DOMSTOLENS DOM (Tredje Afdeling)

11. februar 2010 *

I sag C-405/08,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Vestre Landsret (Danmark) ved afgørelse af 16. september 2008, indgået til Domstolen den 18. september 2008, i sagen:

Ingeniørforeningen i Danmark, som mandatar for Bertram Holst,

mod

Dansk Arbejdsgiverforening, som mandatar for Babcock & Wilcox Vølund ApS,

har

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling)

sammensat af formanden for Anden Afdeling, J.N. Cunha Rodrigues, som fungerende formand for Tredje Afdeling, og dommerne A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (refererende dommer) og A. Arabadjiev,

* Processprog: dansk.

generaladvokat: Y. Bot
justitssekretær: fuldmægtig C. Strömholm,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 9. september 2009,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Ingeniørforeningen i Danmark, som mandatar for Bertram Holst, ved advokat K. Schioldann

— Dansk Arbejdsgiverforening, som mandatar for Babcock & Wilcox Vølund ApS, ved advokaterne P. Knudsen og H. Werner

— den danske regering ved C. Pilgaard Zinglersen og V. Pasternak Jørgensen, som befuldmægtigede

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved N.B. Rasmussen og J. Enegren, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 29. oktober 2009,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (EFT L 80, s. 29).

2 Denne anmodning er indgivet under en retssag mellem Ingeniørforeningen i Danmark (herefter »IDA«), som mandatar for Bertram Holst, tidligere ansat hos virksomheden Babcock & Wilcox Vølund ApS (herefter »BWV«), og Dansk Arbejdsgiverforening (herefter »DA«), som mandatar for BWV, vedrørende denne virksomheds afskedigelse af Bertram Holst.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Betragtning 18, 23 og 28 til direktiv 2002/14 har følgende ordlyd:

»(18) Formålet med denne generelle ramme [for information og høring af arbejdstagerne, der er tilpasset den nye situation i Europa] er at indføre minimumsforskrifter, som gælder i hele Fællesskabet, hvilket ikke hindrer medlemsstaterne i at fastsætte bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne.

[…]

(23) Dette direktivs mål skal nås ved, at der indføres en generel ramme, som omfatter principper, definitioner og regler for information og høring, og som det påhviler medlemsstaterne at udfylde og tilpasse til de nationale forhold, samtidig med at arbejdsmarkedets parter i givet fald spiller en vigtig rolle, idet de ved aftale frit kan fastsætte informations- og høringsregler, som i højere grad passer til deres behov og ønsker.

[…]

(28) I tilfælde af tilsidesættelse af de forpligtelser, som følger af dette direktiv, bør der anvendes effektive og afskrækkende administrative eller retslige procedurer og sanktioner, der står i et rimeligt forhold til overtrædelsens karakter.«

4 Artikel 1 i direktiv 2002/14 lyder:

»1. Dette direktiv har til formål at opstille en generel ramme med minimumskrav vedrørende retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheder eller forretningssteder beliggende i Fællesskabet.

2. Den praktiske tilrettelæggelse af information og høring defineres og gennemføres i overensstemmelse med national lovgivning og de enkelte medlemsstaters praksis for forholdet mellem arbejdsmarkedets parter på en sådan måde, at effektiviteten heraf sikres.

3. De nærmere bestemmelser om information og høring defineres eller gennemføres i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerrepræsentanterne under behørig hensyntagen til deres respektive rettigheder og forpligtelser og under hensyntagen til både virksomhedens eller forretningsstedets og arbejdstagernes interesser.«

5 Arbejdstagerrepræsentanter defineres i nævnte direktivs artikel 2, litra e), som »arbejdstagernes repræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis«.

6 Artikel 4, stk. 1, i direktiv 2002/14 bestemmer:

»I overensstemmelse med de principper, der er nævnt i artikel 1, og medmindre andet følger af gældende bestemmelser og/eller praksis, der er gunstigere for arbejdstagerne, fastsætter medlemsstaterne de nærmere bestemmelser for udøvelsen af retten til information og høring af arbejdstagerne på passende niveau i overensstemmelse med nærværende artikel.«

7 Samme direktivs artikel 5 fastsætter:

»Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter på et passende niveau, herunder på virksomheds- eller forretningsstedsniveau, frit og på et hvilket som helst tidspunkt ved aftale at fastlægge de nærmere bestemmelser om information og høring af arbejdstagerne. I disse aftaler samt i aftaler, der var i kraft på det i artikel 11 fastsatte tidspunkt, samt i alle efterfølgende fornyelser af sådanne aftaler, kan der i overensstemmelse med de i artikel 1 nævnte principper og på de vilkår og inden for de grænser, som medlemsstaterne fastsætter, indføres bestemmelser, der er forskellige fra dem, der er omhandlet i artikel 4.«

8 Nævnte direktivs artikel 7 lyder:

»Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagerrepræsentanterne i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver nyder en sådan beskyttelse og har sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde.«

9 Artikel 8 i direktiv 2002/14 har følgende ordlyd:

»1. Medlemsstaterne sikrer, at der kan træffes passende foranstaltninger, hvis en arbejdsgiver eller arbejdstagerrepræsentanter ikke efterkommer dette direktiv. De sørger navnlig for, at der findes passende administrative eller retslige procedurer til sikring af, at de forpligtelser, der følger af dette direktiv, kan håndhæves.

2. Medlemsstaterne fastsætter passende sanktioner, som finder anvendelse, hvis arbejdsgiveren eller arbejdsgiverrepræsentanterne overtræder bestemmelserne i dette direktiv. Sanktionerne skal være effektive, stå i forhold til overtrædelsens omfang og have afskrækkende virkning.«

10 Ifølge nævnte direktivs artikel 9, stk. 4, er gennemførelsen af direktivets bestemmelser ikke nogen tilstrækkelig begrundelse for en forringelse af eksisterende forhold i medlemsstaterne og af det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på det område, der er omfattet af dette direktiv.

11 I henhold til artikel 11, stk. 1, i direktiv 2002/14 skulle medlemsstaterne dels sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme direktivet senest den 23. marts 2005 eller sikre, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato havde indført de nødvendige bestemmelser ved aftale, idet medlemsstaterne skulle træffe de nødvendige foranstaltninger for, at de altid er i stand til at garantere de resultater, der kræves i dette direktiv; dels skulle de straks underrette Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber om vedtagelsen eller indførelsen de nævnte bestemmelser.

Nationale bestemmelser

Lov om information og høring af lønmodtagere

12 Direktiv 2002/14 blev gennemført i dansk ret ved lov nr. 303 af 2. maj 2005 om information og høring af lønmodtagere (herefter »loven af 2005«), der trådte i kraft den 15. maj 2005.

13 Lovens formål er hovedsageligt at gennemføre direktiv 2002/14, og den finder anvendelse på arbejdstagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

14 § 8 i loven af 2005 bestemmer, at de repræsentanter, der skal informeres og høres på lønmodtagernes vegne, er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

15 Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at denne bestemmelse henviser til den sædvanlige afskedigelsesbeskyttelse af lønmodtageres tillidsmænd eller talsmænd i stort set alle kollektive overenskomster i Danmark uden for lederområdet. Denne beskyttelse indebærer, at arbejdsgiveren skal løfte bevisbyrden for, at der har foreligget tvingende årsager til afskedigelse af tillidsmanden, og at det derfor ikke har været muligt at undgå afskedigelsen ved f.eks. at afskedige en anden i stedet. Der skal således ikke alt andet lige være mulighed for fortsat beskæftigelse af tillidsmanden inden for det ansættelsesområde, hvor den pågældende er valgt til tillidsmand.

16 Da direktiv 2002/14 kan gennemføres ved kollektiv overenskomst, bestemmer § 3 i loven af 2005, at loven ikke finder anvendelse, hvis en pligt for arbejdsgiveren til at informere og høre arbejdstagerne følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i dette direktiv.

Funktionærloven

17 Alle arbejdstagere omfattet af funktionærloven (herefter »FL«) er beskyttet mod urimelig afskedigelse efter bestemmelsen i FL's § 2 b, som giver adgang til godtgørelser på beløb på op til seks måneders løn, hvis afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold. Beskyttelsen består således i en prøvelse af, hvorvidt afskedigelsen kan anses for rimeligt begrundet.

18 Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at den beskyttelse, der gives efter FL's § 2 b, er en ringere afskedigelsesbeskyttelse end den, som gælder for tillidsmænd ifølge kollektive overenskomster, hvorefter arbejdsgiveren skal løfte bevisbyrden for, at der har foreligget tvingende årsager til afskedigelse af tillidsmanden.

Samarbejdsaftalen

19 Samarbejdsaftalen er en aftale indgået mellem to store faglige hovedorganisationer i Danmark, nemlig Landsorganisationen i Danmark (der hovedsageligt organiserer lønarbejderorganisationer, herefter »LO«) og DA, vedrørende sammensætning og funktion af samarbejdsudvalg på virksomheder.

20 Samarbejdsaftalen udgør en overenskomstmæssig gennemførelse af direktiv 2002/14. Den omfatter virksomheder med over 35 ansatte og indeholder bestemmelser om oprettelse af samarbejdsudvalg bestående af repræsentanter for virksomhedens ledelse og de ansatte, henholdsvis betegnet som gruppe a og gruppe b. Gruppe b består af repræsentanter for lønmodtagergrupper, som er organiseret under LO, og repræsentanter for andre lønmodtagergrupper.

21 Samarbejdsaftalens § 4 har følgende ordlyd:

»Medlemmer af samarbejdsudvalgets gruppe b, der ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter, skal ved afsked fra virksomheden ud over det i den kollektive overenskomst eventuelt fastsatte varsel gives 6 ugers opsigelsesvarsel. Det længere varsel kan dog højst svare til opsigelsesvarslet for tillidsrepræsentanter inden for samme faggruppe. Såfremt der inden valget til samarbejdsudvalget stilles krav herom, kan b-siden i samarbejdsudvalget suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære samarbejdsudvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter. Med grupper forstås særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse. Der vil således være tale om grupper, som ikke umiddelbart er repræsenteret i samarbejdsudvalget, men som alligevel skal have sæde i samarbejdsudvalget, når de vælges hertil.«

22 Det følger af forelæggelseskendelsen, at ændringer af Samarbejdsaftalen, der trådte i kraft den 23. marts 2005, gjorde det muligt at lade alle overenskomstdækkede faggrupper tiltræde samarbejdsudvalget, selv om faggruppen ikke var repræsenteret af parterne i Samarbejdsaftalen. Endvidere blev der skabt mulighed for at lade samarbejdsudvalget supplere af repræsentanter for særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse.

23 Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at der med de nævnte ændringer sigtes til ikke-overenskomstdækkede fag- eller personalegrupper som f.eks. ingeniører.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

24 Den l. juli 1984 blev Bertram Holst ansat som projektingeniør hos BWV på individuel kontrakt. Ifølge den forelæggende ret er han funktionær og omfattet af FL.

25 I 2001 blev Bertram Holst af de øvrige ingeniører valgt ind i samarbejdsudvalget hos BWV. I dette samarbejdsudvalg, som blev nedsat i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen, sidder repræsentanter fra både selskabets ledelse og lønmodtagersiden. Lønmodtagersiden i samarbejdsudvalget er sammensat af repræsentanter fra lønmodtagergrupper organiseret under LO og repræsentanter fra andre lønmodtagergrupper.

26 Bertram Holst blev ligesom andre ansatte afskediget med et opsigelsesvarsel på seks måneder den 24. januar 2006 på grund af personalenedskæringer i BWV. Bertram Holst har bestridt sagligheden af sin afskedigelse.

27 Bertram Holst er medlem af IDA, som er mandatar for ham under sagen ved den forelæggende ret. IDA er ikke medlem af LO og har ikke indgået kollektiv overenskomst med BWV, hverken for ingeniørerne eller for andre personalegrupper. IDA er således ikke deltager i Samarbejdsaftalen.

28 BWV har ca. 240 ansatte. Virksomheden er medlem af arbejdsgiverforeningen Dansk Industri, som er medlem af DA.

29 Som nævnt i denne doms præmis 22 blev Samarbejdsaftalen ændret i 2005 i forbindelse med gennemførelsen af direktiv 2002/14 i dansk ret, således at den efter aftaleparternes opfattelse levede op til kravene til korrekt gennemførelse af direktivet.

30 Den 8. november 2006 anlagde IDA på vegne af Bertram Holst sag ved Byretten i Esbjerg med påstand om, at Bertram Holst er berettiget til godtgørelse fra BWV i henhold til FL som følge af afskedigelsen. Det er IDA's opfattelse, at afskedigelsen er usaglig. Derudover har IDA gjort gældende, at Bertram Holst som arbejdstagerrepræsentant i samarbejdsudvalget er berettiget til en skærpet afskedigelsesbeskyttelse i medfør af artikel 7 i direktiv 2002/14. Denne beskyttelse er nemlig uafhængig af, om han tilhører en faggruppe, som er omfattet af en kollektiv overenskomst eller aftale.

31 Dansk Industri har som mandatar for BWV påstået frifindelse og bl.a. gjort gældende, at Bertram Holst har fået det opsigelsesvarsel, som tilkommer ham i henhold til såvel FL som Samarbejdsaftalen. Dette varsel er tilstrækkeligt til at opfylde kravene i henhold til artikel 7 i direktiv 2002/14.

32 Parterne i hovedsagen blev enige om at henvise sagen til den forelæggende ret, hvorefter DA indtrådte som mandatar for BWV.

33 Idet Vestre Landsret finder, at udfaldet af sagen beror på en fortolkning af direktiv 2002/14, har den udsat sagen og forelagt Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Der er uenighed mellem parterne om, hvorvidt direktiv 2002/14 […] er korrekt implementeret i Samarbejdsaftalen […] Det ønskes i den forbindelse oplyst, om EU-reglerne er til hinder for en implementering af direktivet, som indebærer, at grupper af arbejdstagere omfattes af en kollektiv overenskomst mellem parter, der ikke repræsenterer de pågældendes faggruppe, og når den kollektive overenskomst ikke gælder for de pågældendes faggruppe?

2) Under forudsætning af at direktiv 2002/14 […] er korrekt implementeret for [sagsøgeren i hovedsagen] i Samarbejdsaftalen […], ønskes det oplyst, om direktivets artikel 7 er korrekt implementeret, når det kan lægges til grund, at Samarbejdsaftalen ikke indeholder nogen skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse for bestemte faggrupper.

3) Under forudsætning af at [sagsøgeren i hovedsagen] er omfattet af [loven af 2005], ønskes det oplyst, om kravene i […] artikel 7 [i direktiv 2002/14] om »en sådan beskyttelse og […] sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde« er til hinder for en implementering af direktivets artikel 7 i lovens § 8, der har følgende ordlyd: »De repræsentanter, der skal informeres og høres på lønmodtagernes vegne, er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område«, hvis implementeringen ikke indeholder en skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse for faggrupper, der ikke er omfattet af kollektiv overenskomst?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

34 Med det første spørgsmål spørger den forelæggende ret nærmere bestemt, om direktiv 2002/14 skal fortolkes således, at det er til hinder for en overenskomstmæssig gennemførelse af direktivet, som indebærer, at en gruppe af arbejdstagere omfattes af den pågældende kollektive overenskomst, selv når denne gruppe af arbejdstagere ikke er medlem af den faglige organisation, som er deltager i overenskomsten, og når denne organisation ikke repræsenterer deres faggruppe.

35 Ifølge artikel 11, stk. 1, i direktiv 2002/14 kan medlemsstaterne overlade det til arbejdsmarkedets parter at sætte de nødvendige bestemmelser i kraft for at gennemføre direktivet, idet medlemsstaterne dog til enhver tid skal kunne garantere de resultater, der kræves i direktivet.

36 Arbejdsmarkedets parter kan spille en større rolle end den, der er tillagt dem ved nævnte artikel 11, stk. 1, i forhold til at definere og gennemføre de nærmere bestemmelser om information og høring, som er forudsat ved direktiv 2002/14, og dermed i forhold til gennemførelsen af direktivet. Det fremgår nemlig af direktivets betragtning 23, at medlemsstaterne kan lade arbejdsmarkedets parter spille en vigtig rolle, idet de ved aftale frit kan fastsætte informations- og høringsregler, som i højere grad passer til deres behov og ønsker.

37 Desuden bestemmer samme direktivs artikel 1, stk. 2, at den praktiske tilrettelæggelse af information og høring defineres og gennemføres i overensstemmelse med ikke blot de enkelte medlemsstaters nationale lovgivning, men også deres praksis for forholdet mellem arbejdsmarkedets parter.

38 Tilsvarende kan medlemsstaterne i henhold til artikel 5 i direktiv 2002/14 overlade det til arbejdsmarkedets parter på et passende niveau, frit og på et hvilket som helst tidspunkt ved aftale at fastlægge de nærmere bestemmelser om information og høring af arbejdstagerne. Ifølge samme artikel 5 kan der i disse aftaler samt i aftaler, der var i kraft på det for direktivets gennemførelse fastsatte tidspunkt, og i alle efterfølgende fornyelser af sådanne aftaler, i overensstemmelse med de i artikel 1 nævnte principper og på de vilkår og inden for de grænser, som medlemsstaterne fastsætter, indføres bestemmelser, der er forskellige fra dem, der er omhandlet i nævnte direktivs artikel 4.

39 Den mulighed, som direktiv 2002/14 således giver medlemsstaterne, er i overensstemmelse med Domstolens praksis, hvorefter medlemsstaterne frit kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre de socialpolitiske mål, som et direktiv opstiller på dette område (jf. i denne retning navnlig dom af 28.10.1999, sag C-187/98, Kommissionen mod Grækenland, Sml. I, s. 7713, præmis 46, og af 18.12.2008, sag C-306/07, Ruben Andersen, Sml. I, s. 10279, præmis 25).

40 Denne mulighed fritager ikke medlemsstaterne for forpligtelsen til ved egnede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser at sikre sig, at alle arbejdstagere kan nyde hele den beskyttelse, som de er tildelt ved direktiv 2002/14, da den statslige garanti bør finde anvendelse i ethvert tilfælde, hvor en beskyttelse ikke er sikret på anden måde, og navnlig når denne manglende beskyttelse skyldes den omstændighed, at de pågældende arbejdstagere ikke er organiserede (Ruben Andersen-dommen, præmis 26).

41 Da den kategori af personer, som kan være omfattet af en kollektiv overenskomst — således som det navnlig er tilfældet med hensyn til en kollektiv overenskomst, der finder generel anvendelse — kan være fuldstændig uafhængig af den omstændighed, at disse personer er eller ikke er medlemmer af en organisation, som er deltager i denne overenskomst, har det forhold, at en person ikke er medlem af en sådan organisation, ikke i sig selv til følge, at denne person fratages den retlige beskyttelse i henhold til den pågældende kollektive overenskomst (Ruben Andersen-dommen, præmis 34).

42 Heraf følger, at direktiv 2002/14 ikke i sig selv er til hinder for, at en arbejdstager i medfør af en kollektiv overenskomst nyder hele den beskyttelse, som er foreskrevet ved direktivet, selv om arbejdstageren ikke er medlem af en faglig organisation, som er deltager i den kollektive overenskomst, der gennemfører dette direktivs bestemmelser.

43 Det følger af såvel de skriftlige som de mundtlige indlæg for Domstolen, at sagens parter ikke er enige hvad angår spørgsmålet, om en arbejdstagerrepræsentant som Bertram Holst ifølge dansk ret er omfattet af Samarbejdsaftalen, og om han har ret til for de nationale domstole at påberåbe sig beskyttelsesbestemmelserne i denne aftale, selv om han ikke er medlem af den faglige organisation, som er deltager i aftalen.

44 Inden for rammerne af denne forelæggelse af præjudicielle spørgsmål påhviler det imidlertid den forelæggende ret og ikke Domstolen at efterprøve, først om Bertram Holst er omfattet af Samarbejdsaftalen og/eller andre bestemmelser i national ret, som gennemfører direktiv 2002/14, dernæst om alle arbejdstagere henhørende under Samarbejdsaftalens anvendelsesområde, uanset om de er medlemmer af en faglig organisation eller ej, har ret til for de nationale domstole at påberåbe sig denne kollektive overenskomsts beskyttelsesbestemmelser, således at alle disse arbejdstagere nyder samme beskyttelse, og endelig — i lyset af Domstolens besvarelse af de præjudicielle spørgsmål — om Samarbejdsaftalen kan garantere de arbejdstagere, som er omfattet heraf, en effektiv beskyttelse af de rettigheder, som direktiv 2002/14 tildeler dem (jf. i denne retning Ruben Andersen-dommen, præmis 28, 29 og 37).

45 På grundlag af disse betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at direktiv 2002/14 skal fortolkes således, at det ikke er til hinder for en overenskomstmæssig gennemførelse af direktivet, som indebærer, at en gruppe af arbejdstagere omfattes af den pågældende kollektive overenskomst, selv når denne gruppe af arbejdstagere ikke er medlem af den faglige organisation, som er deltager i overenskomsten, og når denne organisation ikke repræsenterer deres faggruppe, for så vidt som den kollektive overenskomst kan garantere de arbejdstagere, som er omfattet heraf, en effektiv beskyttelse af de rettigheder, som dette direktiv tildeler dem.

Det andet og det tredje spørgsmål

46 Med det andet og det tredje spørgsmål, som behandles samlet, spørger den forelæggende ret nærmere bestemt, om artikel 7 i direktiv 2002/14 skal fortolkes således, at der skal gælde en skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse for arbejdstagerrepræsentanter.

47 Som generaladvokaten har anført i punkt 44 i forslaget til afgørelse, hviler disse to spørgsmål på to forskellige forudsætninger om, at en arbejdstagerrepræsentant som Bertram Holst, der ikke er medlem af en faglig organisation, som er deltager i Samarbejdsaftalen, efter dansk ret er omfattet af Samarbejdsaftalen eller af loven af 2005.

48 Eftersom det ikke tilkommer Domstolen, men den forelæggende ret at afgøre, om de relevante bestemmelser i national ret eller i en kollektiv overenskomst indgået i Danmark konkret finder anvendelse, skal Domstolen begrænse sig til at fortolke bestemmelsen i artikel 7 i direktiv 2002/14 ud fra såvel ordlyden af som ånden i artiklen samt generelt det formål, direktivet forfølger.

49 Ifølge nævnte direktivs artikel 7 skal medlemsstaterne sikre, at arbejdstagerrepræsentanterne i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver nyder en sådan beskyttelse og har sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde.

50 Det fremgår imidlertid hverken af ordlyden af eller ånden i denne artikel, at der for at efterkomme bestemmelsens krav skal gælde en skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse for arbejdstagerrepræsentanter.

51 Desuden følger det af både betragtning 18 til og artikel 1, stk. 1, i direktiv 2002/14, at direktivet har til formål at opstille en generel ramme med minimumskrav vedrørende retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheder eller forretningssteder beliggende i Unionen.

52 Det fremgår således både af selve ordlyden af artikel 7 i direktiv 2002/14 og af den omstændighed, at direktivet alene fastsætter en generel ramme med minimumskrav, at EU-lovgiver har overladt medlemsstaterne — med forbehold af deres pligt til at garantere de resultater, der kræves i dette direktiv — og arbejdsmarkedets parter en bred skønsmargin til at fastsætte de fornødne beskyttelsesforanstaltninger og garantier for arbejdstagerrepræsentanterne.

53 Selv om medlemsstaterne — og dermed arbejdsmarkedets parter — er tillagt en bred skønsmargin med hensyn til beskyttelsen efter artikel 7, er denne skønsmargin dog ikke ubegrænset.

54 Efter det for Domstolen oplyste om de af Kongeriget Danmark vedtagne foranstaltninger til gennemførelse af direktiv 2002/14 er der forskel på, hvilken beskyttelse en arbejdstagerrepræsentant som Bertram Holst, der ikke er medlem af en faglig organisation, som er deltager i Samarbejdsaftalen, nyder, afhængigt af om han er omfattet af loven af 2005 eller af Samarbejdsaftalen. I tilfælde af, at Samarbejdsaftalen finder anvendelse, forlænges arbejdstagerrepræsentantens opsigelsesvarsel med seks uger, hvorimod arbejdstagerrepræsentanten, hvis ikke Samarbejdsaftalen, men derimod loven af 2005 finder anvendelse på ham, synes at kunne nyde samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige områder og kan bl.a. kun afskediges, når der foreligger tvingende årsager.

55 Kommissionen har i sit skriftlige indlæg vurderet, at forekomsten af en sådan differentieret afskedigelsesbeskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter ikke i sig selv er i

strid med direktiv 2002/14, eftersom beskyttelsesbehovet i sagens natur kan variere alt efter bl.a. arbejdsgiverens og medlemsstatens forhold samt de pågældende arbejdstagerrepræsentanters faglige områder.

56 Det kan ganske givet ikke udelukkes, at der er forskel, både medlemsstaterne imellem og i de enkelte medlemsstater, på de nærmere bestemmelser om information og høring som omhandlet i direktiv 2002/14, eftersom direktivet overlader medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter en bred skønsmargin med hensyn til fastsættelsen og gennemførelsen heraf.

57 Selv om direktiv 2002/14 således ikke kræver, at arbejdstagerrepræsentanterne tillægges samme beskyttelse ved en gennemførelsesretsakt eller ved en kollektiv overenskomst, hvorved direktivet gennemføres, skal den i direktivets artikel 7 forudsatte minimumsbeskyttelse dog ikke desto mindre respekteres.

58 Det bemærkes, således som Kommissionen har gjort gældende, at en afskedigelse af en arbejdstagerrepræsentant begrundet i hans egenskab af eller virke som sådan ikke ville være forenelig med beskyttelsen forudsat i nævnte artikel 7.

59 En arbejdstagerrepræsentant, som afskediges, skal derfor inden for rammerne af egnede administrative eller retslige procedurer kunne få efterprøvet, at afskedigelsen ikke er begrundet i hans egenskab af eller virke som arbejdstagerrepræsentant, og der skal være passende sanktioner, hvis der viser sig at være en sammenhæng mellem afskedigelsen af arbejdstagerrepræsentanten og hans egenskab af eller virke som sådan.

60 Selv om medlemsstaterne, som det fremgår af denne doms præmis 39, frit kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at fastlægge de fornødne bestemmelser til gennemførelse af direktiv 2002/14, skal medlemsstaterne ikke desto mindre sikre sig, at alle arbejdstagere, og navnlig deres repræsentanter, kan nyde hele den beskyttelse, som direktivet tildeler dem.

61 Når den nationale lovgiver, henset til al relevant lovgivning i den pågældende medlemsstat, har vedtaget en foranstaltning specifikt med henblik på at respektere minimumsbeskyttelsen i henhold til artikel 7 i direktiv 2002/14, skal en kollektiv overenskomst, hvorefter der gælder en anderledes beskyttelse, i det mindste kunne underkastes en prøvelse ved de nationale domstole for at sikre, at beskyttelsen af arbejdstagerrepræsentanterne i henhold til denne foranstaltning i dens helhed også respekterer minimumsbeskyttelsen.

62 Trods den skønsmargin, som medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter er overladt på dette område, kan en kollektiv overenskomst, hvorefter der gælder en ringere beskyttelse for arbejdstagerrepræsentanter end den, som den nationale lovgiver har anset det for nødvendigt at indføre ved en gennemførelseslov for at bringe den nationale retsorden i overensstemmelse med minimumsbeskyttelsen i henhold til artikel 7 i direktiv 2002/14, ikke anses for direktivkonform. Om beskyttelsen i henhold til en kollektiv overenskomst er ringere end den, der følger af en gennemførelseslov, skal tilsvarende afgøres på grundlag af hele den relevante nationale lovgivning.

63 For så vidt angår hovedsagen, fremgår det af de indlæg, som blev afgivet for Domstolen under retsmødet, at de arbejdstagerrepræsentanter, som Samarbejdsaftalen finder anvendelse på, i princippet ikke blot har ret til et forlænget opsigelsesvarsel, men også til

en beskyttelse mod urimelig afskedigelse, for så vidt som de er funktionærer og dermed omfattet af FL's anvendelsesområde. Således vil en afskedigelse begrundet i arbejdstagerrepræsentanters egenskab af eller virke som sådan kunne anses for at være en urimelig afskedigelse i denne lovs forstand og vil dermed i overensstemmelse med artikel 8 i direktiv 2002/14 medføre anvendelse af sanktioner mod arbejdsgiveren.

64 Det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve, om denne betragtning gør sig gældende i hovedsagen, og sikre sig, at Bertram Holst, som ikke er og ikke for nærværende kan være medlem af en faglig organisation, som er deltager i Samarbejdsaftalen, er omfattet af bestemmelser — det være sig af loven af 2005, af denne overenskomst eller af FL enten i sig eller i kombination med overenskomsten — som sikrer ham en effektiv beskyttelse af de rettigheder, der tilkommer ham i henhold til direktiv 2002/14, navnlig direktivets artikel 7.

65 Som det fremgår af besvarelsen af det første spørgsmål og af denne doms præmis 61 og 63, kan en sådan effektiv beskyttelse ikke anses for at foreligge i tilfælde, hvor alene de arbejdstagere, som er medlemmer af et samarbejdsudvalg og af en faglig organisation, som er deltager i den pågældende kollektive overenskomst, kan få efterprøvet, hvorvidt en afskedigelse af dem er begrundet i deres egenskab af eller virke som arbejdstagerrepræsentanter.

66 På grundlag af de foregående betragtninger må det andet og det tredje spørgsmål besvares med, at artikel 7 i direktiv 2002/14 skal fortolkes således, at der ikke skal gælde en skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse for arbejdstagerrepræsentanter. Dog skal en gennemførelsesforanstaltning, det være sig en lov eller en kollektiv overenskomst, respektere den i nævnte artikel 7 forudsatte minimumsbeskyttelse.

Sagens omkostninger

67 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Tredje Afdeling) for ret:

1) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab skal fortolkes således, at det ikke er til hinder for en overenskomstmæssig gennemførelse af direktivet, som indebærer, at en gruppe af arbejdstagere omfattes af den pågældende kollektive overenskomst, selv når denne gruppe af arbejdstagere ikke er medlem af den faglige organisation, som er deltager i overenskomsten, og når denne organisation ikke repræsenterer deres faggruppe, for så vidt som den kollektive overenskomst kan garantere de arbejdstagere, som er omfattet heraf, en effektiv beskyttelse af de rettigheder, som dette direktiv tildeler dem.

2) Artikel 7 i direktiv 2002/14 skal fortolkes således, at der ikke skal gælde en skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse for arbejdstagerrepræsentanter. Dog skal en gennemførelsesforanstaltning, det være sig en lov eller en kollektiv overenskomst, respektere den i nævnte artikel 7 forudsatte minimumsbeskyttelse.

Underskrifter