

Cover Page



Universiteit Leiden



The handle <http://hdl.handle.net/1887/20845> holds various files of this Leiden University dissertation.

Author: Erkens, M.Y.H.G. (Yvonne)

Title: Rechtspleging in arbeidszaken

Issue Date: 2013-04-25

5

Arbeidsrechtspraak in de landen van de Europese Unie

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal worden nagegaan welke instituties zich in de verschillende landen van de Europese Unie (hierna: EU) bezighouden met het juridisch afdoen van arbeidsgeschillen gerezen tussen werkgevers en werknemers. Geschilbeslechting in ambtenarenzaken blijft buiten beschouwing. Ook de Nederlandse situatie wordt beschreven, met de kanttekening dat die in de hoofdstukken 6 en 7 uitgebreider aan bod komt.

Concreet wordt antwoord gezocht op de volgende vragen: is er een afzonderlijke arbeidsrechtbank of arbeidskamer binnen de rechtbank of wordt een arbeidszaak civiel afgedaan, wordt slechts door beroepsrechters geoordeeld of nemen ook leken aan de beoordelingen deel en zijn er voorprocedures en zo ja, zijn die verplicht. Elk jaar worden binnen de EU tussen een half miljoen en een miljoen ontslagzaken aan de diverse arbeidsgerichten voorgelegd.¹

Handhaving van (arbeidsrechtelijke) regels kan op verschillende manieren plaatsvinden: administratief (door een publiekrechtelijke autoriteit zoals de arbeidsinspectie), door toedoen of met behulp van de sociale partners dan wel in een juridische procedure.² Deze verschillende wijzen van afdoening bestaan soms naast elkaar en kunnen elkaar beïnvloeden. Wanneer in een land nauwelijks arbeidsgeschillen aan de rechter worden voorgelegd, kan dat samenhangen met het feit dat de sociale partners zich actief inzetten om gerezen problemen in het voorstadium van een juridische procedure op te lossen.

Administratieve en strafrechtelijke³ beslechting ligt op het terrein van handhaving door de overheid en blijft om die reden buiten beeld. Dat geldt ook voor mogelijkheden tot geschilbeslechting die door cao-partijen zijn opgezet en die slechts een rol

1 *Termination of Employment at the Initiative of the Employer: the Challenge for Corporate Social Responsibility*, Final Report, European Association of Labour Court judges (EALCJ), maart 2005, paragraaf 7.2. Ontslagzaken vormen een onderdeel van arbeidszaken als geheel.

2 B.A. Hepple en B. Veneziani (red), *The transformation of Labour Law in Europe: a comparative study of 15 countries, 1945-2004*, Oxford and Portland, Oregon: Hart 2009, blz. 263.

3 Soms staat op overtreding van bepaalde arbeidsrechtelijke (veiligheids)normen een strafrechtelijke sanctie.

spelen voor de onder de betreffende cao vallende werkgevers en werknemers. Arbitrage en mediation die op initiatief van partijen plaatsvinden en door henzelf worden geregeld en bekostigd blijven eveneens onbesproken.

De manier waarop met de afwikkeling van arbeidszaken wordt omgegaan, hangt samen met de geschiedenis en het politieke systeem van een land en/of de wijze waarop arbeidsvoorwaarden tot stand komen. Deze verbanden, die liggen op het terrein van de rechtssociologie, vallen buiten het bestek van dit onderzoek.

Aan de hand van de in paragraaf 5.2 gepresenteerde horizontale vergelijking wordt in paragraaf 5.3 nagegaan of en in hoeverre de in hoofdstuk 2 ontwikkelde criteria voor arbeidsrechtspraak in de verschillende EU-landen een rol spelen.

Een belemmering vormt het feit dat niet alle criteria even gemakkelijk meetbaar zijn. Daarnaast is gebruik gemaakt van informatie ontleend aan questionnaires.⁴ Die informatie is niet objectief: bij het invullen van questionnaires zullen persoonlijke opvattingen (mede) een rol spelen. Wat de één een snelle afdoening noemt, kan door de ander heel anders worden gekwalificeerd.

De bevindingen in paragraaf 5.3 moeten daarom worden gezien als een richting-aanduiding. Er worden elementen onderscheiden die een bijdrage kunnen leveren om aan de ontwikkelde criteria te voldoen. Die elementen kunnen worden meegenomen bij de gedachtevorming over de inrichting van arbeidsrechtspraak in Nederland.⁵

De gegevens over de inrichting van de verschillende stelsels en de rol van de criteria voor arbeidsrechtspraak leiden tot slot tot de vraag wat de vormgeving van een stelsel zegt over de wijze waarop arbeidsgeschillen binnen dat stelsel worden afgedaan. Op die vraag wordt een antwoord gezocht in paragraaf 5.4. Er wordt geen keuze gemaakt tussen de verschillende systemen. Dat kan ook moeilijk: de positie van de rechterlijke organisatie ten opzichte van de rechtsgemeenschap en de samenleving in bredere zin is in ieder rechtssysteem van unieke aard.⁶

Aan het slot zijn enige kanttekeningen op hun plaats.

Dit hoofdstuk beoogt niet een uitputtend overzicht te geven. De keuze om binnen het bestek van dit onderzoek de stelsels van alle EU-landen te beschrijven, brengt die beperking met zich.⁷ Daar komt bij dat over sommige landen weinig

4 Verspreid onder en ingevuld door de leden van de European Association of Labour Court Judges (EALCJ) en de leden van het door de universiteiten van Leiden en Frankfurt georganiseerde European Labour Law Network (ELLN).

5 Over rol en waarde van rechtsvergelijking in juridisch onderzoek A.T.J.M. Jacobs, *Wetenschappelijkheid en Creativiteit door Rechtsvergelijking* (Afscheidsrede Tilburg), Tilburg University 2011.

6 Mak, verwijzend naar Bell: E. Mak, *De rechtspraak in balans* (proefschrift Rotterdam), Nijmegen: Wlp 2007, blz. 12-13. Ook B.A. Hepple en B. Veneziani (red), *The transformation of Labour Law in Europe: a comparative study of 15 countries, 1945-2004*, Oxford and Portland, Oregon: Hart 2009, blz. 7-12 en A.T.J.M. Jacobs, *Wetenschappelijkheid en Creativiteit door Rechtsvergelijking* (Afscheidsrede Tilburg), Tilburg University 2011, blz. 17.

7 'Niet alle rechtsvergelijking hoeft 'deep level comparative law' te zijn', aldus M. van Hoecke, aangehaald door A.T.J.M. Jacobs, *Wetenschappelijkheid en Creativiteit door Rechtsvergelijking* (Afscheidsrede Tilburg), Tilburg University 2011, blz. 16-17.

informatie voorhanden is, al was het maar omdat de bronnen voornamelijk beschikbaar zijn in de taal van het desbetreffende land.

De meeste literatuur is geraadpleegd in het Engels, de gebruikte termen zijn zo veel mogelijk in het Nederlands vertaald. 'Conciliation' wordt vertaald als verzoening (spoging), de term mediation is gehandhaafd omdat die ook in het Nederlands gangbaar is. Wat precies het verschil is tussen 'conciliation' en 'mediation' is lastig aan te geven, omdat er niet overal hetzelfde onder wordt verstaan. In het algemeen geldt dat mediation een strakke leiding veronderstelt van een gekwalificeerd persoon die op eigen initiatief een oplossingsrichting kan voorstellen, en dat conciliation ziet op het nader tot elkaar brengen van partijen door de rechter of een derde, waarbij de methodiek niet vastligt en het initiatief bij partijen zelf blijft.

Soms gebruik ik een term in de originele taal als dat bijdraagt aan een beter begrip of belangrijk is voor de 'couleur locale'.

5.2 Arbeidsrechtspraak in de landen van de Europese Unie: een horizontale vergelijking

5.2.1 Inleiding

Men dient zich rekenschap te geven van het feit dat instituties niet los gezien kunnen worden van het materiële recht. In de periode waarin het arbeidsrecht voornamelijk bestond uit arbeidsomstandigheden- en veiligheidsregels, kwam administratieve afdoening veel voor en in landen waar arbeidsvoorwaarden voornamelijk geregeld worden in collectieve arbeidsovereenkomsten, spelen sociale partners een belangrijke rol bij de beslechting van geschillen.⁸

Zoals reeds is opgemerkt, wordt niet ingegaan op de geschiedenis en het politieke systeem van de verschillende landen en de wijze waarop de arbeidsverhoudingen zijn vormgegeven. Om de verschillen desondanks in een kader te kunnen plaatsen, worden eerst verschillende binnen Europa te onderscheiden 'modellen' voor het afdoen van arbeidsgeschillen geschetst.⁹

In het *continentale* model – gehanteerd in onder meer Nederland, België, Duitsland, Frankrijk, Oostenrijk en Italië – ligt het accent op het juridisch afdoen van geschillen, waarbij het initiatief voor de procedure meestal bij de werknemer ligt. Vertegenwoordigers van vakbonden of werkgeversverenigingen kunnen tijdens de juridische procedure de betrokken werkgever of werknemer bijstaan, maar hebben een ondersteunende rol.

In het *Britse* model vond in de decennia na de Tweede Wereldoorlog handhaving vooral plaats via informele mechanismen, waarbij de sociale partners het voortouw

8 B.A. Hepple en B. Veneziani (red), *The transformation of Labour Law in Europe: a comparative study of 15 countries, 1945-2004*, Oxford and Portland, Oregon: Hart 2009, blz. 286.

9 Ontleend aan B.A. Hepple en B. Veneziani (red), *The transformation of Labour Law in Europe: a comparative study of 15 countries, 1945-2004*, Oxford and Portland, Oregon: Hart 2009, blz. 268-279.

hadden. Zij onderhandelden, gebruikten zo nodig daartoe ingerichte procedures of voerden als laatste redmiddel collectieve actie. Individuele werknemers wendden zich eerder tot hun vakbondsvertegenwoordiger voor bijstand bij een arbeidsgeschil dan tot een advocaat. Zowel bij werkgevers als bij werknemers bestond een zekere achterdocht tegen bemoeienis van de staat met de afdoening van arbeidsconflicten. Dat is terug te voeren op de reserve die er met name aan werknemerszijde bestond tegenover de heersende klasse, waartoe de rechterlijke macht behoorde.

In de periode 1970-1990 vond een ommekeer plaats: de wetten en regels op het gebied van arbeidsrecht werden uitgebreid en er kwamen 'employment tribunals', tripartiet samengestelde tribunaal die gaandeweg steeds meer bevoegdheden hebben gekregen. Ook kunnen rechtzoekenden zich met arbeidsgeschillen in een aantal gevallen tot de gewone rechtbanken wenden. Daarmee is het Britse model opgeschoven in de richting van het continentale.

In het *Scandinavische* model wordt de (voormalige) Britse aanpak met een belangrijke rol voor de sociale partners gecombineerd met een (collectieve) juridische benadering. Het streven in Denemarken, Noorwegen, Zweden en Finland is voornamelijk gericht op het tot stand brengen van een vergelijk bij alle soorten arbeidsrechtelijke conflicten. Niet het individu is, maar de organisaties van werkgevers of werknemers zijn bevoegd te verschijnen voor een tribunaal of het arbeidsgerecht. Individuele arbeidsgeschillen dienen aan een gewone rechtbank te worden voorgelegd. In dit systeem speelt het individu een bijrol. De hoofdrol is weggelegd voor de vakbond of werkgeversvereniging. Dat is terug te voeren op het feit dat de vakbeweging van oudsher machtig was en (mede daardoor) ook individuele conflicten met de werkgever vaak tot een oplossing wist te brengen. Dat maakte de gang naar de rechtbank voor het individu overbodig.

In de periode 1970-1990 werd alleen in Zweden enigszins afstand genomen van deze collectieve benadering. In Finland en Denemarken werd die gehandhaafd.

In deze paragraaf wordt aan de hand van een aantal vragen nagegaan hoe arbeidsrechtspraak in de EU georganiseerd is. Welke landen hebben een afzonderlijke arbeidsrechtbank of een kamer voor arbeidsgeschillen binnen de algemene rechtbank en in welke landen worden arbeidsgeschillen opgelost door de algemene (civiele) rechtbank? Waar bijzondere toegangsvereisten bestaan voor de arbeidsrechtbank/ arbeidskamer, worden die vermeld. Afzonderlijke vermelding krijgen de landen die mogelijkheden kennen om arbeidssaken buitengerechtelijk op te lossen. Dat laatste gebeurt vaak in de vorm van – al dan niet verplichte – bemiddeling voordat partijen zich tot de rechter (kunnen) wenden.

In de meeste landen wordt onderscheid gemaakt tussen *individuele* en *collectieve* arbeidsgeschillen.

Individuele arbeidsgeschillen betreffen louter rechten en plichten in een individuele arbeidsverhouding. In de meeste landen worden als *collectieve* arbeidsgeschillen aangemerkt alle rechtsconflicten tussen een vakvereniging en een werkgever/ werkgeversvereniging, bijvoorbeeld tijdens cao-onderhandelingen. Interpretatiekwesties met betrekking tot cao-bepalingen zouden eveneens als collectieve geschillen kunnen worden beschouwd, maar voor zover cao-bepalingen de individuele

arbeidsrelatie normeren, worden ze meestal als individuele geschillen gezien. Soms komen individuele en collectieve arbeidsgeschillen bij dezelfde geschilbeslechtende instantie terecht, soms zijn er afzonderlijke procedures.

In de bijlage zijn voor individuele en collectieve arbeidsgeschillen in de diverse landen van de Europese Unie afzonderlijke tabellen opgenomen. In deze paragraaf wordt de inrichting van arbeidsrechtspraak beschreven zonder expliciet te differentiëren. Waar opvallende verschillen bestaan tussen individuele en collectieve procedures worden deze vermeld.

Verder komt men het verschil tussen 'disputes of rights'- rechtsgeschillen – en 'disputes of interests'- belangengeschillen – nogal eens tegen. Het onderscheid tussen beide is in de praktijk niet altijd helder en wordt mede bepaald door hetgeen partijen aanvoeren.¹⁰ In dit hoofdstuk worden de instituties beschreven die zich bezighouden met het beslissen van juridische geschillen tussen werkgevers en werknemers. Oplossingsmechanismen voor zuivere belangengeschillen – bijvoorbeeld de kwestie of lonen verhoogd moeten worden of juist niet – blijven onbesproken.

5.2.2 Afzonderlijke arbeidsrechtbanken

Er bestaat een afzonderlijke arbeidsrechtbank of tribunaal in België, Duitsland, Luxemburg, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en Ierland, Spanje, Oostenrijk, Slovenië, Hongarije, Finland, Noorwegen, Zweden en Denemarken. Malta kent een arbeidstribunaal, dat geen rechtbank is maar wel rechterlijke bevoegdheden heeft.

Deze rechtbanken hebben gemeen dat zij zelfstandige rechtscolleges voor de beslechting van arbeidsgeschillen zijn. Ze verschillen onderling wel wat betreft samenstelling en competentie.

De meeste arbeidsrechtbanken zijn bevoegd te oordelen over individuele én collectieve arbeidsconflicten. De arbeidsrechtbanken in België, Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk zijn slechts bevoegd in individuele gevallen. De Deense en Noorse arbeidsrechtbanken zijn juist alleen bevoegd bij collectieve geschillen.

Ook de samenstelling van de arbeidsrechtbanken verschilt. In een aantal landen bestaat de arbeidsrechtbank uit beroepsrechters én lekenrechters, zoals in Duitsland, Oostenrijk, Luxemburg en Hongarije. In andere landen, zoals Spanje, bestaan zij geheel uit beroepsrechters. In Frankrijk worden arbeidsgeschillen in eerste instantie geheel afgedaan door gekozen lekenrechters (werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers) en komen er pas in hoger beroep professionele rechters aan te pas. Door de bipartiete samenstelling ervan bestond er van oudsher veel vertrouwen in de afhandeling door deze Conseils de Prud'hommes. Daardoor was in Frankrijk arbeidsrechtspraak al vroeg goed ontwikkeld.¹¹

10 B.A. Hepple en B. Veneziani (red), *The transformation of Labour Law in Europe: a comparative study of 15 countries, 1945-2004*, Oxford and Portland, Oregon: Hart 2009, blz. 264-265.

11 De Conseils de Prud'hommes dateren van het begin van de negentiende eeuw en bestaan voor de helft uit werkgeversvertegenwoordigers en voor de andere helft uit werknemersvertegenwoordigers, B.A. Hepple en B. Veneziani (red), *The transformation of Labour Law in Europe: a comparative study of 15 countries, 1945-2004*, Oxford and Portland, Oregon: Hart 2009, blz. 304.

Soms zijn er speciale ontvankelijkheidseisen. Zo hebben slechts georganiseerde en aan een cao gebonden werkgevers en werknemers toegang tot het Zweedse arbeidsgerecht. Dit gerecht neemt desalniettemin een prominente positie in en is van groot belang voor de ontwikkeling van het Zweedse arbeidsrecht. Jaarlijks worden er tegen de 200 zaken aangebracht.¹² Een conflict tussen een ongeorganiseerde werkgever en zijn werknemer(s) wordt in Zweden afgedaan door een gewone rechtbank, zij het dat hoger beroep wel moet worden ingesteld bij het arbeidsgerecht, dat vervolgens de finale beslissing neemt.¹³

De Duitse arbeidsrechtbanken dateren van 1926 en zijn bevoegd kennis te nemen van alle geschillen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie. Door hun ruime competentie onderscheiden ze zich van de instituties in de andere landen.¹⁴

Het Deense arbeidsgerecht is in het leven geroepen voor collectieve geschillen, waarbij alleen *organisaties* van werkgevers en werknemers kunnen optreden als procespartijen. Dat geldt ook voor het Finse arbeidsgerecht, zij het dat dit arbeidsgerecht tevens competent is in individuele zaken wanneer de feiten van een zaak volkomen helder zijn en niet meer ter discussie staan tussen partijen.

Het Ierse Labour Court is in feite geen echte rechtbank: het kan slechts aanwijzingen geven voor het oplossen van gerezen arbeidsgeschillen en opereert op vrijwillige basis. Wel kunnen rechten ontleend aan geregistreerde cao's, via een procedure voor het Labour Court worden afgedwongen.¹⁵

Afzonderlijke vermelding verdienen het Verenigd Koninkrijk en Malta.

Door het verschil dat in het Britse systeem bestaat tussen vorderingen op basis van common law (ongeschreven recht, gewoonterecht) en vorderingen op basis van de wet zijn er ook twee daarmee samenhangende systemen voor het afdoen van geschillen. In principe oordelen de tripartiete Employment Tribunals over bij wet vastgelegde rechten en de common law rechtbanken over *contractuele* geschillen. De consequentie hiervan is dat een werknemer verschillende procedures moet starten al naar gelang er contractuele dan wel wettelijke rechten aan de orde zijn.¹⁶ Inmiddels is er een belangrijke uitzondering op deze regel geformuleerd: claims die voortkomen uit tekortkoming in de nakoming dan wel anderszins samenhangen met het arbeidscontract, kunnen ook aan het Employment Tribunal worden voorgelegd.¹⁷ Employment Tribunals hebben minder juridische middelen tot hun beschikking dan de gewone rechtbanken. Zo kunnen zij zelf geen feitenonderzoek initiëren en in geval

12 A. Adlercreutz, B. Nyström, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2009), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Sweden, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §2 (bijgewerkt tot november 2009).

13 B.A. Hepple en B. Veneziani (red), *The transformation of Labour Law in Europe: a comparative study of 15 countries, 1945-2004*, Oxford and Portland, Oregon: Hart 2009, blz. 328.

14 A. Gladstone, 'Settlement of disputes over rights', in: R. Blanpain, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Deventer: Kluwer 2010, blz. 733-735.

15 B.A. Hepple en B. Veneziani (red), *The transformation of Labour Law in Europe: a comparative study of 15 countries, 1945-2004*, Oxford and Portland, Oregon: Hart 2009, blz. 313.

16 S. Deakin, G.S. Morris, *Labour Law*, Hart Publishing 2005, Chapter 2, §15.

17 S. Hardy, 'Introduction' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Great Britain, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 4, §1, (bijgewerkt tot oktober 2010).

van niet-naleving van een uitspraak van het Tribunaal kunnen zij de tekortschietende partij slechts tot betaling van een geldsom veroordelen.¹⁸

Ook Malta is een common law land. Het Maltese arbeidstribunaal is een gespecialiseerd orgaan met exclusieve bevoegdheden in arbeidsgeschillen. Hoewel functionerend als arbeidsrechtbank, is het geen rechtbank. Het arbeidstribunaal heeft wel gerechtelijke bevoegdheden, zoals het oproepen van getuigen en het afnemen van de eed. Om die reden wordt het toch in deze paragraaf opgenomen. Voor een restcategorie van arbeidszaken is in Malta de civiele rechtbank competent.¹⁹

5.2.3 Kamer voor arbeidszaken binnen de algemene rechtbank

In Oostenrijk maakt het arbeidsgerecht deel uit van de gewone rechtbank (het Landesgericht). Alleen Wenen heeft een afzonderlijk arbeidsgerecht. Hoger beroep wordt behandeld door een bijzondere kamer van een van de vier Oberlandesgerichte, waarna nog cassatieberoep kan volgen bij het Hooggerechtshof, het Oberster Gerichtshof.²⁰ Ook het Hooggerechtshof heeft een kamer voor arbeidszaken. Zowel de kamer in eerste aanleg als die in hoger beroep bestaat uit één (in hoger beroep drie) professionele rechter(s) alsmede twee lekenleden, één van werkgevers- en één van werknemerszijde.²¹

In Polen en Portugal zijn er kamers voor arbeidszaken bij de gewone rechtbank. In Portugal bestaan die kamers slechts bij de grotere rechtbanken. Ontbreekt een afzonderlijke arbeidsrechtkamer, dan is de gewone civiele rechtbank bevoegd.

In Slowakije worden arbeidsgeschillen in principe afgedaan door de gewone rechtbank, maar daar hebben sommige grotere rechtbanken kamers die uitsluitend oordelen over arbeidskwesties.

5.2.4 Algemene rechtbank

In Ierland, het Verenigd Koninkrijk, Nederland, Denemarken, Zweden, Noorwegen, Finland, Estland, Letland en Litouwen, Tsjechië, Roemenië, Bulgarije, Griekenland en Italië worden arbeidsgeschillen (mede) beoordeeld door de gewone rechtbanken.

18 S. Hardy, 'Introduction' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Great Britain, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 4, §4, (bijgewerkt tot oktober 2010).

19 E. Zammit en M. Brincat, 'Part II. Collective Labour Relations' (2006), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Malta, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 7, §6 (bijgewerkt tot september 2006).

20 B.A. Hepple en B. Veneziani (red), *The transformation of Labour Law in Europe: a comparative study of 15 countries, 1945-2004*, Oxford and Portland, Oregon: Hart 2009, blz. 291.

21 M.E. Risak, 'Introduction' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Austria, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 3, §4 (bijgewerkt tot juni 2010).

Als gezegd kunnen in Denemarken een *gebonden* werkgever en een *gebonden* werknemer zich bij conflicten voortvloeiend uit een cao wenden tot de arbeidsrechtbank (wanneer het gaat om niet-naleving van een verplichting voortvloeiend uit een cao) of een arbitrage tribunaal ('Industrial Arbitration Tribunal', wanneer het gaat om de interpretatie of reikwijdte van de cao). In alle andere gevallen is de civiele rechtbank bevoegd te oordelen, bijvoorbeeld wanneer sprake is van een gebonden werkgever en een ongebonden werknemer (of andersom) of wanneer een werknemer zijn lidmaatschap van de vakorganisatie heeft opgezegd gedurende de looptijd van de cao.²² Individuele arbeidsconflicten (hier verstaan als conflicten die losstaan van cao-aanspraken) vallen in Denemarken zonder uitzondering onder de jurisdictie van de algemene civiele rechtbank.²³

Ook in Finland komen alleen arbeidsgeschillen die zijn te herleiden tot het overtreden van een cao, terecht bij het arbeidsgerecht. De eiser is in dat geval de vakbond, niet de werknemer. Alle andere arbeidsgeschillen worden door de civiele rechtbank behandeld. In het geval van overtreding van een cao kan de werknemer zijn vordering ook zelf voorleggen aan een civiele rechtbank. Hij loopt dan echter het risico in de proceskosten te worden verwezen.²⁴

In Ierland moeten arbeidsgeschillen die zijn terug te voeren op het arbeidscontract, worden gebracht voor het District Court (als het gaat om kleine bedragen) of het Circuit Court (wanneer het gaat om grotere bedragen).²⁵ Daarnaast bestaat in Ierland een scala aan extrajudiciële mogelijkheden voor het beslechten van arbeidsgeschillen (zie hierna).

In het Verenigd Koninkrijk moeten claims die terug te voeren zijn op de wet ('statutory law') worden voorgelegd aan het Employment Tribunal. Is er geen wet waarop de claim gebaseerd kan worden, dan valt de rechtzoekende terug op common law en behoort de zaak tot de competentie van de common law rechtbank.

In Nederland fungeert de kantonrechter als arbeidsrechter. De kantonrechter is een civiele rechter, die deel uitmaakt van de rechtbank. Naast arbeidszaken behoren nog tal van andere zaken – voornamelijk civiele zaken, maar ook administratieve zaken en (kleine) strafzaken (overtredingen) – tot zijn absolute competentie.

Soms wordt er om praktische reden voor gekozen om arbeidszaken door de gewone rechtbank te laten beslissen, bijvoorbeeld wanneer een rechtbank te klein is om een afzonderlijke arbeidskamer te huisvesten. Dat is het geval in Portugal en Slowakije: de

22 In zo'n situatie kan de werknemersorganisatie de werkgever wel dagvaarden voor het arbeidsgerecht.

23 O. Hasselbalch, M. Smith, S. van Oosten-Rosman, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2009), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Denmark, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §1-2 (bijgewerkt tot oktober 2009).

24 *Giving access to justice to all*, Annual congress European Association of Labour Court judges (EALCJ), Malta juni 2011, Synthesis of national reports, Finland.

25 B.A. Hepple en B. Veneziani (red), *The transformation of Labour Law in Europe: a comparative study of 15 countries, 1945-2004*, Oxford and Portland, Oregon: Hart 2009, blz. 313.

gewone rechter is bevoegd, behalve bij de grotere rechtbanken waar bijzondere afdelingen (Portugal) of afzonderlijke kamers (Slowakije) oordelen over arbeidszaken. In Portugal is er wel standaard een gespecialiseerde rechtsgang in hoger beroep: de sociale kamers van de hoger beroepsinstanties en het Hooggerechtshof.

Italië kent geen afzonderlijke arbeidsrechter. Dat heeft te maken met de algemeen gevoelde afkeer van bijzondere gerechten als zodanig, omdat daarmee negatieve ervaringen zijn opgedaan tijdens het fascistische regime van Mussolini (van 1922 tot 1945); bijzondere rechtbanken zijn zelfs grondwettelijk verboden. Dat geldt niet voor gespecialiseerde secties van de gewone rechtbanken.²⁶

Arbeidsgeschillen worden meestal afgedaan door een alleenrechtsprekende rechter gespecialiseerd in arbeidszaken (de pretore). In een rapport uit 2011 naar aanleiding van het jaarlijkse congres van Europese arbeidsrechters wordt melding gemaakt van een arbeidskamer bij de gewone rechtbank.²⁷ De in arbeidszaken gevolgde procedure wijkt af van die voor gewone civiele geschillen. De aanpassingen zien vooral op de snelheid en het bevorderen van informaliteit en toegankelijkheid. Het Italiaanse Hooggerechtshof heeft een afzonderlijke sectie voor het afhandelen van arbeidszaken.²⁸

Ook in Tsjechië zijn gespecialiseerde arbeidsrechters werkzaam binnen de gewone rechtbanken. In Roemenië worden arbeidszaken binnen de gewone rechtbanken van eerste aanleg behandeld door kamers bestaande uit twee professionele magistraten en twee lekenrechters. Opmerkelijk is dat de lekenrechters, die gekozen worden door de sociale partners, jurist moeten zijn.²⁹

Als een arbeidszaak aan de gewone rechter moet worden voorgelegd, hoeft dat niet te betekenen dat arbeidszaken en gewone civiele zaken op dezelfde wijze worden afgedaan. Zo is er in Griekenland een afzonderlijke arbeidsgeschillenprocedure zonder strikte procedureregels, die voornamelijk gericht is op het tot stand brengen van een snelle en goedkope oplossing voor arbeidsgeschillen.

5.2.5 Mogelijkheden om geschillen buitengerechtelijk op te lossen

In vijftien landen (België, Frankrijk, Italië, Spanje, Ierland, het Verenigd Koninkrijk, Malta, Denemarken, Zweden, Finland, Estland, Letland, Litouwen, Polen en Hongarije) bestaan al dan niet verplichte voorprocedures die partijen kunnen of moeten volgen alvorens zij zich tot de bevoegde rechter in arbeidszaken wenden.

26 T. Treu, 'Part I. The Individual Employment Relationship' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Italy, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 9, §1 (bijgewerkt tot september 2010).

27 *Giving access to justice to all*, Annual congress European Association of Labour Court judges (EALCJ), Malta juni 2011, Synthesis of national reports, Italy.

28 T. Treu, 'Part I. The Individual Employment Relationship' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Italy, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 9, §1 (bijgewerkt tot september 2010).

29 R. Dimitriu, 'Introduction' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Romania, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 1, §5 (bijgewerkt tot oktober 2010).

In Frankrijk functioneren als eerste voorziening bij individuele arbeidsgeschillen de Conseils de Prud'hommes, tribunalen *uitsluitend* bestaande uit leken gekozen door de representatieve werkgevers- en werknemersverenigingen. Wanneer een zaak bij het Conseil de Prud'hommes is aangebracht, wordt eerst door een bemiddelingscommissie ('bureau de conciliation') getracht partijen tot overeenstemming te brengen. Lukt dat niet, dan wordt de zaak doorgestuurd voor het verkrijgen een juridisch oordeel ('bureau de jugement').³⁰

In België kunnen partijen zich *vrijwillig* tot een zogenoemd paritair comité wenden om een oplossing in der minne te bereiken. Paritaire comité's zijn organen opgericht voor alle bedrijfstakken op basis van de Wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comité's. Ze zijn samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties en houden zich, naast het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten, ook bezig met het voorkomen of bijleggen van 'sociale conflicten'.

Partijen wenden zich meestal tot een paritair comité bij problemen die zijn gerezen tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst.³¹ Gezien de relatie die partijen nog hebben en willen bestendigen, is het logisch dat partijen eerst trachten tot een vergelijk te komen alvorens zij zich tot de rechter wenden.³²

In het Verenigd Koninkrijk biedt de 'Advisory, Conciliation and Arbitration Service', kortweg ACAS, partijen bij arbeidsgeschillen de mogelijkheid een schikking te beproeven. De ACAS is tripartiet, onpartijdig en onafhankelijk van de overheid.³³

In Italië zijn door het hele land tripartiete verzoeningscommissies, waar werkgevers en werknemers individuele arbeidsgeschillen aan kunnen voorleggen. Slaagt de verzoening, dan heeft het aldus tot stand gekomen resultaat executoriale kracht na vanwaardeverklaring door de rechter van eerste aanleg.³⁴

30 *Giving access to justice to all*, Annual congress European Association of Labour Court judges (EALCJ), Malta juni 2011, Synthesis of national reports, France; J-P Laborde en J.Rojot, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2011), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), France, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, § 2 (bijgewerkt tot januari 2011).

31 Zo'n 80% van alle zaken die voor een Belgische arbeidsrechtbank komen, gaat over een arbeidsrelatie die al geëindigd is, R. Blanpain, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Belgium, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 7, §3 (bijgewerkt tot juli 2010).

32 R. Blanpain, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Belgium, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 7, §3 (bijgewerkt tot juli 2010).

33 *Termination of Employment at the Initiative of the Employer: the Challenge for Corporate Social Responsibility*, Final Report, European Association of Labour Court judges (EALCJ), maart 2005, paragraaf 7.1.2; S. Hardy, 'Introduction' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Great Britain, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 4, §1 (bijgewerkt tot oktober 2010).

34 *Giving access to justice to all*, Annual congress European Association of Labour Court judges (EALCJ), Malta juni 2011, Synthesis of national reports, Italy.

In Malta is op vrijwillige basis mediation of verzoening door de directeur van DIER, Department of Industrial and Employment Relations, mogelijk. Het slagingspercentage van deze service is hoog: in een periode van vijf jaar (in de periode van 1998 tot 2002), werd 80 procent van de gerezen arbeidsgeschillen voor verzoening aangemeld. In 78,3 % daarvan werd een oplossing bereikt.³⁵

In sommige landen bestaat een uitgebreid netwerk van geschilbeslechtende instanties, die geadiëerd kunnen en vaak moeten worden vóór partijen zich tot de rechter (kunnen) wenden. Zo kent Ierland een Rights Commissioner, een Employment Appeals Tribunal, een Director of Equality Investigations (in kwesties over gelijke behandeling) en een Conciliation Service of the Labour Relations Commission. De nadruk lijkt hier meer te liggen op het voortraject dan op de afhandeling van geschillen door de arbeidsrechter.³⁶

In Litouwen bepaalt het arbeidsrecht traditioneel dat een *individueel* arbeidsgeschil moet worden opgelost “in situ”, op de plaats waar het probleem gerezen is. Partijen moeten zich bij een arbeidsconflict wenden tot een arbeidsgeschillencommissie die functioneert op ondernemingsniveau. Zo’n commissie bestaat ook in Letland, het is hier echter aan partijen of ze zich tot deze commissie wenden of tot de rechter.³⁷ Estland kent een arbeidsgeschillencommissie, waar partijen zich toe kunnen wenden bij vorderingen onder € 10.000.

Ook in Polen vinden verzoeningsprocedures op de werkvloer plaats.³⁸

In Zweden bestaat maar één arbeidsgerecht voor het hele land. Dit vormt echter de laatste schakel, niet de eerste. Als zich een probleem voordoet, roept een werknemer eerst de hulp in van zijn vakorganisatie. Komt de vakbond er met de werkgever niet uit, dan onderhandelt zij met de werkgeversorganisatie verder. Alleen organisaties van werkgevers en werknemers kunnen een zaak vervolgens aan het arbeidsgerecht voorleggen, ook als het niet gaat om een geschil voortvloeiend uit een cao. Dat kan de organisatie zelfs doen tegen de wil van de betrokken werkgever of werknemer. Wordt een lid van een werkgeversvereniging of een vakbond voor het gerecht gedaagd, dan moet ook de organisatie waar deze lid van is, in rechte worden betrokken.³⁹ In Zweden ligt daarmee het zwaartepunt van de geschilbeslechting in arbeidszaken

35 E. Zammit en M. Brincat, ‘Part II. Collective Labour Relations’ (2006), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Malta, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 7, §2, nr. 823 (bijgewerkt tot september 2006).

36 K. Costello, ‘Part I. The Individual Employment Relationship’ (2002), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Ireland, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §1-2 (bijgewerkt tot januari 2003).

37 De afdoening van bepaalde geschillen – met name genoemde ontslagzaken of kwesties aangaande betalingen – is voorbehouden aan de rechter, I. Täre, ‘Part I. The Individual Employment Relation’ (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Latvia, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §1 (bijgewerkt tot mei 2010).

38 M. Matey, ‘Part II. Collective Labour Relations’ (1988), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Poland, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter XI, §1-3 (bijgewerkt tot juli 1988).

39 A. Adlercreutz, B. Nyström, ‘Part I. The Individual Employment Relation’ (2009), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Sweden, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §2 (bijgewerkt tot november 2009).

bij de sociale partners. Hebben ongeorganiseerde werkgevers en werknemers een arbeidsrechtelijk probleem, dan dienen zij zich te wenden tot de gewone rechtbank. Zij hebben geen toegang tot het arbeidsgerecht.⁴⁰

Denemarken kent een ontslagtribunaal, een tripartiet samengesteld arbitrage-instituut. Wanneer twijfel bestaat aan de juistheid van een ontslag, kan het tribunaal om een uitspraak worden gevraagd, op voorwaarde dat de bevoegdheid van het tribunaal is opgenomen in de cao en pas nadat de partijen bij de cao hebben getracht tot een oplossing te komen. Het tribunaal doet slechts uitspraak over de vraag of aan het ontslag een geldige reden ten grondslag ligt.⁴¹

In Finland kan een georganiseerde werknemer het arbeidsgeschil eerst ter nadere onderhandeling overdragen aan zijn vakbond en zijn werkgever. Een verplichting daartoe bestaat niet.

In sommige landen bestaat echter juist enige achterdocht ten opzichte van de bemoeienis van de sociale partners. Tijdens de periode van het staatsocialisme in Hongarije was een belangrijke rol weggelegd voor de vakverenigingen als mediators in arbeidskwesties. De vraag was wiens belangen deze bonden, die sterke banden onderhielden met de overheid en het management van de bedrijven, nu werkelijk behartigden. Na de afschaffing van het staatsocialisme is de rol van de bonden als bemiddelaars daarom teruggedrongen.⁴² Sedert 1999 zijn partijen verplicht een zogenoemde verzoeningsbijeenkomst te houden in het arbeidsgerecht voordat de procedure kan beginnen.

Soms zijn voorprocedures bedoeld als filter voor de toevoer van zaken naar het arbeidsgerecht. Zo kent Spanje een goed ontwikkeld systeem van arbeidsrechtbanken, zowel in eerste aanleg als in hoger beroep, inclusief een sociale kamer in het Hoogerechtshof. Jaarlijks worden door de arbeidsrechtbanken in eerste aanleg gemiddeld meer dan 250 000 zaken afgedaan. De hoger beroepsinstanties krijgen gemiddeld 60.000 zaken per jaar voorgelegd, het Hoogerechtshof meer dan 6.000.⁴³

40 Partijen die toegang hebben tot het arbeidsgerecht, kunnen er wel voor kiezen naar de gewone rechter te gaan, bijvoorbeeld in zaken met een gering belang, maar de betrokken organisaties van werkgevers en werknemers hebben het recht de zaak over te brengen naar het arbeidsgerecht, A. Adlercreutz, B. Nyström, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2009), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Sweden, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §3 (bijgewerkt tot november 2009).

41 O. Hasselbalch, M. Smith, S. van Oosten-Rosman, 'Part II. Collective Labour Relations' (2009), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Denmark, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 7, § 3 (bijgewerkt tot oktober 2009).

42 De Labour Code staat daarnaast nog steeds toe, dat partijen in een cao vastleggen dan wel gezamenlijk besluiten dat op bedrijfsniveau wordt gezocht naar een oplossing. Lukt dat niet, dan staat de weg naar de rechter open.

43 M.A. Olea en F. Rodriguez-Sañudo, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2009), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Spain, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §3 (bijgewerkt tot september 2009).

Om deze stroom wat in te dammen, zijn de partijen bij een arbeidsconflict verplicht een verzoeningspoging te ondernemen. Slaagt die poging, dan heeft de aldus bereikte oplossing executoriale kracht. Lukt het niet, dan kunnen partijen de zaak voorleggen aan de arbeidsrechtbank. Op deze manier wordt de werkvoorraad van de arbeidsrechtbanken enigszins verminderd.⁴⁴ Overigens doet ook de arbeidsrechter nog een poging partijen tot overeenstemming te brengen bij de eerste comparitie. Pas als dat niet lukt, begint de rechtszaak formeel.⁴⁵

Nederland kent geen systeem van verplichte mediation alvorens men zich tot de rechter kan wenden. Wel is er (nog) een verplichte voorprocedure bij geschillen op grond van de WOR (bij de bedrijfscommissies), die er op is gericht een oplossing in der minne te bereiken.⁴⁶ Bij geschillen over loonbetaling in geval van ziekte kan de rechtzoekende zich alleen tot de rechter wenden als hij bij het UWV een zogenoemde second opinion heeft aangevraagd. De achtergrond van die verplichting wordt gevormd door het feit dat een rechter geen medicus is; medische informatie moet dus door een arts worden verschaft.

Wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst wil beëindigen door middel van opzegging heeft hij daarvoor voorafgaande toestemming van een zelfstandig bestuursorgaan, het UWV, nodig. Voordat een beslissing op het verzoek om toestemming wordt genomen, moet het UWV de vertegenwoordigers van de in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers, de zogenoemde 'ontslagadviescommissie (OAC)', horen. Het gaat hier niet om een vorm van bemiddeling, maar om een preventieve ontslagtoets.

Tussenstand

Hiermee is de situatie op het gebied van geschilbeslechting in arbeidszaken in de meeste landen van de Europese Unie in kaart gebracht. Voor het overzicht worden de resultaten gepresenteerd in de navolgende tabel.⁴⁷

44 M.A. Olea en F. Rodriguez-Sañudo, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2009), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Spain, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §2 (bijgewerkt tot september 2009).

45 M.A. Olea en F. Rodriguez-Sañudo, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2009), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Spain, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §3 (bijgewerkt tot september 2009).

46 Zie echter Kamerstukken II 2011-2012, 33 367, nr. 2, waarin wordt voorgesteld het verplichte karakter van bemiddeling door de bedrijfscommissies in het kader van artikel 36 WOR af te schaffen.

47 Zie voor de uitgebreide tabellen de bijlagen.

TABEL I Rechterlijke instanties in de EU bevoegd om te oordelen in arbeidszaken⁴⁸

Landen	Arbeidsrechtbank	Arbeidskamer binnen algemene rechtbank	Algemene rechtbank	Buitengerechtigd ⁴⁹ (vooraf)
1. België	x (ind)			x (vrijwillig)
2. Bulgarije			x	
3. Cyprus ⁵⁰				
4. Denemarken	x (coll)		x (ind)	x (coll verplicht)
5. Duitsland	x			
6. Estland			x	x (verplicht)
7. Finland	x		x (ind)	x (vrijwillig)
8. Frankrijk	x			x (verplicht)
9. Griekenland			x	
10. Hongarije	x			x (verplicht)
11. Ierland	x		x	x (verplicht, tenzij...)
12. Italië			x	x (vrijwillig)
13. Letland			x	x (vrijwillig)
14. Litouwen			x	x (verplicht, tenzij...)
15. Luxemburg	x (ind)			
16. Malta			x (restcategorie)	Arbeidstribunaal, ⁵¹ vooraf conciliatie/mediation(vrijwillig)
17. Nederland			x	(x) ⁵²
18. Oostenrijk	x (Wenen)	x		
19. Polen		x (ind)		x (verplicht)
20. Portugal		x	x (kleinere rechtbanken)	
21. Roemenië			x	

48 Hieronder vallen zowel *individuele* als *collectieve* rechtsgeschillen in arbeidszaken. Wanneer er uitsluitend sprake is van competentie in individuele dan wel collectieve zaken – dus niet in beide typen zaken – is dat tussen haakjes vermeld.

49 Hiermee wordt bedoeld op iedere vorm van voorprocedure gericht op het totstandbrengen van een buitengerechtigde oplossing zonder tussenkomst van de rechter.

50 Geen informatie beschikbaar

51 Het Maltese Arbeidstribunaal is geen rechtbank, maar heeft wel rechterlijke bevoegdheden.

52 Alleen de verplichte inschakeling van de bedrijfscommissie kan hieronder worden geschaard.

Landen	Arbeidsrechtbank	Arbeidskamer binnen algemene rechtbank	Algemene rechtbank	Buitengerechtelijk (vooraf)
22. Slovenië	x			
23. Slowakije		x	x (kleinere rechtbanken)	
24. Spanje	x			x (verplicht)
25. Tsjechië			x	
26. Verenigd Koninkrijk	x (geschillen m.b.t. aovk)		x (overige ind geschillen + coll)	x (verplicht voor Employment Tribunal)
27. Zweden	x (beperkte toegang)		x (in overige zaken)	x (verplicht voorafgaand aan arbeidsgerecht)

5.2.6 Conclusie

Het beeld in de EU is divers, maar er kunnen wel bepaalde lijnen worden onderscheiden.⁵³

Er zijn dertien landen met een afzonderlijke arbeidsrechtbank. De meeste van die gespecialiseerde rechtbanken zijn bevoegd in individuele én collectieve arbeidsgeschillen.

In vijf landen is in bepaalde situaties naast de arbeidsrechtbank ook de gewone rechtbank bevoegd in arbeidszaken. In Scandinavië oordeelt het arbeidsgerecht over collectieve geschillen en moeten individuele arbeidszaken aan de civiele rechter worden voorgelegd.

In Portugal en Slowakije is de gewone rechtbank bevoegd als om logistieke redenen een arbeidskamer ontbreekt.

In tien landen, waaronder Nederland, is de gewone rechter tevens arbeidsrechter. Van die tien landen hebben vijf landen – de Baltische staten, Italië en Malta – een buitengerechtelijke voorziening voorafgaand aan de gang naar de rechter. Nederland kent de preventieve ontslagtoets bij het UWV en de bedrijfscommissie bij geschillen op grond van de WOR. In Bulgarije, Roemenië, Griekenland en Tsjechië is de civiele rechter de enige instantie voor het oplossen van arbeidsgeschillen.

Griekenland en Italië geven bijzondere aandacht aan de arbeidsrechtelijke procedure, ondanks het feit dat de gewone civiele rechter arbeidszaken behandelt. Griekenland kent een arbeidsgeschillenprocedure en in Italië worden arbeidszaken en zaken op het gebied van de sociale zekerheid behandeld door een in het arbeidsrecht

⁵³ Een voorbehoud wordt gemaakt ten aanzien van Cyprus; over arbeidsrechtspraak in dat land is (mij) onvoldoende bekend.

gespecialiseerde rechter. Dat betekent per saldo dat alleen in Bulgarije, Roemenië en Tsjechië geen speciaal op het afdoen van arbeidsgeschillen gerichte procedure op gerechtelijk of buitengerechtelijk niveau bestaat.

Slechts vier landen kennen een afzonderlijke kamer voor arbeidsszaken binnen de gewone rechtbank. Als de tot 1 januari 2013 verplicht ingestelde sector kanton wordt beschouwd als een kamer voor arbeidsszaken (hetgeen strikt genomen onjuist is omdat de sector veel meer doet dan dat), dan zou Nederland het vijfde land zijn dat de afhandeling van arbeidsgeschillen op die manier heeft georganiseerd.

Een interessante vraag is die naar de reden van de keuze voor een bepaalde inrichting. Soms geven praktische redenen de doorslag. Zo hebben in een aantal landen de grotere rechtbanken wel een arbeidskamer, maar de kleinere niet. De keuze voor een speciale voorziening heeft dan blijkbaar voornamelijk te maken met het zaakaanbod of de capaciteit van de rechtbank. Ook een civiele rechter kan een arbeidsrechter 'in disguise' zijn. Zo lijkt er in Italië feitelijk wel een arbeidsrechter te functioneren, maar mag deze wegens gevoeligheden uit het verleden niet zo heten.⁵⁴

Als er voorprocedures zijn, zijn die vaak verplicht of is de regel dat partijen (behalve in specifiek geformuleerde uitzonderingsgevallen) buiten rechte een oplossing dienen te zoeken. Vrijwel altijd hebben vertegenwoordigers van werkgevers(-) en werknemers(organisaties) zitting in bemiddelingsorganen. Blijkbaar bestaat de verwachting dat door de inbreng van de sociale partners de oplossing van het arbeidsgeschil dichterbij komt, bijvoorbeeld omdat er een matigende werking uitgaat van het feit dat de zaak door hun bemoeienis zowel vanuit het werkgevers- als vanuit het werknemersperspectief wordt bekeken.

De vraag is nu hoe de gevonden informatie moet worden beoordeeld of welke betekenis het heeft dat een land wel of niet koos voor een gespecialiseerde arbeidsrechtbank. Zegt het resultaat iets over de kwaliteit van de geschilbeslechting?

In hoofdstuk 2 zijn vijf criteria voor arbeidsrechtspraak geformuleerd. In de navolgende paragraaf wordt aan de hand van die vijf criteria nagegaan hoe het met de arbeidsrechtspraak in de verschillende landen gesteld is.

5.3 Criteria voor arbeidsrechtspraak

5.3.1 Inleiding

In hoofdstuk 2 zijn vijf criteria voor arbeidsrechtspraak geformuleerd.

1. De rechter dient rekening te houden met de ongelijkheid van de procespartijen (ongelijkheidscompensatie).

54 Volgens Treu heerst tevredenheid over de 'pretori', jonge open-minded rechters, die zich goed kwijten van hun taak en moeilijke arbeidsszaken tot een goed einde te brengen, T. Treu, 'Part I. The Individual Employment Relationship' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Italy, International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 9, §1 (bijgewerkt tot september 2010).

2. De rechter moet inzicht hebben in en kennis hebben van (arbeids)verhoudingen.
3. Bij de inrichting van de procedure dient met de ongelijkheid van de procespartijen rekening te worden gehouden (laagdrempeligheid).
4. Voortgang van de procedure is belangrijk, zonder dat daarbij de zorgvuldigheid in het gedrang komt (snelheid).
5. De rechter moet beschikken over bepaalde procesvaardigheden (communicatieve en zittingsvaardigheden) en stelt zich in de procedure – mede in het licht van criterium 1 – actief op. De procedureregels moeten een actieve houding mogelijk maken (procesvaardigheid en proceshouding).

In deze paragraaf staat de vraag centraal of en in hoeverre in de landen van de EU arbeidsrechtspraak voldoet aan deze criteria. Daarbij past de volgende kanttekening.

Geen van de ontwikkelde criteria is 'hard' in de zin van exact meetbaar. Onderzoek naar een criterium als laagdrempeligheid is gemakkelijker te operationaliseren dan naar een criterium als aandacht voor ongelijkheidscompensatie. Feit is dat het wel of niet voldoen aan de ontwikkelde criteria altijd min of meer moet worden afgeleid uit andere gegevens. Welke gegevens dat zijn, komt in de volgende paragrafen voor elk criterium afzonderlijk aan bod.

5.3.2 *Ongelijkheidscompensatie*

In een arbeidsrechtelijke procedure is op twee niveaus sprake van ongelijkheid: er is sprake van een *economische ongelijkheid* tussen partijen en er is sprake van een *ongelijke positie in de procedure*. Met beide ongelijkheden dient de rechter rekening te houden.

Of een rechter rekening kan houden met de ongelijkheid van procespartijen hangt onder meer samen met de mate waarin de rechter zich actief mag of zelfs moet opstellen binnen het proces. Ongelijkheidscompensatie kan ook worden bewerkstelligd door werknemersvertegenwoordigers een rol te geven bij de afdoening van arbeidsgeschillen.

Nu in veel landen arbeidsrechtbanken of extrajudiciële geschilbeslechtingorganen tripartiet samengesteld zijn, kan daaruit geconcludeerd worden dat in veel landen van de EU plaats is voor ongelijkheidscompensatie binnen het systeem van geschilbeslechting in arbeidszaken.

In België en Zweden hebben vakorganisaties een geprononceerde rol bij het zoeken naar oplossingen voor arbeidsrechtelijke geschillen.

Bij geschillen die *tijdens* het dienstverband ontstaan, is het voor de werknemer lastig om zijn werkgever in rechte aan te spreken en tegelijk de onderlinge verhoudingen goed te houden. In België worden problemen die tijdens de loop van het contract zijn ontstaan, meestal behandeld door een paritair comité. Komt het comité niet tot een oplossing, dan gaat de zaak door naar de bedrijfsraad. Een comité kan alleen bemiddelen, maar in een aantal bedrijfstakken is zijn autoriteit zodanig dat

partijen meestal de aanbevelingen opvolgen.⁵⁵ Door een dergelijk geschil van het individuele naar het collectieve niveau te brengen, waar de vakbond optreedt namens de werknemer, wordt de ongelijkheid in posities gecompenseerd.

Ook in Zweden treedt een dergelijke vorm van ongelijkheidscompensatie op. Een vakbond kan bij een arbeidsgeschil de zaak ook aanbrengen *zonder* toestemming van de betrokken werknemer. Wordt een werknemer in rechte betrokken, dan moet ook de vakbond worden gedagvaard als de partijen zijn gebonden door een cao. In de klachtenprocedure die aan de rechtszaak voorafgaat, is de rol van de bonden nog groter. Eerst wordt getracht de zaak af te handelen op het lokale niveau tussen de vakbond en de betrokken werkgever. Lukt dat niet, dan wordt de zaak naar het centrale niveau getild, waar de vakbond (verder) onderhandelt met de werkgeversvereniging. De meeste zaken worden op deze wijze beslist. Pas als dat niet mogelijk is, wordt het geschil voorgelegd aan het centrale arbeidsgerecht.⁵⁶

Hepple meldt dat in het Verenigd Koninkrijk gewone rechtbanken zich nogal eens vijandig opstellen tegenover (de belangen van) de vakbonden.⁵⁷ Bemoeienis van vakorganisaties hoeft dus blijkbaar niet altijd in het voordeel van de werknemer te werken. De tripartiete structuur van de Employment Tribunals maakt het voor de vakbonden gemakkelijker om de beslissingen van de tribunalen te accepteren. Overigens ben ik de opinie dat een rechter zich niet welwillend opstelt tegenover de (belangen van) vakverenigingen slechts in de literatuur over het Verenigd Koninkrijk tegengekomen.

Als gezegd kan ongelijkheidscompensatie ook worden bereikt door procedureregels die de rechter opdragen dan wel toestaan een actieve rol te spelen bij het tot stand brengen van processueel evenwicht.

In Frankrijk kan een 'bureau de conciliation' van het Conseil de Prud'hommes bepalen op welke partij de bewijslast rust, nadat beide partijen zijn gehoord.⁵⁸ Nu de

55 R. Blanpain, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Belgium, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 7, §3 (bijgewerkt tot augustus 2007).

56 A. Adlercreutz, B. Nyström, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2009), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Sweden, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §2 (bijgewerkt tot november 2009).

57 B. Hepple, S. Fredman, G. Truter, 'Introduction' (2001), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Great Britain, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter V, §3 (bijgewerkt tot mei 2001). In de jaren tachtig en negentig van de vorige eeuw was er bij de conservatieve regeringen veel verzet tegen de vakbeweging, toen deze zich tamelijk militant opstelde. Indachtig haar leuze 'keep out of the court' heeft de Engelse vakbeweging altijd een zekere achterdocht gekoesterd tegen de magistratuur, omdat die afkomstig was uit een andere – hogere – sociale klasse. Het is mogelijk dat dat de achtergrond vormt van de door Hepple gerapporteerde vijandige opstelling. Overigens valt niet uit te sluiten dat hier mede sprake is van een bepaalde vooringenomenheid aan de zijde van de vakbonden, gegeven de decennialang bestaande animositeit.

58 European Labour Law Network (ELLN), *Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection*, Thematic Report 2011, november 2011, paragraaf 9.3.3, blz. 106; J-P Laborde en J.Rojot, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2011), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), France, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, § 2 (bijgewerkt tot januari 2011).

bewijslast in hoge mate de uitkomst van een geding kan bepalen, zal door de wijze waarop van deze bevoegdheid gebruik wordt gemaakt, invloed uitgeoefend worden op de processuele kansen aan werknemerskant.

In Italië heeft de rechter speciale bevoegdheden in arbeidszaken. Zo kan hij, onafhankelijk van de partijen, zelf op zoek gaan naar bewijs.⁵⁹ Daarnaast kent Italië een andere regel die de werknemer in bescherming neemt. Door executoriale kracht te verbinden aan tussen de sociale partners tot stand gekomen afspraken, voorkomt de rechter dat een dergelijke overeenkomst opengebroken wordt, zolang er tenminste geen sprake is van een situatie waarin de werknemer afstand doet van hem dientengevolge toekomstige rechten.⁶⁰

In Duitsland en Polen wordt van het gerecht een actieve houding verwacht, is er tot op zekere hoogte ruimte voor interventie ten behoeve van de zwakkere partij en heeft de rechter de taak in bepaalde situaties het belang van de werknemer in de gaten te houden. De Poolse arbeidsrechter kan in bepaalde gevallen de vordering op eigen initiatief uitbreiden.⁶¹ Een van de taken van het Duitse arbeidsgerecht is ervoor te zorgen dat het ontbreken van gekwalificeerde juridische bijstand niet in het nadeel van de zwakkere partij werkt.⁶²

Voor het antwoord op de vraag of en in hoeverre de Duitse en de Poolse arbeidsrechter deze mogelijkheden ook daadwerkelijk benutten, is nader onderzoek nodig. Wat hier telt, is dat in de procedureregels mogelijkheden voor ongelijkheidscompensatie zijn opgenomen.

Litouwen kent een bijzondere vorm van ongelijkheidscompensatie. Individuele arbeidsgeschillen kunnen daar worden voorgelegd aan twee instanties: de Arbeidsgeschillencommissie en de gewone rechtbank. Er zijn geen afzonderlijke arbeidsrechtbanken.

De gang naar de commissie is verplicht, behalve in de gevallen waarin de wet voorschrijft dat het geschil direct voor de rechtbank gebracht wordt. Alleen de werknemer kan na een hem onwelgevallige beslissing van de commissie beroep aantekenen bij de rechter.⁶³ Op deze wijze wordt het de werkgever dus onmogelijk gemaakt de werknemer tegen zijn zin in een arbeidskwestie in rechte te betrekken.

59 T. Treu, 'Part I. The Individual Employment Relationship' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Italy, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 9, §1 (bijgewerkt tot september 2010).

60 J.S. Lena & Ugo Mattei, *Introduction to Italian law*, The Hague-London-New York: Kluwer Law International 2002, blz. 391.

61 M. Matey, 'Part II. Collective Labour Relations' (1988), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Poland, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter XI, §1-3, nrs. 293-313 (bijgewerkt tot juli 1988).

62 M. Weiss, M. Schmidt, 'Part I. The Individual Employment Relationship' (2008), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Federal Republic of Germany, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 9, §1 (bijgewerkt tot januari 2008).

63 I. Nekrošius en J. Andriuškevičienė, 'Part I. Individual Labour Relations' (2006), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Lithuania, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 8, §2 (bijgewerkt tot juli 2006).

Soms kan de werkgever strafrechtelijk vervolgd worden als hij bepaalde arbeidsrechtelijke regels niet naleeft. In Malta is dat bijvoorbeeld het geval bij het niet-betalen van een beloofde bonus of het geval dat minder salaris betaald wordt dan volgens de cao zou moeten.⁶⁴ Op deze wijze ontstaat druk op de werkgever om zijn afspraken of verplichtingen na te komen, druk die de werknemer gezien zijn afhankelijke positie niet op die wijze kan uitoefenen.

In Oostenrijk is in 1987 bij wet de mogelijkheid ingevoerd om als werknemersvertegenwoordiger (ondernemingsraad of vakbond) een zaak aanhangig te maken zonder dat de naam van betrokken individuen bekend wordt gemaakt.⁶⁵ De beslissing in zo'n kwestie is uit de aard der zaak een meer of minder abstract advies over een juridisch probleem. De uitspraak heeft geen bindende kracht. Toch kan het bestaan van deze mogelijkheid worden gezien als een vorm van ongelijkheidscompensatie: de werknemer kan een uitspraak over een gerezen kwestie krijgen zonder dat zijn relatie met de werkgever in gevaar komt. Of anonimiteit echt gewaarborgd kan worden, is natuurlijk de vraag. Vaak zal een zaak tot een individu te herleiden zijn. Om die reden kan pas een probleem dat ten minste drie werknemers aangaat, anoniem worden aangebracht.

In Roemenië is gekozen voor een van het gewone procesrecht afwijkende bewijslastverdeling in arbeidszaken: de werkgever draagt de bewijslast, ongeacht of hij eiser of gedaagde is.⁶⁶ Een dergelijke maatregel draagt bij aan het processueel evenwicht van werkgever en werknemer.

5.3.3 Inzicht in en kennis van (arbeids)verhoudingen

Een manier om inzicht in en kennis van arbeidsverhoudingen te laten doorklinken in rechterlijke uitspraken op het gebied van het arbeidsrecht, is vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers een rol te laten spelen bij het beslissen over een arbeidsconflict.

Afgemeten aan de mate van inschakeling van vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers bij de geschilbeslechting, is het niet zo slecht gesteld met het doorwerken van inzicht in en kennis van arbeidsverhoudingen in veel van de landen van de EU.

Diverse landen binnen de EU hebben een tripartiet samenstelde arbeidsrechtbank. Meestal bestaat zo'n rechtbank uit een professionele jurist als voorzitter en een even aantal lekenleden, één van werkgeverszijde en één van werknemerszijde. België,

64 E. Zammit en M. Brincat, 'Part II. Collective Labour Relations' (2006), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Malta, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 7, §6 (bijgewerkt tot september 2006).

65 R. Strasser, K. Grillberger, R. Rebhahn, 'Introduction, Underlying Principles of Labour Law' (1991), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Austria, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, §4, nrs. 48-50 (bijgewerkt tot juli 1991).

66 R. Dimitriu, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Romania, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §2 (bijgewerkt tot oktober 2010).

Duitsland, Oostenrijk, Polen en het Verenigd Koninkrijk hebben een tripartiet samengestelde arbeidsrechtbank in eerste aanleg en in hoger beroep. Hongarije en Luxemburg beschikken alleen over een arbeidsgerecht in eerste aanleg. In Roemenië worden arbeidszaken binnen de gewone rechtbanken van eerste aanleg afgedaan door kamers bestaande uit twee professionele magistraten en twee lekenrechters.

In Italië en Malta bestaat een verplichte buitengerechtelijke tripartiete voorziening als voorfase van de (arbeids)rechter. In Ierland fungeert het Employment Appeals Tribunal (EAT), bestaande uit een voorzitter, een werkgeverslid en een werknemerslid. Het EAT heeft jurisdictie bij problemen op grond van een aantal met name genoemde wetten op het gebied van het arbeidsrecht.⁶⁷ In Litouwen moeten partijen zich in een aantal gevallen⁶⁸ eerst tot arbeidsgeschillencommissies wenden, alvorens zij toegang hebben tot de rechter. De Litouwse arbeidsgeschillencommissies zijn *bipartiet* samengesteld uit werkgevers- en werknemersleden. De Franse Conseils de Prud'hommes zijn eveneens *bipartiet*.

In Denemarken en Finland zijn de tripartiet samengestelde arbeidsgerechten uitsluitend bevoegd bij geschillen aangaande cao's. De rechters, zowel de professionele rechters als de lekenrechters, die zitting hebben in het Deense arbeidsgerecht worden benoemd op voordracht van de sociale partners. Zo'n voordracht vindt niet plaats bij benoemingen in de algemene Deense rechtbanken.⁶⁹

In Denemarken kunnen zich bij dergelijke conflicten alleen een *gebonden* werkgever en een *gebonden* werknemer tot het arbeidsgerecht wenden. Is er sprake van een *gebonden* werkgever tegenover een *ongebonden* werknemer (of andersom), dan is de civiele rechtbank bevoegd te oordelen. Dat is ook zo wanneer een werknemer zijn lidmaatschap van de vakorganisatie heeft opgezegd gedurende de looptijd van de cao.⁷⁰

In Finland worden arbeidsgeschillen verband houdend met het individuele arbeidscontract en arbeidsomstandigheden, beslist door de reguliere civiele rechtbank. Geschillen die verband houden met een cao, behoren tot de competentie van de gespecialiseerde, tripartiet⁷¹ samengestelde arbeidsrechtbank. Procespartijen zijn de partijen die de cao hebben afgesloten (de werkgevers- en werknemersvereniging), niet de betrokken werkgever en werknemer.⁷²

67 K. Costello, 'Part I. The Individual Employment Relationship' (2002), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Ireland, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §2, nrs. 266-267 (bijgewerkt tot januari 2003).

68 Zie voor een opsomming van de kwesties die direct aan de rechtbank moeten worden voorgelegd I. Nekrošius en J. Andriuškevičiūtė, 'Part I. Individual Labour Relations' (2006), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Lithuania, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 8, §2, nr. 255 (bijgewerkt tot juli 2006).

69 O. Hasselbalch, M. Smith, S. van Oosten-Rosman, 'Part II. Collective Labour Relations' (2009), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Denmark, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 7, §3 (bijgewerkt tot oktober 2009).

70 O. Hasselbalch, M. Smith, S. van Oosten-Rosman, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2009), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Denmark, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §1-2 (bijgewerkt tot oktober 2009).

In Zweden is er één arbeidsrechtbank voor het hele land, waarin twee rechters zitting hebben – als voorzitter en vicevoorzitter –, één functionaris die een expert is op het gebied van de arbeidsverhoudingen alsmede twee leden van werkgevers- en twee van werknemerszijde.

De toegang is beperkt: slechts arbeidszaken die van groot belang zijn voor een groep werkenden, kunnen aan dit arbeidsgerecht worden voorgelegd en alleen werkgevers die gebonden zijn aan een cao en vakbonden (mits cao-partij) kunnen zich direct tot het arbeidsgerecht wenden, zij het dat partijen daarvoor eerst een klachtenprocedure moeten hebben doorlopen.⁷³

Soms worden lekenleden volgens expliciet voorschrift benoemd omwille van hun kennis van arbeidsverhoudingen (Verenigd Koninkrijk en Duitsland) of krijgen de lekenrechters de opdracht op te treden als mediators en niet als belangenbehartigers (Verenigd Koninkrijk). In Zweden wordt er daarnaast op gewezen dat door het opnemen van leken de beslissingen van het arbeidsgerecht beter door de sociale partners worden geaccepteerd.

Er wordt in diverse landen met diverse stemverhoudingen gewerkt. In de meeste landen hebben echter professionele rechters en lekenrechters een gelijke stem. Dat betekent dat de laatste samen 66,66% van de einduitslag bepalen, ervan uitgaand dat de lekenleden actief deelnemen aan het proces. De aanwezigheid van lekenleden hoeft echter niet te betekenen dat zij ook actief hun stempel drukken op het eindoordeel. De Nederlandse ervaring met lekenleden bij de toenmalige Raden van Beroep gaf een ander beeld te zien, zie hierover paragraaf 7.3.1.

5.3.4 Laagdrempeligheid

Mede met het oog op de ongelijkheid van procespartijen dient rechtspraak in arbeidszaken laagdrempelig te zijn. Daarbij zijn zowel de *toegang tot de procedure* als de *organisatie van de procedure* relevant.

Wanneer partijen zelf een zaak voor het (arbeids)gerecht kunnen brengen – zonder verplichte procesvertegenwoordiging van een advocaat of andere professionele rechtshulpverlener geldt – zal de drempel tot procederen lager zijn dan wanneer zij daartoe verplicht de hulp moeten inroepen van een advocaat of andere vertegenwoordiger. Dat heeft te maken met praktische kwesties als 'waar vind ik een advocaat en hoe kom ik erachter of hij/zij deskundig is', maar ook met de kosten die het

71 Het Finse arbeidsgerecht bestaat uit een president en twee 'neutrale' leden, vier leden van werkgeverskant, vier leden van werknemerskant en vier additionele leden voor ambtenarenzaken, B.A. Hepple en B. Veneziani (red), *The transformation of Labour Law in Europe: a comparative study of 15 countries, 1945-2004*, Oxford and Portland, Oregon: Hart 2009, blz. 302.

72 A.J. Suviranta, 'Part I. The Individual Employment Relationship' (1999), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Finland, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 9, §1-2 (bijgewerkt tot september 1999).

73 Alle andere (arbeids)zaken moeten worden voorgelegd aan het lokale District Court.

inschakelen van een deskundige met zich brengt. Die kosten kunnen een reden zijn om af te zien van het voeren van een procedure.

Het beperken van griffierechten maakt het voor partijen eveneens gemakkelijker zich tot de rechter te wenden. Als er bij aanvang van een procedure een relatief hoog tarief geheven wordt, kan dat belemmerend werken.

Aan laagdrempeligheid draagt verder bij dat partijen de eigen proceskosten dragen. De dreiging van een proceskostenveroordeling kan met name werknemers ervan weerhouden een beroep op de rechter te doen.

Eenvoudige en inzichtelijke procedureregels zonder onnodige formaliteiten en een goede bereikbaarheid dragen tot slot bij aan de toegankelijkheid van de arbeidsrechter, evenals de aanwezigheid van een systeem van gefinancierde rechtsbijstand.

De procedures voor de (arbeids)rechter in België, Duitsland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Litouwen, Malta, Polen, Portugal, Spanje, het Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Zweden voldoen aan een of meer van deze kenmerken.

Verplichte procesvertegenwoordiging in arbeidszaken ontbreekt in de meeste landen van de EU. Griffierechten variëren, maar zijn in diverse landen aan een (variërend) maximum gebonden. In een aantal landen zijn arbeidsgeschillen vrijgesteld van griffierecht of wordt enkel bij loonvordering griffierecht geheven.⁷⁴

In de meeste landen is een proceskostenveroordeling mogelijk. Wel wordt in een aantal landen onderscheid gemaakt tussen kosten rechtsbijstand – die partijen in beginsel zelf dienen te dragen – en zuivere proceskosten zoals griffierechten⁷⁵ of is een proceskostenveroordeling van de werknemer slechts beperkt mogelijk.

In Frankrijk zijn er zo'n 300 Conseils de Prud'hommes. Elk conseil is verdeeld in sectoren, die de belangrijkste bedrijfstakken beslaan. Procedures voor de conseils zijn eenvoudig en gemakkelijk toegankelijk. Er is geen verplichte procesvertegenwoordiging en de procedure is mondeling. Professionele rechters komen er in Frankrijk pas in tweede instantie aan te pas.⁷⁶

74 Estland, Litouwen, Ierland, Italië, Luxemburg, Noorwegen en Slovenië, *Giving access to justice to all*, Annual congress European Association of Labour Court judges (EALCJ), Malta juni 2011, Synthesis of national reports. In Bulgarije hoeven werknemers geen kosten van welke aard dan ook te dragen in arbeidszaken, V. Mrachkov, 'Part I. The Individual Employment Relationship (Individual Labour Law)' (2011), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Bulgaria, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §2, nr. 468 (bijgewerkt tot februari 2011).

75 Zoals Frankrijk en Duitsland, *Giving access to justice to all*, Annual congress European Association of Labour Court judges (EALCJ), Malta juni 2011, Synthesis of national reports.

76 B.A. Hepple en B. Veneziani (red), *The transformation of Labour Law in Europe: a comparative study of 15 countries, 1945-2004*, Oxford and Portland, Oregon: Hart 2009, blz. 304; *Giving access to justice to all*, Annual congress European Association of Labour Court judges (EALCJ), Malta juni 2011, Synthesis of national reports, France; J-P Laborde en J.Rojot, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2011), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), France, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, § 2 (bijgewerkt tot januari 2011).

In het Verenigd Koninkrijk kunnen partijen zich in procedures voor het Employment Tribunal door iedereen laten vertegenwoordigen, in procedures voor de common law rechtbank uitsluitend door een advocaat (tenzij zij in persoon verschijnen). Gefinancierde rechtsbijstand wordt wel verstrekt voor procedures voor de common law rechtbank, niet voor procedures voor het Employment Tribunal. De common law rechter kan naar eigen inzicht een proceskostenveroordeling uitspreken, maar de rechter in een Employment Tribunal slechts in uitzonderlijke situaties (zie hierna).⁷⁷

De tribunalen hebben een aantal voordelen boven de gewone rechtbanken. Beslissingen worden sneller genomen – de meerderheid binnen 26 weken,⁷⁸ terwijl zaken bij civiele rechtbanken vaak jaren duren –, tribunalen zijn toegankelijker en de procedure is informeler. Zo zijn de gewone bewijsregels niet van toepassing en is er geen verplichte procesvertegenwoordiging. In principe dragen partijen de eigen kosten, zij het dat een proceskostenveroordeling mogelijk is, bijvoorbeeld wanneer een partij zich met een op voorhand kansloze zaak tot het tribunaal wendt.⁷⁹ Arbeidstribunalen zijn (om die reden?, YE) populair: de aantallen zaken die worden voorgelegd, zijn de laatste jaren fors gestegen.⁸⁰

In Denemarken zijn de procedureregels voor het arbeidsgerecht informeler dan die voor de gewone rechtbanken. De zaak kan worden aangebracht door een korte brief waarin de klacht wordt verwoord. De wederpartij kan daarop reageren, maar meer schriftelijke stukken worden meestal niet gewisseld. Er vindt onmiddellijk daarna een eerste fase van een mondelinge behandeling plaats, waarin de voorzitter zich opstelt als een mediator. In 80% van de gevallen kan de zaak hierna worden afgedaan. De rest gaat door naar de eigenlijke comparitie, waarna gemiddeld binnen acht tot veertien dagen een beslissing volgt.⁸¹

Afgezien van de procedure en de regels dienaangaande is ook de *fysieke bereikbaarheid van de rechter* van belang voor de toegankelijkheid van rechtspraak.

In de meeste landen is de afstand tot het dichtstbijzijnde arbeidsgerecht tussen de 30 en 50 kilometer. Afstanden van meer dan 80 kilometer worden niet gemeld.⁸²

77 S. Deakin en G.S. Morris, *Labour Law*, Hart Publishing 2005, Chapter 2, §15.

78 Volgens Deakin en Morris is het streven in 75% van de zaken binnen 26 weken een *mondelinge behandeling* te laten plaatsvinden. Dat lukte volgens hun in de periode 2003-2004 niet, zij het dat ook zij vermelden dat de voortgang van de procedure bij het ET gunstig afsteekt tegenover die bij de civiele rechter; S. Deakin, G.S. Morris, *Labour Law*, Hart Publishing 2005, Chapter 2, §17.

79 S. Hardy, 'Introduction' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Great Britain, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 4, §4, (bijgewerkt tot oktober 2010).

80 Van een kleine 35.000 in de periode 1989-1990 tot meer dan 100.000 in de periode 1999-2000, B. Hepple, S. Fredman, G. Truter, 'Introduction' (2001), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Great Britain, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter V, §4, nr. 86 (bijgewerkt tot mei 2001). Deakin en Morris vermelden meer dan 115.000 zaken in de periode 2003-2004, S. Deakin, G.S. Morris, *Labour Law*, Hart Publishing 2005, Chapter 2, §16.

81 O. Hasselbalch, M. Smith, S. van Oosten-Rosman, 'Part II. Collective Labour Relations' (2009), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Denmark, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 7, §3 (bijgewerkt tot oktober 2009).

82 *Giving access to justice to all*, Annual congress European Association of Labour Court judges (EALCJ), Malta juni 2011, Synthesis of national reports.

In Hongarije wordt als één van de uitgangspunten van geschilbeslechting in arbeidszaken genoemd dat de geschilbeslechtende instanties zich bevinden in de buurt van de plaats waar het probleem is gerezen. Het idee daarachter is, dat het geschilbeslechtende orgaan zich zo beter op de hoogte kan stellen van de omstandigheden die tot het geschil hebben geleid.⁸³ Dit argument tegen de opheffing van de kantongerechten werd in Nederland ook naar voren gebracht toen de zelfstandige positie van het kantongerecht voor het eerst echt ter discussie kwam te staan.

In Italië en Spanje wordt op nog een andere manier bereikt dat de afwikkeling van een arbeidsgeschil zo min mogelijk belemmeringen kent. In Italië kan de uitkomst van de verplichte verzoeningsprocedure voorafgaand aan het proces afdwingbaar worden gemaakt door aan het opgestelde decreet executoriale kracht te laten verschaffen door de rechter. Ook aan afspraken die tot stand zijn gekomen tussen sociale partners – dus zonder tussenkomst van een verzoeningscommissie – kan door de rechter executoriale kracht worden verbonden. Als een van beide partijen de tot stand gekomen afspraak niet naleeft, hoeft voor het verkrijgen van een executoriale titel dus niet te worden geprocedeerd. Het is niet duidelijk of het hierdoor komt, maar verzoening is volgens Lena en Mattei in Italië – al dan niet inclusief bekrachtiging door de rechter – de meest voorkomende wijze waarop arbeidsgeschillen worden opgelost.⁸⁴

In Spanje heeft de uitkomst van de aan het geding voorafgaande verzoeningsprocedure van zichzelf executoriale kracht.

5.3.5 Snelheid

De duur van een arbeidsrechtelijke procedure verschilt nogal in de landen van de EU.

Er worden termijnen genoemd tussen vijf maanden en anderhalf jaar. Uitschieters naar beneden zijn Malta, waar afdoening door het Industrieel Tribunaal in principe plaats vindt binnen één maand tenzij de voorzitter van mening is dat er meer tijd nodig is, en Roemenië, waar termijnen tussen de 15 en 30 dagen worden gemeld. Uitschieter naar boven is Bulgarije, waar de procedure aangaande de beëindiging van een arbeidscontract tussen de twee en vier jaar in beslag neemt.⁸⁵

Het noemen van een gemiddelde termijn is erg lastig, omdat veel afhangt van de moeilijkheidsgraad van een zaak, het aantal getuigen dat moet worden gehoord of procesrechtelijke complicaties. Werklast en daardoor optredende vertraging zijn in

83 L. Nagy, 'Part III. Settlement of Labour Disputes', in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Hungary, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 1, §1-3, Chapter 2, §1 (bijgewerkt tot september 2008).

84 J.S. Lena & Ugo Mattei, *Introduction to Italian law*, The Hague-London-New York: Kluwer Law International 2002, blz. 391. Treu vermeldt dat verzoeningspogingen door de rechter in toenemende mate succesvol zijn, maar volgens hem ontbreken precieze cijfers, T. Treu, 'Part I. The Individual Employment Relationship' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Italy, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 9, §1 (bijgewerkt tot september 2010).

85 V. Mrachkov, 'Part I. The Individual Employment Relationship (Individual Labour Law)' (2011), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Bulgaria, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §2, nr.466 (bijgewerkt tot februari 2011).

veel landen een probleem. Wellicht hangt daarmee samen dat in veel EU-landen een arbeidsrechtelijke spoedprocedure mogelijk is. Soms kan een werknemer zich alleen in een spoedprocedure tot de rechter wenden in geval van een geschil over de betaling van het loon. De termijn van afdoening in een spoedprocedure vergt veel minder tijd. Gemeld worden termijnen variërend van één uur tot één maand.⁸⁶

Of een zaak snel wordt afgewikkeld, hangt mede af van de termijnen die voor de verschillende proceshandelingen gelden. Dat neemt niet weg dat een zaak zich ondanks korte wettelijke termijnen lang kan voortslepen wanneer partijen vaak om uitstel vragen en de rechter dat uitstel ook toestaat. Hoe de rechter met termijnen om kan gaan en daadwerkelijk omgaat, is dus een factor van betekenis.

Uit elf landen – Duitsland, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Litouwen, Luxemburg, Malta, Polen, Spanje en het Verenigd Koninkrijk – wordt gerapporteerd dat er aandacht bestaat voor de voortgang van procedures in arbeidszaken door korte termijnen voor te schrijven voor het indienen van processtukken of het formuleren van de eindbeslissing. In een enquête gehouden onder Europese arbeidsrechters verklaren verschillende rapporteurs dat binnen hun rechtssysteem rechters alert zijn op de voortgang van de procedure. In sommige landen kan de rechter een boete opleggen aan een partij die de zaak moedwillig ophoudt. In het Verenigd Koninkrijk kan een partij zelfs ‘uit de procedure worden ontslagen’ wanneer hij zich schuldig maakt aan het veroorzaken van onnodige vertraging.⁸⁷

Aparte vermelding verdient het feit dat in Luxemburg behalve in geval van spoedeisend belang ook een spoedvoorziening in arbeidszaken mogelijk is wanneer bewijs verloren driegt te gaan. In een dergelijke spoedprocedure kunnen ook getuigen worden gehoord. Daarnaast kan de voorzitter van het Luxemburgse Tribunal de Travail een zaak met spoed afdoen wanneer er geen discussie bestaat over de aan de orde zijnde verplichting. Het gaat in al deze gevallen om een voorlopige of onmiddellijke voorziening, net als in een Nederlands kort geding.

Op grond van artikel 7:685 lid 1 BW is in Nederland ieder der partijen bij een arbeidsovereenkomst te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. De ontbindingsprocedure is gericht op het tot stand komen van een spoedige beslissing; hoger beroep en cassatie zijn niet mogelijk en de hele procedure, vanaf de binnenkomst van het verzoekschrift tot het geven van de beschikking, neemt in beginsel niet langer dan acht weken in beslag.⁸⁸

86 *Giving access to justice to all*, Annual congress European Association of Labour Court judges (EALCJ), Malta juni 2011, Synthesis of national reports.

87 *Giving access to justice to all*, Annual congress European Association of Labour Court judges (EALCJ), Malta juni 2011, Synthesis of national reports.

88 Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters inzake toepassing artikel 7:685 BW, in werking getreden op 1 januari 2009, Aanbeveling 1.1.

5.3.6 Procesvaardigheid en proceshouding

Het criterium procesvaardigheid en proceshouding is moeilijk meetbaar. Aandacht voor het persoonlijke aspect komt tot uitdrukking in de wijze waarop de rechter met de procespartijen communiceert en zijn houding ten opzichte van hen bepaalt, en heeft daarnaast te maken met de vraag hoe actief hij zich in de procedure kan opstellen.

Van een actieve rechter in arbeidsgeschillen wordt melding gemaakt in Duitsland, Griekenland en Spanje.

Zo wordt in Duitsland van het arbeidsgerecht een actieve houding verwacht en is er tot op zekere hoogte ruimte voor interventie ten behoeve van de zwakkere partij. In Griekenland gaat het er om dat de rechter de waarheid zoekt en 'gerechtigheid doet geschieden'.⁸⁹ Van de Spaanse rechter wordt gemeld dat hij zich bij de mondelinge behandeling eerst opstelt als een mediator, die partijen tot overeenstemming tracht te brengen. Lukt dat niet, dan begint de zaak pas echt. Er is alle ruimte voor bewijsoverlevering, de rechter heeft het recht partijen en hun getuigen actief te bevragen.⁹⁰

In Luxemburg tenslotte heeft de arbeidsrechter allerlei mogelijkheden om zelf op zoek te gaan naar de feiten.

Tussenstand

De centrale vraag in deze paragraaf was in hoeverre de wijze van geschilbeslechting in arbeidssaken in de landen van de EU voldoet aan de criteria voor arbeidsrechtspraak. In de paragrafen 5.3.2-5.3.6 is voor elk van die criteria nagegaan in hoeverre ze in de verschillende landen een rol spelen.

Als er aanwijzingen zijn dat de rechter zich actief opstelt of kan opstellen en wanneer werknemersvertegenwoordigers een rol (kunnen) spelen in de procedure, scoort het land op het onderdeel ongelijkheidscompensatie. Wanneer werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers deelnemen aan de geschilbeslechting wordt gescoord op inzicht in arbeidsverhoudingen. Een land scoort op laagdrempeligheid als de drempel om te gaan procederen laag is omdat verplichte procesvertegenwoordiging ontbreekt, griffierechten laag zijn en de mogelijkheid tot proceskostenveroordeling ontbreekt of beperkt is.

Omdat vrijwel alle rapporteurs aangeven nauwelijks algemene uitspraken te kunnen doen over de snelheid van afdoening en evenmin kon worden nagegaan of gemelde termijnen ook daadwerkelijk gehaald worden, wordt het criterium snelheid niet gescoord. Over procesvaardigheid en proceshouding is op grond van de bestudeerde bronnen niet veel te zeggen. Wanneer expliciet melding wordt gemaakt van een actieve rechter in arbeidssaken, scoort het land op dit criterium.

89 T.B. Koniaris, 'Part I. The Individual Employment Relationship' (2001), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Hellas, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 8, nr. 690 (bijgewerkt tot mei 2001).

90 M.A. Olea en F. Rodriguez-Sañudo, 'Part I. The Individual Employment Relation' (2009), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Spain, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 10, §3, (bijgewerkt tot september 2009).

Het voorgaande kan worden samengevat in de volgende tabel.

TABEL II Criteria voor arbeidsrechtspraak

Landen	ongelijkheidscompensatie	inzicht in arbeidsverhoudingen	laagdrempe- ligheid	snelheid	proces- vaardigheid en proceshouding
1. België	x	x	x		
2. Bulgarije					
3. Cyprus ⁹¹					
4. Denemarken ⁹²	x	x	x		
5. Duitsland	x	x	x		x
6. Estland					
7. Finland	x	x			
8. Frankrijk	x	x	x		
9. Griekenland			x		x
10. Hongarije	x	x	x		
11. Ierland	x	x	x		
12. Italië	x		x		
13. Letland					
14. Litouwen	x	x ⁹³	x		
15. Luxemburg	x	x			
16. Malta	x	x	x		
17. Nederland	x ⁹⁴		x		
18. Oostenrijk	x	x			
19. Polen	x	x	x		
20. Portugal			x		
21. Roemenië	x	x			
22. Slovenië					

91 Geen informatie beschikbaar.

92 Beoordeeld wordt slechts de procedure voor het arbeidsgerecht en dus niet de algemene procedure voor de gewone rechtbank.

93 Bemoeienis van de arbeidsgeschillencommissie slechts in de bij de wet genoemde gevallen.

94 Ongelijkheidscompensatie vindt onder meer plaats door middel van het bewijsrecht, zie paragraaf 7.2.

Landen	ongelijkheidscompensatie	inzicht in arbeidsverhoudingen	laagdrempe-ligheid	snelheid	procesvaardigheid en proceshouding
23. Slowakije					
24. Spanje			x		x
25. Tsjechië					
26. Verenigd Koninkrijk	x ⁹⁵	x	x		
27. Zweden	x	x	x		

5.3.7 Conclusie

Het trekken van conclusies op basis van de informatie die voor dit hoofdstuk verwerkt kon worden, is een riskante bezigheid. Ik doe het toch, maar met een voorbehoud.

Er gaapt vaak een afgrond tussen regel en uitvoering. Als de rechter van de wetgever de opdracht krijgt te interveniëren ten behoeve van de zwakkere partij, dan is niet gezegd dat hij dat ook altijd *doet*. Als termijnen kort zijn, brengt dat niet automatisch met zich dat de rechter ze ook handhaaft. Om na te gaan of de rechter handelt in overeenstemming met zijn opdracht, zou nader onderzoek nodig zijn.

Met dit voorbehoud luidt de eindstand als volgt.

In zeventien landen is er op de een of andere manier aandacht voor *ongelijkheidscompensatie*.

In België en Zweden komt dat vooral tot uitdrukking in de rol van de vakorganisaties bij de afwikkeling van arbeidsgeschillen die zich tijdens het dienstverband voordoen (België) respectievelijk in hun actieve rol als feitelijk eiser of gedaagde in de procedure (Zweden).

In Italië, Duitsland en Polen is ongelijkheidscompensatie mogelijk doordat de rechter niet verplicht is zich lijdelijk op te stellen. Door in de procedure een actieve houding aan te nemen kan de rechter de totstandkoming van meer procesueel evenwicht bevorderen.

Bijzondere vormen van ongelijkheidscompensatie zijn onder meer te vinden in Litouwen, Malta en Oostenrijk. In Litouwen kan de werknemer niet tegen zijn zin in rechte worden betrokken, in Malta is het niet-naleven door de werkgever van een aantal arbeidsovereenkomstenrechtelijke regels met strafrechtelijke sancties bedreigd en in Oostenrijk kunnen bepaalde arbeidsrechtelijke problemen ook anoniem aan de rechter worden voorgelegd.

Inzicht in en kennis van (arbeids)verhoudingen kan de rechter onder meer verkrijgen door het inschakelen van sociale partners bij de beslechting van arbeidsgeschillen. In vijftien van de EU-landen maken werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers

95 Uitsluitend met betrekking tot de Employment Tribunals.

deel uit van de instituties die zich bezighouden met geschilbeslechting op het gebied van arbeidszaken. In de meeste landen hebben de professionele rechters en de lekenrechters een gelijke stem. Daarmee is niet gezegd dat de lekenrechters net zo actief deelnemen aan de procedure als de professionele rechters.

In België, Duitsland, Polen, het Verenigd Koninkrijk, Hongarije, Luxemburg en Oostenrijk is er een tripartiet samengestelde arbeidsrechtbank, de Franse *Conseils de Prud'hommes* zijn bipartiet.

Een rechtbank uitsluitend voor geschillen met betrekking tot cao's is te vinden in Denemarken en Finland. In Zweden is er één arbeidsgerecht voor geheel Zweden, waarin naast professionele rechters ook vertegenwoordigers van de sociale partners zitting hebben alsmede een expert op het gebied van arbeidsverhoudingen. Slechts gebonden werkgevers en vakbonden die cao-partij zijn, kunnen een geschil aan het Zweedse arbeidsgerecht voorleggen.

Opvallend is dat in de Scandinavische EU-landen – Denemarken, Zweden en Finland – het collectief een belangrijke rol speelt, omdat de collectieve oorsprong van het conflict bepalend is voor de absolute competentie, dan wel als gevolg van de rol die de sociale partners spelen bij het aanbrengen van het geschil. In een land als Italië daarentegen lijkt juist wantrouwen te bestaan ten aanzien van het collectief benaderen van (arbeids)geschillen en moet elk geschil worden teruggebracht tot zijn individuele vorm alvorens het aan de rechter kan worden voorgelegd.⁹⁶

Ontbreken van verplichte procesvertegenwoordiging, minimaliseren van gerechtelijke kosten zoals griffierechten, afwezigheid van het risico van veroordeling in de proceskosten van de wederpartij en ontbreken van overbodige formaliteiten maken een procedure *laagdrempelig*. De procedures voor de (arbeids)rechter in België, Duitsland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Litouwen, Malta, Nederland, Polen, Portugal, Spanje, het Verenigd Koninkrijk en Zweden voldoen aan een of meer van deze kenmerken. Daarmee wordt in zestien landen van de EU voldaan aan het criterium laagdrempeligheid.

In Hongarije wordt nog met zoveel woorden de fysieke bereikbaarheid van de rechter genoemd als belangrijk element van toegankelijkheid van (arbeids)rechtspraak. In Italië en Spanje hebben op het buitengerechtelijke niveau tot stand gekomen afspraken executoriale kracht of kunnen partijen eenvoudig een executoriale titel verkrijgen. Dat maakt het afdwingen van afspraken gemakkelijker.

Snelheid hangt onder meer samen met de termijnen waaraan de partijen en de rechter zich binnen de procedure moeten houden. In diverse landen is er expliciet aandacht voor de voortgang van procedures in arbeidszaken, meestal in de vorm van korte termijnen voor het indienen van processtukken en voor het formuleren van de eindbeslissing.

96 T. Treu, 'Part I. The Individual Employment Relationship' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), *Italy, International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 9, §1-2, (bijgewerkt tot september 2010).

Gemiddelde afdoeningstermijnen zijn lastig te geven: veel hangt af van de moeilijkheidsgraad van een zaak en van de opstelling van de betrokken partijen. Rapporteurs uit de verschillende landen melden dat de werklast van de arbeidsrechter voor vertraging zorgt.

Aandacht voor procesvaardigheid en proceshouding is moeilijk meetbaar. Wanneer het vijfde en laatste criterium voor de internationale vergelijking wordt teruggebracht tot lijdelijkheid van de rechter, dan geldt maar voor drie landen dat de rechter zich actief moet opstellen en moet interveniëren ten behoeve van de zwakkere partij. Dat is het geval in Duitsland, Griekenland en Spanje, waar een dergelijke wettelijke verplichting bestaat.

5.4 Conclusie

In vrijwel alle landen van de Europese Unie heeft arbeidsrechtspraak een eigen plaats binnen de rechtspraak. Hoewel niet in alle landen een arbeidsrechtbank bestaat, is er alleen in Bulgarije, Roemenië en Tsjechië geen speciaal op het afdoen van arbeidsgeschillen gerichte procedure op gerechtelijk of buitengerechtelijk niveau.

Nederland neemt een uitzonderingspositie in: het is het enige West-Europese land waar arbeidsgeschillen worden beslecht door de civiele rechter.⁹⁷ Nederland kent wel een preventieve ontslagtoets wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst middels opzegging wil beëindigen. Die wordt echter niet uitgevoerd door de rechter, maar door een zelfstandig bestuursorgaan, het UWV.

Wanneer wordt gekeken naar de naleving van de criteria voor arbeidsrechtspraak kan – met alle voorbehouden van dien – worden geconstateerd dat arbeidsrechtspraak in veel landen van een behoorlijk niveau is. In zeventien EU-landen is immers voldaan aan criterium 1 (ruimte voor ongelijkheidscompensatie), in vijftien aan criterium 2 (inzicht in en kennis van arbeidsverhoudingen) en in zestien aan criterium 3 (laagdrempeligheid). In elf landen is voldaan aan alle drie tegelijk.

Dat belang wordt gehecht aan een goede afdoening van arbeidsgeschillen kan ook uit andere gegevens worden afgeleid. Zo worden in sommige landen uitsluitend in het arbeidsrecht gespecialiseerde juristen als arbeidsrechter benoemd (Duitsland). Uit het feit dat een president van een Arbeidsrechtbank in Finland evenveel verdient als een rechter in het Hooggerechtshof, kan worden opgemaakt dat het ambt van arbeidsrechter daar hoog wordt gewaardeerd en dus blijkbaar van belang wordt geacht.⁹⁸ In dit licht is het interessant dat de kantonrechter, die in Nederland ook belast is met arbeidsrechtspraak, tot voor kort automatisch de rang van vicepresident

97 Het komt voor dat geschilbeslechting plaatsvindt via cao-regelingen, waarbij de uitspraak soms in de vorm van een arbitraal vonnis geschiedt. Deze vorm van geschilbeslechting blijft in dit onderzoek buiten beschouwing.

98 A.J. Suviranta, 'Part I. The Individual Employment Relationship' (1999), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Finland, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 9, §1-2 (bijgewerkt tot september 1999).

kreeg. Dat is sedert 1 januari 2002 niet langer zo: rechters die na die datum zijn aangewezen als kantonrechter, worden benoemd als (gewone) civiele rechters.

Wanneer Tabel I en Tabel II naast elkaar worden gelegd, valt op dat de aanwezigheid van een arbeidsrechtbank soms samengaat met het voldaan zijn aan vier criteria voor arbeidsrechtspraak (Duitsland), soms met twee (Finland). Omgekeerd geldt dat in landen waar arbeidsgeschillen door de reguliere rechter worden afgedaan, soms voldaan is aan meer criteria (Griekenland, Italië, Litouwen, Malta, Roemenië), soms aan geen enkele (Bulgarije, Estland, Letland, Tsjechië). Blijkbaar betekent het bestaan van een afzonderlijke arbeidsrechtbank of arbeidskamer niet automatisch dat voldaan wordt aan de criteria voor arbeidsrechtspraak. Anders geformuleerd: goede arbeidsrechtspraak is op verschillende wijzen te bereiken. Een speciale voorziening is daar één van, maar niet de enige. Belangrijker dan de vormgeving is gerichte aandacht voor de bijzondere kenmerken van arbeidsconflicten en de daarmee samenhangende wijze van afdoening.

Wanneer de landen onderling worden vergeleken valt het volgende op.

1. De rol van het collectief

In sommige landen – Denemarken, Zweden en Finland – ligt het accent bij geschilbeslechting in arbeidszaken op de rol van het *collectief*. Dat kan worden afgeleid uit het feit dat voor een gerezen conflict in eerste instantie een oplossing wordt gezocht op het collectieve niveau of uit het feit dat voor collectieve geschillen speciale instituties bestaan, terwijl individuele arbeidsgeschillen worden beslist door de gewone rechtbank. In Zweden bepaalt de vraag of de werknemer lid is van een vakbond, de procedure die moet worden gevolgd. Het is de vakbond die tracht de kwestie buitengerechtelijk af te doen en die de zaak daarna zo nodig naar het arbeidsgerecht doorgeleidt. In een land als Italië moet elk geschil juist worden teruggebracht tot zijn individuele vorm alvorens het aan de rechter kan worden voorgelegd.

2. Bemiddeling voordat het conflict bij de rechter terecht komt

In veel landen bestaat een sterke gerichtheid op het bereiken van een oplossing voordat de zaak aan de rechter wordt voorgelegd. In verschillende landen is een verzoeningspoging verplicht; pas daarna staat de weg naar de rechter open. In andere landen doet de arbeidsrechter eerst een poging tot schikken. Pas als dat niet lukt, wordt er verder geprocedeerd.

Soms worden arbeidsgeschillen opgelost via informele kanalen zoals binnen een onderneming geldende procedures en sectorgewijs opererende geschilbeslechtende organen.⁹⁹

99 S. Hardy, 'Introduction' (2010), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Great Britain, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 4, §1-5 bijgewerkt tot oktober 2010).

3. Eén rechter voor arbeidszaken en conflicten op het gebied van de sociale zekerheid

In een aantal landen – België, Spanje, Polen – is er één rechter voor arbeidsgeschillen en geschillen op het gebied van de sociale zekerheid. In Griekenland wordt het begrip arbeidsgeschil heel ruim opgevat. Zowel geschillen tussen een werkgever en een werknemer als kwesties op het gebied van de sociale zekerheid vallen er onder. Maar ook geschillen tussen werknemers onderling, problemen over de implementatie van een cao en problemen tussen kleine ambachtslieden en hun klanten over het geleverde werk worden gekwalificeerd als arbeidsgeschillen.¹⁰⁰

4. Het naast elkaar bestaan van diverse geschilbeslechtingmogelijkheden

In sommige landen van de Europese Unie, zoals Ierland, bestaat een veelheid aan commissies en instituties waar partijen met problemen op het gebied van het arbeidsrecht zich toe kunnen wenden. Voor elk soort conflict is er een scala aan conflictoplossende instanties. Zo staan de rechtzoekende een Rights Commissioner, de Employment Appeals Tribunal (EAT), de Labour Court, de Director of Equality Investigations, de District, Circuit en High Court, Appeal to Rights Commissioner, de Conciliation Service of the Labour Relations Commission, en de Labour Court en Civil Service Conciliation and Arbitration Schemes ter beschikking. De jurisdictie van de verschillende commissies hangt af van de aard van het aan de orde zijn de probleem.¹⁰¹

Door de vele mogelijkheden zien rechtzoekenden door de bomen het bos niet meer. Dat heeft in Ierland geleid tot de roep om vereenvoudiging van het systeem.¹⁰²

Tot slot

Arbeidsrechtspraak is in vrijwel de gehele Europese Unie een te onderscheiden vorm van rechtspraak. In veel landen bestaat een gebalanceerd systeem van wettelijke en buitenwettelijke manieren waarop arbeidsgeschillen kunnen worden opgelost. De wijze waarop een en ander is vormgegeven hangt sterk samen met het systeem van arbeidsvoorwaardenvorming en de maatschappelijke verhoudingen. In veel landen hebben de sociale partners op de een of andere manier bemoeienis met het oplossen van arbeidsgeschillen.

Nederland onderscheidt zich in diverse opzichten: er is geen afzonderlijke arbeidsrechter, er is geen systeem van mediation of verzoening voordat de rechter wordt ingeschakeld (behalve in conflicten op het gebied van de medezeggenschap) en directe invloed van de sociale partners is vrijwel afwezig.¹⁰³

100 T.B. Koniaris, 'Part I. The Individual Employment Relationship' (2001), in: R. Blanpain, M. Colucci (Eds.), Hellas, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, Chapter 8, nr. 685 (bijgewerkt tot mei 2001).

101 Onderscheiden wordt tussen 'disputes involving infringement of the law' en 'disputes where the claim does not involve infringement of strict legal rights', hier vertaald als conflicten aangaande inbreuk op de wet en conflicten aangaande inbreuk op niet zuiver juridische rechten. Hier wordt verder niet ingegaan op de vraag hoe beide categorieën zich tot elkaar verhouden.

102 'There now appears to be general acceptance of the need to simplify and streamline the complaint, appeal and enforcement procedures across the various bodies, but there is less agreement on how this might be achieved', Conference on the resolution of individual employment rights disputes, University College Dublin, juli 2011.

103 Zie voor de rol van de ontslagadviescommissie bij het UWV paragraaf 6.5.4.

