ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τρίτο τμήμα)

της 11ης Φεβρουαρίου 2010 *

Στην υπόθεση C-405/08,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, που υπέβαλε το Vestre Landsret (Δανία) με απόφαση της 16ης Σεπτεμβρίου 2008, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 18 Σεπτεμβρίου 2008, στο πλαίσιο της δίκης

Ingeniørforeningen i Danmark, ως εντολοδόχος του Bertram Holst,

κατά

Dansk Arbejdsgiverforening, ως εντολοδόχου της Babcock & Wilcox Vølund ApS,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τρίτο τμήμα),

συγκείμενο από τους J. N. Cunha Rodrigues, πρόεδρο του δεύτερου τμήματος, προεδρεύοντα του τρίτου τμήματος, A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (εισηγητή) και A. Arabadjiev, δικαστές,

* Γλώσσα διαδικασίας: η δανική.

γενικός εισαγγελέας: Y. Bot
γραμματέας: C. Strömholm, υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 9ης Σεπτεμβρίου 2009,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η Ingeniørforeningen i Danmark, ως εντολοδόχος του B. Holst, εκπροσωπούμενη από τον K. Schioldann, advokat,

— η Dansk Arbejdsgiverforening, ως εντολοδόχος της Babcock & Wilcox Vølund ApS, εκπροσωπούμενη από τους P. Knudsen και H. Werner, advokater,

— η Δανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον C. Pilgaard Zinglersen και την V. Pasternak Jørgensen,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τους N. B. Rasmussen και J. Enegren,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 29ης Οκτωβρίου 2009,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της οδηγίας 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (ΕΕ L 80, σ. 29).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της Ingeniørforeningen i Danmark (Ενώσεως Μηχανικών της Δανίας, στο εξής: IDA), ως εντολοδόχου του B. Holst, πρώην υπαλλήλου της εταιρίας Babcock & Wilcox Vølund ApS (στο εξής: BWV), και της Dansk Arbejdsgiverforening (Ενώσεως Εργοδοτών της Δανίας, στο εξής: «D»), ως εντολοδόχου της BWV, σχετικά με την απόλυση του B. Holst από την τελευταία.

Το νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική νομοθεσία

3 Η δέκατη όγδοη, η εικοστή τρίτη και η εικοστή όγδοη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 2002/14 έχουν ως εξής:

«(18) Αυτό το γενικό πλαίσιο [ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων, κατάλληλο για το προαναφερθέν νέο ευρωπαϊκό πλαίσιο] πρέπει να στοχεύει στην καθιέρωση ελάχιστων προδιαγραφών διακοινοτικής ισχύος χωρίς να εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους.

[…]

(23) Ο στόχος της παρούσας οδηγίας θα επιτευχθεί με την καθιέρωση ενός γενικού πλαισίου που θα περιλαμβάνει τις βασικές αρχές, τους ορισμούς και τις πρακτικές λεπτομέρειες της ενημέρωσης και διαβούλευσης, με το οποίο τα κράτη μέλη πρέπει να συμμορφωθούν αλλά και να το προσαρμόσουν στην εθνική τους πραγματικότητα, εξασφαλίζοντας, όπου δει, πρωτεύοντα ρόλο στους κοινωνικούς εταίρους, επιτρέποντάς τους να ορίζουν ελεύθερα, διά συμφωνίας, τις πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης που ανταποκρίνονται περισσότερο στις ανάγκες και τις επιθυμίες τους.

[…]

(28) Σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζονται διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες καθώς και κυρώσεις που θα είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και ανάλογες με τη σοβαρότητα των παραβάσεων.»

4 Κατά το άρθρο 1 της οδηγίας 2002/14:

«1. Η παρούσα οδηγία έχει ως στόχο τη θέσπιση ενός γενικού πλαισίου που καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά το δικαίωμα για ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις στην Κοινότητα.

2. Οι πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης καθορίζονται και εφαρμόζονται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τις εργασιακές πρακτικές των διαφόρων κρατών μελών, ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά τους.

3. Κατά τον καθορισμό ή την εφαρμογή των πρακτικών λεπτομερειών ενημέρωσης και διαβούλευσης, ο εργοδότης και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εργάζονται με πνεύμα συνεργασίας, σεβόμενοι αμοιβαία τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις και λαμβάνοντας υπόψη τους τόσο τα συμφέροντα της επιχείρησης ή της εγκατάστασης όσο και εκείνα των εργαζομένων.»

5 Κατά το άρθρο 2, στοιχείο ε΄, της οδηγίας, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται «οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική».

6 Το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2002/14 ορίζει:

«Σύμφωνα με τις αρχές που αναφέρονται στο άρθρο 1 και με την επιφύλαξη των τυχόν υφιστάμενων ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους διατάξεων ή/και πρακτικών, τα κράτη μέλη καθορίζουν τις πρακτικές λεπτομέρειες άσκησης του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης στο ανάλογο επίπεδο, σύμφωνα με το παρόν άρθρο.»

7 Το άρθρο 5 της οδηγίας ορίζει:

«Τα κράτη μέλη μπορούν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους να καθορίζουν ελεύθερα και οποτεδήποτε, μέσω συμφωνίας, τις πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων. Οι συμφωνίες αυτές και οι συμφωνίες που υφίστανται κατά την ημερομηνία που ορίζεται στο άρθρο 11, καθώς και οποιεσδήποτε μεταγενέστερες ανανεώσεις αυτών, μπορούν να προβλέπουν, τηρουμένων των αρχών που αναφέρονται στο άρθρο 1 και υπό τις προϋποθέσεις και τους περιορισμούς που θέτουν τα κράτη μέλη, διατάξεις διαφορετικές από αυτές του άρθρου 4.»

8 Κατά το άρθρο 7 της εν λόγω οδηγίας:

«Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να απολαύουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, προστασίας και εγγυήσεων επαρκών ώστε να μπορούν να επιτελούν απερίσπαστοι τα καθήκοντά τους που τους έχουν ανατεθεί.»

9 Το άρθρο 8 της οδηγίας 2002/14 έχει ως εξής:

«1. Τα κράτη μέλη προβλέπουν τα δέοντα μέτρα για τις περιπτώσεις μη τήρησης της παρούσας οδηγίας από τον εργοδότη ή από τους εκπροσώπους των εργαζομένων ιδιαίτερα, φροντίζουν να υπάρχουν κατάλληλες διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες που να επιβάλλουν την εκπλήρωση των εκ της παρούσας οδηγίας υποχρεώσεων.

2. Τα κράτη μέλη προβλέπουν τις κατάλληλες επιβλητέες κυρώσεις όταν ο εργοδότης ή οι εκπρόσωποι των εργαζομένων παραβαίνουν την παρούσα οδηγία. Οι κυρώσεις αυτές πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες και αποτρεπτικές.»

10 Κατά το άρθρο 9, παράγραφος 4, της εν λόγω οδηγίας, η εφαρμογή της οδηγίας δεν δύναται να αποτελέσει επαρκή αιτιολογία για οπισθοδρόμηση σε σχέση με την κατάσταση που υφίσταται στα κράτη μέλη όσον αφορά το γενικό επίπεδο ασφαλείας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτει.

11 Δυνάμει του άρθρου 11, παράγραφος 1, της οδηγίας 2002/14, τα κράτη μέλη όφειλαν, αφενός, να εκδώσουν τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις ώστε να συμμορφωθούν προς την παρούσα οδηγία το αργότερο έως τις 23 Μαρτίου 2005, ή να διασφαλίσουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι είχαν θεσπίσει μέχρι την ημερομηνία αυτή τις απαιτούμενες διατάξεις μέσω συμφωνίας, οπότε τα κράτη μέλη όφειλαν να λάβουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να μπορούν ανά πάσα στιγμή να εξασφαλίσουν τα αποτελέσματα που επιβάλλονται από την παρούσα οδηγία. Αφετέρου, τα κράτη μέλη όφειλαν να ενημερώσουν αμέσως την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σχετικά.

Η εθνική νομοθεσία

Ο νόμος περί ενημερώσεως των εργαζομένων και διαβουλεύσεως με αυτούς

12 Η οδηγία 2002/14 μεταφέρθηκε στη δανική έννομη τάξη με τον νόμο αριθ. 303 περί ενημερώσεως των εργαζομένων και διαβουλεύσεως με αυτούς (lov nº 303 om information og høring af lønmodtagere), της 2ας Μαΐου 2005 (στο εξής: νόμος του 2005), ο οποίος τέθηκε σε ισχύ στις 15 Μαΐου 2005.

13 Ο νόμος αυτός εφαρμόζεται στους εργαζομένους που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής συλλογικής συμβάσεως με αντικείμενο, ειδικότερα, τη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 2002/14.

14 Το άρθρο 8 του νόμου του 2005 ορίζει ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, που πρέπει να ενημερώνονται και να ακούγονται υπό την ιδιότητά τους αυτή, προστατεύονται από απόλυση ή από οποιαδήποτε άλλη μεταβολή ως προς την επαγγελματική τους κατάσταση όπως ακριβώς οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι στον ίδιο ή σε αντίστοιχο εργασιακό τομέα.

15 Από την απόφαση του αιτούντος δικαστηρίου προκύπτει ότι το εν λόγω άρθρο αναφέρεται στη γενική προστασία από απόλυση της οποίας απολαύουν οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, πλην των προσώπων που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα, κατά τα διαλαμβανόμενα στο σύνολο σχεδόν των δανικών συλλογικών συμβάσεων και συμφωνιών. Η προστασία αυτή συνίσταται στο ότι ο εργοδότης φέρει το βάρος αποδείξεως ότι συντρέχουν επιτακτικοί λόγοι απολύσεως του εκπροσώπου και ότι δεν ήταν δυνατό να αποφευχθεί η απόλυση αυτή μέσω, παραδείγματος χάριν, απολύσεως ενός άλλου εργαζομένου αντί του εκπροσώπου. Η απόλυση επιτρέπεται μόνον οσάκις υφίσταται απόλυτη αδυναμία προσφοράς στον εκπρόσωπο ανάλογης θέσεως στην επιχείρηση εντός της οποίας έχει εκλεγεί.

16 Λαμβανομένης υπόψη της δυνατότητας μεταφοράς της οδηγίας 2002/14 στο εσωτερικό δίκαιο διά συμβάσεως, το άρθρο 3 του νόμου του 2005 ορίζει ότι ο νόμος δεν έχει εφαρμογή όταν η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τους εργαζομένους και να διαβουλεύεται με αυτούς προκύπτει από συλλογική σύμβαση ή συμφωνία που περιέχουν διατάξεις αντίστοιχες, τουλάχιστον, προς τις διατάξεις της οδηγίας.

Ο νόμος περί μισθωτών

17 Όλοι οι εργαζόμενοι που καλύπτονται από τον νόμο περί μισθωτών (funktionærloven, στο εξής: FL) προστατεύονται από αδικαιολόγητη απόλυση κατά τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 2 b του νόμου αυτού, το οποίο παρέχει δικαίωμα αποζημιώσεως ύψους μέχρι ποσού αντίστοιχου των μισθών έξι μηνών όταν η απόλυση δεν μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένη λόγω της καταστάσεως του εργαζομένου ή της επιχειρήσεως. Η προστασία συνίσταται στην εκτίμηση του δικαιολογημένου ή μη χαρακτήρα της απολύσεως.

18 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι η κατά το εν λόγω άρθρο 2 b προστασία είναι μικρότερη της προστασίας της οποίας απολαύουν οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι δυνάμει συλλογικών συμβάσεων και συμφωνιών οι οποίες, σε περίπτωση απολύσεως του εκπροσώπου, επιβάλλουν υποχρέωση αποδείξεως του ότι συντρέχουν επιτακτικοί λόγοι.

Η Samarbejdsaftalen

19 Η Samarbejdsaftalen είναι συμφωνία συνεργασίας η οποία συνήφθη μεταξύ των δύο μεγάλων οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών της Δανίας, ήτοι της Landsorganisationen i Danmark (συνομοσπονδίας εργατικών συνδικάτων, στο εξής: LO) και της DA, σχετικά με την οργάνωση και τη λειτουργία των συμβουλίων επιχειρήσεως (στο εξής: Samarbejdsaftalen).

20 Η Samarbejdsaftalen αποτελεί ένα από τα μέτρα μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο της οδηγίας 2002/14, διά συμβάσεως. Εφαρμόζεται στις επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 35 μισθωτών και περιλαμβάνει διατάξεις που προβλέπουν τη σύσταση συμβουλίου επιχειρήσεως αποτελούμενου από εκπροσώπους της διευθύνσεως και εκπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι εντάσσονται, αντιστοίχως, σε επιτροπές Α και Β. Η επιτροπή Β αποτελείται από εκπροσώπους των εργαζομένων που συμμετέχουν στην LO, καθώς και από εκπροσώπους άλλων κατηγοριών εργαζομένων.

21 Το άρθρο 4 της Samarbejdsaftalen έχει ως εξής:

«Σε περίπτωση απολύσεως μελών του συμβουλίου επιχειρήσεως της επιτροπής Β, που δεν απολαύουν ήδη προστασίας ως συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι, προβλέπεται προθεσμία καταγγελίας 6 εβδομάδων επιπλέον της ενδεχομένως καθοριζόμενης από τη συλλογική σύμβαση προθεσμίας. Η μακρότερη αυτή προθεσμία, πάντως, δεν μπορεί να υπερβαίνει την προθεσμία καταγγελίας που προβλέπεται για τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους της ίδιας επαγγελματικής κατηγορίας. Εάν ζητηθεί πριν από την εκλογή των μελών του συμβουλίου επιχειρήσεως, η ομάδα Β μπορεί να συμπληρωθεί στο συμβούλιο επιχειρήσεως με εκπροσώπους κατηγοριών που δεν εκπροσωπούνται μέσω των τακτικών μελών του συμβουλίου επιχειρήσεως ή συνδικαλιστικών εκπροσώπων. Ως κατηγορίες νοούνται ιδιαίτερες επαγγελματικές κατηγορίες ή κατηγορίες με ιδιαίτερη κατάρτιση. Επομένως, πρόκειται για κατηγορίες που δεν εκπροσωπούνται άμεσα στο συμβούλιο επιχειρήσεως, αλλά παρά ταύτα έχουν δικαίωμα συμμετοχής, όταν εκπρόσωπός τους εκλέγεται σε αυτό.»

22 Κατά την απόφαση περί παραπομπής, με συμπληρωματική στη Samarbejdsaftalen συμφωνία, που τέθηκε σε ισχύ στις 23 Μαρτίου 2005, επήλθαν τροποποιήσεις οι οποίες κατέστησαν δυνατή τη συμμετοχή στο συμβούλιο επιχειρήσεως όλων των καλυπτομένων από συλλογική σύμβαση επαγγελματικών κατηγοριών, έστω κι αν η επαγγελματική κατηγορία δεν εκπροσωπούνταν από τα έχοντα υπογράψει τη Samarbejdsaftalen μέρη. Περαιτέρω, κατέστη δυνατή η συμπλήρωση των μελών του συμβουλίου επιχειρήσεως με εκπροσώπους ιδιαίτερων επαγγελματικών κατηγοριών ή κατηγοριών με ιδιαίτερη κατάρτιση.

23 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι οι εν λόγω τροποποιήσεις αφορούν μη καλυπτόμενες από συλλογική σύμβαση ή συμφωνία επαγγελματικές κατηγορίες ή κατηγορίες προσώπων, όπως, παραδείγματος χάριν, μηχανικούς.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

24 Ο B. Holst προσελήφθη από την εταιρία BWV, την 1η Ιουλίου 1984, με ατομική σύμβαση εργασίας, ως συντονιστής μηχανικός έργου. Έχει την ιδιότητα του μισθωτού και υπάγεται, κατά το αιτούν δικαστήριο, στο πεδίο εφαρμογής του FL.

25 Το 2001, ο B. Holst εξελέγη μεταξύ των μηχανικών ως εκπρόσωπος αυτών στο συμβούλιο επιχειρήσεως της BWV. Το εν λόγω συμβούλιο, το οποίο συστάθηκε σύμφωνα με τη Samarbejdsaftalen, αποτελείται από εκπροσώπους τόσο της διευθύνσεως όσο και των εργαζομένων. Στο συμβούλιο αυτό συμμετείχαν για λογαριασμό των εργαζομένων όχι μόνον εκπρόσωποι συνδικάτων της LO, αλλά και εκπρόσωποι άλλων κατηγοριών εργαζομένων.

26 Ο B. Holst, όπως και άλλοι εργαζόμενοι, απολύθηκε λόγω μειώσεως του προσωπικού της BWV, με έγγραφη καταγγελία που του επιδόθηκε στις 24 Ιανουαρίου 2006 και προέβλεπε προθεσμία έξι μηνών. Ο B. Holst αμφισβήτησε τον λόγο απολύσεώς του.

27 Ο B. Holst είναι μέλος της IDA, η οποία παρίσταται ως εντολοδόχος του B. Holst ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου. Η IDA δεν είναι μέλος της LO και δεν έχει συνάψει συλλογική συμφωνία με την BWV ούτε για την επαγγελματική κατηγορία των μηχανικών ούτε για άλλες κατηγορίες προσωπικού. Επομένως, η IDA δεν ανήκει στα έχοντα υπογράψει τη Samarbejdsaftalen μέρη.

28 Η BWV απασχολεί περίπου 240 μισθωτούς. Είναι μέλος της οργανώσεως εργοδοτών Dansk Industri. Η δεύτερη έχει προσχωρήσει στην DA.

29 Όπως προκύπτει από τη σκέψη 22 της παρούσας αποφάσεως, στο πλαίσιο μεταφοράς της οδηγίας στη δανική έννομη τάξη, η Samarbejdsaftalen τροποποιήθηκε το 2005 με συμπληρωματική συμφωνία η οποία, κατά τα υπογράψαντα μέρη, οδηγεί σε ορθή μεταφορά της οδηγίας 2002/14.

30 Στις 8 Νοεμβρίου 2006, η IDA, ενεργώντας για λογαριασμό του B. Holst, άσκησε ενώπιον του Byretten i Esbjerg (μονομελούς πρωτοδικείου του Esbjerg) αγωγή με αίτημα να υποχρεωθεί η BWV να καταβάλει στον B. Holst αποζημίωση απολύσεως βάσει του FL. Κατά την άποψη της IDA, η απόλυση αυτή δεν δικαιολογούνταν από αντικειμενικούς λόγους. Η IDA υποστήριξε, επίσης, ότι ο B. Holst ως εκπρόσωπος των εργαζομένων στο συμβούλιο επιχειρήσεως έπρεπε να τύχει υψηλότερου επιπέδου προστασίας από απόλυση, κατ' εφαρμογή του άρθρου 7 της οδηγίας 2002/14. Συγκεκριμένα, ο ενδιαφερόμενος είχε δικαίωμα στην προστασία αυτή ανεξαρτήτως του αν ήταν μέλος κατηγορίας εργαζομένων καλυπτόμενης από συλλογική σύμβαση ή συμφωνία.

31 Η Dansk Industri, ως εντολοδόχος της BWV, ζήτησε την απόρριψη του ανωτέρω αιτήματος υποστηρίζοντας, ειδικότερα, ότι ως προς τον B. Holst ίσχυσε, κατά την καταγγελία της συμβάσεώς του, η προθεσμία στην οποία αυτός είχε δικαίωμα βάσει τόσο του FL όσο και της Samarbejdsaftalen. Η προθεσμία αυτή ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της οδηγίας 2002/14, όπως αυτές προκύπτουν από το άρθρο 7 της οδηγίας.

32 Οι διάδικοι της κύριας δίκης συμφώνησαν να υποβάλουν την υπόθεση στο αιτούν δικαστήριο και σε αυτό ακριβώς το στάδιο η DA παρέστη ως εντολοδόχος της BWV.

33 Το Vestre Landsret, κρίνοντας ότι η επίλυση της εκκρεμούς ενώπιόν του διαφοράς εξαρτάται από την ερμηνεία της οδηγίας 2002/14, αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Οι διάδικοι της κύριας δίκης διαφωνούν ως προς το κατά πόσον η οδηγία 2002/14 […] έχει ορθώς μεταφερθεί στο εσωτερικό δίκαιο με [τη Samarbejdsaftalen]. Στο πλαίσιο αυτό, ζητείται να διευκρινισθεί αν οι κοινοτικοί κανόνες επιτρέπουν μεταφορά της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο κατά τέτοιο τρόπο ώστε κατηγορίες εργαζομένων να καλύπτονται από συλλογική σύμβαση μεταξύ κοινωνικών εταίρων που δεν εκπροσωπούν την οικεία επαγγελματική κατηγορία του ενδιαφερομένου και όταν η συλλογική σύμβαση δεν ισχύει για την οικεία επαγγελματική κατηγορία στην οποία αυτός ανήκει.

2) Υπό την προϋπόθεση ότι η οδηγία 2002/14 έχει ορθώς μεταφερθεί στο εσωτερικό δίκαιο με τη Samarbejdsaftalen, ως προς τον ενάγοντα της κύριας δίκης, ζητείται να διευκρινισθεί αν το άρθρο 7 της οδηγίας 2002/14 έχει ορθώς μεταφερθεί στο εσωτερικό δίκαιο, όταν είναι δεδομένο ότι η Samarbejdsaftalen δεν προβλέπει υψηλότερου επιπέδου προστασία από απόλυση όσον αφορά ορισμένες επαγγελματικές κατηγορίες.

3) Υπό την προϋπόθεση ότι ο ενάγων της κύριας δίκης καλύπτεται από τον [νόμο του 2005], ζητείται να διευκρινισθεί αν οι κατά το άρθρο 7 της οδηγίας [2002/14] προϋποθέσεις "προστασίας και εγγυήσεων επαρκών ώστε [οι εκπρόσωποι των εργαζομένων] να μπορούν να επιτελούν απερίσπαστοι τα καθήκοντά τους που τους έχουν ανατεθεί" επιτρέπουν τη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της εν λόγω διατάξεως όπως πραγματοποιείται με το άρθρο 8 του [νόμου του 2005], το οποίο ορίζει [ότι] "οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, που πρέπει να ενημερώνονται και να ακούγονται υπό την ιδιότητά τους αυτή, προστατεύονται από απόλυση ή από οποιαδήποτε άλλη μεταβολή ως προς την επαγγελματική τους κατάσταση όπως ακριβώς οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι στον ίδιο ή σε αντίστοιχο εργασιακό τομέα", όταν η μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο δεν προβλέπει υψηλότερου επιπέδου προστασία από απόλυση για επαγγελματικές κατηγορίες που δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση.»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

34 Με το πρώτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν η οδηγία 2002/14 έχει την έννοια ότι επιτρέπει τη μεταφορά της στο εσωτερικό δίκαιο διά συμβάσεως ώστε κατηγορίες εργαζομένων να καλύπτονται από την επίμαχη συλλογική σύμβαση, παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που υπάγονται στις κατηγορίες αυτές δεν είναι μέλη της έχουσας υπογράψει την εν λόγω σύμβαση συνδικαλιστικής οργανώσεως και ότι ο τομέας δραστηριοτήτων τους δεν εκπροσωπείται από την εν λόγω συνδικαλιστική οργάνωση.

35 Από το άρθρο 11, παράγραφος 1, της οδηγίας 2002/14 προκύπτει ότι τα κράτη μέλη δύνανται να αναθέτουν στους κοινωνικούς εταίρους να θεσπίζουν τις απαιτούμενες διατάξεις για τη μεταφορά της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο, υπό τον όρον ότι τα κράτη μέλη οφείλουν να μπορούν ανά πάσα στιγμή να εξασφαλίσουν τα αποτελέσματα που επιβάλλονται από την οδηγία.

36 Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων κατά τον καθορισμό ή την εφαρμογή των πρακτικών λεπτομερειών ενημέρωσης και διαβούλευσης που προβλέπει η οδηγία 2002/14 και, επομένως, κατά τη μεταφορά της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο δεν περιορίζεται στην αποστολή που τους αναθέτει το ως άνω άρθρο 11, παράγραφος 1. Συγκεκριμένα, από την εικοστή τρίτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας προκύπτει ότι τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν πρωτεύοντα ρόλο στους κοινωνικούς εταίρους, επιτρέποντάς τους να ορίζουν ελεύθερα, διά συμφωνίας, τις πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης που ανταποκρίνονται περισσότερο στις ανάγκες και τις επιθυμίες τους.

37 Το άρθρο 1, παράγραφος 2, της ίδιας οδηγίας προβλέπει, επίσης, ότι οι εν λόγω πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης καθορίζονται και εφαρμόζονται σύμφωνα όχι μόνο με την εθνική νομοθεσία, αλλά και με τις εργασιακές πρακτικές των διαφόρων κρατών μελών, ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά τους.

38 Επίσης, κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 2002/14, τα κράτη μέλη μπορούν, στο κατάλληλο επίπεδο, να αναθέτουν στους κοινωνικούς εταίρους να καθορίζουν ελεύθερα και οποτεδήποτε, μέσω συμφωνίας, τις πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων. Κατά το ίδιο άρθρο, οι συμφωνίες αυτές και οι συμφωνίες που υφίστανται κατά την ημερομηνία μεταφοράς της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο, καθώς και οποιεσδήποτε μεταγενέστερες ανανεώσεις αυτών, μπορούν να προβλέπουν, τηρουμένων των αρχών που αναφέρονται στο άρθρο 1 της οδηγίας και υπό τις προϋποθέσεις και τους περιορισμούς που θέτουν τα κράτη μέλη, διατάξεις διαφορετικές από αυτές του άρθρου 4.

39 Η ούτως αναγνωριζόμενη στα κράτη μέλη από την οδηγία 2002/14 ευχέρεια συνάδει προς τη νομολογία του Δικαστηρίου, σύμφωνα με την οποία επιτρέπεται στα πρώτα να αφήνουν, πρωτίστως, στους κοινωνικούς εταίρους τη φροντίδα υλοποιήσεως των στόχων κοινωνικής πολιτικής που αποτελούν αντικείμενο της οδηγίας στον συγκεκριμένο τομέα (βλ. υπό την έννοια αυτή, μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 28ης Οκτωβρίου 1999, C-187/98, Επιτροπή κατά Ελλάδας, Συλλογή 1999, σ. I-7713, σκέψη 46, και της 18ης Δεκεμβρίου 2008, C-306/07, Andersen, Συλλογή 2008, σ. I-10279, σκέψη 25).

40 Πάντως, η ανωτέρω ευχέρεια δεν απαλλάσσει τα κράτη μέλη από την υποχρέωση να διασφαλίζουν, με τη λήψη κατάλληλων νομοθετικών, κανονιστικών ή διοικητικών μέτρων, ότι όλοι οι εργαζόμενοι δύνανται να τύχουν, σε όλη την έκτασή της, της προστασίας που τους αναγνωρίζει η οδηγία 2002/14, η δε εγγύηση του Δημοσίου πρέπει να δίδεται σε όλες τις περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν κατοχυρώνεται με άλλον τρόπο προστασία, ιδίως, οσάκις η απουσία προστασίας οφείλεται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι περί των οποίων πρόκειται δεν είναι συνδικαλισμένοι (απόφαση Andersen, προπαρατεθείσα, σκέψη 26).

41 Αφ' ής στιγμής η κατηγορία των προσώπων τα οποία δύνανται να καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, όπως συμβαίνει ειδικότερα όταν πρόκειται για συλλογική σύμβαση δεδηλωμένης γενικής εφαρμογής, μπορεί να αποσυνδέεται εντελώς από το γεγονός ότι τα πρόσωπα αυτά διαθέτουν ή όχι την ιδιότητα μελών συνδικαλιστικής οργανώσεως έχουσας υπογράψει την ίδια σύμβαση, το γεγονός ότι ένα πρόσωπο δεν είναι μέλος παρόμοιας συνδικαλιστικής οργανώσεως δεν έχει αυτό καθεαυτό ως συνέπεια να αποκλείει το πρόσωπο αυτό από την αναγνωριζόμενη με την επίδικη συλλογική σύμβαση νομική κάλυψη (απόφαση Andersen, προπαρατεθείσα, σκέψη 34).

42 Εξ αυτού έπεται ότι η οδηγία 2002/14 δεν αποκλείει αφεαυτής ότι ένας εργαζόμενος, ο οποίος δεν είναι μέλος συνδικαλιστικής οργανώσεως έχουσας υπογράψει συλλογική σύμβαση εργασίας διά της οποίας εφαρμόζονται οι διατάξεις της ανωτέρω οδηγίας, τυγχάνει, κατ' εφαρμογήν της ανωτέρω συλλογικής συμβάσεως, της προβλεπόμενης στην οικεία οδηγία προστασίας σε όλη αυτής την έκταση, παρά το γεγονός ότι δεν είναι μέλος της συνδικαλιστικής αυτής οργανώσεως.

43 Κατά τις υποβληθείσες ενώπιον του Δικαστηρίου γραπτές και προφορικές παρατηρήσεις, οι διάδικοι διαφωνούν ως προς το ζήτημα αν, στο δανικό δίκαιο, εκπρόσωπος εργαζομένων, όπως ο B. Holst, καλύπτεται ή όχι από τη Samarbejdsaftalen και αν μπορεί, παρά το γεγονός ότι δεν είναι μέλος συνδικαλιστικής οργανώσεως έχουσας υπογράψει τη σύμβαση αυτή, να επικαλεστεί ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων τις προστατευτικές διατάξεις της.

44 Πάντως, στο πλαίσιο προδικαστικής παραπομπής, στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται και όχι στο Δικαστήριο να εξετάσει, καταρχάς, αν ο B. Holst καλύπτεται από τη Samarbejdsaftalen και/ή άλλες διατάξεις του εθνικού δικαίου περί μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 2002/14, εν συνεχεία, αν όλοι οι εργαζόμενοι που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Samarbejdsaftalen, είτε είναι είτε όχι μέλη συνδικαλιστικής οργανώσεως, έχουν το δικαίωμα να επικαλούνται, ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, προστατευτικές διατάξεις της συμφωνίας αυτής, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να τυγχάνουν της αυτής προστασίας και, τέλος, αν υπό το πρίσμα των απαντήσεων του Δικαστηρίου στα προδικαστικά ερωτήματα, η συμφωνία αυτή είναι ικανή να εξασφαλίσει την αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων που αναγνωρίζει υπέρ των εργαζομένων η εν λόγω οδηγία (βλ. υπό την έννοια αυτή, απόφαση Andersen, προπαρατεθείσα, σκέψεις 28, 29 και 37).

45 Κατόπιν των ανωτέρω παρατηρήσεων, στο πρώτο ερώτημα θα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η οδηγία 2002/14 έχει την έννοια ότι δεν απαγορεύει μεταφορά της στο εσωτερικό δίκαιο διά συμβάσεως ώστε κατηγορίες εργαζομένων να καλύπτονται από την επίμαχη συλλογική σύμβαση, παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που υπάγονται στις κατηγορίες αυτές δεν είναι μέλη της συνδικαλιστικής οργανώσεως που έχει υπογράψει την εν λόγω σύμβαση και ότι ο τομέας δραστηριοτήτων τους δεν εκπροσωπείται από την εν λόγω συνδικαλιστική οργάνωση, υπό τον όρον ότι η συλλογική σύμβαση είναι ικανή να εξασφαλίσει αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων που η οδηγία αναγνωρίζει στους εργαζομένους οι οποίοι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της.

Επί του δεύτερου και του τρίτου ερωτήματος

46 Με το δεύτερο και το τρίτο ερώτημά του, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 7 της οδηγίας 2002/14 έχει την έννοια ότι απαιτεί υψηλότερου επιπέδου προστασία από απόλυση για τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

47 Όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας με το σημείο 44 των προτάσεών του, το αιτούν δικαστήριο, υποβάλλοντας τα δύο αυτά ερωτήματα, στηρίχθηκε σε δύο διαφορετικές υποθέσεις σύμφωνα με τις οποίες, δυνάμει του δανικού δικαίου, η απόλυση εκπροσώπου των εργαζομένων, όπως ο B. Holst, που δεν είναι μέλος συνδικαλιστικής οργανώσεως έχουσας υπογράψει τη Samarbejdsaftalen, εμπίπτει είτε στο πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας αυτής είτε σε εκείνο του νόμου του 2005.

48 Καθόσον στο αιτούν δικαστήριο και όχι στο Δικαστήριο εναπόκειται να κρίνει αν εφαρμοστέες είναι οι οικείες διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας ή οι διατάξεις ισχύουσας στη Δανία συλλογικής συμβάσεως, το Δικαστήριο οφείλει να περιοριστεί σε ερμηνεία των διατάξεων του άρθρου 7 της οδηγίας 2002/14 υπό το πρίσμα τόσο του γράμματος όσο και του πνεύματος του εν λόγω άρθρου και, γενικότερα, του επιδιωκόμενου από την οδηγία σκοπού.

49 Κατά το άρθρο 7 της εν λόγω οδηγίας, τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να απολαύουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, προστασίας και εγγυήσεων επαρκών ώστε να μπορούν να επιτελούν απερίσπαστοι τα καθήκοντά τους που τους έχουν ανατεθεί.

50 Από το γράμμα και το πνεύμα του άρθρου αυτού ουδόλως προκύπτει ότι, για τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του, πρέπει, κατ' ανάγκην, στους εκπροσώπους των εργαζομένων να παρέχεται υψηλότερου επιπέδου προστασία.

51 Εξάλλου, τόσο από τη δέκατη όγδοη αιτιολογική σκέψη όσο και από το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 2002/14 προκύπτει ότι η οδηγία σκοπεί στη θέσπιση ενός γενικού πλαισίου καθορίζοντος τις ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά το δικαίωμα για ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις στην Ένωση.

52 Επομένως, τόσο από το γράμμα του άρθρου 7 της οδηγίας 2002/14 όσο και από το γεγονός ότι αυτή προβλέπει απλώς ένα γενικό πλαίσιο που καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις προκύπτει ότι ο νομοθέτης της Ένωσης αφήνει ένα περιθώριο εκτιμήσεως στα κράτη μέλη και, υπό την επιφύλαξη της υποχρεώσεως που αυτά υπέχουν να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιβάλλονται από την οδηγία, στους κοινωνικούς εταίρους, όσον αφορά τα μέτρα προστασίας και τις εγγυήσεις που πρέπει παρέχουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

53 Πάντως, μολονότι τα κράτη μέλη και, κατ' ακολουθία, οι κοινωνικοί εταίροι διαθέτουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως όσον αφορά την παρεχόμενη από το άρθρο 7 προστασία, εντούτοις, αυτό το περιθώριο εκτιμήσεως δεν είναι απεριόριστο.

54 Με βάση τα πληροφοριακά στοιχεία που διαθέτει το Δικαστήριο όσον αφορά τα μέτρα που έλαβε το Βασίλειο της Δανίας για τη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 2002/14, εκπρόσωπος εργαζομένων, όπως ο B. Holst, ο οποίος δεν είναι μέλος συνδικαλιστικής οργανώσεως έχουσας υπογράψει τη Samarbejdsaftalen, τυγχάνει διαφορετικής προστασίας αναλόγως του αν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του νόμου του 2005 ή στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω συμφωνίας. Σε περίπτωση που εφαρμοστέα είναι η εν λόγω συμφωνία, ως προς τον εκπρόσωπο των εργαζομένων ισχύει προθεσμία καταγγελίας μεγαλύτερη κατά έξι εβδομάδες, ενώ οσάκις, ελλείψει της συμφωνίας αυτής, εφαρμοστέος είναι ο νόμος του 2005, ο εκπρόσωπος τυγχάνει της ίδιας προστασίας με αυτή που παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων της ίδιας ή αντίστοιχης επαγγελματικής κατηγορίας και, ειδικότερα, η απόλυση δικαιολογείται μόνο για επιτακτικούς λόγους.

55 Η Επιτροπή, με τις γραπτές παρατηρήσεις της, επισημαίνει ότι η ύπαρξη τέτοιων διαφορών αναφορικά με την προστασία που παρέχεται στους εκπροσώπους

εργαζομένων σε περίπτωση απολύσεως δεν είναι, αυτή καθεαυτή, αντίθετη στην οδηγία 2002/14 δεδομένου ότι οι ανάγκες προστασίας μπορούν εκ φύσεως να ποικίλλουν, αναλόγως, ειδικότερα, της μορφής της επιχειρήσεως περί της οποίας πρόκειται, του οικείου κράτους μέλους και του επαγγέλματος των οικείων εκπροσώπων.

56 Ασφαλώς, η ύπαρξη διαφορών μεταξύ των κρατών μελών, ακόμη δε και στο εσωτερικό του ίδιου κράτους μέλους, σε σχέση με τις προβλεπόμενες από την οδηγία 2002/14 πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων δεν μπορεί να αποκλειστεί, δεδομένου ότι η οδηγία αφήνει ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως στα κράτη μέλη και στους κοινωνικούς εταίρους όσον αφορά τον καθορισμό και την εφαρμογή των εν λόγω πρακτικών λεπτομερειών.

57 Επομένως, μολονότι η οδηγία 2002/14 δεν απαιτεί όπως η προστασία που παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων από νόμο εκδοθέντα ή από συλλογική σύμβαση συναφθείσα για τη μεταφορά της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο είναι η ίδια, εντούτοις, γεγονός παραμένει ότι η προστασία αυτή πρέπει να ανταποκρίνεται στο προβλεπόμενο από το άρθρο 7 της οδηγίας ελάχιστο επίπεδο προστασίας.

58 Συναφώς, η Επιτροπή υποστηρίζει ότι η απόλυση εκπροσώπου των εργαζομένων λόγω της ιδιότητάς του ή των καθηκόντων που ασκεί υπό την ιδιότητα αυτή του εκπροσώπου δεν συμβιβάζεται με την επιβαλλόμενη από το ανωτέρω άρθρο 7 προστασία.

59 Επομένως, εκπρόσωπος εργαζομένων ο οποίος απολύεται με σχετική απόφαση πρέπει να έχει τη δυνατότητα να εξακριβώσει, στο πλαίσιο κατάλληλων διοικητικών ή δικαστικών διαδικασιών, ότι η απόφαση αυτή δεν λαμβάνεται λόγω της ιδιότητάς του ή της υπ' αυτού ασκήσεως των καθηκόντων του εκπροσώπου και, σε περίπτωση που αποδειχθεί ότι μεταξύ της εν λόγω ιδιότητας ή των καθηκόντων και του μέτρου της απολύσεως του εκπροσώπου υπάρχει σχέση, πρέπει να επιβάλλονται κατάλληλες κυρώσεις.

60 Ασφαλώς, μολονότι επιτρέπεται στα κράτη μέλη, όπως προκύπτει από τη σκέψη 39 της παρούσας αποφάσεως, να αφήνουν στους κοινωνικούς εταίρους τη φροντίδα θεσπίσεως των αναγκαίων διατάξεων για τη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 2002/14, εντούτοις, τα κράτη μέλη οφείλουν να διασφαλίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι και ιδίως οι εκπρόσωποί τους δύνανται να τύχουν, σε όλη την έκτασή της, της προστασίας που τους αναγνωρίζει η οδηγία αυτή.

61 Όταν ο εθνικός νομοθέτης θεσπίζει, ενόψει του συνόλου των κρίσιμων διατάξεων του εθνικού δικαίου του οικείου κράτους μέλους, ένα ειδικό μέτρο προκειμένου να ανταποκριθεί στο προβλεπόμενο από το άρθρο 7 της οδηγίας 2002/14 ελάχιστο επίπεδο προστασίας, συλλογική σύμβαση, προβλέπουσα διαφορετικό μέτρο προστασίας, πρέπει, τουλάχιστον, να υπόκειται στον έλεγχο του εθνικού δικαστή προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η προστασία που απολαύουν, βάσει του μέτρου αυτού, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ανταποκρίνεται, επίσης, στο σύνολό της σε αυτό το ελάχιστο επίπεδο.

62 Παρά το περιθώριο εκτιμήσεως που διαθέτουν τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι στον συγκεκριμένα τομέα, συλλογική σύμβαση προβλέπουσα προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων μικρότερη από αυτή που έχει κρίνει αναγκαία ο εθνικός νομοθέτης με νόμο περί μεταφοράς της οδηγίας στην εθνική έννομη τάξη, ώστε να καταστεί δυνατή η συμμόρφωση προς το προβλεπόμενο από το άρθρο 7 της οδηγίας 2002/14 ελάχιστο επίπεδο προστασίας, δεν μπορεί να θεωρηθεί σύμφωνη προς αυτό. Το ζήτημα αν η παρεχόμενη από συλλογική σύμβαση προστασία είναι μικρότερη αυτής που παρέχεται από νόμο περί μεταφοράς οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο πρέπει, επίσης, να εξετάζεται υπό το πρίσμα όλων των κρίσιμων κανόνων του εθνικού δικαίου.

63 Στην υπόθεση της κύριας δίκης, από τις υποβληθείσες ενώπιον του Δικαστηρίου, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, παρατηρήσεις προκύπτει ότι ως προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων στους οποίους εφαρμόζεται η Samarbejdsaftalen θα μπορούσε, καταρχήν, όχι μόνο να ισχύσει η μεγαλύτερη προθεσμία καταγγελίας, αλλά επίσης αυτοί, καθόσον εμπίπτουν ως μισθωτοί στο πεδίο εφαρμογής της FL, να τύχουν

προστασίας από καταχρηστική απόλυση. Επομένως, απόλυση λαμβάνουσα χώρα λόγω της ιδιότητας ή των καθηκόντων ως εκπροσώπου εργαζομένων θα μπορούσε να θεωρηθεί ως καταχρηστική απόλυση κατά την έννοια του νόμου αυτού, με συνέπεια την επιβολή σε βάρος του εργοδότη κυρώσεων, σύμφωνα με το άρθρο 8 της οδηγίας 2002/14.

64 Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να εξετάσει αν η διαπίστωση αυτή ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα καθώς και να διασφαλίσει ότι, σε περίπτωση που ο B. Holst, ο οποίος δεν είναι και δεν μπορεί, προς το παρόν, να είναι μέλος της έχουσας υπογράψει τη Samarbejdsaftalen συνδικαλιστικής οργανώσεως, καλύπτεται είτε από τον νόμο του 2005, είτε από την ανωτέρω συμφωνία ή από τον FL λαμβανόμενο υπόψη αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με τη συμφωνία, ότι οι διατάξεις που εφαρμόζονται στην περίπτωσή του είναι ικανές να εξασφαλίσουν την αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων που του αναγνωρίζει η οδηγία 2002/14 και, ιδίως, το άρθρο 7 αυτής.

65 Όπως προκύπτει από την απάντηση στο πρώτο ερώτημα και από τις σκέψεις 61 και 63 της παρούσας αποφάσεως, τέτοια αποτελεσματική προστασία δεν εξασφαλίζεται σε περίπτωση που μόνον οι εργαζόμενοι οι οποίοι είναι μέλη του συμβουλίου επιχειρήσεως και μέλη συνδικαλιστικής οργανώσεως έχουσας υπογράψει την επίμαχη συλλογική σύμβαση προστατεύονται από απόλυση λαμβάνουσα χώρα λόγω της ιδιότητάς τους ή των καθηκόντων τους ως εκπροσώπων των εργαζομένων.

66 Κατόπιν των ανωτέρω, στο δεύτερο και στο τρίτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2002/14 έχει την έννοια ότι δεν απαιτεί όπως στους εκπροσώπους των εργαζομένων παρέχεται υψηλότερου επιπέδου προστασία από απόλυση. Πάντως, κάθε μέτρο λαμβανόμενο για τη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας, είτε προβλέπεται από νόμο είτε από συλλογική σύμβαση, πρέπει να ανταποκρίνεται στο προβλεπόμενο από το εν λόγω άρθρο 7 ελάχιστο επίπεδο προστασίας.

Επί των δικαστικών εξόδων

67 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τρίτο τμήμα) αποφαίνεται:

1) Η οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, έχει την έννοια ότι δεν απαγορεύει μεταφορά της στο εσωτερικό δίκαιο διά συμβάσεως ώστε κατηγορίες εργαζομένων να καλύπτονται από την επίμαχη συλλογική σύμβαση, παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που υπάγονται στις κατηγορίες αυτές δεν είναι μέλη της συνδικαλιστικής οργανώσεως που έχει υπογράψει την εν λόγω σύμβαση και ότι ο τομέας δραστηριοτήτων τους δεν εκπροσωπείται από την εν λόγω συνδικαλιστική οργάνωση, υπό τον όρον ότι η συλλογική σύμβαση είναι ικανή να εξασφαλίσει αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων που η οδηγία αναγνωρίζει στους εργαζομένους οι οποίοι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της.

2) Το άρθρο 7 της οδηγίας 2002/14 έχει την έννοια ότι δεν απαιτεί όπως στους εκπροσώπους των εργαζομένων παρέχεται υψηλότερου επιπέδου προστασία από απόλυση. Πάντως, κάθε μέτρο λαμβανόμενο για τη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας, είτε προβλέπεται από νόμο είτε από συλλογική σύμβαση, πρέπει να ανταποκρίνεται στο προβλεπόμενο από το εν λόγω άρθρο 7 ελάχιστο επίπεδο προστασίας.

(υπογραφές)