

Tilburg University

Nieuwe vleugels voor de vakverenigingsvrijheid van art. 11 EVRM

Jacobs, A.T.J.M.; van Drongelen, J.

Published in:
Nederlands Juristenblad

Publication date:
2009

Document Version
Early version, also known as pre-print

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Jacobs, A. T. J. M., & van Drongelen, J. (2009). Nieuwe vleugels voor de vakverenigingsvrijheid van art. 11 EVRM. *Nederlands Juristenblad*, 84(36), 2345-2349.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Nieuwe vleugels voor de vakverenigingsvrijheid van art. 11 EVRM

Harry van Drongelen & Antoine Jacobs¹

TWEE RECENTE UITSPRAKEN VAN HET EHRM BREIDEN DE REIKWIJDTE VAN ART. 11 EVRM, DAT HET VAKVERENIGINGSRECHT VASTLEGT, UIT TOT HET RECHT OP COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN EN COLLECTIEVE ACTIES. HIERMEE POSITIONEERT HET EHRM ZICH IN HET CENTRUM VAN HET COLLECTIEVE ARBEIDSRECHT. GOED NIEUWS VOOR DE VAKBEWEGING NA DE UITSPRAKEN VAN HET HOF VAN JUSTITIE EG OVER HET STAKINGSRECHT WAARIN EEN BALANS WERD GEZOCHT MET DE ECONOMISCHE VRIJHEDEN.

1. Inleiding

In alle westerse samenlevingen is de afgelopen honderd jaar de collectieve arbeidsovereenkomst uitgegroeid tot een van de belangrijkste motoren van sociale rechten en voorzieningen en heeft daarmee wezenlijk bijgedragen aan de welvaartsontwikkeling in deze samenlevingen. Een collectieve arbeidsovereenkomst komt tot stand na een proces van collectieve onderhandelingen tussen werkgevers(verenigingen) en werknemersverenigingen, zo nodig begeleid door het drukmiddel van collectieve actie.

Dit hele proces zou ondenkbaar zijn als er geen vrijheid van vakvereniging zou bestaan. De vakverenigingsvrijheid vormt in feite de grondslag van de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming zoals wij die kennen. Geen wonder dat de vakverenigingsvrijheid als een grondrecht zijn erkenning heeft gevonden in talloze internationale verdragen,² waaronder de IAO-verdragen nr. 87 (zie art. 2), nr. 98 (zie art. 4-6) en nr. 151 (zie art. 1 en 7), het Internationaal Verdrag voor Burgerlijke en Politieke Rechten (zie art. 22), het Internationaal Verdrag voor Economische, Sociale en Culturele Rechten (zie art. 8), het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (zie art. 11) en het Europees Sociaal Handvest (zie art. 5-6). Verder in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (zie art. 12 en 28) en in allerhande grondwettelijke teksten van Europese landen, waarmee Nederland een gemeenschap vormt in de Europese Unie.

Bij een nadere beschouwing van al die verdragen, handvesten en grondwetteksten valt wel op, dat ze een uiteenlopende draagwijdte geven aan het grondrecht op vakverenigingsvrijheid.³ Slechts een enkele keer wordt

uitdrukkelijk aangegeven dat de vakverenigingsvrijheid ook het collectief actierecht (stakingsrecht) omvat, terwijl het wel vaker, maar nog lang niet algemeen voorkomt dat de vakverenigingsvrijheid de vrijheid van/het recht op collectief onderhandelen insluit. Maar al die verdragen, handvesten en grondwetteksten duiden ontegenzeggelijk op het vakverenigingsrecht-in-enge-zin, dat wil zeggen het recht (van werknemers) om vakverenigingen op te richten en zich erbij aan te sluiten, alsook het recht van vakverenigingen om te mogen bestaan en vrijelijk hun inrichting te mogen bepalen.

In deze bijdrage willen wij ons concentreren op de bijzondere positie van één van de hiervoor genoemde bronnen van de vakverenigingsvrijheid, te weten art. 11 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (hierna: EVRM)⁴ en laten zien hoe enkele recente uitspraken van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens (hierna: EHRM) de reikwijdte van dit artikel aanzienlijk hebben vergroot.

Auteurs

1. Mr. dr. J. van Drongelen en prof. dr. A.T.J.M. Jacobs zijn verbonden aan de Vakgroep Sociaal Recht en Sociale Politiek van de Universiteit van Tilburg.

Noten

2. Zie ook: J. van Drongelen, *Vakverenigingsvrijheid, recht op collectief onderhandelen, mededingingsrecht,*

Zutphen 2009, p. 25-26.

3. Zie B. Bercusson, 'Freedom of assembly and of association', in: B. Bercusson (ed.), *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Baden Baden 2006, p. 133-169.

4. Zie verdrag van 4 november 1950, *Trb.* 1951, 154.

2. De vakverenigingsvrijheid volgens art. 11 EVRM

Art. 11 lid 1 EVRM geeft aan een ieder het recht om een vereniging op te richten en geeft specifiek aan dat dit ook het recht inhoudt om met anderen vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen. Tekstueel gezien beperkt het uit 1950 stammende EVRM zich dus tot het vakverenigingsrecht-in-enge-zin. Tegen de achtergrond van de vertrapping van de mensenrechten in de dictatoriale regimens in het Europa van weleer was dat natuurlijk al heel wat, omdat die rechten daar niet meer bestonden. Daarentegen was in de democratische staten, die in Europa na het einde van de Tweede Wereldoorlog herrezen, de vakverenigingsvrijheid-in-enge-zin goeddeels een vanzelfsprekendheid. Geen wonder dat art. 11 EVRM jarenlang een

Tekstueel gezien beperkt het uit 1950 stammende EVRM zich tot het vakverenigingsrecht-in-enge-zin

wat onopvallend bestaan heeft geleid. Her en der doken er natuurlijk nog wel wat vragen op, zoals:⁵ vallen er ook werkgeversorganisaties en organisaties van zelfstandigen onder?⁶ is een ondernemingsraad een vakorganisatie?⁷ valt er ook de negatieve vakverenigingsvrijheid⁸ onder en zo ja, in welke mate?⁹ mogen vakbonden leden weigeren op discriminatoire gronden?¹⁰ mag in bijzondere omstandigheden werknemers het vakbondslidmaatschap worden verboden?¹¹ mag een staat een vakbond rechtspersoonlijkheid onthouden?¹² en hebben vakbondsleden recht op verlof voor vakbondsactiviteiten?¹³

3. Beperkte uitleg vakverenigingsvrijheid

Het EHRM heeft op veel van dat soort vragen inmiddels een antwoord gegeven, maar het heeft er tegelijkertijd decennialang niet veel voor gevoeld om aan art. 11 EVRM een uitleg te geven die verder gaat dan het vakverenigingsrecht-in-enge-zin. Het EHRM heeft met name ontken, dat deze bepaling ook het recht op (deelname aan het proces van vrije) collectieve onderhandelingen en het recht op het voeren van collectieve actie zou inhouden. In de affaires van een Belgische politiebond¹⁴ en een Zweedse machinistenbond¹⁵ sprak het EHRM uit, dat art. 11 EVRM aan de leden van een vakvereniging het recht garandeert, dat die vereniging zich kan laten horen voor de verdediging van de belangen van haar leden, maar aan de Staten de keuze laat van de middelen daartoe. Het artikel impliceerde dus niet noodzakelijkerwijze een 'recht op collectief onderhandelen'. In een affaire van een paar Zweden sprak het EHRM uit, dat dit art. 11 EVRM op dezelfde gronden ook niet noodzakelijkerwijze een stakingsrecht inhoudt.¹⁶ In een niet zo ver geleden heeft het EHRM nog naar deze zaken verwezen, maar ze niet ter discussie gesteld.¹⁷ Onlangs echter is het EHRM 'om gegaan' in de zaken *Derim/Baykara* en *Enerji Yapi-Yol Sen* die allebei waren aangespannen tegen Turkije.

4. Wat er speelde

Het ging in de zaak *Demir/Baykara tegen Turkije*¹⁸ om een lid (*Demir*) en de voorzitter (*Baykara*) van *Tüm Bel Sen*, een vakvereniging voor ambtenaren die in 1990 is opgericht. Deze vakvereniging had een cao voor de duur van twee jaar afgesloten met het lokale bestuur van de stad Gaziantep die met terugwerkende kracht op 1 januari 1993 was ingegaan. Toen het bestuur van de stad Gaziantep met name de financiële verplichtingen die uit de cao voortvloeiden niet nakwam, werd de zaak aan de rechter voorgelegd. In de verschillende procedures die volgden speelde onder meer de ambtelijke status van de betrokkenen een grote rol, omdat naar Turks recht de relatie tussen ambtenaren en bestuur verschilt van die tussen 'gewone' werkgevers en werknemers. De arbeidsvoorwaarden van ambtenaren plegen er bij wet te worden geregeld. Destijds was het zelfs nog voor Turkse ambtenaren verboden om een vakvereniging op te richten. Inmiddels heeft aanpassing van de wetgeving ertoe geleid, dat ambtenaren zich wél kunnen organiseren in vakverenigingen en zelfs collectieve onderhandelingen kunnen voeren, maar die onderhandelingen kunnen nog altijd niet uitmonden in een zelfstandige, bindende collectieve arbeidsovereenkomst met het lokale bestuur. Voor een dergelijk rechtsgevolg is namelijk goedkeuring van de centrale overheid noodzakelijk. Aangezien die goedkeuring ontbrak, werd de desbetreffende cao met het lokale bestuur van Gaziantep nietig verklaard. Om problemen met de centrale overheid te voorkomen, waaronder zelfs mogelijk strafvervolg van burgemeesters, voeren de lokale overheden geen onderhandelingen meer met vakverenigingen. Nadat de bond alle nationale rechtsmiddelen tevergeefs had uitgeput, heeft ze de zaak bij het EHRM aangebracht, dat er op 12 november 2008 uitspraak in heeft gedaan.

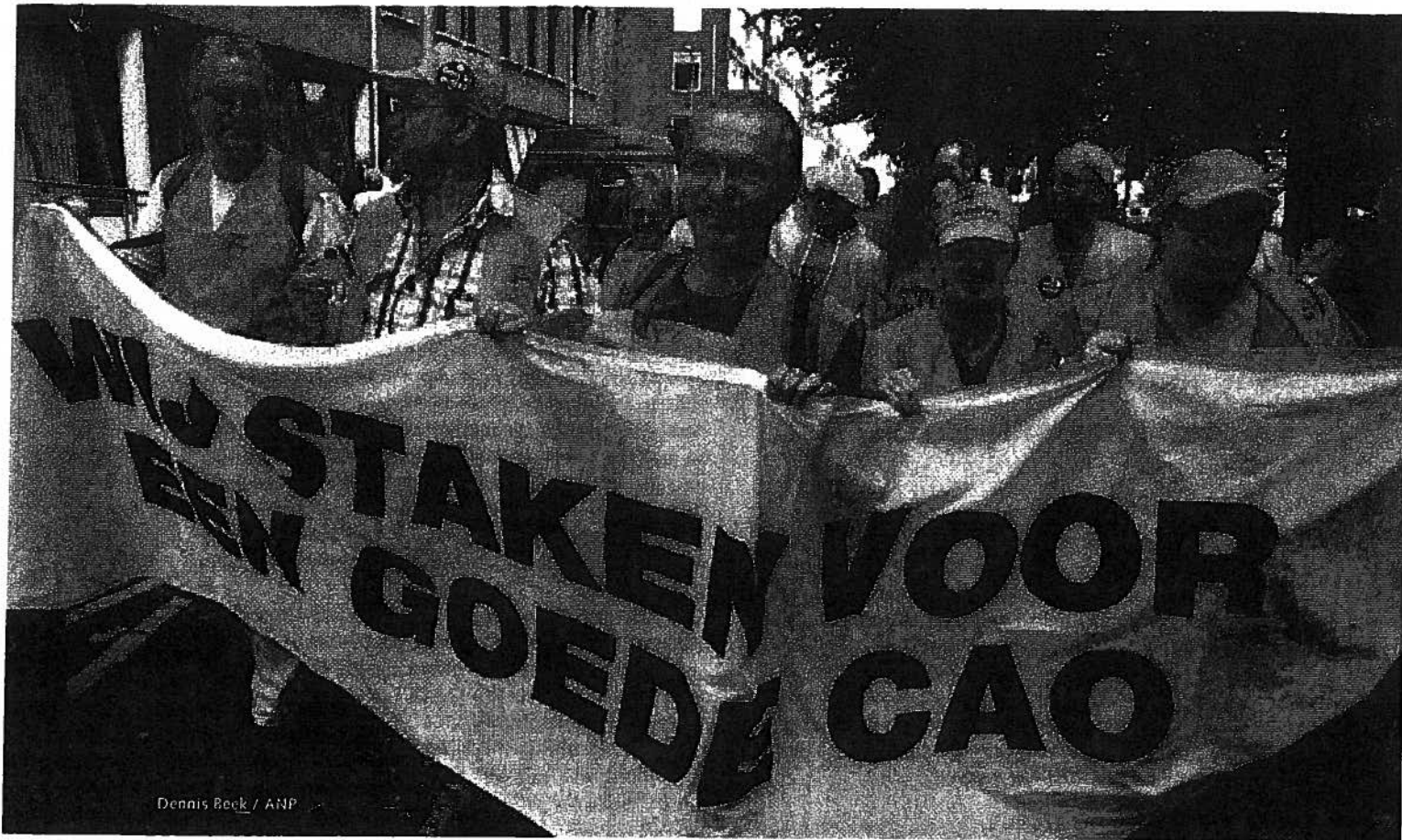
In de zaak *Enerji Yapi-Yol Sen tegen Turkije*¹⁹ draaide het om het geval, dat een (andere) vakvereniging voor overheids personeel, *Enerji Yapi-Yol Sen*, haar leden had aangezet om deel te nemen aan een nationale werkstaking van één dag om het recht op collectief onderhandelen wettelijk erkend te krijgen. De overheid herinnerde het overheids personeel per circulaire aan het Turkse recht, welke het overheids personeel in zijn algemeenheid verbiedt om aan stakingsacties deel te nemen. Enkele ambtenaren, die lid waren van het bestuur van *Enerji Yapi-Yol Sen*, deden dat toch en zijn om die reden disciplinair gestraft. Ook zij wendden zich uiteindelijk tot het EHRM dat in april 2009 hierover een oordeel velde.

5. De uitspraken van het EHRM

Het meest uitvoerig is het EHRM in zijn uitspraak in de zaak *Demir/Baykara*. Die is gedaan door de Grote Kamer van het EHRM, omdat Turkije dat had verzocht, nadat al eerder de Tweede Kamer van het EHRM een schending van art. 11 EVRM had vastgesteld. De zaak *Enerji Yapi-Yol Sen* is enkele maanden later beslist door de Derde Kamer van het EHRM, die zich heeft gebaseerd op de uitspraak in de zaak *Demir/Baykara*.

De centrale overweging in de uitspraak in de zaak *Demir/Baykara* (zie overweging 154) laat aan duidelijkheid niets te wensen over:

'Gelet op de ontwikkelingen in het arbeidsrecht, zowel internationaal als nationaal, en op de praktijk in de Verdragsluitende Staten in dit soort zaken, is het recht op



Dennis Beck / ANP

collectief onderhandelen met de werkgever in beginsel een van de wezenlijke elementen geworden van het recht met anderen vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen, zoals dat is neergelegd in art. 11 van het EVRM, zij het dat de staten vrij blijven om hun systeem zo te organiseren, dat, waar gewenst, een speciale status gegeven wordt aan representatieve vakverenigingen. Ambtenaren moeten, behalve in zeer speciale gevallen, net als andere werknemers zulke rechten kunnen uitoefenen, al laat dit onverlet de werking van enige wettelijke restrictie, die mag worden gelegd op de leden van het ambtelijk apparaat van de Staat in de zin van art. 11 lid 2 – een categorie waartoe de eisers in deze zaak echter niet behoren.'

De rechters in *Derim/Baykara* maken er geen geheim van, dat ze 'om zijn gegaan' in vergelijking met de beperkte interpretatie die het EHRM tot dusverre aan art. 11 EVRM heeft gegeven. Ze spreken dat ook met zoveel woorden uit (zie overweging 153) en ze putten zich ook uit in een zo uitvoerig mogelijke motivering van dit 'omgaan'. Ze constateren (zie overweging 147-152) de 'evolutie' die in

De rechters in *Derim/Baykara* maken er geen geheim van dat ze 'om' zijn gegaan

Noten

5. Zie ook: J. van Drongelen, a.w., p. 30-32; F. Dorsssement, 'De vakverenigingsvrijheid ex artikel 11 EVRM, méér dan een sequeel van de vrijheid van vereniging?', *ArA* 2006-2, p. 4 e.v.
6. Zie EHRM 30 juni 1993, *NJ* 1994, 223 (*Sigurjónsson vs. Iceland*); EHRM 1 juli 2003 (*A.B. Kurt Kellermann vs. Sweden*).
7. Zie EHRM 14 september 1999 (*Karakurt vs. Austria*).
8. Zie ook: W.J.P.M. Fase, *Vijfendertig en perspectief. Een onderzoek naar een aantal juridische, institutionele en materiële aspecten van de arbeidsvoorwaardenvorming, mede met het oog op de vormgeving van een toekomstig arbeidsvoorwaardenbeleid*, Alphen aan den Rijn 1980, p. 169.

9. Zie EHRM 13 augustus 1981, *NJCM-Bulletin* 1982, p. 400-412 (*Young, James & Webster vs. UK*); EHRM 30 juni 1993, *NJ* 1994, 223 (*Sigurjónsson vs. Iceland*); EHRM 25 april 1996, *NJ* 1997, 729 (*Gustafsson vs. Sweden*); EHRM 20 maart 2003 (*Hoffman Karlskov vs. Denmark*); EHRM 11 januari 2006 (*Sorensen and Rasmussen vs. Denmark*). Zie ook: W.J.M. van Veen, 'Kwalitatief lidmaatschap en gedwongen verenigingsdwang. Over de vrijheid van toe- en uitreding', in: *De vrijheid van vereniging in Nederland*, p. 124; A. Stege, *De CAO en het regelingsbereik van de sociale partners*, Deventer 2004, p. 173; L.A.J. Schut, 'De CAO als spin in het web: het recht om geen CAO af te sluiten valt niet onder artikel 11 EVRM. Europees Hof van de rechten van de mens 25 april 1996

Gustafsson v. Zweden', *NJCM-Bulletin* 1998, p. 32-36.

10. Zie EHRM 27 mei 2007 (*Associated Society of Locomotive Engineers & Fireman vs. UK*). Zie K. Boonstra, 'Royement vakbonds lid vanwege politieke overtuiging', *SR* 2008, p. 160.
11. Zie EComRM 20 januari 1987 (*Council of Civil Service Unions and Others vs. UK*).

12. Zie EHRM 21 februari 2006 (*Tüm Haber Sen and Cinar vs. Turkey*).

13. Zie EHRM 21 juni 2006 (*Juan Sanchez Navajas vs. Spain*).

14. Zie EHRM 27 oktober 1975 (*National Union of Belgian Police vs. Belgium*).

15. Zie EHRM 6 februari 1976 (*Swedish Engine Drivers' Union vs. Sweden*).

16. Zie EHRM 6 februari 1976 (*Schmidt & Dahlstrom vs. Sweden*).

17. Zie EHRM 25 april 1996, *NJ* 1997, 729 (*Gustafsson*); EHRM 9 november 2000 (*Francesco Schettini vs. Italië*); EHRM 2 oktober 2002 (*Wilson, National Union of Journalists and Others vs. UK*); EHRM 10 januari 2002, (*Unison vs. United Kingdom*); EHRM 27 juni 2002 (*Federation of offshore workers' trade unions & others vs. Norway*); EHRM 30 november 2000 (*Swedish Transport Workers' Union vs. Sweden*).

18. Zie EHRM 12 november 2008, nr. 34503/97 (*Derim/Baykara vs. Turkey*). Zie ook: *NJB* 2009, afl.1, p. 23-24; T. van Peljpe, 'Art. 11 EVRM en het recht op onderhandelen voor ambtenaren', *TRA* 2009-8/9, p. 36-38.

19. Zie EHRM 21 april 2009, nr. 68959/01 (*Enerji Yapı-Yol Sen vs. Turkey*).

Alle zeventien rechters van de Grote Kamer hebben die beslissing eenparig genomen, wat voor Straatsburg geen vanzelfsprekendheid is!

de laatste decennia heeft plaatsgevonden, niet alleen in de formulering en de interpretatie van de hiervoor door ons in paragraaf 1 genoemde internationale verdragen en handvesten, maar ook in de praktijk in de Europese Staten en zelfs in de Turkse situatie op dit terrein en verbinden daaraan de volgende conclusie (zie overweging 153):

'Zou het Hof nu nalaten om mee te gaan met een dynamische en een zich geleidelijk ontwikkelende benadering, dan riskeert het om aldus een barrière op te werpen voor hervorming of voor verbetering.'

In de zaak *Enerji Yapi-Yol Sen* baseert het EHRM zich op de uitspraak in de zaak *Demir/Baykara* (zie overweging 31) en doet geen enkele moeite meer om die filosofie ook nog eens in de richting van het stakingsrecht in het bijzonder te onderbouwen. Blijkbaar acht hij het met de uitspraak in de zaak *Demir/Baykara* voldoende beargumenteerd, dat ook het stakingsrecht onder art. 11 EVRM valt, zodat het EHRM zich nu tot de eventuele beperkingen van dit recht kan bepalen (zie overweging 32):

'Het Hof erkent, dat het stakingsrecht geen absoluut karakter heeft. Het kan worden onderworpen aan bepaalde voorwaarden en er kunnen beperkingen op worden aangebracht. Aldus kan het beginsel van vakverenigingsvrijheid verenigbaar zijn met een verbod op staken door ambtenaren, die gezagsfuncties uit naam van de Staat vervullen. Maar, ook al kan het verbod op staken bepaalde categorieën ambtenaren betreffen, het kan zich niet uitstrekken tot alle ambtenaren in het algemeen, zoals in dit geval, of tot de werknemers van commerciële of industriële ondernemingen van de staat. De wettelijke beperkingen op het stakingsrecht moeten dus de categorieën van de betrokken ambtenaren zo duidelijk en nauw mogelijk omschrijven.'

Met dit laatste geeft het EVRM een bepaalde inkleuring aan een van de beperkingen die op grond van art. 11 lid 2 EVRM aan de vakverenigingsvrijheid mogelijk zijn. Dit artikellid verbiedt namelijk niet dat rechtmatige beperkingen worden gesteld aan de uitoefening van deze rechten door leden van de krijgsmacht, van de politie of van het ambtelijk apparaat van de Staat.

In de zaak *Derim/Baykara* heeft het EHRM iets dergelijks gedaan (zie overweging 166) en bovendien de vloer aangeveegd (zie overweging 159-169) met de poging van de Turkse regering om zich te beroepen op de andere beperking, die lid 2 van art. 11 EVRM toelaat, namelijk beperkingen die bij wet zijn voorzien en die in een democratische samenleving noodzakelijk zijn in het belang van de nationale veiligheid, de openbare veiligheid, het voor-

komen van wanordelijkheden en strafbare feiten, voor de bescherming van de gezondheid of de goede zeden of de beperking van de rechten en vrijheden van anderen.

6. Enkele beschouwingen

Het EHRM is in de beide Turkse zaken 'omgegaan' en is er eens goed voor gaan zitten om dat ook te motiveren. Alle zeventien rechters van de Grote Kamer hebben die beslissing eenparig genomen, wat voor Straatsburg geen vanzelfsprekendheid is! Wél hebben enkele rechters er nog afzonderlijke opinies aan toegevoegd, waarin gesteld wordt, dat het wat eleganter geweest ware, wanneer dat 'omgaan' tevoren was aangekondigd en dat ook de specifieke positie van het ambtenarenrecht benadrukt moet worden.

De uitbreiding die het EHRM nu aan de toepassing van art. 11 EVRM heeft gegeven, past geheel in het kader van de interpretatieve opvatting, die het EHRM over zijn eigen rol heeft en die in de zaak *Demir/Baykara* is weergegeven (zie overweging 68).

'Het heeft altijd gewezen op de 'levende' natuur van het Verdrag, dat uitgelegd moet worden in het licht van de hedendaagse voorwaarden, rekening houdend met de zich ontwikkelende normen van nationaal en internationaal recht.'

Daar kun je op zichzelf ook anders over denken. Zo heeft bijvoorbeeld een aantal leden van de Amerikaanse Supreme Court een broertje dood aan deze opvatting, omdat de rechterlijke macht zich op die manier een veel te grote politieke rol toe-eigent. Als de woorden van de wet tekortschieten, moet de wetgevende macht die maar wijzigen. Het is niet aan de rechter om te hulp te schieten.²⁰ Wij zullen dat rechtsfilosofische debat hier verder niet uitspinnen, maar het is duidelijk dat de jongste uitspraken in de zaken *Demir/Baykara* en *Enerji Yapi-Yol Sen* hier weer nieuw voedsel aan geven.

Dat het nationaal en internationaal recht zich de afgelopen zestig jaar zo heeft ontwikkeld, dat het recht op collectieve onderhandelingen en het recht op collectieve actie (stakingsrecht) geheel in het verlengde worden gezien van het vakverenigingsrecht, lijkt ons op zichzelf niet betwistbaar. Deze drie nauw met elkaar samenhangende rechten (zie paragraaf 1) worden momenteel in alle democratische staten in beginsel erkend, dus in dat opzicht kunnen deze twee uitspraken van het EHRM nauwelijks revolutionair worden genoemd.

Waar het heden ten dage om gaat, is niet zozeer de vraag of dit trojka van rechten van fundamentele aard is, maar wel, waar de grenzen van die rechten liggen en dus in hoeverre zij kunnen worden gerelativeerd. Op dat punt is het recht nog allerminst uitgekristalliseerd. Het EHRM heeft wat dat betreft in de beide Turkse zaken zijn kruik behoorlijk droog gehouden. Het heeft erkend, dat beide rechten niet absoluut zijn en kunnen worden beperkt, maar heeft in beide uitspraken bij lange na geen volledige duidelijkheid gegeven over die beperkingen. Zo heeft het EHRM in de zaak *Demir/Baykara*, heel interessant, tussen neus en lippen kenbaar gemaakt, dat

'de staten vrij blijven om hun systeem zo te organiseren, dat, waar gewenst, een speciale status gegeven wordt aan representatieve vakverenigingen.'

Wat de beide uitspraken zonder enige twijfel doen, is het EVRM en het EHRM goed positioneren in het centrum van het collectieve arbeidsrecht

Dus niet elk vakbondje, hoe klein ook, zal een recht op deelname aan het proces van collectief onderhandelen kunnen claimen. Dat is een verstandige inperking, maar ze zegt nog niets over de vraag, welke criteria er voor het meten van die representativiteit moeten worden aangelegd.

Zo heeft het EHRM in *Enerji Yapi-Yol Sen* toegegeven, dat het stakingsrecht kan worden onthouden aan 'ambtenaren, die gezagsfuncties uit naam van de Staat vervullen';

maar welke groepen ambtenaren dat dan precies zijn, blijft in het vage. Ook de reeks beperkingen, die in art. 11 lid 2 eerste volzin EVRM worden opgesomd, worden in beide uitspraken niet echt geconcretiseerd.

Wat de beide uitspraken echter zonder enige twijfel doen, is het EVRM en het EHRM goed positioneren in het centrum van het collectieve arbeidsrecht. Voortaan kan iedereen en iedere organisatie, die zich in hoogste instantie verongelikt voelt, de weg naar Straatsburg nemen om daar alsnog zijn of haar gelijk te halen inzake het collectief arbeidsrecht. En dat, terwijl de rechters in Straatsburg het al zo druk hebben. Het aantal wachtenden voor u bedraagt momenteel 90 000. Een uitspraak van het EHRM laat doorgaans zes jaar op zich wachten; dat is ook het geval geweest in de beide Turkse zaken die in dit artikel aan de orde zijn. Bovendien is de kans dat je in Straatsburg ontvankelijk wordt verklaard ook nog eens slechts 2%. Kortom, de grootste winnaars van de beide Turkse zaken zijn natuurlijk weer te vinden binnen het juridische circuit.

Tegelijkertijd brengen deze uitspraken nu echter ook levensgroot een problematiek aan het licht die al is opgemerkt in het kader van het debat over de Europese Grond-

wet,²¹ namelijk dat er steeds vaker twee Europese rechters geroepen (kunnen) worden om uitleg te geven aan dezelfde of op zijn minst vergelijkbare grondrechtteksten, het EHRM in Straatsburg en het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen in Luxemburg en die hoeven allerminst op een lijn te zitten. Niets mooier om dat nu met het stakingsrecht te illustreren. Immers, het is nog geen twee jaar geleden dat het Hof van Justitie EG grote golfslagen veroorzaakte met zijn uitspraken over het stakingsrecht in de zaken *Viking*²² en *Laval*.²³ Daarin probeert het Hof van Justitie EG een balans te zoeken tussen het door hem grifweg erkende grondrecht op werkstaking en de economische vrijheden die zijn neergelegd in het EG-Verdrag.²⁴ Nu liggen er dan de twee uitspraken van het EHRM in het kader van art. 11 EVRM, die op geen enkele wijze kenbaar maken, dat er inderdaad een evenwicht gezocht moet worden tussen sociale grondrechten en economische vrijheden.

7. Conclusie

In paragraaf 3 is gesteld dat de uitleg die het EHRM heeft gegeven aan het in art. 11 EVRM neergelegde vakverenigingsvrijheid tot november 2008 tamelijk beperkt van aard is geweest en dat van andere aan het vakverenigingsrecht gelieerde onderwerpen, zoals het recht op collectief onderhandelen en het recht op collectieve actie, wel het belang als zodanig werd erkend, maar dat art. 11 EVRM volgens het EHRM deze rechten niet onontkoombaar insluit. Tegen die achtergrond zijn de uitspraken van in de zaken *Derim/Baykara* en *Enerji Yapi-Yol Sen* toch wel te kwalificeren als een aardverschuiving. Bezien echter tegen het feit, dat de ruime uitleg van het recht op vakverenigingsvrijheid al lang in alle democratische landen aanvaard is, kunnen deze uitspraken ook weer niet erg opzienbarend worden genoemd. Maar door de reikwijdte van art. 11 EVRM nu zodanig op te rekken dat ook het recht op collectief onderhandelen en het collectief actierecht daaronder vallen, is het EHRM in ieder geval weer jaren verzekerd van procedures over de verdere invulling van deze beide rechten. Zij zullen met (grote) belangstelling worden gevolgd.

Voor de vakbeweging betekenen de uitspraken van het EHRM in elk geval een enorme opsteker. Na het vele zuur, dat het Hof van Justitie EG over haar heeft uitgestort met de uitspraken in de zaken *Viking* en *Laval*, is er voor haar nu weer een lichtpuntje gekomen en dat is in het huidige tijdsgewricht mooi meegenomen. ●

Noten

20. A. Scalia, *A matter of Interpretation. Federal Courts and the Law*, Princeton 1997.

21. Zie E. Pache, *Die Europäische Grundrechtcharta*, Eur2001, p. 475 e.v.

22. Zie HvJ EG 11 december 2007, nr. C-348/05, NJ 2008, 149 (*Viking*).

23. Zie HvJ EG 18 december 2007, nr. C-341/05, NJ 2008, 150 (*Laval*).

24. Zie hierover onder meer: A.T.J.M. Jacobs, 'Gaan liberale marktprincipes het stakingsrecht insnoeren?', *SMA* 2006, p. 135-142; A.L. Davies, 'The right to strike versus freedom of establishment

in EC law: the battle commences',

Industrial Law Journal 2006-1, p. 75-86;

B. Bercusson, 'The trade Union movement and the European Union: Judgement

Day', *European Law Journal* 2007-3, p. 279-308; A. Vimercati, *Il conflitto sbilanciato*, Bari 2009; A.A.H. van Hoek

& M.S. Houwerzijl, 'Loonconcurrentie als motor van de interne markt? Een

tweeluik – Deel 1: De arresten *Viking*, *Laval* en *Rüffert*, verdragsaspecten', *NTER*

2008, p. 190-205; E.J.A. Franssen & C.

van Lent, 'De *Viking*-zaak en de *Laval*-zaak: werknemersacties in het licht van de fundamentele vrijheden', *ArA* 2008-2,

p. 61-100; N. Reich, 'Free Movement v. Social Rights in an Enlarged Union – The

Laval and *Viking* cases before the ECJ',

German Law Journal 2008-2, p. 125-161;

A.Ph.C.M. Jaspers, 'Collectieve actie door vakbonden beperkt wegens strijd met vrijheid van diensten en vestiging',

SR 2008, p. 56-60; T. van Peljepe, 'De arresten *Laval* en *Viking* en hun gevolgen',

SMA 2008, p. 175-186; S. Prechal & S.A. de Vries, '*Viking/Laval* en de

grondslagen van het intermarktrecht',

SEW 2008, p. 425-440; A.H. van Hoek

& M.S. Houwerzijl, 'Loonconcurrentie als motor van de interne markt? Een twee-

luik – Deel 1: De arresten *Laval*, *Rüffert* en *Commissie/Luxemburg*, interpretatie

van de *Detacheringsrichtlijn*', *NTER*

2008, p. 337-346; A.A.H. van Hoek,

Internationale mobiliteit van werknemers. Een onderzoek naar de interactie tussen arbeidsrecht, EG-recht en IPR aan

de hand van de detacheringsrichtlijn, 's-Gravenhage 2000; M.S. Houwerzijl,

De Detacheringsrichtlijn. Over de achtergrond, inhoud en implementatie van

Richtlijn 96/71/EG, Deventer 2005.