in verschillende wetteksten de term "representatieve werknemersorganisatie" werd gebruikt, onder andere in de NAR-wet en in de Bedrijfsorganisatiewet.⁴ Ik sluit mij aan bij de visie van de wetgever, aangezien het belangrijk is voor een in de NAR zetelende organisatie om alle personeelscategorieën te vertegenwoordigen en niet enkel een specifieke doelgroep.

39. Uit de parlementaire voorbereiding blijkt ook dat de wetgever zich er toen al bewust van was dat de notie van representativiteit aan de hand van objectieve voorwaarden of bestanddelen moest

¹ Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, BS 15 januari 1969.

² Wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009, BS 31 december 2009.

³ J. PIRON en P. DENIS, *Le droit des relations collectives du travail en Belgique*, Brussel, Larcier, 1970, 36-38.

P. HUMBLET en M. RIGAUX, *Aperçu du droit du travail belge*, Bruylant, Brussel, 2004, 308-309.

⁴ De wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad, BS 31 mei 1952 en de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, BS 27/28 september 1948.

worden vastgelegd.¹ Deze voorwaarden moeten uiterst eenvoudig en praktisch zijn vastgesteld, zodat deze gemakkelijk kunnen worden nagegaan en geen ruimte laten voor betwisting of voor subjectieve interpretatie. Hieruit blijkt dat de wetgever vermoedde dat de term “al dan niet representatief” later wel eens discussie zou kunnen opleveren.² Het is echter vreemd dat de wetgever toen nog niet beseftte dat het noodzakelijk was om de vereisten in de wet op te nemen en niet over te laten aan de discretionaire bevoegdheid van de Koning. Ook ontstond er discussie over het criterium dat het aantal leden 50.000 moet bedragen. Een lid uit de Kamer stelde voor om dit op te trekken naar 100.000 zodat er zeker niet een te groot aantal organisaties op de representativiteitserkenning aanspraak zou kunnen maken. De Minister antwoordde hierop dat het ledenaantal niet de enige norm is om de representativiteit na te gaan, zodat het gevaar dat er zich een te groot aantal organisaties zal aandienen praktisch onbestaande is. Ook zou door dit verhoogd ledenaantal het ACLVB uit de boot vallen.³ Hieruit blijkt heel duidelijk dat de wetgever de bedoeling had om maar drie werknemersorganisaties toe te laten tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: CAO), namelijk het ACV, het ABVV en het ACLVB. Zo kregen de drie belangrijkste politieke families de mogelijkheid om algemeen verbindende collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten en werden de niet-representatieve organisaties uitgesloten van deze bevoegdheid.

40. Sinds de wetswijziging van 30 december 2009 worden volgens artikel 3 van de wet van 5 december 1968 als representatieve werknemersorganisatie aangemerkt:

1. “De interprofessionele organisaties van werknemers die voor het gehele land zijn opgericht en welke in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn.
2. De vakorganisaties die aangesloten zijn bij zulke interprofessionele organisaties of die deel uitmaken van een interprofessionele organisatie.”

41. De vroegere voorwaarde waarbij de werknemersorganisatie minimum 50.000 leden moet tellen is geschrapt, vermits deze bepaling zonder voorwerp is geworden doordat de voorwaarde van het lidmaatschap in de NAR reeds veronderstelt dat de organisatie 125.000 leden telt om als representatief te worden beschouwd.⁴ In tegenstelling tot de NAR-wet is de CAO-wet niet grondig hervormd, doordat de NAR-wet beschouwd kan worden als de belangrijkste wet waarmee de CAO-wet en de hieronder beschreven wetten samenhangen. Het inschrijven van wettelijke representativiteitsvoorwaarden diende dus enkel te gebeuren in de NAR-wet. Ook het Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de IAO hebben grotendeels hun commentaar geuit op de NAR-wet (*infra*, nr. 135 en 146).

¹ Onder andere de beroepsarbeid, de wettigheid, de onafhankelijkheid, het aantal leden, de uitgestrektheid van de werkingssfeer, de constructieve en onpartijdige geest, de anciënniteit in vergelijking met de concurrerende organisaties. Memorie van Toelichting inzake het ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *Parl. St. Senaat*, 1966-1967, nr. 148, 9-11.

² Memorie van Toelichting inzake het ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *Parl. St. Senaat*, 1966-1967, nr. 148, 9-11.

³ Verslag Commissie voor Tewerkstelling en de Arbeid inzake het wetsontwerp betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *Parl. St. Kamer*, 1968-1969, nr. 176/2, 20-21.

⁴ Art. 93-95 van de wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009, *BS* 31 december 2009. Wetsontwerp houdende diverse bepalingen, *Parl. St. Kamer*, 2009-2010, nr. 52-2299/001, 71.

Afdeling 3. Representativiteitsvereisten volgens de Bedrijfsorganisatiewet

42. Het recht om kandidaten bij de sociale verkiezingen voor te dragen, wordt door de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (hierna: Bedrijfsorganisatiewet)¹ voorbehouden aan de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties. Artikel 20ter, eerste lid, van de Bedrijfsorganisatiewet bepaalt dat alleen de in artikel 14 § 1, tweede lid, 4° (a) vermelde representatieve werknemersorganisaties of hun volmachthebbers bij de werkgever kandidatenlijsten kunnen indienen. De professionele en interprofessionele organisaties die aangesloten zijn of deel uit maken van een representatieve interprofessionele organisatie² kunnen geen kandidatenlijsten indienen, tenzij ze daartoe door een interprofessionele representatieve werknemersorganisatie worden gemandateerd.³

43. De Bedrijfsorganisatiewet omschrijft de representatieve werknemersorganisaties als de op nationaal vlak opgerichte interprofessionele organisaties van werknemers die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn.⁴ Ook dit artikel is aangepast door de wetswijziging van 30 december 2009, maar het ging enkel om een kleine wijziging, vermits net zoals bij de CAO-wet, het ledenaantal van 50.000 zonder voorwerp was geworden doordat er in de NAR-wet vereist wordt dat men 125.000 leden heeft om toegelaten te worden tot de NAR.⁵

44. Het feit dat enkel de representatieve werknemersorganisaties kandidaten mogen voordragen is het resultaat van een compromis binnen een bijzondere commissie van het parlement die zich bezighield met het uitwerken van de Bedrijfsorganisatiewet. De ene groep was voorstander om alle werknemersorganisaties toe te laten tot de sociale verkiezingen. Hierdoor zouden kiezers hun stem niet uitbrengen voor specifieke kandidaten, maar voor een lijst, waardoor deze organisatie kon worden gezien als een vertegenwoordigend orgaan voor alle werknemers en om die reden kandidaten kon voordragen. De andere groep was voorstander van de naamstemming, waardoor enkel de representatieve organisaties kandidaten konden voordragen. De Commissie hield rekening met beide argumenten en om die reden werd ervan afgezien om niet georganiseerde werknemerslijsten te laten voordragen. In ruil daarvoor zou er een verkiezing van personen komen en niet per lijst.⁶ Ook hier besliste de wetgever om de bepaling van de juiste voorwaarden waaraan een organisatie moet voldoen om als representatief te worden erkend, aan de uitvoerende macht over te laten.⁷ Deze discretionaire bevoegdheid zorgen eveneens voor problemen (*infra, o.a. nr. 58 en 114*).

¹ Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

² Art. 14 § 1, tweede lid, 4° (b) van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

³ Art. 20ter, eerste lid, tweede zin, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

A. MARTENS, G. VAN GYES en P. VAN DER HALLEN, *De vakbond naar de 21^{ste} eeuw: synthesesrapport*, Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, Hoger instituut voor de arbeid, 2002, 13-14.

⁴ Art. 14 § 1, tweede lid, 4° (a) van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

O. VANACHTER, *Procedure sociale verkiezingen 2012*, Mechelen, Kluwer, 2011, 81-82.

⁵ Art. 96 en 97 van de wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009, *BS* 31 december 2009.

Wetsontwerp houdende diverse bepalingen, *Parl. St. Kamer*, 2009-2010, nr. 52-2299/001, 72.

⁶ Verslag Bijzondere Commissie over het wetsontwerp houdende organisatie van het bedrijfsleven, *Parl. St. Kamer* 1947-48, nr. 511, 49.

⁷ Verslag Bijzondere Commissie over het wetsontwerp houdende organisatie van het bedrijfsleven, *Parl. St. Kamer* 1947-48, nr. 511, 49-50.

45. De wetgever had, bij de keuze voor een voordracht door representatieve werknemersorganisaties, de stabiliteit van het overleg voor ogen. Om die reden wilde hij de verschillende werknemersorganisaties erkennen en steunen, maar hij wilde tijdens de verkiezingen de zin voor orde en verantwoordelijk behouden waardoor de vakorganisaties zich zouden moeten laten leiden. Hierdoor heeft de wetgevende macht beslist dat kandidaten enkel door de meest representatieve organisaties zouden worden voorgedragen, waardoor de rol van de representatieve werknemersorganisaties bevorderd werd.¹ Bij het argument van stabiliteit en overleg kan ik mij aansluiten, vermits een teveel aan organisaties zou kunnen leiden tot syndicale anarchie en zou leiden tot moeilijke onderhandelingen, vermits elke organisatie wel een andere mening is toegedaan.

46. In de praktijk betekent dit dat enkel het ABVV, het ACV, het ACLVB en de daarbij aangesloten organisaties aan de voorwaarden kunnen voldoen, waardoor deze representatieve organisaties een oligopolie genieten bij het voordragen van de kandidaten bij de sociale verkiezingen.² Om het oligopolie te vermijden werden al verschillende wetsvoorstellen (zonder succes) ingediend om individuele kandidatuurstelling bij de sociale verkiezingen mogelijk te maken.³ Toch wordt er sinds 1985 een uitzondering voorzien op het principe dat enkel representatieve werknemersorganisaties kandidaten kunnen voordragen.⁴ Door de wetswijziging van 1985 staat de Bedrijfsorganisatiewet toe dat, in ondernemingen waarbij er een afzonderlijk kiescollege voor kaderleden is⁵, de afgevaardigden van deze kaderleden worden verkozen op kandidatenlijsten die worden voorgedragen door de representatieve werknemersorganisaties⁶ of de representatieve organisaties van kaderleden (NCK).⁷ Ook kunnen de kandidaten worden voorgedragen door ten minste 10 procent van het aantal kaderleden in de onderneming, maar het aantal ondertekenaars ter ondersteuning van deze lijst mag niet kleiner zijn dan vijf indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan vijftig of niet kleiner dan tien indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan honderd. Elk kaderlid kan evenwel slechts één lijst ondersteunen.⁸ Onder representatieve organisatie van kaderleden wordt verstaan: de interprofessionele organisatie van kaderleden, die is opgericht voor het gehele land en die tenminste 10.000 leden telt.⁹ Deze organisatie wordt als

¹ Verslag Commissie van Economische Zaken inzake het wetsontwerp houdende Organisatie van het Bedrijfsleven, *Parl. St.* Senaat 1947-48, nr. 489, 22.

² O. VANACHTER, *De sociale verkiezingen en het recht*, Brugge, Die Keure, 1994, 24-25.

P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT, *De sociale verkiezingen doorgelicht*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2007, 249-250.

R. BLANPAIN, *De syndicale vrijheid*, Brugge, Die Keure, 1991, 14-17.

³ P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT, *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen-Cambridge, Intersentia, 2011, 273-274.

Zie bv. Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *Parl. St.* Kamer 2000-2001, nr. 50-1404/001 of wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, wat de organisatie van de sociale verkiezingen betreft, *Parl. St.* Senaat 2008-2009, nr. 4-987/1.

⁴ Art. 154 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *BS* 24 januari 1985.

Art. 20ter, tweede lid, tweede zin, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

⁵ Het begrip kaderleden wordt in artikel 14 § 1, tweede lid, 3° gedefinieerd als bedienden die in de onderneming een hogere uitoefenen welke in het algemeen wordt voorbehouden aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft. Deze functies van deze kaderleden en de kaderleden zelf worden aangewezen door de werkgever volgens de regels en procedures bepaald door de Koning.

⁶ Art. 20ter, tweede lid, 1°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

⁷ Art. 20ter, tweede lid, 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

⁸ Art. 20ter, tweede lid, 3°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

⁹ O. VANACHTER, *Procedure sociale verkiezingen 2012*, Mechelen, Kluwer, 2011, 82-84.

representatief erkend door de Koning na advies van de Nationale Arbeidsraad.¹ De kaderleden kunnen enkel deelnemen aan de sociale verkiezingen wat betreft de ondernemingsraad, maar niet wat betreft het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). Om die reden speelt de notie “kaderleden” enkel een rol bij de ondernemingsraad, bij het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (hierna: het CPBW) worden zij beschouwd als bedienden.² Het feit dat zij, onder bepaalde voorwaarden, kunnen deelnemen aan de sociale verkiezingen betekent ook niet dat zij een zetel kunnen opeisen in de NAR.

47. Bij de invoering van de kadervertegenwoordiging verklaarde de bevoegde Minister dat de aparte vertegenwoordiging voor kaderleden in de ondernemingsraad tot stand was gekomen om de specifieke belangen van het kaderpersoneel aan bod te laten komen, vermits de kaderleden klachten hadden over de wijze waarop ze werden vertegenwoordigd door de werknemersorganisaties.³ Ondanks het feit dat kaderleden, net zoals de bedienden of arbeiders, werknemers zijn, bestaat de verantwoording voor het feit dat de kaderleden de mogelijkheid kregen om lijsten voor te dragen in het feit dat het kaderpersoneel niet in dezelfde mate werd vertegenwoordigd door de representatieve vakverenigingen als de overige groepen van werknemers, vermits zij vaak een grote verantwoordelijkheid dragen ten opzichte van het uitvoerend personeel en hun werkgever.⁴

48. Ondanks de uitzondering die gemaakt werd voor het kaderpersoneel, werden er geen uitzonderingen toegestaan voor de andere categorieën van werknemers. De voordracht die enkel en alleen door de representatieve werknemersorganisaties gebeurt bleef in de ogen van de wetgever gerechtvaardigd. In 1999 werd er een voorstel gedaan door een lid van de Commissie Sociale Zaken om de regeling voor de kaderleden uit te bereiden tot alle werknemers, zodat de sociale verkiezingen gedemocratiseerd worden. Hierdoor zouden, naar het voorbeeld van wat geldt voor de kaderleden, lijsten worden samengesteld die door ten minste 10 procent van de werknemers worden voorgedragen. De Minister antwoordde hierop dat het systeem waarbij lijsten enkel en alleen door de erkende representatieve werknemersorganisaties zouden worden voorgedragen behouden bleef, vermits dit wenselijk is voor de werknemers zelf, want zij hebben gemeenschappelijke belangen die de betrokken bedrijven overstijgen en die in de eerste plaats door de grote representatieve organisaties verdedigd moeten kunnen worden. Op die manier zou een werkelijke vertegenwoordiging van de werknemers op nationaal, interprofessioneel niveau behouden kunnen blijven.⁵ Naar mijn mening is de wetgever niet consequent geweest. De kaderleden worden beschouwd als een aparte groep van werknemers, terwijl zij net zo goed werknemers zijn met een arbeidsovereenkomst, waardoor zij onder gezag van de werkgever staan. Toch mogen de kaderleden wel aparte lijsten indienen, terwijl andere groepen van werknemers dit niet zouden mogen. Mijns inziens zou het systeem dat voorgesteld is door het lid van de Commissie

¹ Art. 14 § 1, tweede lid, 5°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

² P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT, *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen-Cambridge, Intersentia, 2011, 93-94.

³ Memorie van Toelichting inzake het ontwerp van herstellwet houdende sociale bepalingen, *Parl. St.* Senaat 1984-85, nr. 757/1, 49-52.

⁴ Verslag Commissie Sociale Aangelegenheden over het ontwerp van herstel houdende sociale bepalingen (artikelen 4 tot 14, 16 tot 148, 161, 162 en 163), *Parl. St.* Senaat, 1984-1985, nr. 757/2/7, 159.

⁵ Verslag Commissie voor Sociale Zaken betreffende het wetsontwerp betreffende de sociale verkiezingen, *Parl. St.* Kamer 1998-99, nr. 1856/3, 12-13.

Sociale Zaken een goed en eerlijk systeem zijn. Men zou het onderscheid tussen kaderleden en de andere werknemers ook kunnen zien als een discriminatie op grond van artikel 10 en 11 van de Grondwet, aangezien een onderscheid tussen arbeiders en bedienden ook ongrondwettig bleek te zijn.¹ Ook moeten de kaderleden voldoen aan een verminderd ledenaantal (10.000 in plaats van 125.000 voor de andere organisaties), hetgeen naar mijn mening ook als een discriminatie beschouwd kan worden op grond van artikel 10 en 11 van de Grondwet. Deze uitzondering welke is voorzien voor kaderleden werd ook aangevochten in een beroep tot vernietiging en schorsing bij het Grondwettelijk Hof (*infra*, nr. 79-82).

Afdeling 4. Representativiteitsvereisten volgens de Welzijnswet

49. Ook de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hierna: Welzijnswet)² houdt het recht in om kandidaten bij de sociale verkiezingen voor te dragen en kandidatenlijsten in te dienen bij de werkgever voor aan de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties en hun eventuele volmachthebbers.³ Men wordt volgens artikel 3 § 2, 1° en 2° beschouwd als representatieve werknemersorganisatie wanneer men een interprofessionele organisatie is van werknemers die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd is of wanneer men een professionele of interprofessionele organisatie is die deel uitmaakt van of is aangesloten bij zulke organisatie. Ook hier werd door de wetswijziging van 30 december 2009 de vereiste van ten minste 50.000 leden weggelaten, vermits deze bepaling zonder voorwerp was geworden doordat het lidmaatschap in de NAR reeds veronderstelde dat de organisatie 125.000 leden heeft.⁴ In de parlementaire voorbereiding is er geen discussie terug te vinden omtrent het opnemen van het criterium “representatief”. De reden hiervoor zal waarschijnlijk te vinden zijn in het feit dat de representativiteitsvoorwaarden reeds jarenlang gehanteerd werden in de Bedrijfsorganisatiewet. Inhoudelijk werd de bepaling aangepast aan de wetgeving die op dat ogenblik reeds bestond, zoals bijvoorbeeld de Bedrijfsorganisatiewet, de NAR-wet en de CAO-wet.⁵

¹ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.

² Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996.

³ Art. 58, eerste lid van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996.

⁴ Art. 99 en 10 van de wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009, *BS* 31 december 2009.

⁵ Art. 14 § 1, tweede lid, 4° van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

Memorie van toelichting van het wetsontwerp betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *Parl. St. Kamer*, 1995, nr. 71/1, 8.

Afdeling 5. Representativiteitsvereisten volgens de Wet Sociale Verkiezingen

50. De Bedrijfsorganisatiewet en de Welzijnswet bevatten de basisregels voor de organisatie van de sociale verkiezingen. De sociale verkiezingen werden tot 2004 uitgevoerd bij KB, maar voor de verkiezingen van 2008 werd geopteerd voor een wettelijke regeling.¹ De inhoud van het KB² werd opgenomen in een wet, namelijk de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008.³ De wet betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008 werd gewijzigd door de wet van 28 juli 2011, waardoor de wet van 4 december 2007 nu kortweg “de wet betreffende de sociale verkiezingen” heet (hierna: Wet Sociale Verkiezingen).⁴ Artikel 2 werd opgenomen in de wet om de verhouding tussen enerzijds de wet betreffende de sociale verkiezingen en anderzijds de Bedrijfsorganisatiewet en de Welzijnswet te regelen. Het artikel bepaalt dat de Wet Sociale Verkiezingen van toepassing is, onverminderd de bepalingen van de Bedrijfsorganisatiewet en de Welzijnswet. De Bedrijfsorganisatiewet en de Welzijnswet staan op die manier hiërarchisch hoger gerangschikt dan de Wet Sociale Verkiezingen.⁵

51. De bepalingen van de Bedrijfsorganisatiewet (artikel 14 § 1, tweede lid, 4° (a) en (b)) en de Welzijnswet (artikel 3 § 2, 1° en 2°) worden herhaald in het artikel 4, 6° (a) en (b) van de Wet Sociale Verkiezingen: om als representatieve werknemersorganisatie of als volmachtshouder van deze organisatie bij de werkgever kandidatenlijsten te kunnen indienen, moet men worden beschouwd als een interprofessionele organisatie van werknemers die voor het gehele land is opgericht en die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd is of een professionele of interprofessionele organisatie zijn die onder de nationale interprofessionele organisatie is aangesloten of er deel van uitmaakt.⁶ In de parlementaire voorbereiding is er geen discussie terug te vinden omtrent de hantering van het begrip “representatief”⁷, door het feit dat het systeem niet meer in vraag werd gesteld door de jarenlange hantering van het begrip in de bedrijfsorganisatie- en Welzijnswet. De wet van 30 december 2009 wijzigde ook de Wet Sociale Verkiezingen, vermits in deze laatste wet ook nog werd opgenomen dat de werknemersorganisatie minimum 50.000 leden moet tellen, hetgeen door de wetswijziging van 30 december 2009 zonder voorwerp is geworden, vermits de voorwaarde van het lidmaatschap in de NAR reeds veronderstelt dat de organisatie 125.000 leden heeft.⁸ Deze wet werd (zonder succes) bestreden in twee arresten van het Grondwettelijk Hof (*infra*, nr. 70 e.v.).

¹ I. VAN HIEL, “VB kan geen kandidaten voordragen bij sociale verkiezingen”, *Juristenkrant* 2009, afl. 183, 16.

² KB 15 mei 2003 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, *BS* 4 juni 2003 (opgeheven).

³ Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, *BS* 7 december 2007.

⁴ Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, *BS* 7 december 2007.

⁵ P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT, *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen-Cambridge, Intersentia, 2011, 24-25.

⁶ Art. 33 § 1 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, *BS* 7 december 2007.

⁷ Wetsontwerp betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008, *Parl. St. Kamer*, 2007-2008, nr. 52-0257/001 en nr. 52-0257/004.

⁸ Art. 98 van de wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009, *BS* 31 december 2009.

HOOFDSTUK 3. WETTELIJKE REPRESENTATIVITEITSVOORWAARDEN BEOORDEELD DOOR RECHTSPRAAK EN RAPPORTERING

Afdeling 1. Nationaal

Onderafdeling 1.1. Grondwettelijk Hof

52. Het Grondwettelijk Hof heeft zich in verschillende arresten uitgesproken over het gebruik van representativiteitsvoorwaarden, voornamelijk met betrekking tot de geprivilegieerde toegang van de representatieve werknemersorganisaties tot de Nationale Arbeidsraad, de voorwaarde dat men dient aangesloten te zijn of deel uitmaken van een organisatie die zetelt in de NAR en de discretionaire beoordelingsbevoegdheid van de Koning. De arresten van het Hof hebben grotendeels betrekking op de publieke sector. Toch zijn deze ook interessant, vermits het Hof argumenten aanhaalt, welke analoog ook toepasselijk zijn voor de private sector.¹

§ 1 Arrest nr. 71/92

53. In het arrest van 18 november 1992² bekeek het Hof het stelsel van representativiteit en zijn gehanteerde voorwaarden.³ De verzoekers, de Nationale Unie der Openbare Diensten (N.U.O.D.), zijn een erkende, maar niet-representatieve vakbond in de publieke sector.⁴ Zij verzochten het toenmalige Arbitragehof om bepaalde artikelen van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven te vernietigen⁵, aangezien die volgens hen een verboden discriminatie inhielden op grond van artikel 10 en 11 van de Grondwet.⁶ Overeenkomstig deze wet werd er in elk autonoom overheidsbedrijf een paritair comité gecreëerd dat bevoegd was voor overleg en onderhandeling met de representatieve vakorganisaties. Voor al deze autonome overheidsbedrijven samen werd er een gemeenschappelijk paritair comité opgericht, namelijk het Comité Overheidsbedrijven.⁷ Om te kunnen zetelen in het paritair comité en het gemeenschappelijk paritair comité was vereist dat men als representatief werd beschouwd.⁸

54. De verzoekers waren van mening dat zij ongelijk werden behandeld, aangezien er enkel representatieve organisaties toegelaten worden tot deze comités. De Ministerraad is echter van mening dat het onderscheid verantwoord wordt vermits men een efficiënt, doeltreffend en permanent sociaal overleg mogelijk wil maken en de sociale vrede wil bevorderen. Deze rechtvaardiging kwam ook al aan bod in de parlementaire voorbereiding wat betreft de particuliere

¹ P. BRAEKMANS, "Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités: overzicht van wetgeving, rechtspraak en rechtsleer (2002-2009)", *Or.* 2010, afl. 1, 7.

² Arbitragehof 18 november 1992, nr. 71/92.

³ F. DORSEMONT, "Arbitragehof weert aanval af op representativiteit vakbonden Belgisch leger", *Juristenkrant* 2004, afl. 82, 8. G. COX, M. RIGAUX en J. ROMBOUTS, *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Kluwer, 2006, 49-50.

⁴ N.U.O.D. is een Belgische vakcentrale aangesloten bij de Nationale Unie van Onafhankelijke Syndicaten (NUOS), via <http://www.nuod.be/nl/sectoren/>

Arbitragehof 18 november 1992, nr. 71/92 (randnummer B.1.1)

⁵ Art. 30 § 5, 30 § 6 en 31 § 6 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, *BS* 27 maart 1991.

⁶ Het toenmalige artikel 6 en 6bis van de Grondwet.

⁷ Art. 30 en 31 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, *BS* 27 maart 1991.

⁸ Art. 30 § 5 en 31 § 6 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, *BS* 27 maart 1991.

sector (*supra*, o.a. nr. 38-39 en 54-55). Ook verwijst de Ministerraad naar de arresten van het EHRM van 27 oktober 1975¹ en 6 februari 1976² waarbij een onderscheid qua representativiteit geoorloofd werd bevonden (*infra*, nr. 119 e.v.).

55. Het Arbitragehof sluit zich aan bij het standpunt van de Ministerraad. Het Hof is van mening dat het niet onevenredig is om enkel representatieve gesprekpartners te selecteren. Volgens het Hof is het gemaakte onderscheid in beginsel niet strijdig met het gelijkheidsbeginsel en het non-discriminatiebeginsel. De vereisten waaraan een organisatie moet voldoen om erkend te worden als representatief zijn objectief en redelijk te verantwoorden. Het is volgens het Hof niet onredelijk om in de permanente overleg- en onderhandelingsstructuren enkel die organisaties toe te laten die op nationaal vlak werkzaam zijn of die ten minste deel uitmaken van een op dat niveau samengestelde vakorganisatie en ook de belangen van alle categorieën van het personeel verdedigen. Dergelijke vereiste is immers van die aard dat zij in zekere mate waarborgt dat er rekening wordt gehouden met de eisen van al het personeel³, waardoor er eerder sprake is van een politieke keuze van de wetgever die aan de opportuniteit raakt in plaats van aan de legaliteit.⁴ Deze politieke keuze moet dan ook vrij worden genomen.

56. Om in het Comité Overheidsbedrijven te zetelen diende men aangesloten te zijn of deel uit te maken van een vakorganisatie die zetelt in de Nationale Arbeidsorganisatie, hetgeen ook als discriminerend wordt gezien door de verzoekers.⁵ De Ministerraad is van mening dat de vereiste aansluiting bij een vakorganisatie die zetelt in de NAR wijst op het parallellisme met de CAO-wet, waarbij er ook enkel onderhandeld wordt met vakorganisaties die als representatief worden beschouwd. Volgens het Hof is de voorwaarde niet discriminerend doordat zij enkel een indirecte manier is om de aansluiting bij een interprofessionele organisatie die zowel de privésector als de overheidssector insluit, te eisen. Het behoort tot de vrijheid van de wetgever om enkel gesprekpartners die te kiezen die aandacht hebben voor alle sectoren.⁶

57. De standpunten hier ingenomen door het Arbitragehof heeft het Hof herhaaldelijk bevestigd (*infra*, o.a. nr. 59 e.v.). Hoewel ik mij (grotendeels) aansluit bij de standpunten van de wetgever en het Hof, heb ik toch enkele opmerkingen die ik verderop in deze masterscriptie zal formuleren (*infra*, o.a. nr. 62).

58. Ook verkrijgt de uitvoerende macht een discretionaire bevoegdheid om te bepalen welke vakorganisaties als representatief worden beschouwd en welke niet. De verzoekende partij is ook van mening dat de Koning een onbeperkte beoordelingsbevoegdheid wordt gegeven, zodat de regering volkomen autonoom oordeelt of een organisatie al dan niet als representatief moet worden beschouwd. De Ministerraad repliceert dat er een delegatie aan de Koning wordt gegeven

¹ EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België.

² EHRM 6 februari 1976, nr. 5614/72 Swedish Engine Drivers' Union/Zweden.

³ Arbitragehof 18 november 1992, nr. 71/92 (randnummer B.6)

⁴ F. DORSSEMENT, "Representativiteit, syndicale gelijkheid en syndicale vrijheid: een met de nodige discretie verteld verhaal over een turbulente driehoeksverhouding", *T.S.R.* 1994, 87-89.

M. DE VOS, *Vijftig jaar Nationale Arbeidsraad*, Brugge, Die Keure, 2003, 51-54.

⁵ Arbitragehof 18 november 1992, nr. 71/92 (randnummer A.1)

Art. 31 § 6, 4° van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, *BS* 27 maart 1991.

⁶ Arbitragehof 18 november 1992, nr. 71/92 (randnummer B.7)

doordat de Koning ook op grond van artikel 2 van de NAR-wet bepaalt hoe de NAR zal worden samengesteld.¹ Het Hof sluit zich aan bij het standpunt van de Ministerraad. De wetgever machtigt de Koning in algemene termen, hetgeen niet wil zeggen dat de wetgever, bij gebrek aan objectieve, duidelijke en vooraf vastgestelde voorwaarden, de bedoeling zou hebben gehad om de Koning impliciet te machtigen om bepalingen aan te nemen die strijdig zijn met de gelijkheid, niet-discriminatie of de aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie. Een norm die de Koning aanneemt dient altijd te berusten op objectieve en redelijke verantwoording.² Het Hof verwijst hier dus zelf naar de nationale rapportering van het Comité voor de Vrijheid van Vereniging, waarbij het lijkt alsof het Hof de kritiek van het Comité voor de Vrijheid van Vereniging, en dus ook de kritiek van het Comité voor de Sociale Rechten, opzij schuift.³ De Comités zijn van oordeel dat het gebrek aan objectieve, duidelijke en vooraf vastgestelde voorwaarden, waardoor er een mogelijkheid van willekeur kan ontstaan, niet in overeenstemming is met het handvest en de verdragen van de IAO en om die reden niet legitiem. Het Arbitragehof is echter van mening dat door het gebrek aan objectieve, duidelijke en vooraf vastgestelde voorwaarden een feitelijke mogelijkheid tot willekeur kan ontstaan, maar dat dit geenszins betekent dat er een mogelijkheid kan worden gecreëerd tot discriminatie. De Koning blijft in de uitvoering van zijn discretionaire bevoegdheden altijd gebonden door het discriminatieverbod en om die reden dient het onderscheid in behandeling objectief en redelijk verantwoord te zijn.⁴ De administratieve rechter, namelijk de Raad van State, kan de beslissing van de Koning vernietigen wanneer de kandidatuur van een vakorganisatie wordt aangenomen of verworpen op grond van een onwettige of discriminerende opvatting van het begrip "representativiteit".⁵ Om die redenen wordt het beroep verworpen wegens niet-strijdigheid met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.⁶

   2 Arrest nr. 139/2000

59. Het arrest van 21 december 2000 had betrekking op het toekennen van bepaalde privileges aan de representatieve vakorganisaties in de publieke sector.⁷ De verzoekers, een erkende, doch niet-representatieve organisatie⁸, verzochten het Arbitragehof om een artikel van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel te vernietigen.⁹ De wet zorgde volgens de verzoekers voor een verschil in behandeling tussen twee categorieën van vakorganisaties van de openbare sector, namelijk de erkende, doch niet-representatieve organisaties en de representatieve organisaties.¹⁰ In de publieke sector wordt er, net zoals in de private sector, een bijzondere rol toegekend aan de representatieve

¹ Arbitragehof 18 november 1992, nr. 71/92 (randnummer A.2)

² Arbitragehof 18 november 1992, nr. 71/92 (randnummer B.3): het gelijkheidsbeginsel is geschonden volgens het Arbitragehof wanneer vaststaat dat de aangewende middelen redelijkerwijze niet evenredig zijn met het beoogde doel.

³ F. DORSEMONT, "Representativiteit, syndicale gelijkheid en syndicale vrijheid: een met de nodige discretie verteld verhaal over een turbulente driehoeksverhouding", *T.S.R.* 1994, 85-86.

⁴ F. DORSEMONT, "Representativiteit, syndicale gelijkheid en syndicale vrijheid: een met de nodige discretie verteld verhaal over een turbulente driehoeksverhouding", *T.S.R.* 1994, 85-86.

⁵ Arbitragehof 18 november 1992, nr. 71/92 (randnummer B.9 en B.10).

⁶ G. COX, M. RIGAUX en J. ROMBOUTS, *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Kluwer, 2006, 49-50.

⁷ Arbitragehof 21 december 2000, nr. 139/2000

⁸ Arbitragehof 21 december 2000, nr. 139/2000 (randnummer A.1)

De V.Z.W. Groupe d'étude et de réforme de la fonction administrative, afgekort als GERFA

⁹ Artikel 18, derde lid, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, *BS* 24 december 1974.

¹⁰ Arbitragehof 21 december 2000, nr. 139/2000 (randnummer B.1 - B.5)

vakorganisaties, doordat zij overeenkomstig artikel 7 en 8 van de wet van 19 december 1974¹ het voorbehouden recht hebben om zitting te hebben in de verschillende overleg- en onderhandelingscomités.² Overeenkomstig artikel 7 wordt een vakorganisatie als representatief beschouwd indien deze op nationaal vlak werkzaam is, de belangen van alle categorieën van het personeel in de overheidsdienst verdedigt, en aangesloten is bij een vakorganisatie die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd is.

60. Het Hof is van oordeel dat het verschil in behandeling tussen representatieve en niet-representatieve vakorganisaties door de wetgever gewild is sinds de aanneming van de wet van 19 december 1974. Op die manier krijgt de Regering enkel geldige en verantwoordelijke gesprekpartners voor zich, waarmee zij efficiënt kunnen onderhandelen. Om dat doel te bereiken willen zij slechts onderhandelen met vakbonden die in staat zijn om werkelijke verantwoordelijkheden te dragen op nationaal vlak en de versnippering van de vakbonden te vermijden, waardoor de onderhandelingen ten dode opgeschreven zouden zijn.³ Dergelijke keuze berust volgens het Hof op een objectief criterium, waardoor het niet onredelijk is om in de permanente overleg- en onderhandelingsstructuren enkel die vakorganisaties toe te laten die op nationaal vlak werkzaam zijn of die deel uitmaken van een op dat niveau samengestelde organisatie en die de belangen van al de categorieën van het personeel verdedigen. Deze vereiste is volgens het Hof van dien aard dat zij waarborgt dat bij het formuleren van eisen van een bepaalde categorie van het personeel, ook rekening wordt gehouden met de situatie van andere categorieën van personeelsleden.⁴ Hiermee bevestigt het Hof zijn rechtspraak van het arrest nr. 71/92 van 18 november 1992.

61. De argumentatie die het Hof hier toepast kan perfect worden toegepast op de private sector. Ook hier wordt er een onderscheid gemaakt tussen representatieve en niet-representatieve werknemersorganisaties door de wetgever. Uit de rechtspraak van het Hof blijkt heel duidelijk dat het Hof geen problemen heeft met dergelijk onderscheid, waardoor de regering enkel kan onderhandelen met representatieve organisaties. Toch dient er hier opgemerkt te worden dat de representativiteitsvereisten in de wet van 19 december 1974 worden opgenomen, hetgeen lange tijd niet het geval was voor de wetten in de private sector⁵, waar de Koning in de bevoegdheid verkeerde om discretionair de representatieve organisaties aan te duiden. Toch blijkt uit de rechtspraak dat het Hof het gebrek aan wettelijke vereisten in de private sector, geen probleem vindt (*infra*, nr. 93 e.v.).

62. Het grote verschil met de private sector is het feit dat in de publieke sector er een beperkte mogelijkheid wordt gecreëerd voor niet-representatieve, doch wel erkende vakbonden.

¹ Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, *BS* 24 december 1974.

² Zoals het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten, het comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten, het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, het sectorcomités en in de bijzondere comités.

F. DORSEMENT, "Grondwettelijk Hof bevordert statutaire autonomie vakbonden", *Juristenkrant* 2007, afl. 160, 5.

³ Verslag Commissie voor Binnenlandse Zaken en het Openbaar Ambt inzake het ontwerp van wet tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, *Parl. St.*, Senaat, 1974-1975, nr. 367/2, 10.

⁴ Arbitragehof 21 december 2000, nr. 139/2000 (randnummer B.6)

⁵ Deze vereisten worden pas opgenomen sinds de wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009, *BS* 31 december 2009.

Overeenkomstig artikel 16 van de wet van 19 december 1974 kunnen de erkende vakbonden bepaalde prerogatieven uitoefenen voor het personeel waarvan zij de beroepsbelangen behartigen. Zo kunnen zij stappen ondernemen bij de overheden in het gemeenschappelijk belang van het personeel dat zij vertegenwoordigen of in het bijzonder belang van een personeelslid, dat zijn daden voor de administratieve overheid moet rechtvaardigen, op zijn verzoek terzijde staan, in de lokalen van diensten berichten uithangen en de algemene documentatie ontvangen betreffende het beheer van het personeel dat zij vertegenwoordigen.¹ In de private sector zijn zulke prerogatieven echter niet voorzien voor de erkende werknemersorganisaties. Men kan zich afvragen of het onderscheid tussen erkende organisaties in de private en de publieke sector niet in strijd kan zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Persoonlijk ben ik van mening dat er ook voor de erkende vakorganisaties in de private sector een wettelijke basis dient opgenomen te worden waarin de bevoegdheden staan uitgeschreven die zij kunnen uitoefenen. Men zou kunnen argumenteren dat het Hof het onderscheid tussen representatieve en niet-representatieve vakorganisaties geen verschil in behandeling vindt, misschien te maken heeft met het feit dat de erkende organisaties in de publieke sector toch nog bepaalde bevoegdheden kunnen uitoefenen. Deze gedachte moet echter opzij gezet worden, aangezien het Grondwettelijk Hof in zijn latere rechtspraak beslist heeft dat ook het verschil in behandeling tussen representatieve en niet-representatieve organisaties geen discriminatie is (*infra*, nr. 89 e.v.).

§ 3 Arrest nr. 70/2002, nr. 111/2002, nr. 70/2003, nr. 148/2003, nr. 144/2004 en nr. 150/2008

63. In het arrest van 18 april 2002 stond de representativiteit van bepaalde vakorganisaties tot discussie met betrekking tot de wet van 11 juli 1978 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van het militair personeel van de land-, lucht- en de zeemacht en van de medische diensten.² Elke erkende vakorganisatie die was aangesloten bij een vakorganisatie vertegenwoordigd in de NAR werd ambtshalve als representatief beschouwd door de wet, terwijl deze organisaties niet werkelijk als representatief konden worden beschouwd voor het militair personeel.³ Deze organisaties kregen dus een exclusieve toegang tot de overlegorganen in de publieke sector. De niet-representatieve erkende vakorganisaties kregen slecht een beperkte toegang hadden tot het stelsel van overleg en onderhandeling, doordat de overheid een numerieke beperking opgelegd had, waardoor er slechts één alternatieve feitelijke representatieve vakorganisatie tot het overlegorgaan kon doordringen.⁴ De erkende vakorganisaties werden enkel verzocht deel te nemen wanneer één van hen bij het geschil betrokken was. De verzoekers waren van mening dat er sprake was van een discriminatie tussen enerzijds de representatieve vakorganisaties en anderzijds de erkende niet-representatieve organisaties.

¹ Art. 9 van het KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, *BS* 20 oktober 1984.
F. DORSEMONT, "Grondwettelijk Hof bevordert statutaire autonomie vakbonden", *Juristenkrant* 2007, afl. 160, 5.

² Arbitragehof 18 april 2002, nr. 70/2002.

³ Art. 5, 8, 10, 12 en 14 van de wet van 11 juli 1978 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van het militair personeel van de land-, lucht- en de zeemacht en van de medische diensten, *BS* 18 augustus 1978.
Werd ook opgeworpen in Arbitragehof 21 mei 2003, nr. 70/2003 (randnummer B.9.1)

⁴ Arbitragehof 18 april 2002, nr. 70/2002 (randnummer B.15)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 132-137.

64. Het Hof is van mening dat het aan de wetgever toekomt om te oordelen over het aantal organisaties dat zitting zou nemen in deze comités en welke prerogatieven deze organisaties kunnen uitoefenen. De wetgever kan bepaalde bevoegdheden voorbehouden aan de organisaties die bij de onderhandelingen en overleg een grotere verantwoordelijkheid op zich nemen.¹ Om die reden vindt het Hof dat de vereiste dat men als representatief kan worden aangemerkt indien men is aangesloten bij een vakorganisatie die in de NAR is vertegenwoordigd, de artikelen 10 en 11 Grondwet niet schendt. Ook dit gegeven kan men analoog toepassen op de private sector, doordat er ook in de private sector “ambtshalve” representativiteit wordt toegekend indien men is aangesloten bij of deel uitmaakt van een organisatie die zetelt in de Nationale Arbeidsraad. Men kan bijvoorbeeld enkel algemeen verbindende CAO's sluiten indien men is aangesloten of deel uitmaakt van een organisatie aangesloten in de NAR. Deze voorwaarde wordt volgens het Hof dus niet ongrondwettig beschouwd.

65. Hierbij wordt er wel een voorwaarde gesteld door het Hof, namelijk het feit dat de wetgever erop toeziet dat de lijst van de representatieve vakorganisaties wordt aangevuld met een voldoende aantal organisaties die een reële feitelijke representativiteit hebben. Niets belet de overheid om het aantal toegelaten organisaties te beperken op grond van hun feitelijke representativiteit, maar volgens het Hof lijkt het wel onevenredig om slechts één feitelijke representatieve vakorganisatie toe te staan zitting te hebben.² Deze numerieke beperking van deze alternatieve organisaties is volgens het Hof disproportioneel, waardoor het gelijkheidsbeginsel en de vrijheid van vakvereniging onder druk komen te staan.³ Volgens het Arbitragehof is er met het principe van het privilege niets mis, maar de lijst van vakorganisaties kan niet exclusief bestaan uit representatieve organisaties, maar moet aangevuld worden met een aantal organisaties die aantonen dat zij over afdoende reële feitelijke representativiteit beschikken om het personeel te vertegenwoordigen.⁴ Indien men dit gegeven analoog zou toepassen op de private sector, zou dit betekenen dat de regering in de mogelijkheid is om enkel representatieve organisaties te selecteren voor de overleg- en onderhandelingsstructuren. Toch is er volgens het Hof wel sprake van discriminatie indien er naast de als representatief erkende organisaties geen organisaties zetelen in het orgaan welke feitelijk representatief zijn. Dit zou betekenen dat er ook een voldoende aantal feitelijke representatieve organisaties moeten worden toegelaten tot de NAR. Wanneer men dan in de NAR een CAO zou sluiten met betrekking tot een bepaalde personeels- of beroeps categorie, zou er een organisatie uitgesloten kunnen worden die feitelijk representatief is voor deze categorieën. Naar mijn mening zou het een goede zaak zijn indien in het collectief overleg ook zogenaamde “alternatieve vakbonden” worden toegelaten indien zij aantonen dat zij feitelijk representatief zijn voor de vertegenwoordiging van een bepaalde groep van werknemers zodat zij advies kunnen geven. Ook kan men deze rechtspraak toepassen op de representativiteitsvereisten bij de sociale verkiezingen. Enkel representatieve organisaties kunnen

¹ Arbitragehof 18 april 2002, nr. 70/2002 (randnummer B.20)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 132-137.

² Art. 5, 8, 10, 12 en 14 van de wet van 11 juli 1978 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van het militair personeel van de land-, lucht- en de zeemacht en van de medische diensten, BS 18 augustus 1978.

Arbitragehof 18 april 2002, nr. 70/2002 (randnummer B.11 en B.12)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 132-137.

³ F. DORSSEMONT, “Arbitragehof weert aanval af op representativiteit vakbonden Belgisch leger”, *Juristenkrant* 2004, afl. 82, 8.

⁴ F. DORSSEMONT, “Arbitragehof weert aanval af op representativiteit vakbonden Belgisch leger”, *Juristenkrant* 2004, afl. 82, 8.

deelnemen aan de sociale verkiezingen in de ondernemingen, terwijl er ook organisaties zijn die feitelijk als representatiever kunnen worden beschouwd. Deze gegevens haal ik verderop in deze masterscriptie nog eens aan (*infra*, nr. 128-130).

66. In de wet van 11 juli 1978 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van het militair personeel van de land-, lucht- en de zeemacht en van de medische diensten werden ook enkel de organisaties die werden vermeld in de wet als representatief beschouwd¹, zonder dat de voorwaarden werden opgesomd waaraan een vakorganisatie moet voldoen om als representatief te worden beschouwd. Volgens het Hof is een dergelijke beperking van die aard dat zij op onevenredige wijze afbreuk doet aan de uitoefening van de vakbondsvrijheid, waardoor er sprake was van een schending van artikel 10 en 11 van de Grondwet.² Bij de wetswijziging van 30 december 2009 haalde de Raad van State aan dat de wetgever de mandaten per werknemersorganisatie diende te verdelen in de wet en niet over te laten aan de discretionaire bevoegdheid van de Koning (*supra*, nr. 34). De wetgever en ikzelf waren het niet eens met de Raad van State. Ook het Arbitragehof heeft dus al geoordeeld dat het vastleggen van het aantal representatieve organisaties in de wet ongrondwettig is.

67. Het standpunt van Arbitragehof in dit arrest werd bevestigd in het arrest van 26 juni 2002³. Ook in het arrest van 21 mei 2003⁴ en het arrest van 30 oktober 2008⁵ was er sprake van een gelijkaardige situatie, waarbij enkel organisaties die zetelden in de NAR of een publiek overleg- en onderhandelingsorgaan konden zetelen in een ander publiek overlegorgaan.⁶ Deze vereisten werden niet onredelijk bevonden door het Hof.

68. Het arrest van het Arbitragehof van 18 april 2002⁷ en van 26 juni 2002⁸ vormde aanleiding tot een wijziging van de wet van 11 juli 1978 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van het militair personeel van de land-, lucht- en de zeemacht en van de medische diensten. Het aantal toegelaten feitelijk representatieve organisaties werd niet verhoogd, maar er werd een interne representativiteitsdrempel vooropgesteld van 5 procent van het aantal leden. De “alternatieve” organisaties die de interne representativiteitsdrempel van 5 procent haalden, werden als representatief erkend.⁹

¹ Art. 5 van de wet van 11 juli 1978 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van het militair personeel van de land-, lucht- en de zeemacht en van de medische diensten, *BS* 18 augustus 1978.

² Arbitragehof 18 april 2002, nr. 70/2002 (randnummer B.21 en B.22)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 132-137.

³ Arbitragehof 26 juni 2002, nr. 111/2002 (randnummer B.1 tot en met B.13)

⁴ Arbitragehof 21 mei 2003, nr. 70/2003.

⁵ GwH 30 oktober 2008, nr. 150/2008.

⁶ Van de erkende vakorganisaties met betrekking tot een specifieke beroepsgroep werd er vereist dat zij een aantal bijdrageplichtige leden tellen dat ten minste 25 procent van het totaal aantal personen die elke personeelsgroep die zij vertegenwoordigen samenstelt, maar deze vereiste werd niet opgelegd aan de erkende vakorganisaties die zitting hebben in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten.

⁷ Arbitragehof 18 april 2002, nr. 70/2002.

⁸ Arbitragehof 26 juni 2002, nr. 111/2002.

⁹ Arbitragehof 19 november 2003, nr. 148/2003 (randnummer B.1.1 en B.1.2)

Art. 11 van de wet van 11 juli 1978 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van het militair personeel van de land-, lucht- en de zeemacht en van de medische diensten, *BS* 18 augustus 1978.

69. In het arrest van 19 november 2003¹ haalden de verzoekers aan dat de drempel bewust werd vooropgesteld om het effect van de oude wet te bewerkstelligen, vermits in de praktijk slechts één alternatieve organisatie de drempel van 5 procent zou halen, waardoor er sprake zou zijn van een discriminatie. Het Arbitragehof was van mening dat de wetgever, bij het aannemen van de representativiteitsdrempel van 5 procent, een maatregel heeft genomen die niet discriminerend is, vermits er een identiek criterium werd vaststelt voor elke organisatie die zich feitelijk representatief acht.² Het Hof was van mening dat het stelsel ruimte liet voor de erkenning van meer dan één alternatieve organisatie, vermits alle erkende organisaties die aan de drempel van representativiteit voldeden op dezelfde wijze werden behandeld. Om die reden was er van een ongelijke behandeling geen sprake.³ Dit standpunt werd herhaald in het arrest van 22 juli 2004.⁴ Wat betreft de private sector zou men bij de toelating van de "feitelijk representatieve werknemersorganisaties" in de NAR een representativiteitsdrempel kunnen vooropstellen, waardoor zij een bepaald aantal leden moeten tellen van een bepaalde personeels- of beroepscategorie.

§ 4 Arrest nr. 48/2008 en nr. 9/2009

70. Deze arresten hebben, in tegenstelling tot de vorige arresten, wel betrekking op de representativiteitsvoorwaarden in de private sector. Een 200-tal parlementsleden en sympathisanten van de politieke partij Vlaams Belang dienden een schorsings- en vernietigingsberoep in bij het Grondwettelijk Hof. In de schorsings- en vernietigingsarresten haalden de verzoekers de artikelen 4, 6°, 33 § 1, eerste lid, en 34 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen aan.⁵ De voorwaarden waaraan werknemersorganisaties moeten voldoen in de private sector om als representatief te worden beschouwd (artikel 4,6°), het recht van de representatieve werknemersorganisaties om kandidatenlijsten in te dienen en dus kandidaten voor te dragen (artikel 33 § 1, eerste lid), en de regeling van de toekenning van lijstnummers aan de kandidatenlijsten van de representatieve werknemersorganisaties (artikel 34) werden bestreden.⁶

71. Door hun verzoek probeerden de verzoekers een individueel recht op deelname aan de sociale verkiezingen te verkrijgen (in plaats van de voordracht van kandidaten door representatieve werknemersorganisaties), waarbij zij argumenteerden dat de wetgeving in verband met deze sociale verkiezingen in strijd was met de Grondwet en een aantal Europese en Internationale Verdragen. De reden dat deze leden van het Vlaams Belang zich niet kandidaat konden stellen, was het feit dat zij werden uitgesloten in de representatieve organisaties omwille van hun lidmaatschap

¹ Arbitragehof 19 november 2003, nr. 148/2003.

² Arbitragehof 19 november 2003, nr. 148/2003 (randnummer B.3)

³ Arbitragehof 19 november 2003, nr. 148/2003 (randnummer B.4)

F. DORSEMONT, "Arbitragehof weert aanval af op representativiteit vakbonden Belgisch leger", *Juristenkrant* 2004, afl. 82, 8.

⁴ Arbitragehof 22 juli 2004, nr. 144/2004 (randnummer B.1 tot en met B.6). Standpunten werden ook aangehaald in randnummer B.2 tot en met B.6 van het Arbitragehof 19 november 2003, nr. 148/2003

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 137-138.

⁵ Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, *BS* 7 december 2007.

⁶ Ook artikel 78 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, *BS* 7 december 2007 werd bestreden (de toelating aan de werkgever om de verkiezingsprocedure stop te zetten wanneer er geen kandidatenlijsten werden ingediend door de representatieve werknemersorganisaties), maar is niet relevant voor deze masterscriptie.

I. VAN HIEL, "VB kan geen kandidaten voordragen bij sociale verkiezingen", *Juristenkrant* 2009, afl. 183, 16.

van het Vlaams Belang.¹ Deze uitsluiting is volgens het EHRM niet in strijd bevonden met het EVRM, vermits de werknemersorganisatie (vak)verenigingsvrijheid genieten.²

72. Het schorsingsverzoek werd echter verworpen in het arrest van 12 maart 2008³, vermits het Grondwettelijk Hof van mening was dat het door de verzoekende partijen beweerde nadeel enkel zou worden voorkomen door nieuwe wetgeving die een recht van individuele kandidaatstelling bij de sociale verkiezingen mogelijk zou maken. Een schorsing van de bestreden bepalingen zou volgens het Hof niet tot gevolg hebben dat de verzoekende partijen wel aanspraak zouden kunnen maken op de rechten verleend door de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, waardoor een schorsing het door de verzoekende partijen aangevoerde nadeel niet zou kunnen doen verdwijnen.⁴

73. Het Grondwettelijk Hof sprak zich in zijn arrest van 15 januari 2009⁵ uit over het vernietigingsverzoek, dat uiteindelijk ook werd afgewezen. De verzoekers betwistten het oligopolie van de representatieve werknemersorganisaties bij de sociale verkiezingen (*supra*, nr. 46), waarbij het Hof uitspraak deed over het onderscheid tussen representatieve en niet-representatieve werknemersorganisaties met betrekking tot de sociale verkiezingen. Het Grondwettelijk Hof sprak zich ook uit over argumenten met betrekking tot vrijheid van vereniging en gelijkheid met betrekking tot het collectief overleg.

74. Nadat het schorsingsberoep werd verworpen bij het Grondwettelijk Hof deden sommige verzoekers een poging deel te nemen aan de sociale verkiezingen via individuele procedures bij de arbeidsrechtbanken, onder andere bij de arbeidsrechtbank te Brussel en Brugge.⁶ Vermits de verzoekers hun vordering baseerden op dezelfde middelen als bij het Grondwettelijk Hof, behandel ik de aangehaalde argumenten bij het Grondwettelijk Hof samen met deze van de arbeidsrechtbanken. De verzoekers vroegen aan de desbetreffende arbeidsrechtbanken om een prejudiciële vraag te stellen aan het Grondwettelijk Hof. De rechtbanken van Brussel en Brugge verklaarden de vordering ongegrond in de vonnissen van 30 april en 7 mei 2008 en vonden het stellen van een prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk Hof niet nodig, vermits de aangehaalde argumenten klaarblijkelijk niet geschonden waren.⁷

¹ F. DORSSEMONT, F., "LBC mocht Vlaams Blok-vakbondsmilitant uitsluiten" *Juristenkrant* 2011, afl. 226, 1 en 4-5.

² EHRM 27 februari 2007, nr. 11002/05, ASLEF/ Verenigd Koninkrijk.

F. DORSSEMONT, "Vakbond mag lid weren wegens lidmaatschap politieke partij", *Juristenkrant* 2007, afl. 145, 1 en 5.

F. DORSSEMONT, "Le droit des syndicats d'expulser des membres en raison de leurs convictions politiques", *Rev. tr. dr. h.* 2008, nr. 74, 549-572.

F. DORSSEMONT, F., "LBC mocht Vlaams Blok-vakbondsmilitant uitsluiten" *Juristenkrant* 2011, afl. 226, 1 en 4-5.

J. PEETERS, "Er is ook nog ASLEF [Lidmaatschap van een politieke partij kan geen grond zijn om persoon van vakbond uit te sluiten: het arrest EHRM, 27 februari 2007 (ASLEF)]", *Juristenkrant* 2009, afl. 181, 11.

³ GwH 12 maart 2008, nr. 48/2008.

⁴ GwH 12 maart 2008, nr. 48/2008 (randnummer B.6-B.11)

⁵ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009.

⁶ Art. 3 van de wet 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen van het jaar 2008, BS 7 december 2007.

Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5793/08, Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5823/08 en Arbrb. Brugge 7 mei 2008, AR nr. 08/862/A.

⁷ Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5793/08, Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5823/08 en Arbrb. Brugge 7 mei 2008, AR nr. 08/862/A.

W. VANDEPUTTE, "Arbeidshof bevestigt principiële onpartijdigheid rechters in sociale zaken", *Juristenkrant* 2008, afl. 170, 1-2

W. VANDEPUTTE, "Sociale verkiezingen aanleiding tot discussie over (on)partijdigheid rechters in sociale zaken" via <http://sociaalrecht.blogspot.be/2008/05/sociale-verkiezingen-aanleiding-tot.html>

I. VAN HIEL, "VB kan geen kandidaten voordragen bij sociale verkiezingen", *Juristenkrant* 2009, afl. 183, 16.

75. In het eerste middel haalden de verzoekers een schending aan van het passief kiesrecht waarbij volgens hen de artikelen 8, 10 en 11 van de Grondwet geschonden werden. Er konden enkel kandidatenlijsten worden ingediend door de representatieve werknemersorganisaties, waardoor de verzoekers niet individueel konden opkomen voor de sociale verkiezingen en hierdoor hun passief kiesrecht niet konden uitoefenen. De verzoekers waren van mening dat met betrekking tot de sociale verkiezingen artikel 8 van de Grondwet van toepassing was, vermits de ondernemingsraden en de CPBW op ondernemingsniveau politieke organen waren.¹

76. Het Grondwettelijk Hof besliste dat er geen schending was van artikel 8 van de Grondwet. Volgens het Hof heeft de bestreden Wet Sociale Verkiezingen betrekking op een publiekrechtelijke regeling van de collectieve arbeidshoudingen tussen werknemer en werkgever door middel van sociale verkiezingen, maar de erin verleende rechten kunnen niet als politieke rechten worden beschouwd in de zin van artikel 8 van de Grondwet. Om die redenen moet er ook niet meer getoetst worden aan artikel 10 en 11 van de Grondwet.² Ook de arbeidsrechtbank te Brussel en te Brugge oordeelden dat artikel 8 van de Grondwet klaarblijkelijk niet geschonden werd, waarbij dezelfde argumentering gebruikt werd als bij het Grondwettelijk Hof.³ Ik kan mij aansluiten bij het standpunt van zowel het Grondwettelijk Hof als de arbeidsrechtbanken. Ik zie niet in waarom artikel 8 van de Grondwet wordt ingeroepen, aangezien de sociale verkiezingen in de ondernemingen geen grondwettelijk gewaarborgd recht zijn, maar een door de wet (namelijk de Wet Sociale Verkiezingen, de Bedrijfsorganisatiewet en de Welzijnswet) verleend recht.

77. Het tweede middel had betrekking op de schending van de artikelen 10, 11 en 19 van de Grondwet, artikel 10 van het EVRM⁴ en met artikel 19 van het BUPO-verdrag⁵, waardoor er volgens de verzoekers sprake was van een schending van de vrijheid van meningsuiting. De verzoekers haalden aan dat de bestreden wet er toe leidde dat zij bij gebrek aan deelname bij de sociale verkiezingen hun mening niet konden doorgeven aan de werknemers via het indienen van lijsten en het naar voren schuiven van kandidaten.⁶

78. Het Grondwettelijk Hof weerlegde het argument van de verzoekers. Het Hof stelde vast dat de bestreden bepalingen op geen enkele wijze de vrijheid van meningsuiting beperkten, vermits het de werknemers vrij staat zich op basis van hun eigen ideologie te verenigen en ernaar te streven de erkenning te bekomen die toelaat kandidatenlijsten in te dienen voor de sociale verkiezingen. Om die reden is er geen schending van artikel 10, 11 en 19 van de Grondwet of artikel 10 EVRM en

¹ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer A.23)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

² GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer B.14-B.18)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

³ Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5793/08, Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5823/08 en Arbrb. Brugge 7 mei 2008, AR nr. 08/862/A.

I. VAN HIEL, "Waarom alleen representatieve werknemersorganisaties kandidaten bij de sociale verkiezingen mogen voordragen", *Or.* 2009, afl. 5, 126-138.

⁴ Verdrag van 4 november 1950 tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, goedgekeurd bij Wet van 13 mei 1955, *BS* 19 augustus 1955.

⁵ Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten van 19 december 1966, goedgekeurd bij Wet van 15 mei 1981, *BS* 6 juli 1983.

⁶ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer A.26)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

artikel 19 van het BUPO-verdrag.¹ Ook de arbeidsrechtbank van Brussel was niet overtuigd van het argument inzake de schending van de vrijheid van meningsuiting. De rechtbank haalde aan dat de desbetreffende artikelen niet garanderen dat iedere burger op eender welk bestuursniveau of in een private onderneming de mogelijkheid heeft deel te nemen aan iedere vorm van overleg of inspraak en daar zijn individuele mening te laten horen.² Ook de arbeidsrechtbank van Brugge sloot zich aan bij dit argument. De eiser werd niet wezenlijk verhinderd in het uiten van zijn mening, waardoor er klaarblijkelijk geen schending was.³ Ik sluit mij wederom aan bij de argumenten van het Hof en de arbeidsrechtbanken, vermits ik van mening ben dat niets de verzoekers verhindert om hun mening te kennen te geven bij de personen die wel verkozen worden door middel van de sociale verkiezingen.

79. De verzoekers haalden in hun derde middel een schending aan van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Volgens hen was er sprake van een discriminatie in de Wet Sociale Verkiezingen, vermits deze bepaalt dat voor sociale verkiezingen kandidatenlijsten voor de categorie werknemers uitsluitend kunnen worden ingediend door representatieve vakorganisaties, die moeten voldoen aan de representativiteitsvoorwaarden van de wet (artikel 4, 6° en artikel 33) en dit terwijl voor de kaderleden ook kandidatenlijsten kunnen worden ingediend door ten minste tien procent van het aantal kaderleden in de onderneming, met een minimum van vijf kaderleden die deze kandidatenlijst steunen (artikel 4, 5° en artikel 33). Om die reden was er volgens hen een discriminatie van werknemers ten opzichte van kaderleden, vermits de werknemers aan andere voorwaarden moeten voldoen dan de kaderleden. Hiervoor is volgens de verzoekers geen objectieve en redelijke verantwoording voorhanden.⁴

80. Het Grondwettelijk Hof haalt in zijn arrest de parlementaire voorbereiding van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen aan, die de aparte regeling voor de kaderleden heeft ingevoerd.⁵ Het Hof argumenteert hierbij dat de wetgever erover gewaakt heeft dat de categorie van de kaderleden als zodanig kan worden vertegenwoordigd in de ondernemingsraad, vermits zij kan worden beschouwd als een socioprofessionele groep die een specifieke plaats inneemt in de onderneming en, wat haar organisatie en belangen betreft, voldoende onderscheiden is van de andere categorieën van werknemers. Het feit dat kaderleden in de specifieke mogelijkheid zijn om kandidatenlijsten in te dienen is ingegeven door de vaststelling dat kaderleden vaak tot geen enkele representatieve organisatie behoren en de representatieve werknemersorganisaties minder representatief waren voor de kaderleden dan voor de overige werknemers, terwijl het niettemin was aangewezen hun een daadwerkelijke vertegenwoordiging in de ondernemingsraad te verzekeren. Het Grondwettelijk Hof leidt hieruit af dat het onderscheid

¹ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummers B.19-B.22)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

² Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5793/08 en Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5823/08.

I. VAN HIEL, "Waarom alleen representatieve werknemersorganisaties kandidaten bij de sociale verkiezingen mogen voordragen", *Or.* 2009, afl. 5, 126-138.

³ Arbrb. Brugge 7 mei 2008, AR nr. 08/862/A.

I. VAN HIEL, "Waarom alleen representatieve werknemersorganisaties kandidaten bij de sociale verkiezingen mogen voordragen", *Or.* 2009, afl. 5, 126-138.

⁴ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer A.29)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

⁵ Herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *BS* 24 januari 1985.

tussen kaderleden en werknemers redelijk verantwoord is, waardoor er geen sprake is van een schending.¹ Ook de arbeidsrechtbank van Brussel vond dat er geen sprake was van een schending. Volgens de rechtbank kan de eiser niet aantonen dat hij zich in een situatie bevindt vergelijkbaar met deze van artikel 33 van de wet, doordat de eiser niet kan aantonen dat zij kandidatuur gedragen wordt door tien procent van de werknemers van de beroepscategorie waartoe hij behoort.² De arbeidsrechtbank van Brugge velde een gelijkaardig oordeel.³

81. Zoals ik eerder al aangehaald heb (*supra*, nr. 46-48) ben ik het niet eens met de wetgever en dus ook niet met het arrest van het Grondwettelijk Hof en de vonnissen van de arbeidsrechtbanken. Voor de kaderleden wordt er een uitzondering voorzien, terwijl er geen enkele uitzondering voorzien wordt voor de andere categorieën van werknemers. Deze uitzondering is voorzien doordat de wetgever in 1985 van oordeel was dat de kaderleden niet goed werden vertegenwoordigd. Alhoewel ik vind dat kaderleden ook werknemers zijn (*supra*, nr. 48), kan ik nog vrede vinden met het feit dat zij zich niet voldoende vertegenwoordigd vonden bij de klassieke werknemersorganisaties in de ondernemingsraad. Desalniettemin ben ik van mening dat indien er een uitzondering wordt voorzien voor de kaderleden, er ook een uitzondering moet voorzien worden voor andere categorieën van werknemers. Indien dit niet het geval is, is er in mijn ogen sprake van een schending van artikel 10 en 11 van de Grondwet. Een bepaalde groep van personeelsleden zou zich mogelijk ook niet goed vertegenwoordigd vinden, waardoor zij naar mijn mening recht moeten hebben om ook een kandidatenlijst te kunnen indienen indien zij voldoen aan de vereisten die ook voor de kaderleden worden gesteld.

82. In Nederland is het bijvoorbeeld zo dat de representatieve werknemersorganisaties geen alleenrecht hebben op de samenstelling van kieslijsten in ondernemingsraden, waardoor niet georganiseerde werknemers recht hebben om een zelfstandige kieslijst op te stellen, indien ze aan bepaalde minimumvoorwaarden voldoen (de zogenaamde vrije lijst). Zo moet bijvoorbeeld een derde van het aantal werknemers de vrije lijst steunen.⁴ Ook werd er in 1999 een voorstel gedaan door een lid van de commissie sociale zaken om de regeling voor de kaderleden uit te bereiden tot alle werknemers. Op die manier konden er lijsten worden voorgedragen indien deze gesteund werden door ten minste 10 procent van de werknemers. De Minister was toen van oordeel dat werknemers gemeenschappelijke belangen hebben die door de grote representatieve organisaties verdedigd moeten kunnen worden (*supra*, nr. 48). Mijns inziens moet de mogelijkheid van een vrije lijst tenminste voorzien worden, ook al zou het overleg mogelijk bemoeilijkt worden door een groter aantal organisaties op ondernemingsniveau.⁵ Ook ben ik van mening dat de mogelijkheid van een vrije lijst niet veelvuldig gebruikt zou worden, aangezien er drie verschillende

¹ GWH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer B.26-B.26)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

² Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5793/08 en Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5823/08.

I. VAN HIEL, "Waarom alleen representatieve werknemersorganisaties kandidaten bij de sociale verkiezingen mogen voordragen", *Or.* 2009, afl. 5, 126-138.

³ Arbrb. Brugge 7 mei 2008, AR nr. 08/862/A.

I. VAN HIEL, "Waarom alleen representatieve werknemersorganisaties kandidaten bij de sociale verkiezingen mogen voordragen", *Or.* 2009, afl. 5, 126-138.

⁴ Art 9, tweede paragraaf, b) van de wet van 28 januari 1971 houdende nieuwe regelen omtrent de medezeggenschap van de werknemers in de onderneming door middel van ondernemingsraden, *Stb.* 1971, 132.

A. STEGE, A., *De CAO en het regelingsbereik van de sociale partners*, Deventer, Kluwer, 2004, 319-320.

P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT, *De sociale verkiezingen doorgelicht*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2007, 249-250.

⁵ P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT, *De sociale verkiezingen doorgelicht*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2007, 249-250.

werknemersorganisaties zijn, waardoor elke werknemer die wil opkomen bij de sociale verkiezingen zijn gading wel vindt bij één van de drie verschillende organisaties en zou er in veel ondernemingen de drempel niet gehaald worden.¹ Toch zou het al bij al beter zijn indien de mogelijkheid van een vrije lijst zou bestaan, zodat ook werkelijk elke werknemer de mogelijkheid heeft om zich kandidaat te stellen op ondernemingsniveau.

83. De verzoekers haalden in hun vierde middel een schending aan van de (vak)verenigingsvrijheid, gewaarborgd artikel 27 van de Grondwet, artikel 11 van het EVRM, artikel 22 van BUPO-verdrag en de artikelen 3 en 10 van het verdrag nr. 87 van de IAO.² De verzoekers zijn van mening dat artikel 33 en artikel 4, 6° van de Wet Sociale Verkiezingen in strijd is met de (vak)verenigingsvrijheid, vermits de artikelen de kandidaatstelling bij de sociale verkiezingen onmogelijk maken voor wie niet is aangesloten bij een representatieve vereniging.

84. Het Hof zet eerst uiteen dat geen enkele van de aangehaalde bepalingen aan een organisatie garanderen dat zij zal worden opgenomen in de categorie van de representatieve vakverenigingen, ongeacht haar feitelijke representativiteit, noch dat zij een onaantastbaar recht geniet op het behoud van representativiteitsvoorwaarden die voor haar gunstig zouden zijn. Het Hof verwijst hiervoor naar de rechtspraak van het EHRM.³ Mijns inziens heeft het Grondwettelijk Hof gelijk. In de rechtspraak van het EHRM wordt er geoordeeld dat het hanteren van representativiteitsvereisten niet strijdig is met artikel 11 van het EVRM (*infra*, nr. 121). Ook het Comité voor Sociale Rechten en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging hebben in dezelfde zin geoordeeld (*infra*, nr. 138 en 146).

85. Het Grondwettelijk Hof vindt dat het lidmaatschap van of de aansluiting bij een representatieve werknemersorganisatie geen door de wet opgelegde verplichting is om kandidaat te zijn bij de sociale verkiezingen.⁴ Om die redenen vinden zij het vierde middel ongegrond. Ik stel mij echter wel vragen bij deze opmerking van het Grondwettelijk Hof. Volgens de letter van de wet kunnen enkel representatieve werknemersorganisaties kandidatenlijsten indienen. Zij kunnen echter ook een volmacht geven aan een organisatie om een kandidatenlijst in te dienen. Toch is het Grondwettelijk Hof van mening dat men geen lid moet zijn van een representatieve organisatie om als kandidaat te worden voorgedragen, terwijl het zeer onwaarschijnlijk is dat een representatieve organisatie een volmacht gaat verlenen aan een organisatie of een individuele persoon indien deze geen deel uitmaakt van of aangesloten is bij deze organisatie. Ik vind, in tegenstelling tot het Grondwettelijk Hof, dat men in principe wel lid moet zijn van een representatieve werknemersorganisatie om als kandidaat te worden voorgedragen. De opmerking die ik hierboven

¹ P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT, *De sociale verkiezingen doorgelicht*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2007, 249-250.

² IAO-verdrag nr. 87 van 9 juni 1948 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de vrijheid tot oprichting van vakverenigingen en bescherming van het vakverenigingsrecht, goedgekeurd bij wet 13 juli 1951, BS 16 januari 1952.

³ Verwijzing van Grondwettelijk Hof naar de rechtspraak van het EHRM in verband met de toegang tot het collectief overleg: EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België (randnummer 38), EHRM 6 februari 1976, nr. 5614/72 Swedish Engine Drivers' Union/Zweden (randnummer 39).

GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummers B.27-B.31)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

⁴ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer B.32-33 en B.35-36)

I. VAN HIEL, "Waarom alleen representatieve werknemersorganisaties kandidaten bij de sociale verkiezingen mogen voordragen", *Or.* 2009, afl. 5, 130.

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

heb gemaakt in verband met de vrije lijst zou dit probleem oplossen (*infra*, nr. 82): men zou immers geen lid moeten zijn van een representatieve organisatie om deel te nemen aan de sociale verkiezingen.

86. Ook de arbeidsrechtbank te Brussel is van mening dat de vrijheid van vereniging en de vakbondsvrijheid niet werden geschonden.¹ Zij verwijzen daarvoor naar het arrest van het Arbitragehof van 18 november 1992 (*supra*, nr. 53-58) waarbij het Hof oordeelt dat het onderscheid in behandeling tussen de representatieve vakorganisaties en de andere, niet-representatieve vakorganisaties berust op een redelijke verantwoording.² De rechtbank verwijst tevens naar het arrest van 6 november 1969 van de Raad van State waarin hetzelfde werd beslist (*infra*, nr. 105 e.v.).³ De overheid beschikt volgens de rechtbank over een keuzerecht en kan met name het recht om CAO's te sluiten en te zetelen in overlegorganen beperken tot bepaalde vakorganisaties die zij als representatief beschouwen.⁴ Volgens de rechtbank kan er uit het verdrag nr. 87 van de IAO en uit artikel 22 van het BUPO-verdrag geen ruimere bescherming van de vakbondsvrijheid worden afgeleid.

87. Ook verwijst de Brusselse arbeidsrechtbank naar het arrest van het EHRM inzake het *Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie tegen België*⁵ waarbij, volgens de arbeidsrechtbank, het Hof heeft geoordeeld dat de vrijheid van vakvereniging van artikel 11 EVRM niet inhoudt dat de overheid alle vakbonden het recht moet geven om gehoord te worden. Hieruit kan volgens de arbeidsrechtbank worden afgeleid dat dit ook geldt voor individuen. Toch heeft de rechtbank naar mijn mening een foutieve interpretatie gegeven aan de rechtspraak van het EHRM in dit arrest, vermits het EHRM oordeelde in deze zaak dat een staat de toegang tot het georganiseerd sociaal overleg mag beperken tot representatieve werknemersorganisaties, maar dat niet-representatieve organisaties wel het recht krijgen om gehoord te worden (*infra*, nr. 121).

88. De arbeidsrechtbank te Brugge is eveneens van mening dat de vrijheid van vereniging en de vakbondsvrijheid niet werd geschonden. Ook zij geven eenzelfde interpretatie als het Grondwettelijk Hof, waardoor het volgens hen niet vereist is dat een werknemer lid moet zijn van een representatieve werknemersorganisatie om te kunnen kandideren bij de sociale verkiezingen.⁶ Zij formuleren dezelfde opmerking als het Grondwettelijk Hof, waardoor de opmerking die ik daar heb gegeven, ook hier relevant is (*supra*, nr. 85). Ook is de rechtbank van mening dat de eiser niet weerhouden is om op grond van de positieve vakbondsvrijheid een werknemersorganisatie op te richten die voldoet aan de voorwaarden om representatief te zijn. Ook de arbeidsrechtbank te

¹ Art. 27 van de Grondwet, art. 11 van het verdrag van 4 november 1950 tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, goedgekeurd bij Wet van 13 mei 1955, BS 19 augustus 1955, art. 22 van het internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten van 19 december 1966, goedgekeurd bij Wet van 15 mei 1981, BS 6 juli 1983 en art. 3 en 10 van het IAO-verdrag nr. 87 van 9 juni 1948 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de vrijheid tot oprichting van vakverenigingen en bescherming van het vakverenigingsrecht, goedgekeurd bij wet 13 juli 1951, BS 16 januari 1952.

² De arbeidsrechtbank verwijst naar het arrest van het Arbitragehof 18 november 1992, nr. 71/92 (randnummer B.6 en B.7)

³ Raad van State heeft reeds in dezelfde zin beslist: RvS 6 november 1969, nr. 13.773, VZW Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie, *Verzameling van Arresten en Adviezen van de Raad van State*.

⁴ Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5793/08 en Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5823/08.

I. VAN HIEL, "Waarom alleen representatieve werknemersorganisaties kandidaten bij de sociale verkiezingen mogen voordragen", *Or.* 2009, afl. 5, 126-138.

⁵ EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België.

⁶ Arbrb. Brugge 7 mei 2008, AR nr. 08/862/A.

I. VAN HIEL, "Waarom alleen representatieve werknemersorganisaties kandidaten bij de sociale verkiezingen mogen voordragen", *Or.* 2009, afl. 5, 126-138.

Brugge verwijst naar een aantal arresten van het Grondwettelijk Hof¹ en het EHRM² waarbij het stelsel van representativiteit niet strijdig werd geacht met de (vak)verenigingsvrijheid.³

89. De verzoekers riepen in hun vijfde middel de schending in van het recht om kandidaat te zijn bij de sociale verkiezingen doordat de artikelen 33 en 4,6° van de Wet Sociale Verkiezingen bepalen dat de kandidatenlijsten uitsluitend door de representatieve werknemersorganisaties kunnen worden ingediend. Hierdoor zou er een schending zijn van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.⁴

90. Wat betreft de representativiteitsvoorwaarden is het Grondwettelijk Hof van mening dat de keuze van de wetgever om in de organen van de ondernemingen enkel werknemersorganisaties te laten zetelen die nationaal en interprofessioneel voldoende groot zijn en op de onderscheiden niveaus van het sociaal overleg aanwezig zijn, is ingegeven door de zorg om de werknemers zo goed mogelijk te laten vertegenwoordigen, omdat ze gemeenschappelijke belangen hebben die de betrokken bedrijven overstijgen en die door de grote representatieve organisaties verdedigd moeten kunnen worden, zodat een werkelijke vertegenwoordiging van de werknemers op nationaal niveau kan worden behouden. Het Hof verwijst hiervoor naar de parlementaire voorbereiding van de CAO-wet.⁵ Er worden volgens het Grondwettelijk Hof gesprekpartners geselecteerd die zitting mogen hebben in de overleg- en onderhandelingsstructuren om een permanent en doeltreffend sociaal overleg te verzekeren en de sociale vrede te bewaren en die de belangen van alle categorieën van het personeel te verdedigen. Deze vereiste is immers van die aard dat zij in zekere mate waarborgt dat bij het formuleren van de eisen van een categorie van het personeel rekening wordt gehouden met de situatie van de andere werknemers.⁶

91. Ook kunnen de professionele en interprofessionele organisaties die zijn aangesloten bij of deel uitmaken van een op nationaal vlak opgerichte interprofessionele representatieve werknemersorganisatie worden beschouwd als representatieve werknemersorganisaties die kunnen deelnemen aan de sociale verkiezingen.⁷ Volgens het Grondwettelijk Hof is de voorwaarde van aansluiting bij een werknemersorganisatie die is vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad in

¹ Arbitragehof 18 november 1992, nr. 71/92; Arbitragehof 18 april 2002, nr. 70/2002; Arbitragehof 22 juli 2004, nr. 144/2004.

² Het Grondwettelijk Hof verwijst naar de rechtspraak van het EHRM: EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België.; EHRM 6 februari 1976, nr. 5614/72 Swedish Enigine Drivers' Union/Zweden; EHRM 2 juli 2002, nr.30668/96, nr. 30671/96 en nr. 30678/96, Wilson, the NJU en andere/ Verenigd Koninkrijk.

Arbrb. Brugge 7 mei 2008, AR nr. 08/862/A.

I. VAN HIEL, "Waarom alleen representatieve werknemersorganisaties kandidaten bij de sociale verkiezingen mogen voordragen", *Or.* 2009, afl. 5, 126-138.

³ Arbrb. Brugge 7 mei 2008, AR nr. 08/862/A.

I. VAN HIEL, "Waarom alleen representatieve werknemersorganisaties kandidaten bij de sociale verkiezingen mogen voordragen", *Or.* 2009, afl. 5, 126-138.

⁴ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer A.35 en B.38)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

⁵ Verslag Commissie voor Tewerkstelling, de arbeid en de Sociale Voorzorg inzake het ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *Parl. St.* Senaat 1967-68, nr. 78, 36.

GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer B.40-B.41)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

⁶ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer B.41)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

⁷ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer B.41)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

beginsel niet discriminerend, vermits deze voorwaarden enkel een indirecte manier zijn om de aansluiting bij een interprofessionele organisatie of federatie die zowel de privésector als de overheidssector insluit, te eisen.¹

92. Het Hof bevestigt hier zijn rechtspraak, waarbij het argumenten aanhaalt die het in bovenstaande arresten ook steeds verdedigde. De argumenten van het Grondwettelijk Hof vind ik zeer relevant, vermits ik de mening ben toegedaan dat het effectief noodzakelijk is om het aantal organisaties te beperken om het overleg op nationaal, sectoraal en ondernemingsniveau zo doeltreffend mogelijk te maken. Door een te groot aantal organisaties zou het overleg in het honderd lopen. Ik heb echter hierboven ook al vermeld dat er een uitzondering wordt voorzien voor de kaderleden in de ondernemingsraad, hetgeen het Grondwettelijk Hof geen discriminatie vindt (*supra*, nr. 46-48 en 79-82). Toch haalt het Grondwettelijk Hof aan dat het belangrijk is dat rekening wordt gehouden met de situatie van alle werknemers, terwijl het toch een aparte categorie van personeel de toelating geeft om zich apart te laten vertegenwoordigen. Om die reden vind ik de opmerking van het Grondwettelijk Hof niet echt consequent, aangezien de kaderleden een groep vormen die geen rekening houdt met de situatie van de andere werknemers.

93. De NAR-wet en de Bedrijfsorganisatiewet laten volgens het Hof de Koning de keuze wat betreft de organisaties die in de NAR vertegenwoordigd zijn. De wetgever heeft nagelaten in de wetten zelf de objectieve, duidelijke en vooraf vastgestelde voorwaarden te vermelden die de Koning zou moeten toepassen, maar daaruit kan volgens het Hof niet worden afgeleid dat hij de Koning impliciet zou hebben toegestaan het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie te miskennen en de aanbevelingen van de IAO naast zich neer te leggen. De ruime machtiging die door de bestreden bepalingen (artikelen 33 en 4,6° van de Wet Sociale Verkiezingen) en van artikel 2 van de Bedrijfsorganisatiewet en artikel 2 § 2 van de NAR-wet aan de Koning wordt gegeven, laat de Koning geenszins toe om af te wijken van het beginsel volgens hetwelk een verschil in behandeling dat door een norm tussen verschillende categorieën van personen in het leven wordt geroepen, dient te berusten op een objectieve en redelijke verantwoording die wordt beoordeeld rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel. De administratieve rechter heeft de bevoegdheid om de beslissing te vernietigen waarmee de Koning de kandidatuur van een vakorganisatie zou hebben aangenomen of verworpen door zich te baseren op een onwettige of discriminerende opvatting van het begrip "representativiteit".² Het vijfde middel werd om die redenen beschouwd als ongegrond.³ Ook was er volgens de arbeidsrechtbank te Brussel en de arbeidsrechtbank te Brugge klaarblijkelijk geen schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, waarbij dezelfde argumentatie gebruikt werd als bij het Grondwettelijk Hof.⁴

¹ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer B.42)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

² GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer B.42)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

³ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer B.45-B.46)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

⁴ Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5793/08, Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5823/08 en Arbrb. Brugge 7 mei 2008, AR nr. 08/862/A.

E. GOOSSENS, A. LEURS, "Overzicht van rechtspraak: Sociale verkiezingen 2008" *Soc.Kron.* 2010, afl. 3, 129.

94. Ook hier bevestigt het Grondwettelijk Hof zijn rechtspraak van het arrest nr. 71/92 van 18 november 1992 wat betreft de discretionaire bevoegdheid van de Koning (*supra*, nr. 58) en dit terwijl zij op de hoogte waren en zelfs verwijzen naar de opmerkingen van het Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de Internationale Arbeidsorganisatie. Hieruit blijkt duidelijk dat zij het niet eens zijn met de opmerkingen die deze Comités gemaakt hebben en deze naast zich neerleggen.

95. In hun zesde middel roepen de verzoekers ook een schending in van het verbod op discriminatie tussen bestaande en nieuwe organisaties, waardoor de artikelen 10 en 11 van de Grondwet geschonden worden. De artikelen 33 en 4,6° van de Wet Sociale Verkiezingen bepalen dat voor de sociale verkiezingen de kandidatenlijsten alleen kunnen worden ingediend door representatieve werknemersorganisaties die beschikken over (de toenmalige vereiste van) 50.000 leden.¹ De verzoekers zijn van mening dat deze voorwaarden niet opgelegd werden voor de bestaande organisaties doordat de naleving van deze voorwaarde niet gecontroleerd wordt, maar dat nieuwe organisaties wel aan deze voorwaarde moeten voldoen.² Het Grondwettelijk Hof oordeelt dat het geen uitspraak kan doen over het middel, vermits een schending die niet aan een wetskrachtige norm toe te schrijven is, maar wel aan de mogelijk onwettige of discriminerende toepassing van deze norm, niet valt onder de bevoegdheid van het Grondwettelijk Hof.³ In de procedures voor de arbeidsrechtbanken wordt er geen middel ingediend met betrekking tot een discriminatie tussen bestaande en niet representatieve werknemersorganisaties waardoor er door de rechtbanken geen uitspraak wordt gedaan met betrekking tot dit middel.⁴

96. De verzoekers halen in hun zevende en laatste middel een schending aan van het recht op arbeid, informatie, overleg, collectief onderhandelen en maatschappelijke ontplooiing, gewaarborgd door de artikelen 10, 11 en 23 van de Grondwet. Op grond van de artikelen 33 en 4,6° van de Wet Sociale Verkiezingen, kunnen werknemers die niet behoren tot de strekking van de drie representatieve werknemersorganisaties zich geen kandidaat stellen. Dit zou een impact hebben op het recht op arbeid, doordat hun de toegang tot de organen van de onderneming waar het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen wordt uitgeoefend, ontzegd wordt. Het verhinderen van de kandidatuurstelling van een werknemer bij de sociale verkiezingen moet worden beschouwd als het verhinderen van een vorm van maatschappelijke ontplooiing.⁵

I. VAN HIEL, "Waarom alleen representatieve werknemersorganisaties kandidaten bij de sociale verkiezingen mogen voordragen", *Or.* 2009, afl. 5, 126-138.

¹ Deze vereiste werd toen nog gesteld, maar is in de huidige wet weggelaten.

² GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer A.38 en B.47)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

³ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer B.48)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

⁴ Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5793/08, Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5823/08 en Arbrb. Brugge 7 mei 2008, AR nr. 08/862/A.

I. VAN HIEL, "Waarom alleen representatieve werknemersorganisaties kandidaten bij de sociale verkiezingen mogen voordragen", *Or.* 2009, afl. 5, 126-138.

⁵ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer A.41 en B.49)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

97. Het Grondwettelijk Hof is van mening dat het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen door de bestreden bepalingen niet in het gedrang wordt gebracht, vermits de betrokken bepalingen precies de uitoefening van het recht zo efficiënt mogelijk beogen te organiseren. Om die reden stelt het Hof vast dat uit artikel 23, derde lid, 1^o van de Grondwet niet kan worden afgeleid dat aan elke werknemer persoonlijke toegang kan worden gegeven tot de overlegorganen.¹ Het recht op arbeid en het recht op maatschappelijke ontplooiing worden evenmin geschonden volgens het Hof, vermits de individuele rechten die de verzoekers uit de grondrechten menen te kunnen afleiden slechts gevolgen zijn die verbonden zijn aan de functie die de leden en de kandidaat-leden van de overlegorganen vervullen in het collectief overleg.² De beperkingen op de uitoefening van de individuele rechten van artikel 23, derde lid, 1^o van de Grondwet zijn bestaanbaar met het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie.³ Om die reden is het zevende middel niet gegrond.⁴

98. Naar mijn mening zou er mogelijk wel een schending kunnen zijn van artikel 23, derde lid, 1^o van de Grondwet. Het EHRM heeft geoordeeld in zijn rechtspraak dat een verdragsluitende staat het collectief overleg kan beperken tot enkel representatieve organisaties. Toch dient er voor de organisaties die niet als representatief worden erkend op zijn minst hoorrecht te worden gegeven (*infra*, nr. 121). Doordat dit hoorrecht niet wordt toegekend door het Belgische recht aan de niet-representatieve organisaties, zou er mogelijk sprake kunnen zijn van een schending van artikel 23, derde lid, 1^o van de Grondwet. De niet-representatieve organisaties hebben geen recht op overleg en collectieve onderhandelingen, doordat zij worden uitgesloten van het collectief overleg op nationaal en ondernemingsniveau, maar dit recht wordt wel gewaarborgd door het EHRM in het arrest Demir en Baykara (*infra*, nr. 131 e.v.).⁵ Indien het hoorrecht effectief zou worden toegekend aan de niet-representatieve organisaties, zouden deze organisaties impliciet deelnemen aan het overleg, waardoor artikel 23, derde lid, 1^o van de Grondwet niet geschonden zou worden (*infra*, nr. 136). Doordat het recht niet wordt toegekend is er echter wel mogelijk sprake van een schending van het artikel.

¹ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer B.50-B.52)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

² GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer B.53)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

³ GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009 (randnummer B.53)

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 140-146.

⁴ Wat betreft de beroepen ingesteld bij de arbeidsrechtbanken te Brussel en Brugge beperken de verzoekers hun middel tot een schending van het recht op arbeid (art. 23 van de Grondwet) waarbij zij argumenteren dat door hun niet-deelname aan de sociale verkiezingen, zij geen bijzondere bescherming genieten tegen ontslag. Volgens de rechtbanken was er echter geen sprake van een schending.

⁵ EHRM 12 november 2008, nr. 34503/7, Demir and Baykara/ Turkije.

§ 5 Arrest nr. 142/2012

99. Principeel kunnen enkel representatieve werknemersorganisaties kandidaten voordragen bij de sociale verkiezingen (*supra*, nr. 42, 49, 50-51).¹ Sinds 1985 wordt er een uitzondering voorzien op dit principe in de Bedrijfsorganisatiewet², zodat wanneer er ten minste 15 kaderleden in een onderneming zijn, er een apart kiescollege zal worden gevormd voor kaderleden, naast de kiescolleges voor arbeiders, bedienden en eventueel jongere werknemers.³ De kandidaten kunnen worden voorgedragen door een representatieve organisatie van kaderleden, maar er voldoet slechts één organisatie aan de voorwaarden, namelijk de NCK.⁴ Ook de kaderleden zelf kunnen kandidaten voordragen, op voorwaarde dat de lijst voldoende handtekeningen kan verzamelen.⁵ Deze uitzondering geldt echter alleen voor de ondernemingsraad en niet voor het CPBW. Er bestaan voor deze laatste enkel kieslijsten voor arbeiders, bedienden en eventueel jeugdige werknemers.⁶ In ondernemingen tussen 50 en 100 werknemers waar sinds de sociale verkiezingen van 2008 de leden van dit CPBW automatisch het mandaat in de ondernemingsraad uitoefenen, werd er ook geen aparte regeling getroffen voor de kaderleden (*supra*, nr. 46-48 en 79-83).⁷

100. In het arrest van het Grondwettelijk Hof van 14 november 2012⁸ bestreed de NCK de afwezigheid van een afzonderlijke kadervertegenwoordiging in het CPBW, vermits er enkel kaderleden kunnen worden voorgedragen in de ondernemingsraad.⁹ Ook bestreden zij het ontbreken van een gewaarborgde vertegenwoordiging in ondernemingen welke tussen 50 en 100 werknemers tewerkstellen, vermits er enkel in de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste honderd werknemers tewerkstellen, een ondernemingsraad wordt verkozen. Indien een onderneming gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers, maar minder dan honderd werknemers telt, moet er wel een ondernemingsraad worden opgericht, maar deze wordt niet verkozen door middel van sociale verkiezingen. De kaderleden beschikken dan niet over een afzonderlijke vertegenwoordiging in de ondernemingsraad, zelfs als zijn ze met meer dan vijftien leden, doordat het mandaat van de afgevaardigden in de ondernemingsraad wordt uitgeoefend door de personeelsafgevaardigden verkozen in het CPBW. De arbeiders, de bedienden en eventueel de jeugdige werknemers beschikken echter wel over een afzonderlijke vertegenwoordiging in het

¹ Art. 20ter, eerste lid, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948 en art. 58, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996.

² Art. 14 § 1, 5° en art. 20ter, tweede lid van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

³ Art. 20, derde lid, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948. O. VANACHTER, *Procédure sociale verkiezingen 2012*, Mechelen, Kluwer, 2011, 17-18.

⁴ Art. 14, § 1, 5° en art. 20ter, tweede lid, 2° van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948

⁵ Art. 20ter, tweede lid, 3° van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

⁶ Art. 14 § 1, 5° van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

⁷ Art. 6 § 1 en 86 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, *BS* 7 december 2007 en art. 2 van de wet van 28 juli 2011 tot bepaling van de drempel van toepassing voor de instelling van de ondernemingsraden of de vernieuwing van hun leden ter gelegenheid van de sociale verkiezingen van het jaar 2012, *BS* van 31 augustus 2011.

I. VAN HIEL, I., "Geen uitbreiding kadervertegenwoordiging en -lijsten tot CPBW", *Juristenkrant* 2013, afl. 261, 3

M. DE GOLS, "Les élections sociales de 2008", *Ors.* 2007, afl. 10, (1) 2-3 en M. DE GOLS, "De sociale verkiezingen van 2012", *Ors.* 2011, afl. 7, (190) 192.

⁸ GwH 14 november 2012, nr. 142/2012

⁹ GwH 14 november 2012, nr. 142/2012 (randnummer B.2.2)

CPBW.¹ De verzoekers halen aan dat dit een schending uitmaakt van de artikelen 10, 11 en 23 van de Grondwet, eventueel in samenhang met de artikelen 6, 21, 22, 29 en 36 van het handvest en met de artikelen 2 en 5 van het IAO-verdrag nr. 154.² Volgens het Grondwettelijk Hof was er echter geen sprake van een schending van deze artikelen.³

101. Het Grondwettelijk Hof bekeek, net zoals in het arrest nr. 9/2009 van 15 januari 2009 (*supra*, nr. 80), de parlementaire voorbereiding van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen⁴ welke aan de kaderleden een afzonderlijke vertegenwoordiging toekende in de ondernemingsraad voor de organisatie van hun belangen, vermits de kaderleden een specifieke plaats innamen in de onderneming.⁵ De wetgever was van oordeel dat de bevoegdheden van de ondernemingsraad (bv. tewerkstellingsbeleid, de beroepsopleiding en -omscholing, de personeelsaangelegenheden en de wijziging van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden⁶) een afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden in de ondernemingsraad rechtvaardigden, terwijl voor de bevoegdheden van het CPBW (bv. welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk⁷) die afzonderlijke vertegenwoordiging niet noodzakelijk is, omdat daar de positie van de kaderleden niet fundamenteel verschillend is dan die van de andere bedienden. Het Grondwettelijk Hof legt de nadruk op het feit dat kaderleden en andere werknemers met elkaar verbonden zijn en dus geen aparte categorie uitmaken.⁸ Om die reden vond het Grondwettelijk Hof dat de wetgever geen kennelijk onredelijke beslissing genomen had.⁹ Het feit dat de kaderleden geen afzonderlijke kandidatenlijst kunnen indienen bij het CPBW, heeft niet tot gevolg dat de kaderleden niet vertegenwoordigd worden in het CPBW, vermits kaderleden nog steeds bedienden zijn, waardoor zij kunnen opkomen en kunnen stemmen op lijsten van bedienden wanneer zij niet over een eigen kieslijst of eigen kiescollege beschikken. Ook vertegenwoordigen de personeelsvertegenwoordigers niet alleen hun kiezers, maar alle personeelsleden van de onderneming, waardoor de belangen van het kaderpersoneel ook in het CPBW aan bod komen.¹⁰

102. De kaderleden beschikken dus niet over een afzonderlijke vertegenwoordiging in ondernemingen die gewoonlijk minder dan honderd, maar ten minste vijftig personeelsleden tewerkstellen. Dit is het gevolg van de omstandigheid dat in die ondernemingen de ondernemingsraad niet wordt verkozen, maar de mandatarissen in het CPBW (waarin de kaderleden niet beschikken over een afzonderlijke vertegenwoordiging) ook zitting nemen als mandataris in de ondernemingsraad. In de ondernemingen waarin er geen ondernemingsraad

¹ Art. 6 § 1 en 86 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, *BS* 7 december 2007 en art. 2 van de wet van 28 juli 2011 tot bepaling van de drempel van toepassing voor de instelling van de ondernemingsraden of de vernieuwing van hun leden ter gelegenheid van de sociale verkiezingen van het jaar 2012, *BS* van 31 augustus 2011.

Zie ook art. 14 § 1 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

GwH 14 november 2012, nr. 142/2012 (randnummer B.2.1, B.2.2 en B.3)

I. VAN HIEL, I., "Geen uitbreiding kadervertegenwoordiging en -lijsten tot CPBW", *Juristenkrant* 2013, afl. 261, 3

² GwH 14 november 2012, nr. 142/2012 (randnummer A.4 en B.5)

³ GwH 14 november 2012, nr. 142/2012 (randnummer B.9)

⁴ Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *BS* 24 januari 1985.

S. DE GROOF, "Grondwettelijk Hof 14 november 2012", *NJW* 2013, afl. 277, 159.

⁵ Memorie van Toelichting inzake het ontwerp van herstelwet houdende sociale bepalingen, *Parl. St.* Senaat 1984-85, nr. 757/1, 49-50.

⁶ Art. 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

⁷ Art. 65 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996.

⁸ I. VAN HIEL, I., "Geen uitbreiding kadervertegenwoordiging en -lijsten tot CPBW", *Juristenkrant* 2013, afl. 261, 3

⁹ GwH 14 november 2012, nr. 142/2012 (randnummer B.7.1)

¹⁰ GwH 14 november 2012, nr. 142/2012 (randnummer B.7.2)

E. GOOSSENS, A. LEURS, "Overzicht van rechtspraak: Sociale verkiezingen 2008" *Soc.Kron.* 2010, afl. 3, 147.

wordt verkozen, maar waar er wel een personeelsbestand van vijftien of meer kaderleden is, kunnen deze kaderleden zonder probleem verkozen worden op lijsten van bedienden, zodat er zowel in het CPBW als in de ondernemingsraad kaderleden zitting zullen nemen. Wanneer de situatie zich voordoet dat er toch geen kaderleden in die organen zitting nemen, rust op de vertegenwoordigers die er wel zitting nemen, de verplichting om ook de belangen van de kaderleden te behartigen.¹

103. Bij het arrest nr. 9/2009 van 15 januari 2009 van het Grondwettelijk Hof heb ik commentaar gegeven op deze afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden, waarbij het Grondwettelijk Hof de nadruk legde op het onderscheid tussen de kaderleden en de andere werknemers.² Het gebrek aan de mogelijkheid voor andere werknemers om ook een afzonderlijke kieslijst samen te stellen vond ik daar niet juist (*infra*, nr. 79-82). In dit arrest sluit ik mij echter aan bij het standpunt van het Grondwettelijk Hof. Naar mijn mening wordt het CPBW opgericht op basis van andere doeleinden dan de ondernemingsraad. Het CPBW heeft eerder als opdracht om de arbeidsveiligheid, arbeidshygiëne en het welzijn van de werknemers te bevorderen³, hetgeen zij willen waarborgen voor alle werknemers tewerkgesteld in een onderneming, ongeacht of zij nu arbeider, bediende of kaderlid zijn. De ondernemingsraad daarentegen is eerder samengesteld om het overleg en de samenwerking in arbeidsaangelegenheden te bewerkstelligen⁴, waarbij een onderscheid tussen bedienden, arbeiders en kaderleden mogelijk van belang is. Toch ben ik het met dit laatste ook niet helemaal eens, vermits ik de mening ben toegedaan dat kaderleden ook werknemers zijn. Ook al hebben zij een hogere functie dan de bedienden, toch staan zij nog altijd onder gezag van hun werkgever, net zoals de lagere bedienden. Ook het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is al verschillende keren ongrondwettig verklaard.⁵ Vermits het Grondwettelijk Hof het onderscheid tussen arbeiders en bedienden ongrondwettig heeft verklaard, hebben zij in dit arrest hoogstwaarschijnlijk niet de nadruk willen leggen op het onderscheid tussen kaderleden en andere werknemers, vermits dit onderscheid mogelijk ook ongrondwettig kan zijn.⁶ Ook zou het feit dat er afzonderlijke kandidatenlijsten kunnen worden ingediend voor kaderleden in ondernemingen tussen de 50 en de 100 tewerkgestelde werknemers zorgen voor grote versnippering tussen de werknemers zelf, en zou het collectief overleg bemoeilijkt worden, terwijl er in deze "kleinere" ondernemingen net eenheid tussen de werknemers nodig is, zonder onderscheid naar functie. Indien ook de kaderleden kandidaten zouden kunnen voordragen voor de sociale verkiezingen zouden zij zich eerder bekommeren om hun eigen belangen en noden, terwijl er rekening moet worden gehouden met de belangen en noden van alle werknemers in de onderneming.

¹ GwH 14 november 2012, nr. 142/2012 (randnummer B.8)

² I. VAN HIEL, I., "Geen uitbreiding kadervertegenwoordiging en -lijsten tot CPBW", *Juristenkrant* 2013, afl. 261, 3

³ Art. 65 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996.

P. HUMBLET en M. RIGAUX, *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2009, 390-391.

⁴ Art. 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.

P. HUMBLET en M. RIGAUX, *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2009, 375.

⁵ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.

⁶ I. VAN HIEL, I., "Geen uitbreiding kadervertegenwoordiging en -lijsten tot CPBW", *Juristenkrant* 2013, afl. 261, 3

Onderafdeling 1.2. Raad van State

104. De Raad van State heeft slechts in enkele arresten uitspraak gedaan over de representativiteitsvereisten waaraan werknemersorganisaties moeten voldoen. De reden voor dit geringe aantal uitspraken heeft te maken met het feit dat de Raad van State uitspraak doet inzake procedures tot vernietiging van verordenende akten, waarin het representativiteitsbegrip werd verduidelijkt of waarbij de verzoekers de verordende akte van de administratieve overheid vernietigd willen zien doordat er geweigerd werd om hun organisatie als representatief te erkennen.¹ De Raad van State doet dan uitspraak over de eventuele onwettigheid van een wetgevende maatregel, maar toetsen de wetgevende akte niet aan een eventuele discriminatie van representatieve organisaties ten opzichte van niet-representatieve organisaties. Toch heeft de Raad van State in enkele arresten marginaal uitspraak gedaan omtrent de representativiteitsvoorwaarden.² Op te merken valt dat de Raad van State en het Grondwettelijk Hof dezelfde mening zijn toegedaan.

§ 1 Arrest nr. 13.773 van 6 november 1969

105. In het arrest van 6 november 1969 van de *V.Z.W. Nationaal Syndicaat van de Belgische politie versus de Belgische Staat*³ werd de nietigheid onderzocht van het KB van 2 augustus 1966 tot regeling van de raadpleging van de meest representatieve organisaties van provincie- en gemeentepersoneel.⁴ Het arrest had betrekking op de publieke sector, waarbij het KB een adviesraad instelde die was samengesteld uit de meest representatieve organisaties van provincie- en gemeentepersoneel, waarbij deze laatste de beroepsbelangen moesten verdedigen en moest openstaan voor alle leden van het provincie- en gemeentepersoneel. De Belgische overheid weigerde echter om het syndicaat als representatief te erkennen, omdat het alleen open stond voor politieagenten, terwijl artikel 2, tweede paragraaf, van het KB van 2 augustus 1966 inhield dat de organisatie het gehele gemeente- en provinciepersoneel zou vertegenwoordigen.⁵

106. De verzoekers wierpen op dat het KB in strijd was met het beginsel van de vrijheid van (vak)vereniging, vermits zij door hun niet-representativiteit uit het overleg werden gesloten en daardoor niet geraadpleegd werden. Het overleg en de daaruit volgende raadpleging was enkel toegankelijk voor de organisaties die voor het gehele gemeentepersoneel openstonden en dus niet voor beroepsorganisaties die slechts voor één categorie van personeel openstonden, zoals de verzoekers. De verzoekers waren echter van mening dat zij wel als representatief konden worden beschouwd doordat zij als beroepsorganisatie 75 procent van de leden van de politie vertegenwoordigden. Om die reden was de Koning volgens de verzoekers zijn bevoegdheid te buiten gegaan, vermits deze enkel een organisatie als representatief beschouwde indien deze het

¹ Art. 14, 1° van de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State, *BS* 21 maart 1973.

² F. DORSSEMONT, "Representativiteit, syndicale gelijkheid en syndicale vrijheid: een met de nodige discretie verteld verhaal over een turbulente driehoeksverhouding", *T.S.R.* 1994, 85-86.

³ RvS 6 november 1969, nr. 13.773, VZW Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie, *Verzameling van Arresten en Adviezen van de Raad van State*.

⁴ KB van 2 augustus 1966 tot regeling van de raadpleging van de meest representatieve organisaties van provincie- en gemeentepersoneel tot uitvoering van de wet van 27 juli 1961 tot wijziging van sommige bepalingen van titel IV van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, *BS* 30 augustus 1966.

⁵ RvS 6 november 1969, nr. 13.773, VZW Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie, *Verzameling van Arresten en Adviezen van de Raad van State*.

gemeentepersoneel in zijn geheel groepeerde met uitsluiting van de beroepsorganisaties die één categorie bestreken.¹

107. De Raad van State besliste dat het middel ongegrond was. Volgens de Raad van State bestonden de verschillende personeelsleden van de overheid uit zeer uiteenlopende beroepscategorieën met verschillende statuten. De verscheidenheid in de categorieën en statuten bemoeilijkte het raadplegen van de voor het personeel representatieve organisaties. Indien de overheid de voor elke beroepscategorie representatieve organisatie zou raadplegen, zouden de betrokken beroepscategorieën geneigd zijn om voor zichzelf zoveel mogelijk voordelen te verkrijgen, zonder rekening te houden met de toestand van de overige personeelsleden. De overheid diende echter rekening te houden met alle personeelsleden, niet zozeer met één beroepscategorie. Doordat de overheid enkel de organisaties raadpleegde die alle categorieën van personeel groepeerden, werd er op die manier rekening gehouden met de eisen van alle categorieën. Het KB dat enkel de organisaties als representatief beschouwde wanneer zij de beroepsbelangen van het gezamenlijke personeel van provincies en gemeenten verdedigden, werd niet strijdig bevonden met de wet.² Mijns inziens is de vereiste dat men alle beroepscategorieën en personeelsleden vertegenwoordigt een goede vereiste. Ik kan mij aansluiten bij het feit dat indien elke organisatie zou worden toegelaten, deze enkel de beroepsbelangen van hun personeel zouden verdedigen, hetgeen het overleg zou bemoeilijken. Indien er echter een beslissing wordt genomen voor een specifieke beroepscategorie, bijvoorbeeld de politieagenten, vind ik wel dat deze erkende, doch niet-representatieve organisatie betrokken dient te worden in dit overleg of gehoord dient te worden als feitelijk representatieve organisatie. Het EHRM heeft hierover uitspraak gedaan (*infra*, nr. 121).

108. De verzoekers haalden ook aan dat er een schending van de vrijheid van (vak)vereniging ontstond doordat de politieagenten gedwongen werden om lid te worden van een andere vakvereniging, aangezien de organisatie waar zij bij aangesloten waren, niet als representatief werd erkend. Volgens de Raad van State verplichtte het KB de politieagenten helemaal niet om lid te worden van een (bepaalde) vakorganisatie, maar stond het hun vrij om te kiezen of zij al dan niet lid werden.³ De verzoekers baseerden zich op een schending van de vrijheid van vakvereniging, hetgeen ik een foutieve rechtsgrond vind. De politieagenten hebben immers de vrijheid van (vak)vereniging, maar doordat hun organisatie niet als representatief wordt gezien, gaan zij zich niet willen aansluiten bij deze (vak)vereniging. Naar mijn mening is er eerder sprake van een schending van het gelijkheidsbeginsel of het discriminatieverbod en geen schending van de vrijheid van (vak)vereniging.⁴ De verzoekers hadden zich m.a.w. eerder moeten baseren op deze rechtsgrond. Ik kan wel begrip opbrengen voor de visie van de verzoekers, aangezien lid zijn of worden van deze (vak)vereniging niet veel zin heeft, aangezien zij toch nooit betrokken worden in het overleg en de onderhandelingen. Om die reden gaan zij zich eerder aansluiten bij een andere

¹ RvS 6 november 1969, nr. 13.773, VZW Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie, *Verzameling van Arresten en Adviezen van de Raad van State*.

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

F. DORSSEMONT, "Representativiteit, syndicale gelijkheid en syndicale vrijheid: een met de nodige discretie verteld verhaal over een turbulente driehoeksverhouding", *T.S.R.* 1994, 85-86.

⁴ *Ibid.*

vakvereniging waar er wel gehoor wordt gegeven aan hun standpunten. Ik ben dan ook van mening dat elke erkende organisatie op zijn minst een hoorrecht toegekend moet krijgen wanneer zij hierbij belang hebben (*infra*, nr. 121). Ook het Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging hebben uitspraak gedaan omtrent dit gegeven (*infra*, nr. 139 en 146).

109. De raad van State besloot dat de Koning het aantal organisaties dat hij raadpleegt mag beperken tot de organisaties die het meest representatief zijn voor het personeel in zijn geheel genomen.¹ Ook verwezen zij naar het feit dat de wetgever bij herhaling het feit dat er enkel representatieve organisaties worden toegelaten tot het overleg een goed systeem had bevonden.² De Raad van State heeft hierin gelijk. Ten tijde van het arrest gebruikten de NAR-wet, de CAO-wet en de Bedrijfsorganisatiewet dit systeem al. Ook werd er in de parlementaire voorbereidingen van deze wetten telkens verwezen naar het feit dat er (in de private sector) enkel representatieve organisaties werden toegelaten tot het collectieve overleg en de sociale verkiezingen en dat dit systeem volgens de wetgever in overeenstemming werd gevonden met de (vak)verenigingsvrijheid.

110. De verzoekers in dit arrest lieten het niet bij een nationale vernietigingsprocedure bij de Raad van State en maakten na de uitspraak van de Raad van State hun geschil aanhangig bij het EHRM welke uitspraak deed in zijn arrest van 27 oktober 1975 (*infra*, nr. 119 e.v.).³

§ 2 Arrest nr. 29.057 van 22 december 1987

111. De Raad van State heeft zich in een arrest van 22 december 1987 uitgesproken over de representativiteitsvereisten van de NAR-wet en met name wat betreft de discretionaire bevoegdheid van de uitvoerende macht.⁴ De N.U.O.S. vorderde de nietigverklaring van het KB van 1 augustus 1985⁵ welke het KB van 24 juni 1952 tot vaststelling van het aantal leden van de Nationale Arbeidsraad en de bepaling van de modaliteiten van hun voordracht wijzigde.⁶ De N.U.O.S. had een verzoek ingediend bij de Minister om vertegenwoordigd te worden in de Nationale Arbeidsraad. Het KB van 1 augustus 1985 kende aan de N.U.O.S. echter geen enkele mandaat toe. De Raad van State toetste daarom dit besluit aan de NAR-wet.⁷

112. De verzoekers zijn van mening dat noch de NAR-wet, noch het KB van 24 juni 1952 op geen enkele manier het begrip representatieve organisatie preciseert en er worden geen voorwaarden of procedures in de wet opgenomen om te bepalen over welke organisaties het gaat en op welke manier het onderzoek van de aanvragen om in de NAR vertegenwoordigd zijn, geschieden. De

¹ RvS 22 december 1987, nr. 29.057, Nationale Unie Der Onafhankelijke Syndicaten, *Verzameling van Arresten van de Raad van State*.

² RvS 6 november 1969, nr. 13.773, VZW Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie, *Verzameling van Arresten en Adviezen van de Raad van State*.

³ EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België.

⁴ RvS 22 december 1987, nr. 29.057, Nationale Unie Der Onafhankelijke Syndicaten, *Verzameling van Arresten van de Raad van State*.

⁵ KB van 1 augustus 1985 tot hernieuwing van het mandaat van de leden van de Nationale Arbeidsraad, BS 12 oktober 1985

⁶ KB van 1 augustus 1985 tot hernieuwing van het mandaat van de leden van de Nationale Arbeidsraad, BS 12 oktober 1985

⁷ F. DORSSEMONT, "Representativiteit, syndicale gelijkheid en syndicale vrijheid: een met de nodige discretie verteld verhaal over een turbulente driehoeksverhouding", *T.S.R.* 1994, 85-86.

verzoekers vinden dat elke organisatie die niet behoort tot de voornaamste politieke families geweerd wordt, ongeacht haar reële vertegenwoordiging. Hierdoor blijft het monopolie behouden van de drie bevoorrechte organisaties op gebied van deelneming in de Nationale Arbeidsraad.

113. De Raad van State stelt vast dat geen enkele bijzondere regel de wijze bepaalt waarop het onderzoek van de aanvragen van de organisaties om vertegenwoordigd te worden in de NAR moet geschieden. Volgens de Raad van State moet het begrip representativiteit worden begrepen volgens de traditie dat deze bestaat in een goedkeuring die niet enkel gegrond is op een feitelijk oordeel, waardoor een organisatie kan worden beschouwd als een trouwe spreekbuis voor diegenen wier mening zij zegt te vertolken, maar op een oordeel omtrent opportuniteit. Ook het Grondwettelijk Hof heeft in zijn arrest nr. 71/92 van 18 november 1992 geoordeeld dat de keuze van de wetgever om enkel representatieve organisaties te selecteren voor het collectief overleg een vrije politieke keuze is van de wetgever, waardoor er ook sprake is van een oordeel omtrent opportuniteit (*supra*, nr. 55).

114. Volgens de bepalingen van de NAR-wet behoort de erkenning als meest representatieve organisatie tot de beoordelingsbevoegdheid van de Koning. Ook in artikel 2 van het KB van 24 juni 1952 worden de voorwaarden niet bepaald, waarbij de bevoegdheid toegekend wordt aan de Koning om te beslissen of bepaalde organisaties al dan niet als meest representatief kunnen worden aangemerkt. De Koning krijgt dus een ruime beoordelingsbevoegdheid, maar deze mag de bevoegdheid enkel uitoefenen zodat de Raad van State in staat wordt gesteld om in het dossier de motieven terug te vinden waarop de beslissing is gesteund, waardoor de Raad van State kan controleren of die motieven juridisch aanvaardbaar zijn en de realiteit geen geweld aandoen. Indien zij dit echter opportuun achten, kan de Raad van State eisen toevoegen aan die welke door de wet reeds gesteld zijn. De verzoekers zijn echter van mening dat de Koning in de bevoegdheid verkeert om aan de wettelijke voorwaarden geheel nieuwe voorwaarden toe te voegen. Volgens de Raad van State bestaat er geen enkele wettelijke regel die aan de Koning de verplichting oplegt om volledig en op voorhand uit te leggen van welke voorwaarden hij gebruikmaakt bij het selecteren van de als representatief beschouwde organisaties. Ook verwijst de Raad van State naar artikel 3 van de CAO-wet, dat een bijkomend criterium oplegt om als representatief te worden erkend, namelijk een bepaald aantal aangesloten leden, maar vermits de NAR-wet deze vereiste niet stelt, beperkt de NAR-wet op dat punt dan ook niet de beoordelingsbevoegdheid van de Koning.

115. Net zoals in het arrest van nr. 13.773 van 6 november 1969 van de Raad van State ben ik van mening dat de verzoekers hun rechtsgrond te beperkt hebben opgesteld (*supra*, nr. 108). Zij hadden moeten aantonen dat door de desbetreffende wetgeving geraakt werd aan de vrijheid van (vak)vereniging van de verzoekers en gelijkheid tussen de organisaties onderling.¹ Zo konden de verzoekers aantonen dat door het feit dat zij niet als representatief werden erkend, hun leden werden gekrenkt in de uitoefening van hun vrijheid van (vak)vereniging doordat het voor hen niet veel zin had om zich aan te sluiten bij een organisatie zonder prerogatieven (*infra*, nr. 139 en 146). Ook konden zij aantonen dat zij ongelijk werden behandeld ten opzichte van de wel als

¹ F. DORSEMONT, "Representativiteit, syndicale gelijkheid en syndicale vrijheid: een met de nodige discretie verteld verhaal over een turbulente driehoeksverhouding", *T.S.R.* 1994, 85-86.

representatief erkende organisaties, doordat zij niet mochten deelnemen aan het collectief overleg. Het is echter nog maar de vraag of de Raad van State deze argumenten ook niet van tafel zou hebben geveegd, aangezien zij in het arrest nr. 13.773 van 6 november 1969 de basis hebben gelegd voor hun verdere rechtspraak en deze rechtspraak in dit arrest verder uiteenzetten, onder andere wat betreft de discretionaire bevoegdheid van de Koning.

116. Voordat er uitspraak werd gedaan door de Raad van State, hadden de verzoekers al een klacht neergelegd tegen België bij het Comité voor de Vrijheid van Vereniging (*infra*, nr. 154).¹ Ten tijde van de uitspraak door de Raad van State was er nog geen definitieve uitspraak gedaan door het Comité voor de Vrijheid van Vereniging, maar was er wel al een tussentijds verslag opgemaakt van het Comité van 22 november 1985 waarin de Belgische regering verzocht werd om haar wetgeving op verschillende punten te wijzigen door het opnemen van wettelijke vereisten. Op die manier kon worden nagegaan of de N.U.O.S. voldeed aan de voorwaarden om vertegenwoordigd te zijn in de NAR. Volgens de verzoekers werd er door de Belgische Staat geen rekening gehouden met dit advies van het Comité.² De Raad van State antwoordde hier kort op dat het advies van de IAO dateert van na de bestreden handeling en dat dit advies niet bindend is, waardoor de Koning er geen rekening mee moest houden.

117. Naast de verwijzingen door het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de Internationale Arbeidsorganisatie, verwijst ook het Comité voor Sociale Rechten in zijn antwoord op de nationale statenrapportage en de collectieve klachten naar dit arrest van de Raad van State (*infra*, nr. 142). Uit dit arrest blijkt dat de Raad van State de adviezen van beide Comités naast zich neerlegt. Ook het Grondwettelijk Hof heeft in zijn arrest nr. 71/92 van 18 november 1992 wel verwezen naar de aanbevelingen van het Comité voor de Vrijheid van Vereniging, maar besliste toch dat de discretionaire bevoegdheid van de uitvoerende macht niet in strijd is met de Grondwet. Ondanks het negeren van de aanbevelingen van de Comités en de goedkeuring van deze discretionaire bevoegdheden door de Raad van State en het Grondwettelijk Hof, is de wetgever toch overgegaan naar een wetswijziging van 30 december 2009 (*supra*, nr. 32, 40, 43, 49 en 51).

¹ Committee on Freedom of Association van 18 juni 1983 in zaak nr. 1250, *The National Federation of Independent Trade Unions (UNSI)*, rapport nr. 241 (november 1985) en 251 (juni 1987).

² *Ibid.*

Afdeling 2. Raad van Europa

Onderafdeling 2.1. Europees Hof voor de Rechten van de Mens

118. Naast het feit dat de Belgische nationale hoven en rechtbanken uitspraak hebben gedaan in verband met de Belgische representativiteitsvoorwaarden inzake de deelname aan het collectief overleg op nationaal niveau en de deelname aan de sociale verkiezingen op ondernemingsniveau, heeft ook het EHRM rechtspraak gevelde omtrent representativiteitsvoorwaarden in het Belgische systeem en andere landen waarbij quasi dezelfde vereisten worden gesteld. Het EHRM heeft de beperkingen op de vrijheid van (vak)vereniging van artikel 11 EVRM beoordeeld in enkele mijlpaalarresten. Zo hebben zij voorwaarden opgelegd waaraan deze representativiteitsvoorwaarden moeten voldoen om in overeenstemming te zijn met artikel 11 EVRM. De rechtspraak van het EHRM handelde voornamelijk over deelname aan het collectief overleg in de publieke sector, maar de argumenten en overwegingen van het Hof kunnen ook hier weer analoog worden toegepast op de private sector.

§ 1 Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie tegen België en Swedish Engine Drivers' Union tegen Zweden

119. Het *Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie* stapte naar het EHRM¹, vermits de Belgische overheid weigerde om het syndicaat als representatief te kennen voor een overlegcomité van het gemeente- en provinciepersoneel. Het syndicaat had eerst zijn nationale rechtsmiddelen uitgeput door middel van een beroep bij de Raad van State, hetgeen niets had opgeleverd (*supra*, nr. 105-110).² De verzoekers haalden om die reden een schending aan van artikel 11 EVRM, vermits zij niet geconsulteerd werden, en volgens hen maakte dit consultatierecht deel uit van de vrijheid van (vak)vereniging, waardoor er sprake zou zijn van een onterechte beperking van dit recht. Zij haalden ook een schending aan van artikel 14 EVRM juncto artikel 11 EVRM, vermits er volgens hen een discriminatie bestond tussen de representatieve werknemersorganisaties welke door de overheid geconsulteerd werden en de niet-representatieve werknemersorganisaties die geweerd werden van de consultatieprocedure. Volgens de verzoekers was consultatie van de werknemersorganisaties zeer belangrijk, vermits de overheid verplicht werd de mening van de representatieve organisaties te vragen omtrent bepaalde onderwerpen. Op die manier waren de representatieve organisaties op de hoogte van mogelijke wetsontwerpen, zodat hun mening gevraagd werd voordat er een beslissing wordt genomen.³

120. De Belgische Staat wierp in zijn verdediging de argumenten op die het ook aanhaalde in de parlementaire voorbereiding en in de procedures voor de nationale rechtbanken. Zo was het

¹ EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, *Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België*.

H. HESTERMEYER, *Coexistence, Cooperation and Solidarity* (2 vol. set): *Liber Amicorum Rüdiger Wolfrum*, Leiden, Brill, 2011, 361-362.

² RvS 6 november 1969, nr. 13.773, *VZW Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie, Verzameling van Arresten en Adviezen van de Raad van State*.

H. HESTERMEYER, *Coexistence, Cooperation and Solidarity* (2 vol. set): *Liber Amicorum Rüdiger Wolfrum*, Leiden, Brill, 2011, 361-362.

³ EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, *Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België* (randnummer 21)

volgens hen noodzakelijk om syndicale anarchie of chaos te vermijden. Indien zij zou moeten onderhandelen met een zeer groot aantal werknemersorganisaties welke allen verschillende belangen of problemen zouden verdedigen, zou de consultatie onmogelijk of nutteloos worden gemaakt.¹ Ook wilden zij *verzekeren dat er een coherent en evenwichtig personeelsbeleid werd gevoerd* dat rekening houdt met de beroepsbelangen van het *gehele gemeente -en provinciepersoneel*. Om te vermijden dat de overheid zou moeten onderhandelen met allerlei verschillende werknemersorganisaties, werd om die reden het aantal waarmee de overheid zou onderhandelen beperkt tot de organisaties die beantwoordden aan de voorwaarden van representativiteit.²

121. Het beroep bij het EHRM werd geen succes. Het EHRM volgde de redenering van de Belgische Staat en oordeelde in zijn arrest dat artikel 11, ten eerste, EVRM de vrijheid van vakvereniging inhoudt, waarbij het niet vereist is dat deze vakverenigingen een speciale behandeling krijgen van de staat. Om die reden was er geen sprake van een schending van artikel 11, ten eerste, van het EVRM, vermits het consultatierecht of het raadplegingsrecht geen deel uit maakt van het artikel.³ Het Hof oordeelde dat het koppelen van een representativiteitsvoorwaarde aan het recht te worden geraadpleegd niet strijdig is met artikel 11 van het EVRM.⁴ Het EHRM stelt hierbij wel meteen een voorwaarde: de niet-representatieve organisaties moeten een hoorrecht krijgen. Wanneer men raakt aan het recht om gehoord te worden, raakt men aan het recht op de vrijheid van (vak)vereniging, maar de staat heeft de vrije keuze van de middelen die daartoe moeten worden aangewend. De verdragsluitende staten krijgen dus een appreciatiemarge wat betreft de invulling van het hoorrecht van de vakvereniging om de belangen te verdedigen van hun leden.⁵

122. De verzoekers haalden ook nog een schending aan van artikel 14 *juncto* artikel 11 EVRM. Ook de argumenten die de verzoekers aanhaalden in verband met deze artikelen werden van tafel geveegd. Volgens het Hof kan een onderscheid in behandeling gerechtvaardigd worden indien er sprake is van een objectieve en redelijke rechtvaardiging, het bestaan van deze rechtvaardiging een legitieme doelstelling nastreeft en deze maatregel het principe van proportionaliteit of noodzakelijkheid in een democratische samenleving niet schendt. ⁶ Ook hier volgde het Hof weer de redenering van de Belgische overheid, vermits het nastreven van een coherent en gebalanceerd werknemersbeleid, waarbij de belangen van al het personeel van de overheid in acht worden genomen, een legitieme doelstelling is volgens het Hof.⁷ Volgens het Hof is het nadeel dat de desbetreffende organisatie lijdt niet excessief in verhouding met de legitieme doelstelling die de Belgische overheid nastreeft. Om die reden is ook het principe van proportionaliteit niet

¹ EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België (randnummer 16)

² EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België (randnummer 22, 25 en 40)

³ J. VANDE LANOTTE en Y. HAECK, *Handboek EVRM (deel 2: artikelsgewijze commentaar)*, vol. II, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2004, 23-26.

⁴ RAAD VAN EUROPA, *Freedom of Association*, Dordrecht, Martinus Nijhoff Publishers, 1994, 167.

R. BLANPAIN, *Arbeidsrecht in hoofdlijnen*, Antwerpen-Apeldoorn, Maklu, 2004, 291.

⁵ EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België (randnummer 39)

European Court of Human Rights, factsheet on trade union rights (november 2013), 1 via www.echr.coe.int/Documents/FS_Trade_union_ENG.pdf

⁶ EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België (randnummer 46)

J. VANDE LANOTTE en Y. HAECK, *Handboek EVRM (deel 1: algemene beginselen)*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2005, 125-148.

⁷ EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België (randnummer 48)

overschreden.¹ Het Belgische beleid, waarbij het aantal organisaties beperkt werd, werd niet in strijd bevonden met artikel 14 van het EVRM, waardoor de klacht werd verworpen.²

123. De rechtspraak van het *Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie* werd nogmaals bevestigd in het arrest *Swedish Engine Drivers' Union tegen Zweden* van 6 februari 1976³. In het arrest betwistte een kleine categoriale vakbond van treinbestuurders het beleid van de Zweedse overheid om alleen met grote federaties CAO's over de arbeidsvoorwaarden te sluiten.⁴ Zweden hanteerde eenzelfde systeem als de Belgische overheid waarbij er onderhandeld werd tussen de belangrijkste werknemersorganisaties en de overheid.⁵ Volgens het Hof was het beperken van het aantal organisaties met welke zij collectieve overeenkomsten sloten niet strijdig met de vrijheid van vakvereniging van artikel 11 EVRM, zodat de keuze van de verdragsluitende staat om het aantal te beperken gerechtvaardigd was. Volgens het Hof was artikel 11 EVRM ook van toepassing op zowel de private als de publieke sector, maar houdt het artikel geen recht op het sluiten van collectieve overeenkomsten in.⁶ Het Hof herhaalde dat de desbetreffende vakbonden enkel een hoorrecht kregen, waarbij de verdragsluitende staat een appreciatiemarge heeft wat betreft de invulling van dit recht.

124. Ook in het arrest *Schmidt and Dahlström tegen Zweden* van 6 februari 1976 werd er verwezen naar dezelfde argumenten als het arrest *Swedish Engine Drivers' Union tegen Zweden*.⁷ In de zaak *Wilson, National Union of Journalist and Others tegen het Verenigd Koninkrijk* van 2 juli 2002 was ook daar het Hof nog niet bereid om te beslissen dat het recht van een werknemersorganisatie om gehoord te worden zich uitstrekt tot een verplichting voor een werkgever om met een werknemersorganisatie collectief te onderhandelen. De verdragsluitende staten genoten ook hier van een ruime appreciatiemarge bij het bepalen van de manier waarop de vakverenigingsvrijheid werd verzekerd.⁸ Collectief onderhandelen met een werknemersorganisatie kon volgens het Hof één van de middelen zijn waarmee de werknemersorganisatie de belangen van hun leden zouden kunnen verdedigen, maar in casu beschikte de desbetreffende werknemersorganisatie over andere middelen om de belangen van de leden te verdedigen, waardoor de afwezigheid van een verplichting voor werkgevers om in collectief overleg te treden op zichzelf geen aanleiding gaf tot een schending van artikel 11 EVRM.⁹

125. Het arrest *Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie* had betrekking op een niet-representatieve organisatie in de publieke sector, waardoor het Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie (en andere publieke werknemersorganisaties) als niet-representatieve, maar wel

¹ EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, *Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België* (randnummer 49)

² EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, *Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België* (randnummer 39)

European Court of Human Rights, factsheet on trade union rights (november 2013), 1 via

www.echr.coe.int/Documents/FS_Trade_union_ENG.pdf

³ EHRM 6 februari 1976, nr. 5614/72 *Swedish Engine Drivers' Union/Zweden*.

⁴ EHRM 6 februari 1976, nr. 5614/72 *Swedish Engine Drivers' Union/Zweden* (randnummer 9 en 32).

⁵ EHRM 6 februari 1976, nr. 5614/72 *Swedish Engine Drivers' Union/Zweden* (randnummer 16).

⁶ EHRM 6 februari 1976, nr. 5614/72 *Swedish Engine Drivers' Union/Zweden* (randnummer 28, 37, 39-40).

⁷ EHRM 6 februari 1976, nr. 5589/72, *Schmidt and Dahlström/ Zweden* (randnummer 34-35)

⁸ J. VANDE LANOTTE en Y. HAECK, *Handboek EVRM (deel 2: artikelsgewijze commentaar)*, vol. II, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2004, 23-26.

⁹ EHRM 2 juli 2002, nr. 30668/96, nr. 30671/96 en nr. 30678/96, *Wilson, the NJU en andere/ Verenigd Koninkrijk* (randnummer 44).

European Court of Human Rights, factsheet on trade union rights (november 2013), 4 via

www.echr.coe.int/Documents/FS_Trade_union_ENG.pdf

erkende werknemersorganisatie nog bepaalde rechten genoot (*supra*, nr. 62). Overeenkomstig artikel 16 van de wet van 19 december 1974 kunnen de erkende vakbonden bepaalde prerogatieven uitoefenen voor het personeel waarvan zij de beroepsbelangen behartigen, zoals stappen ondernemen bij de overheden in het gemeenschappelijk belang van het personeel dat zij vertegenwoordigen of in het bijzonder belang van een personeelslid, een personeelslid dat zijn daden voor de administratieve overheid moet rechtvaardigen op zijn verzoek terzijde staan, in de lokalen van diensten berichten uithangen en de algemene documentatie ontvangen betreffende het beheer van het personeel dat zij vertegenwoordigen.¹ Hierdoor kan er voldaan worden aan de rechtspraak van het EHRM, vermits de niet-representatieve werknemersorganisaties toch nog enkele rechten toebedeeld krijgen. Uit de Belgische wetgeving blijkt echter niet expliciet dat zij een hoorrecht krijgen, waardoor ik betwijfel of de Belgische situatie met betrekking tot de publieke sector toch ook niet in strijd is met artikel 11 EVRM.

126. Wat betreft de private sector is de situatie mijns inziens duidelijker: er is sprake van een schending van artikel 11 EVRM. In het arrest *Swedish Engine Drivers' Union tegen Zweden* werd bevestigd dat het artikel 11 EVRM zowel gold voor de private als de publieke sector.² De Belgische wetgeving voldoet naar mijn mening niet aan de rechtspraak van het Hof in verband met artikel 11 EVRM. Volgens het EHRM maakt het Belgische systeem geen schending uit van artikel 11 EVRM indien er aan de niet-representatieve organisaties een hoorrecht wordt toegekend. Het EHRM kent de verdragsluitende staten wel een appreciatiemarge toe wat betreft de manier waarop dit hoorrecht gebeurt, waardoor België kan kiezen op welke manier de niet-representatieve vakbonden toch minstens gehoord zullen worden. Toch wordt er tot op heden in België op geen enkele manier gehoor gegeven aan deze rechtspraak, vermits België het hoorrecht niet heeft verankert in een wettelijke basis. Hierdoor worden de niet-representatieve organisaties in de private sector genegeerd. Er is echter één uitzondering voorzien in artikel 35 en 36 van de CAO-wet: de Koning kan op eigen initiatief of op verzoek van één of meer (niet-representatieve) organisaties een paritair comité oprichten (artikel 35 CAO-wet), of wanneer de Minister overweegt om een paritair comité op te richten of een nieuwe regeling van de werkingssfeer aan de Koning voor te stellen, brengt hij dit ter kennis van de betrokken organisaties. Uitgezonderd deze wettelijke vereiste, wordt er nergens bepaald of een niet-representatieve organisatie ook recht heeft om gehoord te worden. Aangezien België op geen enkele manier gehoor geeft aan deze rechtspraak, bestaat er naar mijn mening een schending van artikel 11 van het EVRM.

127. Op te merken valt dat in het arrest Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie niet alle rechters het eens waren wat betreft het niet-geschonden zijn van artikel 11 *juncto* artikel 14 EVRM. Er waren vier rechters het niet eens met de beslissing van het Hof, waardoor zij in hun "separate

¹ Art. 15 en 16 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, *BS* 24 december 1974 en artikel 9 van het KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, *BS* 20 oktober 1984.

² EHRM 6 februari 1976, nr. 5614/72 *Swedish Engine Drivers' Union/Zweden* (randnummer 28,37,39-40).

H. HESTERMEYER, *Coexistence, Cooperation and Solidarity* (2 vol. set): *Liber Amicorum Rüdiger Wolfrum*, Leiden, Brill, 2011, 361-362.

opinion” hun persoonlijke mening geven over het arrest.¹ Zo haalt één van de rechters aan dat door het feit dat de vakvereniging het consultatierecht ontzegd wordt, zij ook geen recht hebben op voorafgaande informatie van de overheid over de maatregelen die de overheid of haar organen zullen nemen. De rechter in kwestie vindt om die reden dat het feit dat deze werknemersorganisatie geen recht heeft op dit consultatierecht een moeilijkheid is voor de desbetreffende vakvereniging,² waardoor er volgens deze rechter wel sprake is van een schending van artikel 14 juncto artikel 11 EVRM, vermits de desbetreffende vakvereniging in een nadeel wordt geplaatst ten opzichte van de andere vakverenigingen die wel het recht hebben op consultatie.³ Om die reden vindt hij dat het consultatierecht een zeer belangrijk en essentieel recht uitmaakt van het vrijheid van vakvereniging gewaarborgd door artikel 11, ten eerste, EVRM. Andere rechters halen in hun “separate opinion” ook aan dat er sprake is van een nadeel doordat artikel 2, tweede paragraaf van het KB van 2 augustus 1966 een uniform en onflexibel karakter heeft dat volgens hen niet gerechtvaardigd kan worden.⁴

128. Ik kan mij bij deze “separate opinions” aansluiten, vermits naar mijn mening België de rechtspraak van het EHRM niet zou schenden wanneer het een effectief hoorrecht zou toekennen aan de niet-representatieve werknemersorganisaties. Er bestaat voor de niet-representatieve organisaties geen juridische of wettelijke basis waarop de niet-representatieve werknemersorganisaties gehoord worden. Zo zou er dus perfect een CAO kunnen afgesloten worden die betrekking heeft op de leden van deze niet-representatieve werknemersorganisaties, maar waarvan deze laatste niet op de hoogte is. Toch bestaat de mogelijkheid in het Belgische recht om collectief te onderhandelen met niet-representatieve organisaties. De CAO’s die worden afgesloten met deze organisaties hebben echter slechts een morele waarde. Er worden geen bijzonder rechtsgevolgen gekoppeld aan deze CAO⁵, waardoor het sluiten van zulke CAO amper zin heeft, aangezien ze niet afdwingbaar is. Ik stel me wel vragen omtrent het feit dat een paar rechters in hun “separate opinion” aanhalen dat de Belgische wetgeving een uniform en onflexibel karakter heeft die volgens hen niet gerechtvaardigd kan worden.⁶ Wat betreft het rigide karakter van de wet kan er een rechtvaardiging bestaan, vermits de wetgever quasi altijd een lijn moet trekken, waardoor er altijd een groep uit de boot zal vallen die net niet aan de vereisten voldoet. Toch zien we in de arresten van het Grondwettelijk Hof dat er in bepaalde wetgeving voor de publieke sector ook organisaties worden toegelaten die niet voldoen aan de representativiteitsvereisten, maar die wel feitelijk representatief zijn voor een bepaalde groep van personeelsleden. Indien deze feitelijke representatieve organisaties voldoen aan bepaalde vereisten (bijvoorbeeld een vastgesteld aantal leden), worden deze beschouwd als feitelijk representatief en kunnen zij betrokken worden in het overleg en de onderhandelingen (*supra*, nr. 69). Dit systeem

¹ EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België, “separate opinion” van rechter Zekia, van rechters Wiarda, Ganshof van der Meersch en Bindschedler-Robert en van rechter Sir Gerald Fitzmaurice. F. DORSEMONT, “Representativiteit, syndicale gelijkheid en syndicale vrijheid: een met de nodige discretie verteld verhaal over een turbulente driehoeksverhouding”, *T.S.R.* 1994, 79-85.

J. VANDE LANOTTE en Y. HAECK, *Handboek EVRM (deel 1: algemene beginselen)*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2005, 404.

² EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België, “separate opinion” van rechter Zekia, p. 20.

³ EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België, “separate opinion” van rechter Zekia, p. 22.

⁴ EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België, “separate opinion” van rechters Wiarda, Ganshof van der Meersch en Bindschedler-Robert, p. 25.

⁵ P. BRAECKMANS en L. DERIJCKE, *Jaarboek Sociaal Overleg*, Mechelen, Kluwer, 2009, 99.

⁶ EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België, “separate opinion” van rechters Wiarda, Ganshof van der Meersch en Bindschedler-Robert, p. 25.

zou ook toegepast kunnen worden op de private sector, waardoor er inderdaad minder sprake is van een uniforme en onflexibele wetgeving, doordat er ook feitelijk representatieve organisaties zouden worden toegelaten. Ik ben echter van mening dat een effectief hoorrecht voor deze organisaties ook een goede oplossing zou zijn, aangezien zij hun mening te kennen zouden geven en hiermee rekening zou kunnen worden gehouden.

129. Wat betreft de effectieve uitvoering van het hoorrecht zou er wel aan een aantal vereisten moeten voldaan zijn. Het kan niet de bedoeling zijn dat de organisatie in kwestie het hoorrecht zou moeten aanvragen, aangezien zij hoogstwaarschijnlijk niet op de hoogte zullen zijn van de maatregelen die de NAR zou willen nemen. Om die reden zou ik het een goede oplossing vinden indien voortaan alle erkende werknemersorganisaties op de hoogte zouden worden gesteld van mogelijke maatregelen van de NAR, waarbij deze organisaties hun opmerkingen zouden kunnen indienen. De NAR zou met deze opmerkingen rekening kunnen houden. Mijns inziens zouden er echter wel geen bindende gevolgen gekoppeld dienen te worden aan de opmerkingen van de niet-representatieve organisaties, aangezien er ook rekening moet worden gehouden met alle werknemers in hun geheel. Het zou niet acceptabel zijn indien een kleine erkende organisatie het collectief overleg volledig zou kunnen blokkeren. Door de toekenning van het hoorrecht zou er geen sprake meer zijn van een groot nadeel ten opzichte van de organisaties die wel geconsulteerd worden en zou er ook gehoor worden gegeven aan de rechtspraak van het Hof. De Belgische wetgever zou er met andere woorden goed aan doen om dit hoorrecht wettelijk vast te leggen, voordat zij veroordeeld worden door het EHRM.

130. De rechtspraak en opmerkingen in verband met het hoorrecht kunnen analoog worden toegepast op de representativiteitsvereisten wat betreft de sociale verkiezingen. Ook daar kunnen er enkel representatieve werknemersorganisaties opkomen voor de sociale verkiezingen. Ook hier zou het hoorrecht kunnen gelden in het collectief overleg op ondernemingsniveau voor de erkende organisaties die niet kunnen deelnemen aan deze verkiezingen, waardoor zij toch de belangen van hun leden kunnen behartigen. Eerder heb ik ook al uiteengezet dat de wetgever een vrije lijst zou kunnen toestaan voor werknemers indien zij voldoen aan bepaalde voorwaarden.

§ 2 Demir en Baykara tegen Turkije

131. Opmerkelijk is dat bovenstaande opmerkingen in verband met het toekennen van het hoorrecht zelfs niet meer van belang zijn indien we de rechtspraak van het Hof in het arrest Demir en Baykara tegen Turkije van 12 november 2008¹ volgen. Het Hof komt in dit arrest terug op zijn eerdere rechtspraak van Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie tegen België en Swedish Engine Drivers' Union tegen Zweden. De zaak had betrekking op een vakvereniging die de ambtenaren in Turkije vertegenwoordigde. Een vakbeweging van ambtenaren werd naar Turks recht niet erkend, maar toch werd er over een CAO onderhandeld tussen de vakbeweging van ambtenaren en de werkgever, namelijk de gemeenteraad. Deze overeenkomst was uitvoerbaar

¹ EHRM 12 november 2008, nr. 34503/7, Demir and Baykara/ Turkije.
European Court of Human Rights, factsheet on trade union rights (november 2013), 5 via www.echr.coe.int/Documents/FS_Trade_union_ENG.pdf

gedurende twee jaar, maar de werkgever hield zich niet aan deze CAO. De verzoekers stelden een vordering in bij de nationale rechtbanken, waarbij de nationale rechter oordeelde dat de CAO geldig was naar Turks recht, waardoor de Turkse rechter de overeenkomst vernietigde met retroactieve werking. De verzoekers waren echter van oordeel dat het recht om collectief te onderhandelen vervat lag in artikel 11 van het EVRM.¹

132. De beperkingen van het recht van artikel 11, ten eerste, EVRM waren volgens het Hof echter niet gerechtvaardigd. Om die reden oordeelde het Hof dat de retroactieve vernietiging van de CAO niet noodzakelijk en gerechtvaardigd was in een democratische samenleving, waardoor artikel 11 EVRM werd overtreden.² Het Hof erkende in deze zaak het recht op collectief onderhandelen en het sluiten van CAO's als inherent en wezenlijk element van artikel 11 EVRM. Het Hof haalde aan dat de lijst van elementen die vallen onder het recht van vereniging van artikel 11 EVRM een niet-limitatieve lijst is, welke onderhevig is aan een evolutie afhankelijk van bijzondere ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen.³ Gelet op de ontwikkelingen in het internationale en nationale arbeidsrecht en de praktijk van de Verdragsluitende Staten in dergelijke aangelegenheden, heeft het Hof geoordeeld dat het recht op collectief onderhandelen met de werkgever is uitgegroeid tot een van de essentiële elementen van artikel 11 EVRM, naast het "recht met anderen vakverenigingen op te richten" en "zich bij vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen".⁴

133. Toch neemt het Hof niet volledig afstand van haar vroegere rechtspraak van het Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie tegen België en Swedish Engine Drivers' Union tegen Zweden. Het recht op collectief onderhandelen van artikel 11 EVRM moet volgens het Hof zo begrepen worden dat de staten vrij blijven om hun systeem zo te organiseren dat enkel de representatieve vakbonden een bijzondere status wordt verleend.⁵ Toch beseft het Hof zelf ook dat ze hun rechtspraak aangepast hebben. Dit kan men afleiden uit de uitvoerige bespreking van hun vorige rechtspraak van Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie tegen België en Swedish Engine Drivers' Union tegen Zweden in dit arrest. Zo wordt er in het arrest uitdrukkelijk gezegd dat het Hof oorspronkelijk de mening toegedaan was dat artikel 11 EVRM geen speciale behandeling vereist van de vakvereniging, zoals het recht om CAO's te sluiten. Het EVRM is echter een levend instrument, waardoor het geïnterpreteerd moet worden in het licht van de waarneembare ontwikkelingen van de arbeidsverhoudingen in het internationale en nationale recht. Om die reden zijn hervormingen of verbeteringen van de rechtspraak van het Hof noodzakelijk. Ook verwijst het Hof naar het feit dat het recht om collectief te onderhandelen met de werkgever een essentieel element uitmaakt van verschillende internationale arbeidsnormen, zoals de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie, het handvest en het Europees handvest van de grondrechten.⁶

¹ Eurofound, European Industrial relations observatory online (ECHR upholds right to collective bargaining and to strike), via www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/05/articles/eu0905029i.htm

² EHRM 12 november 2008, nr. 34503/7, Demir and Baykara/ Turkije (randnummers 159-169).

³ EHRM 12 november 2008, nr. 34503/7, Demir and Baykara/ Turkije (randnummers 146).

⁴ EHRM 12 november 2008, nr. 34503/7, Demir and Baykara/ Turkije (randnummers 147-152).

⁵ EHRM 12 november 2008, nr. 34503/7, Demir and Baykara/ Turkije (randnummers 154).

⁶ EHRM 12 november 2008, nr. 34503/7, Demir and Baykara/ Turkije (randnummer 142, 143, 146, 153 en 154).

134. In de “separate opinion” van rechter Zagrebelsky wordt ook verwezen naar het feit dat het Hof een ommekeer heeft gemaakt in zijn rechtspraak en dat het niet duidelijk is vanaf welk ogenblik het recht op collectief onderhandelen opeens beschouwd werd als een essentieel element van artikel 11 EVRM. Ook auteurs Ewing en Hendy QC spreken van een complete ommekeer in de rechtspraak van het EHRM.¹ Ik kan mij aansluiten bij deze kritiek, vermits voorafgaand aan de procedure voor het Hof de verzoekers sinds geruime tijd verschillende procedures hadden aangespannen bij de desbetreffende nationale rechtbanken en hoven. De Turkse hoven en rechtbanken hielden rekening met de rechtspraak van het EHRM in het Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie tegen België en Swedish Engine Drivers’ Union tegen Zweden, waarbij er geen sprake was van een strijdigheid met artikel 11 van het EVRM en dan beslist het Hof plots dat er wel sprake is van een strijdigheid met artikel 11 EVRM. Desalniettemin vind ik de rechtspraak van Demir en Baykara een goede evolutie.

135. Indien de rechtspraak van Demir en Baykara toegepast wordt op de Belgische situatie, kan men zich afvragen of het systeem waarbij enkel representatieve werknemersorganisaties betrokken worden bij het collectief, geen schending betreft van deze rechtspraak, vermits het recht op collectief onderhandelen en het sluiten van CAO’s nu een inherent en wezenlijk element vormt van artikel 11 EVRM. Toch krijgen de verdragsluitende staten ook hier een appreciatiemarge wat betreft het systeem waarbij enkel de representatieve vakbonden een bijzonder statuut krijgen. Auteur Van Hiel is de mening toegedaan dat het Hof geen afstand wil nemen van zijn vroegere rechtspraak, maar zijn vroegere rechtspraak wil kaderen binnen de rechtspraak van Demir et Baykara.² Ik kan mij niet aansluiten bij auteur Van Hiel, vermits mijns inziens, het Hof een tweespalt creëert in zijn rechtspraak. Aan de ene kant erkent het EHRM dat het collectief onderhandelen een noodzakelijk en inherent element uitmaakt van artikel 11 EVRM, waarbij er enkel een beperking kan zijn indien dit voldoet aan de klassieke toets die het Hof doorvoert.³ Aan de andere kant zijn zij toch weer van mening dat de verdragsluitende staten vrij zijn in de manier waarop zij het systeem van collectief overleg organiseren en zij dus perfect legitiem het recht enkel kunnen toestaan aan representatieve vakbonden. Het is dus niet duidelijk of het EHRM het Belgische systeem nu een schending vindt van artikel 11 EVRM of niet.

136. Om die reden besluit ik op basis van de rechtspraak van het EHRM dat het systeem waarbij er enkel representatieve organisaties worden toegelaten tot het collectief overleg geen schending is van het EVRM, maar dat het wel noodzakelijk is dat aan de niet-representatieve organisaties een hoorrecht wordt toegekend zodat zij kunnen opkomen voor hun belangen en op die manier (impliciet) kunnen deelnemen aan het collectief overleg op nationaal, sectoraal of ondernemingsniveau. Uit de rechtspraak van het EHRM blijkt ook duidelijk dat België lang niet het enige land is dat representativiteitsvereisten hanteert. In de arresten Swedish Engine Drivers’ Union tegen Zweden, Schmidt and Dahlström tegen Zweden en Wilson, National Union of Journalists and Others tegen het Verenigd Koninkrijk en Demir and Baykara tegen Turkije blijkt dat

¹ K.D. EDWING en J.H. QC, “The Dramatic Implications of Demir and Baykara”, *Industrial Law Journal* (forthcoming) 2010, 39(1), (1) 6, via www.law.utoronto.ca/documents/conferences2/StrikeSymposium09_Ewing-Hendy.pdf

² I. VAN HIEL, “De werkgever, de werkgeversorganisatie en de vrijheid van vakvereniging”, *Or.* 2011, afl. 2, (1) 39.

³ J. VANDE LANOTTE en Y. HAECK, *Handboek EVRM (deel 1: algemene beginselen)*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2005, 125-148.

deze landen het collectieve overleg beperken tot enkele representatieve werknemersorganisaties.¹ Ook dichterbij huis blijkt dat onze buurlanden eenzelfde systeem invoeren. Frankrijk en Nederland hanteren beiden een systeem waarbij enkel de representatieve werknemersorganisaties aan het collectief overleg op nationaal niveau kunnen deelnemen.²

¹ Zie hiervoor EHRM 6 februari 1976, nr. 5614/72 Swedish Engine Drivers' Union/Zweden (randnummer 39), EHRM 6 februari 1976, nr. 5589/72, Schmidt and Dahlström/ Zweden (randnummer 34) en EHRM 2 juli 2002, nr. 30668/96, nr. 30671/96 en nr. 30678/96, Wilson, the NJU en andere/ Verenigd Koninkrijk (randnummer 44).

² Art. 14 van de wet nr. 84-16 van 11 januari 1984 (Frankrijk).

Comité européen des Droits sociaux, *Procédure de Réclamations collectives : sommaires des décisions sur le bien-fondé (1998-2012)*, 30 mai 2013, 31.

Worker Participation, National Industrial Relations (France), via

www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining

Art. 4, tweede paragraaf van de wet van 27 januari 1950 op de bedrijfsorganisatie, *Stb.* 1950, 22 (Nederland).

A. STEGE, A., *De CAO en het regelingsbereik van de sociale partners*, Deventer, Kluwer, 2004, 295-300.

Onderafdeling 2.2 Europees Comité voor de Sociale Rechten

137. Naast het EHRM, heeft ook het Europees Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa zich uitgesproken over de representativiteitsvereisten in de Belgische wetgeving in zijn (niet-bindende) “conclusies” op basis van de nationale statenrapportage en in zijn “digest” wat betreft de eveneens niet bindende rechtspraak. Om uitspraak te doen over deze beperking op de vrijheid van (vak)vereniging baseren zij zich voornamelijk op artikel 5 van het handvest (*supra*, nr. 13).¹

138. Het Comité voor Sociale Rechten had, net zoals het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de IAO (*infra*, nr. 146), kritiek op het Belgische systeem omdat het in de private sector zijn wetgeving niet specificeert met betrekking tot de vereisten die de uitvoerende macht gebruikt om de organisaties te kiezen die als representatief worden beschouwd. Het Comité voor Sociale Rechten doet voornamelijk uitspraak inzake de NAR-wet en de CAO-wet.² Ook in andere wetten, namelijk de Bedrijfsorganisatiewet, de Welzijnswet en de Wet Sociale Verkiezingen worden representativiteitsvoorwaarden gehanteerd, maar daarover doet het Comité voor Sociale Rechten geen uitspraak. De reden hiervoor kan te vinden zijn in het feit dat men moet zetelen in de NAR om als representatief te worden beschouwd en men hierdoor algemeen verbindende CAO's kan sluiten. Deze wetten verwijzen telkens terug naar dit gegeven. Volgens het Comité voor Sociale Rechten mag het nationale recht de deelname aan de raadplegings- en onderhandelingsprocedure beperken tot de representatieve werknemersorganisaties, maar er moet wel voldaan zijn aan enkele voorwaarden om in overeenstemming te zijn met artikel 5 en eventueel artikel 6 van het handvest.³

139. Zo mogen de representativiteitsvereisten geen directe of indirecte belemmering vormen voor het oprichten van werknemersorganisaties.⁴ De representativiteitsvoorwaarden mogen er dus niet toe leiden dat de mogelijkheid voor werknemersorganisaties om effectief aan de raadplegings- en onderhandelingsprocedures deel te nemen op een buitensporige wijze beperkt wordt.⁵ Naar mijn

¹ Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XIII-2 (Belgique)*, 1995, 267-268.

Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XIII-4 (Belgique)*, 1996, 346.

Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XIV-1, Tome 1*, 1998, 111-112.

Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XV-1, Tome 1*, 2000., 71-75.

Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XVI-1, Tome 1*, 2002, 69-70

Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XVII-1 (Belgique)*, 2004, 64-66 en Charte sociale européenne, *neuvième rapport national sur l'application de la Charte sociale européenne soumis par le gouvernement de la Belgique* (articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16 et 19) pour la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002, 209-210.

Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XVIII-1 (Belgique)*, 2006, 67-69 en Charte sociale européenne, *onzième rapport sur l'application de la Charte sociale européenne soumis par le gouvernement de la Belgique* (articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 et 19) pour la période du 1er janvier 2003 au 30 avril 2004, 36-36.

Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions (Belgique)*, 2010, 154-155 en Charte sociale européenne (révisée), *quatrième rapport national sur l'application de la Charte sociale européenne révisée soumis par le gouvernement de la Belgique* (articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26 et 29) pour la période 1er janvier 2005 au 31 décembre 2008, 27-28.

Charte sociale européenne (révisée), *huitième rapport national sur l'application de la Charte sociale européenne soumis par le gouvernement de la Belgique* (articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, et 29) pour la période du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2012, 20-21.

² Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XVII-1 (Belgique)*, 2004, 64-66.

³ Comité européen des Droits sociaux, *Digest de jurisprudence du Comité européen des Droits sociaux*, 1^{er} septembre 2008, 51-53.

⁴ I. VAN HIEL, “De werkgever, de werkgeversorganisatie en de vrijheid van vakvereniging”, *Or.* 2011, afl. 2, (1) 33.

⁵ Comité européen des Droits sociaux, *Digest de jurisprudence du Comité européen des Droits sociaux*, 1^{er} septembre 2008, 51-53.

Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XV-1, Tome 1*, 2000., 71-75.

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 32-33.

mening kunnen de representativiteitsvereisten wel degelijk een belemmering vormen voor het oprichten van een werknemersorganisatie. Dit argument is ook aangehaald door de verzoekers in het arrest nr. 13.773 van 6 november 1969 van de Raad van State (*supra*, nr. 108). Het heeft immers niet veel zin om een werknemersorganisatie op te richten indien deze niet betrokken wordt in de verschillende onderhandelings- en overlegstructuren op nationaal, sectoraal en ondernemingsniveau. De Raad van State weerlegde het argument. Toch is het niet zeker dat het Comité dit als een belemmering zou beschouwen, aangezien er volgens het Comité een beperking op "buitensporige wijze" dient te gebeuren. De meningen kunnen verdeeld zijn of het beperken van de organisaties tot enkel diegene die voldoen aan de representativiteitsvoorwaarden, buitensporig is of niet. Voor beide standpunten zijn er argumenten te vinden. Zo hebben de Belgische wetgever, het Grondwettelijk Hof en de Raad van State aangehaald dat het onderhandelen met zeer veel organisaties, zonder enige beperking in het aantal, een onmogelijke opdracht zou zijn. Hoogstwaarschijnlijk zou er nooit overeenstemming gevonden worden tussen de verschillende werknemersorganisaties, waardoor het sluiten van een CAO quasi onmogelijk lijkt. Ook heeft men aangehaald dat indien alle werknemersorganisaties zouden kunnen deelnemen aan het collectief overleg, er bepaalde organisaties zouden kunnen deelnemen aan de onderhandelingen en het overleg, terwijl zij maar enkele tientallen leden zouden hebben, waardoor zij niet representatief zijn ten opzichte van de hele groep van werknemers. Aan de andere kant kan men argumenteren dat de vrijheid van (vak)vereniging gehinderd zou worden indien men niet alle werknemersorganisaties zou toelaten tot het collectieve overleg, aangezien zij recht hebben op collectief overleg volgens de Grondwet en de verschillende Europese en internationale verdragen (*supra*, nr. 1-24). Ik ben van mening dat de representativiteitsvereisten een belemmering kunnen vormen voor het oprichten van een werknemersorganisatie, maar toch moet het overleg beperkt worden tot enkel de representatieve organisaties, op voorwaarde dat de niet-representatieve organisaties een hoorrecht krijgen om hun belangen te kunnen verdedigen (*supra*, nr. 121 e.v.).

140. Een tweede voorwaarde om een geldige beperking te hebben van artikel 5 en eventueel artikel 6 van het handvest heeft betrekking op de activiteiten die worden voorbehouden aan representatieve werknemersorganisaties. De activiteiten mogen geen basisprerogatieven van werknemersorganisaties inhouden.¹ De vraag is of het beperken van de organisaties in overleg een basisprerogatief is van de werknemersorganisaties. Hiervoor bestaat geen pasklaar antwoord, maar naar mijn mening kan geargumenteed dat het overleg en onderhandelen toch wel één van de belangrijkste rechten is voor een organisatie, vermits zij op die manier hun visie kunnen delen en hun belangen kunnen verdedigen. Ook hier ben ik de mening toegedaan dat het overleg beperkt kan worden, maar dat de niet-representatieve werknemersorganisaties hun basisprerogatieven kunnen uitoefenen door middel van het hoorrecht (*supra*, nr. 121 e.v.). Ook heb ik eerder aangehaald dat het een goed idee zou zijn indien ook de niet-representatieve organisaties in de private sector een aantal basisprerogatieven zouden toegekend krijgen, net zoals de erkende

¹ Comité européen des Droits sociaux, *Digest de jurisprudence du Comité européen des Droits sociaux*, 1^{er} septembre 2008, 51-53.

Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XV-1, Tome 1*, 2000., 71-75.

I. VAN HIEL, "De werkgever, de werkgeversorganisatie en de vrijheid van vakvereniging", *Or.* 2011, afl. 2, (1) 33.

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 32-33.

organisaties in de publieke sector overeenkomstig artikel 15 en 16 van de wet van 19 december 1974 (*supra*, nr. 62).

141. Ten derde moeten de vereisten die worden gehanteerd om de representativiteit te bepalen, redelijk, duidelijk, vooraf bepaalbaar, objectief, voorgeschreven bij wet en onderworpen aan gerechtelijke controle zijn.¹ Deze criteria worden ook aangehaald door het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de IAO (*infra*, nr. 146). De vereisten die het Comité voor de Sociale Rechten aanhaalt werden reeds lange tijd voor de wetswijziging van 30 december 2009 geformuleerd. De wetgever opteerde er toen voor om geen voorwaarden in de wet in te schrijven, maar deze bevoegdheid over te laten aan de uitvoerende macht. Het Comité voor Sociale Rechten had om die reden kritiek op dit gebrek aan wettelijke grondslag en formuleerde daarom de vereisten waaraan de representativiteitsvoorwaarden moeten voldoen. De wetgever besliste daarom om de wet van 30 december 2009 aan te nemen, waardoor er in de NAR-wet voorwaarden werden ingeschreven om als representatief te worden beschouwd. Het Comité voor de Sociale rechten kreeg de wetswijziging van 2009 te zien, maar in het *Digest* van 2010 heeft het Comité daaromtrent niets geconcludeerd, vermits de wet van 2009 pas in werking zou treden op 1 januari 2010, hetgeen buiten de referentieperiode van het rapport viel.² Over het volgende nationale rapport van België³ heeft het Comité nog geen uitspraak gedaan, zodat we niet kunnen afleiden of het Comité de wetswijziging van 30 december 2009 in overeenstemming vindt met het handvest. Het Comité voor de Vrijheid van Vereniging heeft wel al uitspraak gedaan omtrent de wetswijziging van 30 december 2009 en vond deze in overeenstemming met de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie. Toch ben ik het niet volledig eens met het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de Internationale Arbeidsorganisatie. De kritiek die ik uit op de zienswijze van het Comité van de Vrijheid van Vereniging kan analoog kan worden toegepast deze situatie (*infra*, nr. 149-151).

142. Het Comité voor de Sociale Rechten kunnen de representativiteitsvereisten ook worden afgeleid uit gevestigde rechtspraak. Om die reden bekijkt het Comité enkele arresten van het Grondwettelijk Hof en de Raad van State om te bekijken of er representativiteitsvoorwaarden worden aangehaald. Zo wordt het arrest van het Grondwettelijk Hof van 18 april 2002 aangehaald waaruit blijkt dat er geen representativiteitsvereisten worden opgesomd en het arrest van het Grondwettelijk Hof van 15 januari 2009 waarbij het Hof zijn rechtspraak van 18 april 2002 bevestigt.⁴ Ook verwijzen ze naar het arrest van de Raad van State van 22 december 1987.⁵ Het Comité constateert dat er ook nog geen uitspraak is gedaan door de Belgische hoven en rechtbanken omtrent de precieze vereisten, waardoor de wettelijke voorwaarden hieruit niet kunnen worden afgeleid. De gerechtelijke controle moet de werknemersorganisaties beschermen

¹ I. VAN HIEL, "De werkgever, de werkgeversorganisatie en de vrijheid van vakvereniging", *Or.* 2011, afl. 2, (1) 33.

R. BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 32-33.

² Het rapport had betrekking op de referentieperiode van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2008, waarin de wetswijziging houdende diverse bepalingen van 30 december 2009, BS 31 december 2009 nog niet was opgenomen.

³ Zie het laatste Belgische rapport : Charte sociale européenne (révisée), *huitième rapport national sur l'application de la Charte sociale européenne soumis par le gouvernement de la Belgique* (articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, et 29) pour la période du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2012, 20-21.

⁴ Arbitragehof 18 april 2002, nr. 70/2002 en GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009.

⁵ RvS 22 december 1987, nr. 29.057, Nationale Unie Der Onafhankelijke Syndicaten, *Verzameling van Arresten van de Raad van State*.

tegen willekeurige weigeringen tot erkenning van hun representativiteit. Het Comité stelt vast dat de Raad van State in de bevoegdheid verkeert om zich uit te spreken over de discriminerende toepassing van een beslissing van de Koning om een organisatie al dan niet als representatief te beschouwen, waarbij de Raad van State een KB kan vernietigen.¹

143. Omtrent de beperking van het aantal organisaties bij het collectief door middel van representativiteitsvereisten zijn er geen Belgische (collectieve) klachten terug te vinden bij het Comité voor Sociale Rechten. Er kan wel gewezen worden op een Franse collectieve klacht van het *Syndicat occitan de l'éducation tegen Frankrijk*.² In de collectieve klacht waren de verzoekers de mening toegedaan dat hun het recht ontzegd werd om deel te nemen aan de sociale verkiezingen in de ondernemingen, doordat deze enkel toegankelijk waren voor representatieve organisaties.³ Zij riepen om die reden een schending in van artikel 5 en artikel 6, ten eerste, van het handvest. Net als in België worden er ook in Frankrijk enkel representatieve werknemersorganisaties toegelaten bij het collectief overleg.⁴ Ook hier besliste het Comité dat de verdragsluitende staten representativiteitsvoorwaarden kunnen worden opgelegd om de participatie en consultaties van de vakverenigingen in de verschillende procedures en in de collectieve onderhandelingen efficiënt te maken. Volgens het Comité kan deze beperking enkel worden toegepast indien er voldaan is aan de drie voorwaarden welke het Comité oplegt (*supra*, nr. 139-141). De Franse regelgeving voldeed aan die voorwaarden en om die redenen was er volgens het Comité geen schending van de desbetreffende artikelen.⁵

144. Ik kan dus concluderen dat het Comité voor Sociale Rechten geen graten ziet in een beperking van het aantal werknemersorganisaties dat deelneemt aan het collectief overleg op de verschillende niveaus. Toch moet er volgens het Comité voldaan zijn aan drie criteria, maar zoals ik hierboven heb uiteengezet, kan men betwijfelen of België voldoet aan deze criteria indien men het hoorrecht voor niet-representatieve organisaties niet zou verankeren in de wet.

¹ Comité européen des Droits sociaux, *Digest de jurisprudence du Comité européen des Droits sociaux*, 1^{er} septembre 2008, 51-53.

Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XV-1, Tome 1*, 2000, p. 240-246.

² Comité européen des Droits sociaux, *Procédure de Réclamations collectives : sommaires des décisions sur le bien-fondé (1998-2012)*, 30 mai 2013, 31.

³ Zie art. L2231-1 van de Franse Code du Travail

Worker Participation, National Industrial Relations (France), via

www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining

⁴ Art. 14 van de wet nr. 84-16 van 11 januari 1984 (Frankrijk).

Comité européen des Droits sociaux, *Procédure de Réclamations collectives : sommaires des décisions sur le bien-fondé (1998-2012)*, 30 mai 2013, 31.

Worker Participation, National Industrial Relations (France), via

www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining

⁵ Comité européen des Droits sociaux, réclamation collective n°23/2003: *Syndicat occitan de l'éducation (SOE) c. France*, décision sur le bien-fondé (6 et 7 septembre 2004) (randnummer 17 en 26-33).

Afdeling 3. Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de Internationale Arbeidsorganisatie

145. Reeds voordat het Comité voor de Sociale Rechten van de Raad van Europa opmerkingen formuleerde omtrent de representativiteitsvereisten, maande het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de IAO in de Belgische overheid aan om stappen te ondernemen in het aannemen van wetgeving waarin de representativiteitsvereisten worden beschreven.¹ Het Comité heeft voornamelijk uitspraak gedaan over representativiteit op basis van IAO-verdrag nr. 87. In de nationale statenrapportage wordt altijd verwezen naar de NAR-wet en de CAO-wet. De reden hiervoor is, net zoals ik heb uiteengezet bij het Comité voor de Sociale Rechten van de Raad van Europa (*supra*, nr. 138), dat de Bedrijfsorganisatiewet, de Welzijnswet en de wet betreffende de sociale verkiezingen telkens terugverwijzen naar de NAR-wet, en indien men vertegenwoordigd is in de NAR, men ook algemeen verbindende CAO's kan sluiten volgens de CAO-wet.

146. Het Comité voor de Vrijheid van Vereniging was de mening toegedaan dat het systeem waarbij er een onderscheid wordt gemaakt tussen representatieve en niet-representatieve vakbonden is toegelaten met het oog op de vergemakkelijking van de harmonische ontwikkelingen van de arbeidsverhoudingen, vermits een groot aantal werknemersorganisaties het risico inhoudt dat het collectief overleg verzwakt en de collectieve arbeidsverhoudingen bemoeilijkt worden.² Toch zijn er volgens het Comité voor de Vrijheid van Vereniging bepaalde voorwaarden verbonden aan het systeem. Allereerst moet wetgeving waarin deze representativiteitsvereisten werden opgenomen objectief, vooraf bepaald en gedetailleerd zijn.³ Hierdoor zou de mogelijkheid van partijdigheid of misbruik voorkomen worden in de keuze van de organisaties welke gemachtigd zijn om te zetelen in deze organen, doordat de discretionaire bevoegdheid van de uitvoerende macht beperkt wordt.⁴ Het Comité merkte op dat de voorwaarden op grond waarvan de Belgische regering de representativiteit beoordeelt, niet terug te vinden zijn in de Belgische wetgeving. Het feit dat de Koning een discretionaire bevoegdheid heeft om de meest representatieve organisaties aan te duiden is in strijd met de voorwaarden inzake representativiteit die objectief en precies dienen te zijn en op voorhand dienen vast te staan. Om die reden dient de wetgever de voorwaarden te bepalen (en niet de uitvoerende macht), en vraagt het Comité aan de Belgische regering om deze voorwaarden in een wet op te nemen.⁵ Ook moet volgens het Comité voor de Vrijheid van Vereniging het onderscheid tussen representatieve en niet-representatieve organisaties beperkt blijven tot de erkenning van bepaalde voorkeursrechten of privileges, zoals bijvoorbeeld het collectief onderhandelen en overleg in de NAR of in de onderneming. Ook mag het

¹ F. DORSSEMONT, *Rechtspositie en syndicale actievrijheid van representatieve werknemersorganisaties*, Brugge, Die Keure, 2002, 207-213.

² F. DORSSEMONT, "Representativiteit, syndicale gelijkheid en syndicale vrijheid: een met de nodige discretie verteld verhaal over een turbulente driehoeksverhouding", *T.S.R.* 1994, 89-96.

VRG ALUMNI (RED.), *Recht in Beweging - 20^{ste} VRG Alumnidag 2013*, Antwerpen - Apeldoorn, Maklu, 2013, 167-177.

³ Zie randnummer 3, b) van aanbeveling 163.

⁴ International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 76th Session, 1989.

International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 78th Session, 1991.

International Labour Conference, *General Survey of the Reports on the Freedom of Association and Collective Bargaining* (81st Session), Report III (part 4B), Geneva, 1994, 97-98.

⁵ *Ibid.*

niet-toekennen van prerogatieven aan de niet-representatieve werknemersorganisaties volgens het Comité slechts gebaseerd zijn op een ontstentenis van representativiteit in de feitelijke zin van het woord.¹ Het is mogelijk dat het Belgische systeem geen afbreuk doet aan deze vereiste, doordat er vereist wordt dat men representatief is voor de meerderheid van de beroepscategorieën, waardoor veel organisaties feitelijke representativiteit missen. Het systeem mag er volgens het Comité ook niet toe leiden dat de activiteiten van niet-representatieve vakbonden aanzienlijk beperkt worden en hiermee de vrije keuze van werknemers in het gedrang komt wanneer zij de keuze maken tussen lidmaatschap van een representatieve of niet-representatieve organisatie. Het onderscheid mag er met andere woorden niet toe leiden dat lid worden van een andere organisatie geen enkele zin heeft.² Dit argument werd ook aangehaald in het arrest nr. 13.773 van 6 november 1969 van de Raad van State (*supra*, nr. 108). Om die redenen moet het onderscheid ertoe leiden dat niet-representatieve organisaties wel nog altijd bepaalde prerogatieven kunnen uitoefenen, zoals de (beroeps)belangen van hun leden verdedigen, de leden vertegenwoordigen, optreden bij individuele geschillen, collectieve overeenkomsten te sluiten buiten het wettelijke geval zoals bepaald in de CAO-wet, een eigen administratie en activiteiten te organiseren en uit te bouwen en programma's op te stellen.³

147. Ik heb twijfels bij de vraag of het Belgische systeem voldoet aan de eisen gesteld door het Comité voor de Vrijheid van Vereniging. De representatieve organisaties genieten in het Belgische systeem meer voorkeursrechten dan louter het collectief onderhandelen en overleg met de overheid. De representativiteitsvereisten werken ook door op ondernemingsniveau, waar enkel de representatieve organisaties kandidaten kunnen voordragen voor de sociale verkiezingen en enkel deze organisaties in de positie verkeren om te onderhandelen met de werkgever. Ook wordt er in de Belgische wetgeving nergens gestipuleerd dat niet-representatieve organisaties toch nog bepaalde prerogatieven kunnen uitoefenen. Dit is wel het geval voor de niet-representatieve vakorganisaties in de publieke sector welke erkend zijn, waarbij de artikelen 15 en 16 van de wet van 19 december 1974 de bevoegdheden opsomt die kunnen uitgeoefend worden door erkende vakorganisaties. Om die reden heb ik geargumenteed dat het noodzakelijk is dat er basisprerogatieven worden opgenomen in de wet voor de niet-representatieve organisaties, zodat hun positie ook verduidelijkt wordt. Anders ben ik van mening dat er wel degelijk een invloed wordt uitgeoefend op de werknemers om zich aan te sluiten bij een representatieve werknemersorganisatie aangezien de niet-representatieve organisaties amper slagkracht hebben (*supra*, nr. 62). Ook mag volgens het Comité het niet-toekennen van prerogatieven aan de niet-representatieve organisaties slechts gebaseerd zijn op een ontstentenis van representativiteit in de

¹ F. DORSEMONT, "Representativiteit, syndicale gelijkheid en syndicale vrijheid: een met de nodige discretie verteld verhaal over een turbulente driehoeksverhouding", *T.S.R.* 1994, 89-96.

² VRG ALUMNI (RED.), *Recht in Beweging - 20^{ste} VRG Alumnidag 2013*, Antwerpen - Apeldoorn, Maklu, 2013, 167-177.

³ International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 78th Session, 1991.

International Labour Conference, *General Survey of the Reports on the Freedom of Association and Collective Bargaining* (81st Session), Report III (part 4B), Geneva, 1994, randnummer 97-98.

Committee on Freedom of Association van 15 januari 1979 in zaak nr. 918, *The National Confederation of Executive Staffs*, Rapport nr. 197, november 1979 (randnummer 158).

Bureau International du Travail, *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport III (1B), Genève, 2012, p. 37-38.

International Labour Office, *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO (Fifth (revised) edition)*, Geneva, 2006, 73-76 en 194.

VRG ALUMNI (RED.), *Recht in Beweging - 20^{ste} VRG Alumnidag 2013*, Antwerpen - Apeldoorn, Maklu, 2013, 167-177.

feitelijke zin van het woord.¹ Het is mogelijk dat het Belgische systeem geen afbreuk doet aan deze vereiste, doordat er in de NAR-wet vereist wordt dat men representatief is voor de meerderheid van de beroepscategorieën, waardoor veel organisaties feitelijke representativiteit missen.

148. De Belgische overheid bracht het Comité voor de Vrijheid van Vereniging in de jaren '90 op de hoogte dat zij een wet voorbereide die voldeed aan de door het Comité opgesomde criteria.² Deze wetswijziging liet echter op zich wachten. In de daaropvolgende rapporten merkte het Comité telkens op dat de Belgische overheid er nog steeds niet in geslaagd was om deze wetswijziging te realiseren.³ Het Comité bleef aandringen op een wetswijziging, want zij waren van mening dat er door het gebrek aan wetgeving waarschijnlijk een onrechtmatige invloed wordt uitgeoefend op de keuze van de werknemers om zich aan te sluiten bij een representatieve organisatie. Ook wijst het Comité op de verschillende klachten bij het Comité voor de Vrijheid van Vereniging.⁴ Wanneer de Belgische overheid de NAR-wet (en de daarmee samenhangende wetten zoals de CAO-wet, de Bedrijfsorganisatiewet, de Welzijnswet en de Wet Sociale Verkiezingen) wijzigt door de wet van 30 december 2009 is het Comité voor de Vrijheid van Vereniging daar zeer tevreden mee, daar de NAR-wet volgens hen nu op cumulatieve wijze aangeeft aan welke kwalitatieve en kwantitatieve voorwaarden voldaan moet worden om te worden beschouwd als representatief.⁵ Het Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa nam over deze wet nog geen standpunt in (*supra*, nr.141).

149. Ondanks de tevredenheid van het Comité voor de Vrijheid van Vereniging kunnen er toch nog enkele aandachtspunten geformuleerd worden omtrent de gewijzigde NAR-wet en de daarmee samenhangende wetten. Wat betreft de samenstelling van de NAR is er aan werknemerszijde niet gewijzigd sinds de wet van 30 december 2009. Alles is bij het oude gebleven, doordat enkel de drie

¹ F. DORSSEMENT, "Representativiteit, syndicale gelijkheid en syndicale vrijheid: een met de nodige discretie verteld verhaal over een turbulente driehoeksverhouding", *T.S.R.* 1994, 89-96.

² International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ; Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 80th Session, 1993.

³ International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 86th Session, 1998.

International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 87th Session, 1999.

International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 89th Session, 2001.

International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 91st Session, 2003.

International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 95th Session, 2006.

⁴ International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 92nd Session, 2004.

International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 97th Session, 2008.

International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 99th Session, 2010.

⁵ International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 99th Session, 2010.

International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report, Report III (Part 1A) General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 100th Session, 2011.

grootste werknemersorganisaties in de NAR vertegenwoordigd blijven, namelijk het ACV, het ABVV en het ACLVB (*supra*, nr. 33).¹ Toch hebben het Comité voor de Vrijheid van Vereniging en het Comité voor Sociale Rechten geen opmerkingen geformuleerd met betrekking tot het feit dat er maar drie organisaties kunnen voldoen aan de gestelde eisen. Ook het Grondwettelijk Hof, de Raad van State en de arbeidsrechtbanken hadden hier geen kritiek op. Ikzelf heb ook geen kritiek op het feit dat slechts drie organisaties kunnen voldoen aan de gestelde eisen, maar ik vind wel dat de feitelijk representatieve organisaties op zijn minst gehoord moeten worden wanneer zij dit wensen en op voorhand op de hoogte moeten worden gesteld van beslissingen die genomen worden in de NAR, zodat zij tijdig hun opmerkingen hierover kunnen indienen (*supra*, nr. 121 e.v.).

150. Ook bleek uit de parlementaire voorbereiding dat de Raad van State opmerkingen geformuleerd had omtrent het feit dat de verdeling van de mandaten voor de werknemersorganisaties nog steeds niet in de wet werd vastgelegd, maar discretionair bepaald werd door de Koning. De wetgever antwoordde hierop dat het aantal mandaten per werknemersorganisatie niet kan worden vastgelegd in de wet, aangezien de verschillende werknemersorganisaties niet kunnen onderverdeeld worden in verschillende “vakjes” zoals bij de werkgeversorganisaties. Hierboven heb ik uiteengezet dat ik mij aansluit bij de visie van de wetgever, aangezien ik van mening ben dat deze discretionaire bevoegdheid van de uitvoerende macht niet in strijd is met visies van beide Comités. De uitvoerende macht legt immers louter een verdeling vast die op voorhand bepaald werd op basis van objectieve indicatoren zoals het grootste aantal leden of de uitslag van de sociale verkiezingen (*supra*, nr. 34). Ook bestaat er een discretionaire bevoegdheid van de Koning op basis van artikel 2 § 5 van de NAR-wet. De uitvoerende macht kan beslissen, na advies van de Nationale Arbeidsraad, om de mandatenverdeling van de werknemersorganisaties in de NAR te wijzigen wanneer is komen vast te staan dat de mandatenverdeling niet langer objectief kan worden verantwoord (*supra*, nr. 35). Er is hier ook weer sprake van een discretionaire bevoegdheid van de Koning, maar vermits deze bevoegdheid wordt uitgeoefend op advies van de NAR heb ik ook hier weinig problemen mee. Hetgeen ik wel problematisch vind is het feit dat er niet in de wet is vastgelegd welke de objectieve representativiteitsindicatoren zijn bij de verdeling en de wijziging van de mandaten, hetgeen het weer heel subjectief maakt.

151. Het opnemen van de vier objectieve, vooraf bepaalde en gedetailleerde voorwaarden in de NAR-wet zorgt voor gelijkheid tussen de verschillende werknemersorganisaties, doordat elke werknemersorganisatie moet voldoen aan de voorwaarden opgenomen in de wet en er geen uitzonderingen meer mogelijk zijn. Elke organisatie wordt op gelijke wijze behandeld, waardoor er geen discussie kan ontstaan omtrent discretionair beoordeelde uitzonderingen. Ook weet elke organisatie op voorhand of zij voor representativiteit in aanmerking kan komen of niet. Er is echter nog steeds sprake van een oligopolie van de traditionele werknemersorganisaties, aangezien deze nog steeds bij machte zijn om de vrijheid van vakvereniging van de niet-representatieve organisaties in het gedrang te brengen, vermits het quasi onmogelijk is voor aankomende

¹ R. BLANPAIN, *De collectieve arbeidsovereenkomst naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2011, 12-13.

organisaties om aan de voorwaarden te voldoen¹ en de niet-representatieve organisaties genegeerd worden, aangezien zij geen in de wet vastgelegde prerogatieven hebben en zij hun belangen ook niet kunnen verdedigen door een gebrek aan hoorrecht. De representatieve organisaties hebben met andere woorden een alleenrecht in de Nationale Arbeidsraad, in het sluiten van CAO's en in de deelname aan de sociale verkiezingen. In werkelijkheid is er dus niets veranderd aan de situatie, maar dit lijkt ook niet de bedoeling te zijn geweest van de wetgever. Hij wilde enkel actie ondernemen tegen de aanhoudende kritiek van zowel het Comité voor Sociale Rechten als het Comité voor de Vrijheid van Vereniging. Het Comité voor de Vrijheid van Vereniging toont zich tevreden met de wetswijziging, het Comité voor de Sociale Rechten heeft zich nog niet uitgesproken, maar waarschijnlijk zullen ook zij de wetswijziging een goede zaak vinden.

152. Het Comité voor de Vrijheid van Vereniging heeft zich ook in enkele klachten uitgesproken omtrent de representativiteitsvereisten. Zo maakte de Nationale Confederatie voor Kaderleden (NCK) een klacht over nadat de aanvraag tot toelating tot de NAR werd afgewezen door de Minister, omdat ze niet voldeed aan de representativiteitsvereisten die gehanteerd werden in deze organen. Zo moest er voldaan zijn aan de toenmalige vereiste van 50.000 leden, hetgeen de NCK niet had volgens de Minister. De NCK was echter van oordeel dat deze vereiste excessief was.²

153. Volgens het Comité voor de Vrijheid van Vereniging was de vereiste van 50.000 leden niet buitensporig als voorwaarde voor toelating tot de NAR, aangezien de vakbonden die wel zetelden in de NAR alle categorieën van werknemers overkoepelden en niet enkel één categorie van werknemers.³ Toch vindt het Comité dat de NCK, als zij het meest representatief zou zijn voor het kaderpersoneel in een bepaalde sector, ook betrokken moet worden bij de werking van het paritair comité wanneer deze zich bezig houdt met zaken die van belang zijn voor de kaderleden. De organisatie die het meest representatief is voor de kaderleden moet volgens het Comité zelfs het recht hebben om op interprofessioneel niveau CAO's te sluiten met betrekking tot de specifieke belangen van het kaderpersoneel.⁴ De situatie voor de kaderleden is opgelost sinds 1985 op ondernemingsniveau, aangezien zij een aparte kieslijst kunnen opstellen voor de verkiezing van de ondernemingsraad. Op nationaal niveau worden zij evenwel nog altijd vertegenwoordigd door de drie werknemersorganisaties (*supra*, nr. 46-48 en 79-82), hetgeen volgens het Comité geen schending uitmaakt indien de specifieke belangen van het kaderpersoneel niet aan de orde zijn. Deze rechtspraak kan men ook toepassen op andere personeelscategorieën. Indien hun specifieke belangen aan bod komen, moeten de kaderleden volgens het Comité het recht hebben om CAO's te sluiten. Ik ben van mening dat een feitelijk representatieve organisatie betrokken moet worden in de procedure en een hoorrecht moet toegekend worden, maar ik vind het niet noodzakelijk dat zij een dwingende aanspraak kan maken op het sluiten van een CAO indien dit betrekking heeft op hun beroepsbelangen.

¹ VRG ALUMNI (RED.), *Recht in Beweging - 20^{ste} VRG Alumnidag 2013*, Antwerpen - Apeldoorn, Maklu, 2013, 167-177.

² Committee on Freedom of Association van 15 januari 1979 in zaak nr. 918, *The National Confederation of Executive Staffs*, Rapport nr. 197, november 1979.

³ Committee on Freedom of Association van 15 januari 1979 in zaak nr. 918, *The National Confederation of Executive Staffs*, Rapport nr. 197, november 1979 (randnummer 162).

⁴ Committee on Freedom of Association van 15 januari 1979 in zaak nr. 918, *The National Confederation of Executive Staffs*, Rapport nr. 197, november 1979 (randnummer 159 en 162).

154. De Nationale Unie der Onafhankelijke Syndicaten (N.U.O.S.) maakte haar klacht over aan het Comité voor de Vrijheid van Vereniging nadat haar vordering tot nietigverklaring van de samenstelling van de NAR door de Raad van State was afgewezen (*supra*, nr. 111-117).¹ De N.U.O.S. klaagde bij het Comité over het feit dat de overheid geweigerd had om de werknemersorganisatie toe te laten tot de NAR, waardoor zij bijgevolg niet kon deelnemen aan collectieve onderhandelingen.² De Belgische overheid haalde aan dat zij de kwalitatieve (de stabiliteit van de organisatie, haar administratieve uitbouw en de mogelijkheden om haar standpunten naar buiten te brengen en waar te maken, naar leden en publiek toe³) en kwantitatieve (aantal leden⁴) voorwaarden van representativiteit correct had toegepast bij het verzoek van de N.U.O.S. om toe te treden tot de NAR. Zij voldeden echter niet aan de voorwaarden waardoor hun de toegang werd geweigerd. Ook waren zij van mening dat de Belgische rechtspraak meermaals bevestigd had dat het systeem van representativiteit rechtvaardig was, waardoor er geen ontoelaatbare beperkingen waren op de vrijheid van vakvereniging die gewaarborgd werd door verdrag nr. 87 van de Internationale Arbeidsorganisatie (*supra*, nr. 146).⁵

155. Het Comité herhaalde zijn standpunt wat betreft het systeem van representativiteit, waarbij er enkel privileges werden toegekend aan representatieve organisaties op vlak van collectief overleg. Zij vinden het systeem niet noodzakelijk in strijd is met het verdrag nr. 87, maar het begrip "representativiteit" moet wel aan bepaalde voorwaarden voldoen. Deze zaak werd ingesteld voor de wetswijziging van 30 december 2009, waarbij het Comité zijn standpunt herhaalde in verband met het opnemen van objectieve, vooraf bepaalde en gedetailleerde voorwaarden ten einde elke vorm van misbruik, partijdigheid of vooringenomenheid te voorkomen. Ook dienden de voorwaarden beperkt te worden tot bepaalde voorkeurrechten, zoals bv. het collectief onderhandelen en de raadpleging door de overheid.⁶ De hierboven geformuleerde opmerkingen kunnen ook hier toegepast worden (*supra*, nr. 147).

156. Men kan afleiden uit de nationale statenrapportage en de (niet-bindende) rechtspraak dat het Comité zich niet verzet tegen het voorbehouden van privileges aan "representatieve" werknemersorganisaties. Ook stelt het Comité zich tevreden met de wetswijziging van 30 december 2009⁷, waarbij ik toch nog enkele opmerkingen heb geformuleerd.

¹ RvS 22 december 1987, nr. 29.057, Nationale Unie Der Onafhankelijke Syndicaten, *Verzameling van Arresten van de Raad van State*.

² Committee on Freedom of Association van 18 juni 1983 in zaak nr. 1250, *The National Federation of Independent Trade Unions (UNSI)*, rapport nr. 251 (juni 1987), randnummer 34.

International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ; Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 80th Session, 1993.

R. BLANPAIN, *De syndicale vrijheid*, Brugge, Die Keure, 1991, 20-24.

³ R. BLANPAIN, *De syndicale vrijheid*, Brugge, Die Keure, 1991, 20-24.

⁴ *Ibid.*

⁵ Committee on Freedom of Association van 18 juni 1983 in zaak nr. 1250, *The National Federation of Independent Trade Unions (UNSI)*, rapport nr. 241 (november 1985) (randnummer 585-618).

⁶ Committee on Freedom of Association van 18 juni 1983 in zaak nr. 1250, *The National Federation of Independent Trade Unions (UNSI)*, rapport nr. 251 (juni 1987) (randnummers 69-78).

VRG ALUMNI (RED.), *Recht in Beweging - 20^{ste} VRG Alumnidag 2013*, Antwerpen - Apeldoorn, Maklu, 2013, 167-177.

⁷ International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 99th Session, 2010.

International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report, Report III (Part 1A) General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 100th Session, 2011.

HOOFDSTUK 4. REPRESENTATIVITEITSVOORWAARDEN VAN DE EUROPESE UNIE

157. Ook op het niveau van de Europese Unie wordt het begrip “representativiteit” gehanteerd. Opvallend is ook dat de nationale representativiteitsvereisten, zoals die onder andere door België worden gehanteerd, kunnen doorwerken op Europees niveau, vermits ook de Europese Unie een systeem van sociale dialoog met de sociale partners heeft uitgewerkt.

158. Ook de rechtsnormen van de Europese Unie beschermen de vrijheid van (vak)vereniging. Onder andere artikel 12, ten eerste van het Europees handvest van de grondrechten stelt dat eenieder, op alle niveaus, met name op politiek, vakverenigings- en maatschappelijk niveau, het recht heeft op vrijheid van vreedzame vergadering en op vrijheid van vereniging. Dit omvat het recht van eenieder om, ter bescherming van zijn belangen, samen met anderen vakverenigingen op te richten of zich daarbij aan te sluiten.¹ Evens waarborgt het gemeenschapshandvest van de Sociale Grondrechten van de Werkenden in de artikelen 11 tot en met 14 de vrijheid van (vak)vereniging en collectief overleg. Ook verordening nr. 492/2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie omschrijft in artikel 8 dat werknemers die onderdaan zijn van een lidstaat en op het grondgebied van een andere lidstaat zijn tewerkgesteld, gelijkheid van behandeling genieten inzake de toetreding tot werknemersorganisaties en de uitoefening van de syndicale rechten met inbegrip van het stemrecht en de toegang tot beleids- en bestuursfuncties van een werknemersorganisatie. Ook kunnen deze werknemers verkiesbaar zijn in de vertegenwoordigende organen van de werknemers in een onderneming.²

159. In de artikelen 154 en 155 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (of kortweg, het VWEU) wordt er gesproken over sociale partners op niveau van de Europese Unie.³ Artikel 154, eerste lid, VWEU draagt de Europese Commissie op de raadpleging van de sociale partners op communautair niveau te bevorderen en met name de sociale partners te raadplegen alvorens voorstellen op het gebied van de sociale politiek in te dienen (artikel 154, tweede lid, VWEU).⁴ Dit betekent echter niet dat de Commissie alle mogelijke sociale partners moet raadplegen, vermits dit een onmogelijke en verlamme opdracht zou zijn. Om praktische en organisatorische redenen is er dus een vorm van selectie noodzakelijk, waardoor een efficiënte functionerende sociale dialoog tot stand komt.⁵ Om die reden is het voor de verschillende werknemersorganisaties zeer belangrijk om als representatief te worden erkend.⁶

160. Evenzeer is er een vorm van selectie van sociale partners noodzakelijk wanneer de partijen van een Europese CAO, met toepassing van artikel 155, tweede lid, van het VWEU verzoeken dat hun CAO tenuitvoer wordt gelegd via een besluit van de Europese Raad. Deze tenuitvoerlegging betekent dat de Raad de inhoud van de Europese CAO integraal ondersteunt door het afgeleide

¹ Handvest van de grondrechten van 7 december 2000 van de Europese Unie, *Pb. L.*, 18 december 2000, C 364/1.

² Art. 8 van de verordening nr. 492/2011, 5 april 2011 houdende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie, *Pb. L.* 27 september 2011, afl. 141/1.

³ VANDAELE, K., “Social dialogue and worker representation in EU2020: underappreciated and underplayed”, 2011, (83) 86, via http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1097&context=kurt_vandaele

⁴ G. COX en M. RIGAUX, *De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 115-116.

⁵ B. NYSSSEN, “Le rôle des partenaires sociaux dans l’élaboration et la mise en oeuvre du droit communautaire”, *Ann.dr.Louvain* 1992, 319; *JT* 1994, 212.

⁶ A. STEGE, A., *De CAO en het regelingsbereik van de sociale partners*, Deventer, Kluwer, 2004, 80-89.

gemeenschapsrecht waardoor er algemene gelding wordt verleend. Wanneer deze tenuitvoerlegging zou openstaan voor elke Europese CAO, zou elke werknemers- of werkgeversorganisatie de sociale politiek voor de hele Europese Unie kunnen bepalen, hetgeen ondemocratisch zou zijn vermits deze CAO niet ondersteund wordt door een afdoende aantal sociale partners.¹

161. De noodzakelijke selectie van sociale partners in de consultatieprocedure van artikel 154 VWEU en bij de tenuitvoerlegging van de Europese CAO door artikel 155, ten tweede, VWEU gebeurt, net zoals in het Belgische systeem, door het hanteren van het begrip "representativiteit". Vergelijkbaar met de Belgische situatie, waar het begrip "representativiteit" lange tijd niet in de wet werd opgenomen², worden er ook in het VWEU geen bepalingen of verwijzingen opgenomen in verband met het begrip "representativiteit". Toch heeft de Europese Commissie duidelijk geoordeeld dat het criterium een goed criterium is om de sociale partners te identificeren die het recht hebben om te worden geraadpleegd.³ Er kan echter wel kritiek worden geuit op het feit dat de Europese Commissie representativiteit vereist en verifieert, waarbij zij haar rol als uitvoerend orgaan van de Europese Unie overstijgt. Ook kan dit beleid uitmonden in discretionaire of onverantwoorde keuzes. Deze discretionaire bevoegdheid van de "uitvoerende macht" is vergelijkbaar met de discussie die bestaat in België (*supra*, o.a. nr. 58).⁴

162. Wat betreft de raadplegingsprocedure van artikel 154, ten eerste, VWEU heeft de Europese Commissie in enkele mededelingen⁵ voorwaarden voor representativiteit opgesomd. Organisaties die in aanmerking komen om te worden geraadpleegd moeten representatief zijn op bedrijfstakoverkoepelend niveau, bedrijfstak- of beroepsniveau en op Europees niveau zijn georganiseerd. Ook dienen zij te bestaan uit organisaties die zelf een integrerend en erkend deel van de structuren voor sociale partners van de lidstaten vormen, over overeenkomsten kunnen onderhandelen en, voor zover mogelijk, representatief zijn voor alle lidstaten. Ten slotte dienen zij adequate structuren te hebben, zodat zij op doeltreffende wijze aan het overlegproces kunnen deelnemen.⁶ De Commissie dient, wanneer zij een voorstel heeft op gebied van sociale politiek, de als representatief erkende organisaties te raadplegen.⁷

163. Kritiekpunt bij deze voorwaarden is het feit dat de Europese Commissie alleen de Europese organisaties erkent die bestaan uit nationale organisaties die in de desbetreffende lidstaat als representatieve organisatie betrokken worden bij de sociale dialoog. Zo worden slechts drie Belgische representatieve organisaties (ACV, ABVV en ACLVB) vertegenwoordigd in het Europees

¹ M. DE VOS, "De Europese CAO", *Soc.Kron.* 2002, afl. themanummer, (11) 22-27.

² De representativiteitsvoorwaarden werden pas opgenomen door de wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009, BS 31 december 2009.

³ EUROFOUND (EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS), "Representativiteit van de Europese sectorale socialepartnerorganisaties", 1-2, via www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/72/nl/2/EF1072NL.pdf

⁴ A. STEGE, A., *De CAO en het regelingsbereik van de sociale partners*, Deventer, Kluwer, 2004, 80-89.

⁵ COM(93)600 def., nr. 7 en 24 en bijlage 2.

⁶ COM(98)322 def., bijlage 1.

⁷ EUROFOUND (EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS) "Representativeness of the European social partner organisations: Civil aviation", 2010, 1-55, via <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=Representativeness+of+the+European+social+partner+organisations&mode=advancedSubmit&langId=nl&search.x=22&search.y=12>

⁸ L. PELTZER, "Dialogue social communautaire et représentativité des partenaires sociaux", *Soc.Kron.* 1999, 209-211.

⁹ C. DEVOS, M. MUS en P. HUMBLET, *De toekomst van het Sociaal Overleg*, Gent, Academia Press, 2011, 80-82.

¹⁰ A. STEGE, A., *De CAO en het regelingsbereik van de sociale partners*, Deventer, Kluwer, 2004, 80-89.

Verbond van Vakvereniging (EVV of ETUC) op Europees niveau.¹ Hierdoor staat de Europese representativiteit in verband met de nationale representativiteit van de organisaties in de lidstaten. De Belgische discussie van representativiteitsvoorwaarden wordt dus getransponeerd naar het Europese niveau, terwijl de Europese sociale dialoog een concept is dat los moet staan van nationale interpretaties. De Europese representatieve organisaties worden dus als het ware gevormd door de nationale representatieve organisaties, maar deze nationale als representatief erkende organisaties zijn niet noodzakelijk ook representatief op Europees niveau.² Ook de eis dat sociale partners ook op Europees niveau georganiseerd moeten zijn, is voor bepaalde nationaal erkende sociale partners niet haalbaar en deze kunnen de belangen van hun leden dan niet verdedigen op Europees niveau.³ Een mogelijke oplossing zou zijn om alle nationaal erkende sociale partners bij de Europese sociale dialoog te betrekken, net zoals ik ook op nationaal niveau geargumenteer heb en aan de niet-representatieve organisaties een hoorrecht toe te kennen (*supra*, o.a. nr. 121 e.v.).

164. Er worden dus ook representativiteitsvoorwaarden gehanteerd bij het ten uitvoer leggen van een Europese CAO (artikel 155, ten tweede, VWEU). De voorwaarden van representativiteit opgelegd door de Europese Commissie van artikel 154, ten eerste, VWEU zijn echter niet van toepassing. Toch houdt ook de Europese Commissie controle op de representativiteit van de ondertekenende partijen, zonder voorwaarden wat betreft deze representativiteit op te leggen bij de tenuitvoerlegging van een Europese CAO.⁴

165. Deze representativiteitscontrole werd in 1996 het onderwerp van een geschil in een rechtszaak, namelijk de zaak *T-135/96, UEAPME / de Raad van de Europese Unie*.⁵ In deze zaak betwistte een Europese werkgeversorganisatie, namelijk *UEAPME (Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises of Europese Unie van het Ambacht en van het Midden- en Kleinbedrijf)*⁶ het feit dat zij als representatieve organisatie betrokken had moeten worden bij het sluiten van de Europese CAO. Dit geschil werd voorgelegd aan het Europees Gerecht van eerste aanleg.

166. Het Gerecht van Eerste Aanleg verwierp in zijn arrest van 17 juni 1998 het beroep. Hierbij formuleerde het basisregels voor representativiteit bij de communautaire tenuitvoerlegging van een Europese CAO. De sociale dialoog op Europees niveau is volgens het Gerecht een mogelijkheid, maar is evenwel geen recht op deelname aan de betrokken onderhandelingen. De onderhandelingen hangen af van de wil van de betrokken partijen om met elkaar te onderhandelen, maar artikel 154, ten eerste, creëert geen grondrecht op collectief onderhandelen.

¹ European Trade Union Confederation (ETUC), National Trade Union Confederations, via www.etuc.org/national-trade-union-confederations-85-list-member-organisations

C. DEVOS, M. MUS en P. HUMBLET, *De toekomst van het Sociaal Overleg*, Gent, Academia Press, 2011, 80-82.

R. BLANPAIN, *Europees arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 2012, 29-31.

² E. FRANSSEN en A.T.J.M. JACOBS, "The question of representativity in the European social dialogue", *Common Market Law Review* 1998, Issue 6, 1 via

<http://www.kluwerlawonline.com/>

M. DE VOS, "De Europese CAO", *Soc.Kron.* 2002, afl. themanummer, (11) 22-27.

³ A. STEGE, A., *De CAO en het regelingsbereik van de sociale partners*, Deventer, Kluwer, 2004, 80-89.

⁴ COM(93)600 def., nr. 39.

G. COX, M. RIGAUX en J. ROMBOUTS, *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Kluwer, 2006, 50.

⁵ Ger.EU T-135/96, *UEAPME v. Raad*, 1998.

⁶ R. BLANPAIN, *Europees arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 2012, 27-29.

Wanneer een Europese CAO ten uitvoer wordt gelegd moeten de Commissie en de Europese Raad wel over de representativiteit van de partijen waken, doordat een Europese CAO in de nationale wetgeving van de verschillende lidstaten wordt gegoten, zonder dat het Europees Parlement formeel betrokken wordt in deze procedure.¹ De deelname van de verschillende lidstaten dient gegarandeerd te worden door de representativiteit van de partijen bij een Europese CAO. Om die reden moet nagegaan worden of de sociale partners die de CAO hebben ondertekend, samen voldoende representatief zijn.² Er moet met andere woorden sprake zijn van een collectieve voldoende representativiteit bij de procedure van artikel 155, ten tweede, VWEU, terwijl er bij de procedure van artikel 154, ten eerste, sprake moet zijn van voldoende individuele representativiteit voor deelname aan de consultatieprocedure.³

167. Het is vreemd dat er twee verschillende representativiteitsstandaarden gehanteerd worden, enerzijds in de fase van de consultatie (artikel 154, eerste lid, VWEU) en anderzijds in de fase van de omzetting van de Europese CAO (artikel 155, tweede lid, VWEU). In beide zou er enkel gekeken moeten worden naar de democratische representativiteit van de sociale partners op Europees niveau, waardoor er betrouwbare woordvoerders van de meerderheid van de betrokken werknemers van de verschillende lidstaten aan het woord gelaten worden. Het is echter ook niet duidelijk wat moet worden verstaan onder "voldoende representatief" in de procedure voor artikel 155, ten tweede, VWEU. Net als in België zou het beter zijn indien aan de sociale partners objectieve, vooraf bepaalde en gedetailleerde representativiteitsvoorwaarden worden aangereikt, zodat de sociale partners kunnen beoordelen of een tussen hen gesloten overeenkomst op Europees niveau in aanmerking komt voor tenuitvoerlegging op nationaal niveau (*supra*, nr. 141 en 146).⁴

¹ Het Europees Parlement wordt enkel in kennis gesteld overeenkomstig artikel 155, tweede lid, VWEU.

² Ger.EU T-135/96, *UEAPME v. Raad*, 1998 (randnummers 5-11, 75, 78 en 85-91)

EUROFOUND (EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS) , "Representativiteit van de Europese sectorale socialepartnerorganisaties", 1-2, via www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/72/nl/2/EF1072NL.pdf

M. DE Vos, "De Europese CAO", *Soc.Kron.* 2002, afl. themanummer, (11) 22-27.

³ Ger.EU T-135/96, *UEAPME v. Raad*, 1998 (randnummers 94-96)

G. Cox en M. RIGAUX, *De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 129.

M. DE Vos, "De Europese CAO", *Soc.Kron.* 2002, afl. themanummer, (11) 22-27.

⁴ A. STEGE, A., *De CAO en het regelingsbereik van de sociale partners*, Deventer, Kluwer, 2004, 80-89.

II. CONCLUSIE

In deze masterscriptie heb ik onderzocht of de representativiteitsvoorwaarden inzake het collectief overleg en de sociale verkiezingen in strijd zijn met de vrijheid en gelijkheid van (vak)vereniging. Uit de parlementaire voorbereiding van de wetten blijkt dat het een bewuste keuze van de wetgever is geweest om slechts enkele organisaties als representatief te beschouwen. De wetgever had de stabiliteit van het collectief overleg voor ogen, doordat het toelaten van alle werknemersorganisaties in deze overleg- en onderhandelingsstructuren zou leiden tot syndicale anarchie en het bemoeilijken van de onderhandelingen. Het representativiteitssysteem zou ervoor zorgen dat het collectief overleg op een efficiënte en doeltreffende manier zou verlopen, waardoor de sociale vrede bewaard werd. De doelstelling van de wetgever vind ik grotendeels in overeenstemming met de nationale, Europese en internationale rechtsnormen. Toch heb ik ook enkele kritiekpunten geformuleerd.

Uit de rechtspraak van de Raad van State en het Grondwettelijk Hof blijkt dat deze zich aansluiten bij de visie van de wetgever. De Raad van State heeft zich slechts in twee arresten marginaal uitgesproken over de representativiteitsvoorwaarden, maar in deze arresten vinden zij het systeem in overeenstemming met de vrijheid en gelijkheid van (vak)vereniging. Het Grondwettelijk Hof heeft zich in meerdere arresten uitgesproken over het representativiteitssysteem. Het onderscheid tussen al dan niet representatief zijn is volgens het Hof niet strijdig met het gelijkheidsbeginsel en non-discriminatiebeginsel, aangezien de vereisten waaraan een organisatie moet voldoen om als representatief te worden beschouwd objectief en redelijk te verantwoorden zijn. Hierdoor is het niet onevenredig om enkel representatieve gesprekpartners te selecteren voor het collectief overleg. Toch heeft het Grondwettelijk Hof in zijn arresten omtrent de publieke sector een voorwaarde gesteld aan dit systeem. Volgens het Hof moeten er in de overleg- en onderhandelingstructuren ook werknemersorganisaties zetelen die feitelijk representatief zijn voor een bepaalde beroepscategorie. Ik ben van mening dat dit gegeven analoog toegepast zou kunnen worden op de private sector, zodat er ook feitelijke representatieve organisaties worden toegelaten tot het collectieve overleg in de NAR wanneer er een beslissing wordt genomen omtrent de specifieke categorie welke zij vertegenwoordigen.

Het EHRM heeft in zijn rechtspraak van het Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie tegen België en Swedish Engine Drivers' Union tegen Zweden aangehaald dat het hanteren van representativiteitsvoorwaarden niet in strijd is met artikel 11 van het EVRM. Artikel 11 EVRM houdt dus geen raadplegings- of consultatierecht in, maar toch moeten volgens het Hof de niet-representatieve organisaties wel worden gehoord, zodat zij hun belangen kunnen verdedigen. In de Belgische wetgeving wordt er wat betreft de private sector geen enkele bepaling opgenomen waarin gehoor wordt gegeven aan de rechtspraak van het EHRM. In deze masterscriptie heb ik geargumenteed dat de niet-representatieve organisaties op de hoogte moeten worden gesteld van bepaalde maatregelen die de NAR wilt nemen, zodat de niet-representatieve organisaties hun (niet-bindend) advies kunnen geven. Ook op ondernemingsniveau zou het hoorrecht kunnen gelden, aangezien de niet-representatieve organisaties hun opmerkingen zouden kunnen formuleren in de ondernemingsraad en het CPBW waarmee de representatieve organisaties

rekening mee kunnen houden. Maar de toekenning van een hoorrecht zou zelfs niet meer nodig zijn indien men de recente rechtspraak van Demir en Baykara tegen Turkije van het EHRM zou toepassen op de Belgische situatie. Het Hof erkende in deze zaak het recht op collectief onderhandelen en het sluiten van CAO's als inherent en wezenlijk element van artikel 11 EVRM. Toch is het Hof van mening dat zij geen afstand doet van haar vroegere rechtspraak van het Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie tegen België en Swedish Engine Drivers' Union tegen Zweden. Het is dus niet geheel duidelijk wat de uiteindelijke mening is van het Hof inzake de representativiteitsvoorwaarden. Aangezien er discussie is omtrent de rechtspraak van het EHRM ben ik dan ook de mening toegedaan dat het absoluut noodzakelijk is dat er een hoorrecht wordt toegekend, waardoor er op een impliciete manier door deze niet-representatieve werknemersorganisaties ook deel kan genomen worden aan het collectief overleg in de NAR en in de ondernemingen. Op die manier wordt ook artikel 23, derde lid, 1° van de Grondwet gerespecteerd, doordat de niet-representatieve organisaties toegang krijgen tot informatie, overleg en collectief onderhandelen.

Op het principe dat enkel representatieve organisaties kandidaten kunnen voordragen voor de sociale verkiezingen bestaat een uitzondering. De wetgever heeft de kaderleden de mogelijkheid geboden om een kandidatenlijst in te dienen met betrekking tot de ondernemingsraad. Naar mijn mening worden op die manier de kaderleden beschouwd als een aparte groep van bedienden ten opzichte van de lagere bedienden en arbeiders, waar ik niet akkoord mee ben, aangezien het Grondwettelijk Hof het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in zijn rechtspraak ongrondwettig heeft verklaard, maar zij wel toelaten dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen hogere bedienden (nl. de kaderleden) en de lagere bedienden en arbeiders. Ook hebben de wetgever en het Grondwettelijk Hof steeds geargumenteed dat er verwacht werd van de als representatieve organisaties dat zij alle categorieën van personeel en werknemers vertegenwoordigen, terwijl de kaderleden de toelating krijgen om enkel hun eigen categorie te vertegenwoordigen. Vermits er voor de kaderleden een uitzondering wordt voorzien voor aparte vertegenwoordiging, ben ik de mening toegedaan dat deze uitzondering uitgebreid dient te worden naar andere categorieën van werknemers. Zo heb ik geargumenteed dat er, net zoals in Nederland, een vrije lijst zou kunnen worden opgesteld indien er aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Op die manier wordt de mogelijkheid geboden aan alle werknemers, indien zij zich niet vertegenwoordigd voelen door de representatieve organisaties, om deel te nemen aan de sociale verkiezingen in de ondernemingen.

In deze masterscriptie heb ik ook aangehaald dat er een onderscheid bestaat tussen werknemersorganisaties in de private sector en werknemersorganisaties in de publieke sector. In de publieke sector wordt er, door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, een beperkte mogelijkheid gecreëerd voor niet-representatieve werknemersorganisaties. Deze wet kent aan erkende vakbonden in de publieke sector bepaalde prerogatieven toe. In de private sector zijn zulke prerogatieven echter niet voorzien voor de niet-representatieve werknemersorganisaties. In deze masterscriptie heb ik dan ook geargumenteed dat er ook voor de werknemersorganisaties in de private sector een wettelijke basis dient opgenomen te worden waarin ook hun prerogatieven staan uitgeschreven die

zij kunnen uitoefenen, anders zou er mogelijk sprake kunnen zijn van een schending van artikel 10 en 11 van de Grondwet.

Naast de Belgische hoven en rechtbanken hebben ook het Comité voor de Sociale Rechten van de Raad van Europa en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de IAO zich uitgesproken over het Belgische representativiteitssysteem. Zo bepaalde het Comité voor de Sociale Rechten dat de deelname aan het collectieve overleg beperkt kan worden tot de representatieve werknemersorganisatie, mits de naleving van bepaalde voorwaarden. Zo mogen de representativiteitsvereisten geen directe of indirecte belemmering vormen voor het oprichten van werknemersorganisaties en mogen de voorbehouden activiteiten geen basisprerogatieven van de werknemersorganisaties inhouden. Ik heb aangehaald dat het beperken van het aantal organisaties dat kan deelnemen een belemmering kan vormen voor het oprichten van een organisatie, maar dat dit probleem opgelost zou worden door de effectieve toekenning van het hoorrecht aan de niet-representatieve werknemersorganisaties, zodat ook deze hun belangen kunnen verdedigen en hun basisprerogatieven kunnen uitoefenen. Het Comité voor de Vrijheid van Vereniging beschouwde het representativiteitssysteem eveneens in overeenstemming met de verdragen van de IAO, mits er eveneens voldaan is aan bepaalde voorwaarden. Zo moet, net zoals het Comité voor Sociale Rechten formuleerde, het onderscheid tussen de erkenning als al dan niet representatief beperkt blijven tot bepaalde voorkeursrechten of privileges en mag het onderscheid tussen al dan niet representatief er niet toe leiden dat lid worden van een niet-representatieve organisatie geen enkele zin heeft. Ook hier heb ik geargumenteed dat het toekennen van het hoorrecht een oplossing zou bieden, maar dat het ook absoluut noodzakelijk is dat de prerogatieven van de niet-representatieve organisaties in de wet worden opgenomen, zodat hun positie verduidelijkt wordt.

Voor de wetswijziging van 30 december 2009 oefende de Koning een discretionaire bevoegdheid uit in het opleggen van voorwaarden omtrent representativiteit en het aanduiden van representatieve organisaties. Het Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging van de Internationale Arbeidsorganisatie hadden zeer veel kritiek op het gebrek aan wettelijk vastgelegde voorwaarden. Volgens het Comité voor Sociale Rechten moesten de representativiteitsvoorwaarden redelijk, duidelijk, vooraf bepaalbaar, objectief, voorgeschreven bij wet en onderworpen zijn aan gerechtelijke controle. Ook het Comité voor de Vrijheid van Vereniging formuleerde dergelijke vereisten. Volgens hen dienden de representativiteitsvereisten objectief, vooraf bepaald en gedetailleerd te zijn.

Ondanks de kritiek op deze discretionaire bevoegdheid van de Comités, blijkt uit de rechtspraak dat het Grondwettelijk Hof en de Raad van State deze kritiek naast zich neerleggen. Toch heeft de wetgever zich verplicht gevoeld om een wetswijziging aan te nemen, waarin de representativiteitsvoorwaarden werden opgesomd. Deze wetswijziging is er na jarenlange kritiek van de Comités uiteindelijk gekomen op 30 december 2009. Het Comité voor Sociale Rechten heeft zich nog niet uitgesproken over de wetswijziging van 30 december 2009. Het Comité voor de Vrijheid van Vereniging wel en zij hebben de wetswijziging in overeenstemming bevonden met de verdragen van de IAO. De wetswijziging is naar mijn mening een zeer goede zaak, aangezien het opnemen van objectieve, vooraf bepaalde en gedetailleerde voorwaarden zorgt voor gelijkheid

tussen de verschillende werknemersorganisaties, doordat elke werknemersorganisaties moet voldoen aan de voorwaarden opgenomen in de wet en er geen discretionair beoordeelde uitzonderingen meer mogelijk zijn. Ook weet elke organisatie op voorhand of zij voor representativiteit in aanmerking kan komen of niet.

Toch heb ik hier nog enkele aandachtspunten geformuleerd. Zo is de samenstelling van werknemersorganisaties in de NAR sinds de wetswijziging van 30 december 2009 niet gewijzigd, waardoor enkel de drie grootste werknemersorganisaties zitting nemen. Naar mijn mening is dit niet meteen in strijd met de vrijheid en gelijkheid van (vak)vereniging, maar dient er wel een hoorrecht toegekend te worden aan de niet-representatieve werknemersorganisaties. Ook bestaat er nog steeds een discretionaire bevoegdheid van de Koning, onder andere bij de verdeling en de wijziging van de mandatenverdeling voor de werknemersorganisaties in de NAR. Toch gebeurt de verdeling van de mandaten op basis van objectieve indicatoren en de wijziging van de mandaten op basis van advies van de NAR, zodat er minder ruimte is voor subjectiviteit van de Koning. Wel heb ik aangehaald dat de verdeling en de wijziging van de mandaten gebeurt op basis van objectieve indicatoren, maar vermits deze niet in de wet worden opgenomen, wordt de deur wel weer opengezet voor subjectiviteit.

Ook op niveau van de Europese Unie bestaat er een vorm van collectief overleg overeenkomstig artikel 154 en 155 van het VWEU. Bij dit overleg wordt er van de deelnemers verwacht dat zij, net zoals in het Belgische systeem, representatief zijn. In het verdrag worden er echter geen representativiteitsvoorwaarden opgenomen. Ook dit gegeven is vergelijkbaar met de Belgische situatie welke bestond voor de wetswijziging van 30 december 2009. De voorwaarden worden echter wel door de Europese Commissie bepaald en omschreven, hetgeen op zijn beurt ook weer vergelijkbaar is met de Belgische situatie voor de aanneming van wetswijziging, aangezien in beide gevallen de uitvoerende macht de voorwaarden bepaalde waaraan een organisatie moet voldoen om als representatief te worden beschouwd. Het meest opvallende is het feit dat overeenkomstig de raadplegingsprocedure van artikel 154 VWEU, de nationale representativiteitsvoorwaarden van de verschillende lidstaten doorwerken op Europees niveau, aangezien een Europese organisatie slechts geconsulteerd wordt indien men bestaat uit nationale organisaties die in de desbetreffende lidstaat als representatieve organisatie betrokken worden bij het collectief overleg. Op die manier wordt de Belgische discussie omtrent representativiteit getransponeerd naar het Europees niveau, terwijl mijns inziens het Europese collectieve overleg een concept is dat los staat van nationale interpretaties. In de procedure van artikel 155 VWEU bestaan er echter geen representativiteitsvoorwaarden. De Europese Commissie houdt wel controle op de representativiteit van de deelnemende partijen wanneer zij een Europese CAO ten uitvoer willen leggen. Kritiekpunt bij deze procedure is het gebrek aan representativiteitsvoorwaarden, waardoor de verschillende organisaties niet op voorhand kunnen beoordelen of zij voldoende representatief zijn voor de tenuitvoerlegging van een Europese CAO op nationaal niveau.

Op basis van mijn onderzoek formuleer ik een aantal aanbevelingen aan de Belgische wetgever. Ten eerste dient het hoorrecht toegekend te worden aan de niet-representatieve organisaties, zodat deze op een impliciete manier ook kunnen deelnemen aan het collectief overleg in de NAR en

in de ondernemingen. Ook dient de mogelijkheid te bestaan voor werknemers om een vrije lijst in te dienen bij deelname aan de sociale verkiezingen in de ondernemingen. Ten derde moet er een wettelijke basis vastgelegd worden waarin de bevoegdheden worden opgesomd welke de niet-representatieve organisaties kunnen uitoefenen, net zoals is gebeurd voor de niet-representatieve werknemersorganisaties in de publieke sector. Ten slotte formuleer ik ook een aanbeveling aan de Europese Unie, aangezien ik ook hier de mening ben toegedaan dat er een hoorrecht dient toegekend te worden aan de nationale niet-representatieve werknemersorganisaties, aangezien deze niet betrokken worden bij de Europese raadplegingsprocedure van artikel 154 VWEU. Wat betreft de procedure van artikel 155 VWEU dienen er objectieve, vooraf bepaalde en gedetailleerde voorwaarden geformuleerd te worden zodat de werknemersorganisaties op voorhand kunnen bepalen of zij voldoende representatief zijn.

III. BIBLIOGRAFIE

Wetgeving

Nationaal

- De gecoördineerde Grondwet van 17 februari 1994, *BS* 17 februari 1994.
- Bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, *BS* 7 januari 1989.
- Wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging, *BS* 28 mei 1921.
- Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27/28 september 1948.
- Wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad, *BS* 31 mei 1952.
- Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *BS* 15 januari 1969.
- Gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State, *BS* 21 maart 1973.
- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, *BS* 24 december 1974.
- Wet van 11 juli 1978 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van het militair personeel van de land-, lucht- en de zeemacht en van de medische diensten, *BS* 18 augustus 1978.
- Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *BS* 24 januari 1985.
- Wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, *BS* 27 maart 1991.
- Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, *BS* 12 september 1991.
- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996.
- Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, *BS* 7 december 2007.
- Wet 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen van het jaar 2008, *BS* 7 december 2007.
- Wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009, *BS* 31 december 2009.
- Wet van 28 juli 2011 tot bepaling van de drempel van toepassing voor de instelling van de ondernemingsraden of de vernieuwing van hun leden ter gelegenheid van de sociale verkiezingen van het jaar 2012, *BS* van 31 augustus 2011.
- Wet van 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008, *BS* van 12 september 2011.
- Wet van 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen van het jaar 2008, *BS* van 12 september 2011.
- KB van 2 augustus 1966 tot regeling van de raadpleging van de meest representatieve organisaties van provincie- en gemeentepersoneel tot uitvoering van de wet van 27 juli 1961 tot wijziging van sommige bepalingen van titel IV van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, *BS* 30 augustus 1966.

- KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, *BS* 20 oktober 1984.
- KB van 1 augustus 1985 tot hernieuwing van het mandaat van de leden van de Nationale Arbeidsraad, *BS* 12 oktober 1985.
- KB van 7 april 1995 tot vastlegging van de nadere regelen van de uitbreiding van de samenstelling van de Nationale Arbeidsraad tot de meest representatieve werkgeversorganisaties die de niet-commerciële sector vertegenwoordigen, *BS* 17 mei 1995.
- KB 15 mei 2003 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, *BS* 4 juni 2003 (opgeheven).
- KB van 4 maart 2010 tot verdeling van de mandaten van de meest representatieve werknemersorganisaties in de Nationale Arbeidsraad, *BS* 16 maart 2010.

Europees

- Handvest van de grondrechten van 7 december 2000 van de Europese Unie, *Pb. L.*, 18 december 2000, C 364/1.
- Verordening nr. 492/2011, 5 april 2011 houdende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie, *Pb. L.* 27 september 2011, afl. 141/1.
- Verdrag van 4 november 1950 tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, goedgekeurd bij wet van 13 mei 1955, *BS* 19 augustus 1955.
- Herzien Europees sociaal handvest van 3 mei 1996, goedgekeurd bij wet van 15 maart 2002, *BS* 10 mei 2004.

Internationaal

- Universele verklaring van de rechten van de mens van 10 december 1948, *BS* 21 maart 1949.
- Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten van 19 december 1966, goedgekeurd bij Wet van 15 mei 1981, *BS* 6 juli 1983.
- Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten van 19 december 1966, goedgekeurd bij Wet van 15 mei 1981, *BS* 6 juli 1983.
- Grondwet van de Internationale Arbeidsorganisatie ("Constitution of the International Labour Organization") en Verklaring van Philadelphia van de Internationale Arbeidsorganisatie ("Declaration of Philadelphia").
- IAO-verdrag nr. 87 van 9 juni 1948 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de vrijheid tot oprichting van vakverenigingen en bescherming van het vakverenigingsrecht, goedgekeurd bij wet 13 juli 1951, *BS* 16 januari 1952.
- IAO-verdrag nr. 98 van 1 juli 1949 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de toepassing van de grondbeginselen van het recht van organisatie en collectief overleg, goedgekeurd bij wet 20 november 1973, *BS* 30 december 1953.
- IAO-verdrag nr. 154 betreffende de bevordering van het collectief overleg, goedgekeurd bij wet 11 juni 1987, *BS* 14 juli 1988.
- Aanbeveling 91 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Internationale Arbeidsorganisatie.

- Aanbeveling 92 betreffende de vrijwillige bemiddeling en arbitrage van de Internationale Arbeidsorganisatie.
- Aanbeveling 163 betreffende de collectieve onderhandelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie.

Andere

Frankrijk

- Wet nr. 84-16 van 11 januari 1984.
- Code du Travail.

Nederland

- Wet van 27 januari 1950 op de bedrijfsorganisatie, *Stb.* 1950, 22.
- Wet van 28 januari 1971 houdende nieuwe regelen omtrent de medezeggenschap van de werknemers in de onderneming door middel van ondernemingsraden, *Stb.* 1971, 132.

Vorbereidende documenten

Nationaal

- Projet de loi tendant à garantir la liberté syndicale, *Parl. St.* Kamer 1919-1920, nr. 66.
- Verslag Commissie van Economische Zaken inzake het wetsontwerp houdende Organisatie van het Bedrijfsleven, *Parl. St.* Senaat 1947-48, nr. 489.
- Verslag Bijzondere Commissie over het wetsontwerp houdende organisatie van het bedrijfsleven, *Parl. St.* Kamer 1947-48, nr. 511.
- Wetsvoorstel betreffende de inrichting en de werking van de Nationale Arbeidsraad, *Parl. St.* Kamer 1950, nr. 67.
- Verslag Bijzondere Commissie over het wetsvoorstel betreffende de inrichting en de werking van de Nationale Arbeidsraad, *Parl. St.* Kamer, 1950-1951, nr. 504.
- Wetsvoorstel betreffende de inrichting en de werking van de Nationale Arbeidsraad (ontwerp gewijzigd door de Senaat), *Parl. St.* Kamer, 1951-1952, nr. 350.
- Memorie van Toelichting inzake het ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *Parl. St.* Senaat, 1966-1967, nr. 148.
- Verslag Commissie voor Tewerkstelling, de Arbeid en de Sociale Voorzorg inzake het ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *Parl. St.* Senaat 1967-68, nr. 78.
- Verslag Commissie voor Tewerkstelling en de Arbeid inzake het wetsontwerp betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *Parl. St.* Kamer, 1968-1969, nr. 176/2.
- Verslag Commissie voor Binnenlandse Zaken en het Openbaar Ambt inzake het ontwerp van wet tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, *Parl. St.* Senaat, 1974-1975, nr. 367/2.

- Memorie van Toelichting inzake het ontwerp van herstellwet houdende sociale bepalingen, *Parl. St. Senaat* 1984-85, nr. 757/1.
- Verslag Commissie Sociale Aangelegenheden over het ontwerp van herstel houdende sociale bepalingen (artikelen 4 tot 14, 16 tot 148, 161, 162 en 163), *Parl. St. Senaat*, 1984-1985, nr. 757/2/7.
- Memorie van toelichting van het wetsontwerp betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *Parl. St. Kamer*, 1995, nr. 71/1.
- Verslag Commissie voor Sociale Zaken betreffende het wetsontwerp betreffende de sociale verkiezingen, *Parl. St. Kamer* 1998-99, nr. 1856/3.
- Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *Parl. St. Kamer* 2000-2001, nr. 50-1404/001.
- Wetsontwerp betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008, *Parl. St. Kamer*, 2007-2008, nr. 52-0257/001 en nr. 52-0257/004.
- Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, wat de organisatie van de sociale verkiezingen betreft, *Parl. St. Senaat* 2008-2009, nr. 4-987/1.
- Wetsontwerp houdende diverse bepalingen, *Parl. St. Kamer*, 2009-2010, nr. 52-2299/001.

Europees

- COM(93)600 def.
- COM(98)322 def.

Rechtspraak

Nationaal

Grondwettelijk Hof

- Arbitragehof 18 november 1992, nr. 71/92.
- Arbitragehof 21 december 2000, nr. 139/2000.
- Arbitragehof 18 april 2002, nr. 70/2002.
- Arbitragehof 26 juni 2002, nr. 111/2002.
- Arbitragehof 21 mei 2003, nr. 70/2003.
- Arbitragehof 19 november 2003, nr. 148/2003.
- Arbitragehof 22 juli 2004, nr. 144/2004.
- GwH 12 maart 2008, nr. 48/2008.
- GwH 30 oktober 2008, nr. 150/2008.
- GwH 15 januari 2009, nr. 9/2009.
- GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.
- GwH 14 november 2012, nr. 142/2012.

Raad van State

- RvS 6 november 1969, nr. 13.773, VZW Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie, *Verzameling van Arresten en Adviezen van de Raad van State*.
- RvS 22 december 1987, nr. 29.057, Nationale Unie Der Onafhankelijke Syndicaten, *Verzameling van Arresten van de Raad van State*.

Arbeidsrechtbanken

- Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5793/08.
- Arbrb. Brussel 30 april 2008, AR nr. 5823/08.
- Arbrb. Brugge 7 mei 2008, AR nr. 08/862/A.

Europees

Gerecht van Eerste Aanleg van de Europese Unie

- Ger.EU T-135/96, *UEAPME v. Raad*, 1998.

Europees Hof voor de rechten van de Mens

- EHRM 27 oktober 1975, nr. 4464/70, Nationaal Syndicaat van de Belgische Politie/ België.
- EHRM 6 februari 1976, nr. 5614/72 Swedish Engine Drivers' Union/Zweden.
- EHRM 6 februari 1976, nr. 5589/72, Schmidt and Dahlström/ Zweden.
- EHRM 2 juli 2002, nr.30668/96, nr. 30671/96 en nr. 30678/96, Wilson, the NJU en andere/ Verenigd Koninkrijk.
- EHRM 27 februari 2007, nr. 11002/05, ASLEF/ Verenigd Koninkrijk.
- EHRM 12 november 2008, nr. 34503/7, Demir and Baykara/ Turkije.

Europees Sociaal Handvest

- Nationale statenrapportering
 - o Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XIII-2 (Belgique)*, 1995.
 - o Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XIII-4 (Belgique)*, 1996.
 - o Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XIV-1, Tome 1*, 1998.
 - o Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XV-1, Tome 1*, 2000.
 - o Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XVI-1, Tome 1*, 2002.
 - o Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XVII-1 (Belgique)*, 2004.
 - o Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions XVIII-1 (Belgique)*, 2006.
 - o Comité européen des Droits sociaux, *Conclusions (Belgique)*, 2010.
 - o Charte sociale européenne, *neuvième rapport national sur l'application de la Charte sociale européenne soumis par le gouvernement de la Belgique* (articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16 et 19) pour la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002.
 - o Charte sociale européenne, *onzième rapport sur l'application de la Charte sociale européenne soumis par le gouvernement de la Belgique* (articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 et 19) pour la période du 1er janvier 2003 au 30 avril 2004.

- Charte sociale européenne (révisée), *quatrième rapport national sur l'application de la Charte sociale européenne révisée soumis par le gouvernement de la Belgique* (articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26 et 29) pour la période 1er janvier 2005 au 31 décembre 2008.
- Charte sociale européenne (révisée), *huitième rapport national sur l'application de la Charte sociale européenne soumis par le gouvernement de la Belgique* (articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, et 29) pour la période du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2012.
- Rechtspraak
 - Comité européen des Droits sociaux, réclamation collective n°23/2003: *Syndicat occitan de l'éducation (SOE) c. France*, décision sur le bien-fondé (6 et 7 septembre 2004).
 - Comité européen des Droits sociaux, *Digest de jurisprudence du Comité européen des Droits sociaux*, 1^{er} septembre 2008.
 - Comité européen des Droits sociaux, *Procédure de Réclamations collectives : sommaires des décisions sur le bien-fondé (1998-2012)*, 30 mai 2013.

Internationaal

- Nationale statenrapportering
 - International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 76th Session, 1989.
 - International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 78th Session, 1991.
 - International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ; Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 80th Session, 1993.
 - International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 86th Session, 1998.
 - International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 87th Session, 1999.
 - International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 89th Session, 2001.
 - International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 91st Session, 2003.
 - International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 92nd Session, 2004.

- International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 95th Session, 2006.
- International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 97th Session, 2008.
- International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 99th Session, 2010.
- International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report, Report III (Part 1A) General Report and observations concerning particular countries, International Labour Conference, 100th Session, 2011.
- International Labour Conference, *General Survey of the Reports on the Freedom of Association and Collective Bargaining* (81st Session), Report III (part 4B), Geneva, 1994.
- Rechtspraak
 - Committee on Freedom of Association van 15 januari 1979 in zaak nr. **918**, *The National Confederation of Executive Staffs*, Rapport nr. 197, november 1979.
 - Committee on Freedom of Association van 18 juni 1983 in zaak nr. **1250**, *The National Federation of Independent Trade Unions (UNSI)*, rapport nr. 241 (november 1985) en 251 (juni 1987).
 - International Labour Office, *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO (Fifth (revised) edition)*, Geneva, 2006.
 - Bureau International du Travail, *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport III (1B), Genève, 2012.

Rechtsleer

Handboeken

- BLANPAIN, R., *De syndicale vrijheid*, Brugge, Die Keure, 1991, 39 p.
- BLANPAIN, R., *Arbeidsrecht in hoofdlijnen*, Antwerpen-Apeldoorn, Maklu, 2004, 416 p.
- BLANPAIN, R., *De collectieve arbeidsovereenkomst naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2011, 123 p.
- BLANPAIN, R., *Europees arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 2012, 592 p.
- BLANPAIN, R., *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 195 p.
- BRAECKMANS, P. en DERIJCKE, L., *Jaarboek Sociaal Overleg*, Mechelen, Kluwer, 2009, 451 p.
- COX, G. en RIGAUX, M., *De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 137 p.

- COX, G., RIGAUX, M., ROMBOUTS, J., *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Kluwer, 2006, 391 p.
- DE VOS, M., *Vijftig jaar Nationale Arbeidsraad*, Brugge, Die Keure, 2003, 260 p.
- DE VOS, B.J., *Horizontale werking van grondrechten: een kritiek*, Apeldoorn-Antwerpen, Maklu, 2010, 436 p.
- DEVOS, C., MUS, M. en HUMBLET, P., *De toekomst van het Sociaal Overleg*, Gent, Academia Press, 2011, 164 p.
- DORSSEMONT, F., *Rechtspositie en syndicale actievrijheid van representatieve werknemersorganisaties*, Brugge, Die Keure, 2002, 771 p.
- HESTERMEYER, H., *Coexistence, Cooperation and Solidarity (2 vol. set): Liber Amicorum Rüdiger Wolfrum*, Leiden, Brill, 2011, 1082 p.
- HUMBLET, P. en RIGAUX, M., *Aperçu du droit du travail belge*, Bruylant, Brussel, 2004, 460 p.
- HUMBLET, P. en VANTHOURNOUT, J., *De sociale verkiezingen doorgelicht*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2007, 259 p.
- HUMBLET, P. en RIGAUX, M., *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2009, 496 p.
- HUMBLET, P. en VANTHOURNOUT, J., *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen-Cambridge, Intersentia, 2011, 280 p.
- MAES, G., *De afdwingbaarheid van sociale grondrechten*, Antwerpen, Intersentia, 2003, 523 p.
- MARTENS, A., VAN GYES, G. en VAN DER HALLEN, P., *De vakbond naar de 21^{ste} eeuw: synthesesrapport*, Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, Hoger instituut voor de arbeid, 2002, 80 p.
- PIRON, J. en DENIS, P., *Le droit des relations collectives du travail en Belgique*, Brussel, Larcier, 1970, 301 p.
- RAAD VAN EUROPA, *Freedom of Association*, Dordrecht, Martinus Nijhoff Publishers, 1994, 472 p.
- RIQUAUX, M. en VAN EECKHOUTTE, W., *Actuele problemen van het arbeidsrecht 5*, Gent, Mys & Breesch, 1997, 617 p.
- RIMANQUE, K., *De grondwet toegelicht, gewikt en gewogen 2004-2005*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2005, 444 p.
- ROMBOUTS, J. en RIGAUX, M., *De paritaire organen met inbegrip van de paritaire comités*, Mechelen, Kluwer, 2005, 225 p.
- STEGE, A., *De CAO en het regelingsbereik van de sociale partners*, Deventer, Kluwer, 2004, 596 p.
- STROOBANT, M., *Sociale Grondrechten*, Antwerpen, Maklu, 1995, 127 p.
- VANACHTER, O., *De sociale verkiezingen en het recht*, Brugge, Die Keure, 1994, 157 p.
- VANACHTER, O., *Procedure sociale verkiezingen 2012*, Mechelen, Kluwer, 2011, 384 p.
- VANDE LANOTTE, J. en HAECK, Y., *Handboek EVRM (deel 2: artikelsgewijze commentaar)*, vol. II, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2004, 1828 p.
- VANDE LANOTTE, J. en HAECK, Y., *Handboek EVRM (deel 1: algemene beginselen)*, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2005, 949 p.
- VAN EECKHOUTTE, W., *Arbeidsrecht 2004-2005*, Mechelen, Kluwer, 2004, 526 p.
- VRG ALUMNI (RED.), *Recht in Beweging - 20^{ste} VRG Alumnidag 2013*, Antwerpen - Apeldoorn, Maklu, 2013, 360 p.

Artikels en bijdragen in tijdschriften

- BOTTERMAN, C., "De representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties", *Kijk uit*, 2000, afl. 8, 10-11.
- BRAEKMANS, P., "Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités: overzicht van wetgeving, rechtspraak en rechtsleer (2002-2009)", *Or.* 2010, afl. 1, 12-36.
- DE GOLS, M., "Les élections sociales de 2008", *Ors.* 2007, afl. 10, 1-16.
- DE GOLS, M., "De sociale verkiezingen van 2012", *Or.* 2011, afl. 7, 190-210.
- DE GROOF, S., "Grondwettelijk Hof 14 november 2012", *NJW* 2013, afl. 277, 159.
- DE VOS, M., "De Europese CAO", *Soc.Kron.* 2002, afl. themanummer, 11-32.
- DE WOLF, B., en VAN HIEL, I., "Sociaal recht: Rechtspraak 2012 in een notendop", *Or.* 2013, afl. 6, 144-160.
- DORSSEMONT, F., "Representativiteit, syndicale gelijkheid en syndicale vrijheid: een met de nodige discretie verteld verhaal over een turbulente driehoeksverhouding", *T.S.R.* 1994, 97-107.
- DORSSEMONT, F., "Arbitragehof weert aanval af op representativiteit vakbonden Belgisch leger", *Juristenkrant* 2004, afl. 82, 8.
- DORSSEMONT, F., "Vakbond mag lid weren wegens lidmaatschap politieke partij", *Juristenkrant* 2007, afl. 145, 1 en 5.
- DORSSEMONT, F., "Grondwettelijk Hof bevordert statutaire autonomie vakbonden", *Juristenkrant* 2007, afl. 160, 5.
- DORSSEMONT, F., "Le droit des syndicats d'expulser des membres en raison de leurs convictions politiques", *Rev. tr. dr. h.* 2008, nr. 74, 549-572.
- DORSSEMONT, F., "The Right to Form and to Join Trade Unions for the Protection of his Interests under Article 11", *European Labour Law Journal* 2010, vol. 1, nr. 2, 194.
- DORSSEMONT, F., "LBC mocht Vlaams Blok-vakbondsmilitant uitsluiten" *Juristenkrant* 2011, afl. 226, 1 en 4-5.
- EDWING, K.D. en QC, J.H., "The Dramatic Implications of Demir and Baykara", *Industrial Law Journal* (forthcoming) 2010, 39(1), 1-44, via www.law.utoronto.ca/documents/conferences2/StrikeSymposium09_Ewing-Hendy.pdf
- EUROFOUND (EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS) , "Representativiteit van de Europese sectorale socialepartnerorganisaties", 1-2, via www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/72/nl/2/EF1072NL.pdf
- EUROFOUND (EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS)" Representativeness of the European social partner organisations: Civil aviation", 2010, 1-55, via <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=Representativeness+of+the+European+social+partner+organisations&mode=advancedSubmit&langId=nl&search.x=22&search.y=12>
- FRANSSEN, E. en JACOBS, A.T.J.M., "The question of representativity in the European social dialogue", *Common Market Law Review* 1998, Issue 6, 1295-1312 via <http://www.kluwerlawonline.com/>

- GOOSSENS, E., LEURS, A., "Overzicht van rechtspraak: Sociale verkiezingen 2008" *Soc.Kron.* 2010, afl. 3, 117-132.
- JACQMAIN, J., "Représentativité syndicale", *Soc.Kron.* 2010, afl. 4, 169-173.
- NYSSSEN, B., "Le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration et la mise en oeuvre du droit communautaire", *Ann.dr.Louvain* 1992, 319-331; *JT* 1994, 212.
- PEETERS, J., "Er is ook nog ASLEF [Lidmaatschap van een politieke partij kan geen grond zijn om persoon van vakbond uit te sluiten: het arrest EHRM, 27 februari 2007 (ASLEF)]", *Juristenkrant* 2009, afl. 181, 11.
- PELTZER, L., "Dialogue social communautaire et représentativité des partenaires sociaux ", *Soc.Kron.* 1999, 209-211.
- RAAD VAN EUROPA, DEPARTEMENT EUROPEES SOCIAAL HANDVEST, "Europees Sociaal Handvest in vogelvlucht", 1-12 via
- www.coe.int/t/dGHI/monitoring/Socialcharter/Presentation/CharterGlance/Dutch.pdf
- VANDAELE, K., "Social dialogue and worker representation in EU2020: underappreciated and underplayed", 2011, 83-100 via
- http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1097&context=kurt_vandaele
- VANDEPUTTE, W., "Arbeidshof bevestigt principiële onpartijdigheid rechters in sociale zaken", *Juristenkrant* 2008, afl. 170, 1-2.
- VANDEPUTTE, W., "Sociale verkiezingen aanleiding tot discussie over (on)partijdigheid rechters in sociale zaken" via <http://sociaalrecht.blogspot.be/2008/05/sociale-verkiezingen-aanleiding-tot.html>
- VAN HIEL, I., "VB kan geen kandidaten voordragen bij sociale verkiezingen", *Juristenkrant* 2009, afl. 183, 16.
- VAN HIEL, I., "Waarom alleen representatieve werknemersorganisaties kandidaten bij de sociale verkiezingen mogen voordragen", *Or.* 2009, afl. 5, 126-138.
- VAN HIEL, I., "De werkgever, de werkgeversorganisatie en de vrijheid van vakvereniging", *Or.* 2011, afl. 2, 30-40.
- VAN HIEL, I., "Geen uitbreiding kadervertegenwoordiging en -lijsten tot CPBW", *Juristenkrant* 2013, afl. 261, 3.
- VANWIJNGAERDEN, J.S., "De werking van grondrechten tussen particulieren, geïllustreerd met voorbeelden", *Jura Falconis (jg 44)* 2007-2008, nr. 2, p. 217-248 via www.law.kuleuven.be/jura/art/44n2/vanwijngaerden.html
- VELAERS, J., "Samenloop van grondrechten: het Arbitragehof, titel II van de Grondwet en de internationale mensenrechtenverdragen", *TBP* 2005, afl. 4-5, 297-318.
- WOUTERS, J., en VIDA, M., "Working Paper nr. 132: een klachtenprotocol bij het VN-Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten", *Instituut voor Internationaal Recht van de Katholieke Universiteit Leuven Faculteit Rechtsgeleerdheid* 2009, 1-19, via www.law.kuleuven.be/iir/nl/onderzoek/wp/WP132n.pdf
- INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE SECRETARIAAT VOOR DE EUROPESE UNIE EN DE BENELUX, "De rol van de internationale Arbeidsorganisatie in de 21ste eeuw", 1-20, via www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/sitestudiocontentelements/wcms_177144.pdf

Websites

- Belgium and the European Social Charter (factsheet) via www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/countryfactsheets/Belgium_en.pdf
- Ratifications for Belgium of the International Labour Standards of the International Labour Organization, via www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102560
- ILO supervisory system/mechanism via www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang--en/index.htm
- European Court of Human Rights, factsheet on trade union rights (november 2013), via www.echr.coe.int/Documents/FS_Trade_union_ENG.pdf
- Eurofound, European Industrial relations observatory online (ECHR upholds right to collective bargaining and to strike), via www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/05/articles/eu0905029i.htm
- Worker Participation, National Industrial Relations (France), via www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining
- European Trade Union Confederation (ETUC), National Trade Union Confederations, via www.etuc.org/national-trade-union-confederations-85-list-member-organisations
- Nationale Unie van Openbare Diensten (N.U.O.D.) via <http://www.nuod.be/nl/sectoren/>

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

Representativiteitsvoorwaarden m.b.t. het collectief overleg en de sociale verkiezingen

Richting: **master in de rechten-rechtsbedeling**

Jaar: **2014**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Haddacha, Nora

Datum: **3/08/2014**