ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção)

11 de Fevereiro de 2010 *

No processo C-405/08,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Vestre Landsret (Dinamarca), por decisão de 16 de Setembro de 2008, entrado no Tribunal de Justiça em 18 de Setembro de 2008, no processo

Ingeniørforeningen i Danmark, que age em representação de Bertram Holst,

contra

Dansk Arbejdsgiverforening, que age em representação da Babcock & Wilcox Vølund ApS,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção),

composto por: J. N. Cunha Rodrigues, presidente da Segunda Secção, exercendo funções de presidente da Terceira Secção, A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (relator) e A. Arabadjiev, juízes,

* Língua do processo: dinamarquês.

advogado-geral: Y. Bot,
secretário: C. Strömholm, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 9 de Setembro de 2009,

vistas as observações apresentadas:

— em representação da Ingeniørforeningen i Danmark, que age em representação de B. Holst, por K. Schioldann, advokat,

— em representação da Dansk Arbejdsgiverforening, que age em representação da Babcock & Wilcox Vølund ApS, por P. Knudsen e H. Werner, advokater,

— em representação do Governo dinamarquês, por C. Pilgaard Zinglersen e V. Pasternak Jørgensen, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por N. B. Rasmussen e J. Enegren, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 29 de Outubro de 2009,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação da Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia (JO L 80, p. 29).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe a Ingeniørforeningen i Danmark (Federação dos Engenheiros Dinamarquesa, a seguir «IDA»), que age em representação de B. Holst, antigo trabalhador da sociedade Babcock & Wilcox Vølund ApS (a seguir «BWV»), à Dansk Arbejdsgiverforening (Confederação Patronal da Dinamarca, a seguir «DA»), que age em representação da BWV, relativamente ao despedimento de B. Holst por esta empresa.

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

3 O décimo oitavo, vigésimo terceiro e vigésimo oitavo considerandos da Directiva 2002/14 têm a seguinte redacção:

«(18) O presente quadro geral [para a informação e consulta dos trabalhadores adaptado ao novo contexto europeu] visa o estabelecimento de prescrições mínimas aplicáveis em toda a Comunidade, não obstando a que os Estados-Membros prevejam disposições mais favoráveis aos trabalhadores.

[…]

(23) O objectivo da presente directiva será alcançado através do estabelecimento de um quadro geral que inclui os princípios, as definições e as formas de informação e de consulta, quadro este que os Estados-Membros deverão respeitar e adaptar às realidades nacionais, assegurando[,] quando adequado, que os parceiros sociais tenham um papel preponderante que lhes permita definir com toda a liberdade, por via de acordo, as formas de informação e consulta mais conformes às suas necessidades e desejos.

[…]

(28) Em caso de violação das obrigações previstas na presente directiva devem aplicar-se procedimentos administrativos ou judiciais, bem como sanções eficazes, dissuasivas e proporcionadas à gravidade das infracções.»

4 Nos termos do artigo 1.º da Directiva 2002/14:

«1. A presente directiva tem por objectivo estabelecer um quadro geral que defina requisitos mínimos quanto ao direito à informação e à consulta dos trabalhadores nas empresas ou nos estabelecimentos situados na Comunidade.

2. As regras em matéria de informação e de consulta são definidas e implementadas de acordo com a legislação e as práticas nacionais em matéria de relações laborais em cada um dos Estados-Membros, de modo a assegurar o seu efeito útil.

3. Na definição ou implementação das regras em matéria de informação e de consulta, o empregador e os representantes dos trabalhadores devem actuar num espírito de cooperação e no respeito pelos seus direitos e obrigações recíprocos, tendo em conta os interesses da empresa ou do estabelecimento e os dos trabalhadores.»

5 Os representantes dos trabalhadores são definidos no artigo 2.º, alínea e), da referida directiva como sendo «os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ /ou nas práticas nacionais».

6 O artigo 4.º, n.º 1, da Directiva 2002/14 prevê:

«Na observância dos princípios enunciados no artigo 1.º e sem prejuízo das disposições e/ou práticas em vigor, mais favoráveis aos trabalhadores, os Estados-Membros determinam as regras de exercício do direito à informação e à consulta a nível adequado, de acordo com o presente artigo.»

7 O artigo 5.º da mesma directiva dispõe:

«Os Estados-Membros podem confiar aos parceiros sociais a nível apropriado, incluindo a nível da empresa ou do estabelecimento, a tarefa de definir livremente e em qualquer momento, por via de acordo, as regras em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores. Esses acordos e os acordos vigentes na data a que se refere o artigo 11.º, bem como quaisquer subsequentes renovações desses acordos, podem prever, no respeito dos princípios enunciados no artigo 1.º e nas condições e nos limites fixados pelos Estados-Membros, disposições diversas das referidas no artigo 4.º»

8 Nos termos do artigo 7.º da referida directiva:

«Os Estados-Membros asseguram que os representantes dos trabalhadores gozam, no exercício das suas funções, de protecção e garantias suficientes que lhes permitam realizar de forma adequada as tarefas que lhes são confiadas.»

9 O artigo 8.º da Directiva 2002/14 tem a seguinte redacção:

«1. Os Estados-Membros devem adoptar medidas adequadas em caso de incumprimento do disposto na presente directiva pelo empregador ou pelos representantes dos trabalhadores. Devem assegurar, nomeadamente, a existência de procedimentos administrativos ou judiciais que permitam fazer respeitar as obrigações decorrentes da presente directiva.

2. Os Estados-Membros devem estabelecer sanções adequadas aplicáveis em caso de violação das disposições da presente directiva pelo empregador ou pelos representantes dos trabalhadores. Essas sanções devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas.»

10 Em consonância com o artigo 9.º, n.º 4, da referida directiva, a sua execução não constitui motivo suficiente para justificar qualquer regressão relativamente à situação existente em cada Estado-Membro e relativamente ao nível geral de protecção dos trabalhadores no âmbito abrangido por esta directiva.

11 Por força do artigo 11.º, n.º 1, da Directiva 2002/14, os Estados-Membros deviam, por um lado, aprovar todas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à referida directiva até 23 de Março de 2005 ou assegurar-se que os parceiros sociais tinham introduzido até esta data, por via de acordo, as disposições necessárias, devendo os mencionados Estados tomar todas as disposições necessárias para que possam, a qualquer momento, garantir os resultados impostos pela mesma directiva. Por outro lado, deviam informar imediatamente a Comissão das Comunidades Europeias da adopção ou da aplicação das ditas disposições.

Legislação nacional

Lei relativa à informação e à consulta dos trabalhadores

12 A Directiva 2002/14 foi transposta para o direito dinamarquês através da Lei n.º 303, de 2 de Maio de 2005, relativa à informação e à consulta dos trabalhadores (lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere) (a seguir «Lei de 2005»), que entrou em vigor em 15 de Maio de 2005.

13 Esta lei é aplicável aos trabalhadores que não estão abrangidos pelo âmbito de aplicação de uma convenção colectiva que tenha por objecto, nomeadamente, a transposição da Directiva 2002/14.

14 O § 8 da Lei de 2005 dispõe que os representantes dos trabalhadores que devem ser informados e consultados nessa qualidade estão protegidos contra o despedimento ou qualquer outra deterioração das suas condições de trabalho da mesma forma que os delegados do pessoal das mesmas categorias profissionais ou equivalentes.

15 Resulta da decisão de reenvio que a referida disposição remete para a protecção geral contra o despedimento dos delegados do pessoal e dos representantes dos trabalhadores, com excepção do pessoal de direcção, prevista em quase todas as convenções colectivas dinamarquesas. Essa protecção implica que o empregador tem a obrigação de demonstrar a existência de razões imperativas para proceder ao despedimento de um delegado do pessoal e que este despedimento não pode ser evitado, por exemplo, despedindo outro trabalhador. Esse despedimento só pode ocorrer se existir uma impossibilidade absoluta de oferecer ao delegado do pessoal um emprego equivalente na empresa em que foi eleito.

16 Tendo em conta a possibilidade de a Directiva 2002/14 ser transposta por via convencional, o § 3 da Lei de 2005 dispõe que esta não é aplicável no caso de a obrigação do empregador de informar e consultar os trabalhadores resultar de uma convenção colectiva cujas disposições correspondam, no mínimo, às desta directiva.

Lei relativa aos trabalhadores por conta de outrem

17 Todos os trabalhadores abrangidos pela Lei relativa aos trabalhadores por conta de outrem (funktionærloven, a seguir «FL») estão protegidos contra o despedimento sem justa causa, nos termos do § 2 b desta lei, que prevê indemnizações até ao montante de seis meses de salário se o despedimento não puder ser considerado um despedimento com justa causa à luz da situação do trabalhador ou da empresa. A protecção consiste na apreciação do carácter justo ou injusto do despedimento.

18 Resulta da decisão de reenvio que a protecção prevista no § 2 b é inferior àquela de que beneficia um delegado do pessoal por força das convenções colectivas que prevêem, no caso do seu despedimento, a obrigação de provar a existência de razões imperativas.

Samarbejdsaftalen

19 O Samarbejdsaftalen é um acordo de cooperação celebrado entre as duas grandes organizações sindical e patronal dinamarquesas, a saber, a Landsorganisationen i Danmark (Confederação Geral do Trabalho da Dinamarca, a seguir «LO») e a DA, relativo à organização e ao funcionamento dos conselhos de empresa (a seguir «Samarbejdsaftalen»).

20 O Samarbejdsaftalen constitui uma das medidas para a transposição da Directiva 2002/14 por via convencional. Aplica-se às empresas com mais de 35 trabalhadores assalariados e inclui disposições que prevêem a criação de um conselho de empresa composto por representantes da direcção e representantes dos trabalhadores, designados, respectivamente, como grupos A e B. O grupo B é composto por representantes dos trabalhadores organizados no seio da LO e por representantes de outras categorias de trabalhadores.

21 O § 4 do Samarbejdsaftalen tem a seguinte redacção:

«Os membros do grupo B do conselho de empresa que, à partida, não beneficiam de protecção como delegados do pessoal, têm direito, em caso de despedimento por parte da empresa, ao pré-aviso eventualmente estabelecido na convenção colectiva, acrescido de seis semanas. Este prazo mais longo de pré-aviso não pode, contudo, exceder o pré-aviso de denúncia previsto para os delegados do pessoal da mesma categoria profissional. Se um pedido nesse sentido for apresentado antes da eleição do conselho de empresa, o grupo B no seio do referido conselho pode ser completado por representantes de uma categoria profissional não representada pelos membros ordinários do conselho de empresa ou por um delegado do pessoal. Entende-se por categoria um grupo de pessoas que exerça a mesma profissão ou que tenha efectuado uma formação específica. Trata-se, desta forma, de grupos que não estão de forma imediata representados no conselho de empresa, mas que, não obstante, terão assento nesse conselho se para o mesmo forem eleitos.»

22 Segundo a decisão de reenvio, as alterações introduzidas no Samarbejdsaftalen por um aditamento que entrou em vigor em 23 de Março de 2005 permitiram a representação no conselho de empresa de todas as categorias profissionais abrangidas por uma convenção colectiva, mesmo as que não são representadas por uma das partes signatárias do Samarbejdsaftalen. Também passou a ser possível completar o conselho de empresa com representantes de categorias profissionais específicas ou de categorias que tenham seguido uma formação específica.

23 Resulta da decisão de reenvio que as referidas alterações visam as categorias profissionais ou de pessoas não abrangidas por uma convenção colectiva, como, por exemplo, os engenheiros.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

24 B. Holst foi contratado em 1 de Julho de 1984 pela BWV, ao abrigo de um contrato individual de trabalho, como engenheiro de projectos. Tem o estatuto de trabalhador por conta de outrem e, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, está abrangido pela FL.

25 Em 2001, B. Holst foi eleito pelo colégio dos engenheiros para o conselho de empresa da BWV. Este conselho, que foi constituído em conformidade com o Samarbejdsaftalen, é composto por representantes da direcção e por representantes dos trabalhadores. No referido conselho, os representantes dos trabalhadores incluíam representantes dos trabalhadores organizados no seio da LO e representantes de outras categorias de trabalhadores.

26 Juntamente com outros trabalhadores, B. Holst foi alvo de um despedimento, notificado em 24 de Janeiro de 2006, com um pré-aviso de seis meses. O despedimento foi motivado por uma redução dos efectivos da BWV. B. Holst contestou o fundamento do despedimento de que foi alvo.

27 B. Holst é membro da IDA, que agiu em sua representação perante o órgão jurisdicional de reenvio. A IDA não é membro da LO e não celebrou uma convenção colectiva com a BWV, quer para a categoria profissional dos engenheiros quer para qualquer outra categoria de trabalhadores. Consequentemente, a IDA não é signatária do Samarbejdsaftalen.

28 A BWV tem cerca de 240 trabalhadores. É membro da associação patronal Dansk Industri. Esta associação é membro da DA.

29 Como resulta do n.º 22 do presente acórdão, no âmbito da transposição da Directiva 2002/14 para o direito dinamarquês, o Samarbejdsaftalen foi alvo em 2005 de um aditamento que, segundo os seus signatários, permite a transposição adequada da mesma directiva.

30 Em 8 de Novembro de 2006, a IDA, agindo em representação de B. Holst, intentou uma acção no Byretten i Esbjerg (Tribunal de Primeira Instância de Esbjerg), em que pedia, ao abrigo da FL, a condenação da BWV no pagamento de uma indemnização pelo despedimento de B. Holst. A IDA considerava que o despedimento não se baseava em razões objectivas. Alegou também que, como representante dos trabalhadores no conselho de empresa, B. Holst devia beneficiar de uma protecção reforçada contra o despedimento por força do artigo 7.º da Directiva 2002/14. Com efeito, o interessado teria direito a essa protecção fosse ou não membro de um grupo de trabalhadores abrangido por uma convenção colectiva.

31 A Dansk Industri, que agiu então na qualidade de representante da BWV, pediu que a acção fosse julgada improcedente, alegando, nomeadamente, que B. Holst tinha beneficiado, quando do despedimento, do pré-aviso a que tinha direito, tanto nos termos da FL como nos termos do Samarbejdsaftalen. Esse pré-aviso preenchia os requisitos da Directiva 2002/14, tal como resultam do seu artigo 7.º

32 As partes no processo principal acordaram submeter o litígio ao órgão jurisdicional de reenvio e foi nessa fase que a DA passou a representar a BWV.

33 Considerando que, para a decisão da causa principal, era necessária uma interpretação da Directiva 2002/14, o Vestre Landsret decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Existe desacordo entre as partes no processo principal sobre a questão de saber se a Directiva 2002/14[…] foi correctamente transposta pelo [Samarbejdsaftalen]. Neste contexto, pretende-se que seja esclarecido se as normas comunitárias se opõem a uma transposição da directiva que [tem] por efeito que grupos de trabalhadores estejam abrangidos por uma convenção colectiva entre partes que não representam o grupo profissional em causa quando a convenção colectiva não é aplicável a esse grupo profissional.

2) Na hipótese de a Directiva 2002/14[…] ter sido correctamente transposta, relativamente a [B. Holst], pelo [Samarbejdsaftalen], pretende-se que seja esclarecido se o seu artigo 7.º foi correctamente transposto quando se [demonstre] que aquele acordo não prevê um nível elevado de protecção de determinados grupos profissionais contra o despedimento.

3) Na hipótese de [B. Holst] estar abrangido pela [L]ei de [2005], pretende-se que seja esclarecido se[, relativamente aos representantes dos trabalhadores,] a exigência prevista no artigo 7.º da [D]irectiva [2002/14,] 'de protecção e garantias suficientes que lhes permitam realizar de forma adequada as tarefas que lhes são confiadas'[,] se opõe a uma transposição do artigo 7.º da [D]irectiva [2002/14] através do § 8 da [L]ei [de 2005], cuja redacção é a seguinte: '[o]s representantes [dos trabalhadores] que devem ser informados e consultados [nessa qualidade] estão protegidos contra o despedimento ou qualquer outra deterioração das suas condições de trabalho da mesma forma que os [delegados do pessoal das mesmas categorias profissionais ou equivalentes]', no caso de a transposição não prever um nível elevado de protecção contra o despedimento relativamente a grupos profissionais que não estão abrangidos [por uma] convenção colectiva.»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

34 Com a primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, no essencial, se a Directiva 2002/14 deve ser interpretada no sentido de que se opõe a uma transposição da mesma por via convencional que tem por efeito que uma categoria de trabalhadores esteja abrangida pela convenção em causa mesmo que os trabalhadores dessa categoria não sejam membros da organização sindical signatária da referida convenção e que o seu sector de actividade não esteja representado por essa organização.

35 Resulta do artigo 11.º, n.º 1, da Directiva 2002/14 que os Estados-Membros podem deixar aos parceiros sociais a tarefa de adoptar as disposições necessárias para proceder à transposição desta directiva, devendo os Estados-Membros poder, a qualquer momento, garantir os resultados por ela impostos.

36 O papel dos parceiros sociais na definição e na aplicação das formas de informação e de consulta previstas na Directiva 2002/14, e, consequentemente, na transposição desta directiva, não se limita à missão que lhes é atribuída pelo mencionado artigo 11.º, n.º 1. De facto, resulta do vigésimo terceiro considerando desta directiva que os Estados-Membros podem assegurar aos parceiros sociais um papel preponderante que lhes permita definir com toda a liberdade, por via de acordo, as formas de informação e consulta mais conformes às suas necessidades e desejos.

37 O artigo 1.º, n.º 2, da mesma directiva prevê também que as referidas formas de informação e consulta são definidas e implementadas de acordo não apenas com a legislação nacional mas também com as práticas em matéria de relações laborais em vigor nos diferentes Estados-Membros.

38 Do mesmo modo, nos termos do artigo 5.º da Directiva 2002/14, os Estados-Membros podem confiar aos parceiros sociais a nível apropriado a tarefa de definir livremente e em qualquer momento, por via de acordo, as formas de informação e de consulta dos trabalhadores. Segundo o mesmo artigo, esses acordos e os acordos vigentes na data de transposição desta directiva, bem como quaisquer subsequentes renovações desses acordos, podem prever, no respeito dos princípios enunciados no artigo 1.º da mesma directiva e nas condições e nos limites fixados pelos Estados-Membros, disposições diversas das referidas no artigo 4.º da dita directiva.

39 A faculdade reconhecida desta forma aos Estados-Membros pela Directiva 2002/14 é conforme com a jurisprudência do Tribunal de Justiça segundo a qual os Estados-Membros podem deixar a realização dos objectivos de política social visados por uma directiva nesse domínio, em primeiro lugar, ao cuidado dos parceiros sociais (v., neste sentido, designadamente, acórdãos de 28 de Outubro de 1999, Comissão/Grécia, C-187/98, Colect., p. I-7713, n.º 46, e de 18 de Dezembro de 2008, Andersen, C-306/07, Colect., p. I-10279, n.º 25).

40 A mencionada faculdade não dispensa os Estados-Membros da obrigação de garantir, através de medidas legislativas, regulamentares ou administrativas adequadas, que todos os trabalhadores possam beneficiar da protecção que lhes é conferida pela Directiva 2002/14 em toda a sua extensão, devendo a garantia do Estado intervir em todos os casos em que não exista protecção efectiva assegurada de outro modo, designadamente quando essa falta de protecção se deva à circunstância de os trabalhadores em questão não estarem sindicalizados (acórdão Andersen, já referido, n.º 26).

41 Uma vez que a categoria de pessoas susceptíveis de serem abrangidas por uma convenção colectiva pode, como é designadamente o caso de uma convenção colectiva que declara ser de aplicação geral, ser totalmente independente do facto de essas pessoas possuírem ou não a qualidade de membros de uma organização sindical signatária dessa mesma convenção, a circunstância de uma pessoa não ser membro dessa organização sindical não tem, por si própria, por efeito subtrair essa pessoa à cobertura jurídica conferida pela convenção colectiva em causa (acórdão Andersen, já referido, n.º 34).

42 Daqui resulta que a Directiva 2002/14, em si mesma, não se opõe a que um trabalhador, que não é membro de uma organização sindical signatária de uma convenção colectiva que transpõe as disposições desta directiva, beneficie, em aplicação dessa convenção colectiva, da protecção prevista pela referida directiva em toda a sua extensão apesar de não ser membro dessa organização sindical.

43 Segundo as observações escritas e orais apresentadas ao Tribunal de Justiça, as partes não estão de acordo sobre a questão de saber se, no direito dinamarquês, um representante dos trabalhadores como B. Holst está ou não abrangido pelo Samarbejdsaftalen e se pode, apesar de não ser membro da organização sindical signatária desse acordo, invocar as suas disposições protectoras nos órgãos jurisdicionais nacionais.

44 Contudo, no âmbito de um reenvio prejudicial, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio e não ao Tribunal de Justiça apreciar, antes de mais, se B. Holst está abrangido pelo Samarbejdsaftalen e/ou por outras disposições do direito nacional que transponham a Directiva 2002/14, depois, se todos os trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação do Samarbejdsaftalen, sejam ou não membros de uma organização sindical, têm o direito de invocar, perante os órgãos jurisdicionais nacionais, as disposições protectoras deste acordo, de forma a que todos esses trabalhadores beneficiem da mesma protecção, e, por último, se, à luz das respostas do Tribunal de Justiça às questões prejudiciais, o referido acordo é susceptível de garantir aos trabalhadores abrangidos pelo mesmo uma protecção efectiva dos direitos que esta directiva lhes confere (v., neste sentido, acórdão Andersen, já referido, n.os 28, 29 e 37).

45 Em face do exposto, há que responder à primeira questão que a Directiva 2002/14 deve ser interpretada no sentido de que não se opõe a uma transposição desta directiva por via convencional que tem por efeito que uma categoria de trabalhadores esteja abrangida pela convenção colectiva em causa mesmo que os trabalhadores dessa categoria não sejam membros da organização sindical signatária dessa convenção e que o seu sector de actividade não esteja representado pela referida organização, desde que a convenção colectiva seja susceptível de garantir aos trabalhadores abrangidos pelo seu âmbito de aplicação uma protecção efectiva dos direitos que esta directiva lhes confere.

Quanto à segunda e terceira questões

46 Com a segunda e terceira questões, que devem ser examinadas em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 7.º da Directiva 2002/14 deve ser interpretado no sentido de que exige que os representantes dos trabalhadores beneficiem de uma protecção reforçada contra o despedimento.

47 Como afirmou o advogado-geral no n.º 44 das suas conclusões, o órgão jurisdicional de reenvio, ao submeter estas duas questões, parte de duas hipóteses diferentes, consoante, por força do direito dinamarquês, o despedimento de um representante dos trabalhadores como B. Holst, que não é membro de uma organização sindical signatária do Samarbejdsaftalen, esteja abrangido pelo âmbito de aplicação deste acordo ou pelo da Lei de 2005.

48 Dado que não incumbe ao Tribunal de Justiça, mas ao órgão jurisdicional de reenvio, determinar a aplicabilidade das disposições pertinentes da legislação nacional ou de uma convenção colectiva em vigor na Dinamarca, o Tribunal de Justiça deve limitar-se à interpretação das disposições do artigo 7.º da Directiva 2002/14 à luz tanto da redacção como do espírito deste artigo e, de forma geral, do objectivo prosseguido por esta directiva.

49 Nos termos do artigo 7.º da referida directiva, os Estados-Membros asseguram que os representantes dos trabalhadores gozem, no exercício das suas funções, de protecção e garantias suficientes que lhes permitam realizar de forma adequada as tarefas que lhes são confiadas.

50 Ora, não resulta de forma alguma da redacção e do espírito deste artigo que, para cumprir os seus requisitos, deve necessariamente ser conferida aos representantes dos trabalhadores uma protecção reforçada contra o despedimento.

51 Além disso, resulta tanto do décimo oitavo considerando como do artigo 1.º, n.º 1, da Directiva 2002/14 que esta visa estabelecer um quadro geral que defina requisitos mínimos quanto ao direito à informação e à consulta dos trabalhadores nas empresas ou nos estabelecimentos situados na União.

52 Resulta, assim, tanto da própria redacção do artigo 7.º da Directiva 2002/14 como do facto de esta só prever um quadro geral que estabelece requisitos mínimos que o legislador da União deixou uma ampla margem de apreciação aos Estados-Membros e, sem prejuízo da obrigação que incumbe a estes últimos de garantir os resultados impostos por esta directiva, aos parceiros sociais quanto às medidas de protecção e às garantias que importa adoptar relativamente aos representantes dos trabalhadores.

53 Todavia, embora os Estados-Membros e, consequentemente, os parceiros sociais gozem de uma ampla margem de apreciação relativamente à protecção conferida pelo mencionado artigo 7.º, esta margem de apreciação não é ilimitada.

54 Segundo a informação de que o Tribunal dispõe quanto às medidas tomadas pelo Reino da Dinamarca para transpor a Directiva 2002/14, um representante dos trabalhadores como B. Holst, que não é membro de uma organização sindical signatária do Samarbejdsaftalen, beneficia de uma protecção diferente consoante esteja abrangido pelo âmbito de aplicação da Lei de 2005 ou pelo deste acordo. No caso de ser este o aplicável, o representante dos trabalhadores parece poder beneficiar de um pré-aviso de mais seis semanas, ao passo que, na falta do referido acordo, quando a Lei de 2005 é aplicável a esse representante, parece que este último pode beneficiar da mesma protecção que é conferida aos delegados do pessoal das mesmas categorias profissionais ou equivalentes, nomeadamente que o despedimento só pode ocorrer por razões imperativas.

55 Nas suas observações escritas, a Comissão considera que a existência dessas diferenças na protecção que é conferida aos representantes dos trabalhadores em caso

despedimento não é, em si mesma, contrária à Directiva 2002/14, dado que as necessidades de protecção podem, por natureza, variar em função, nomeadamente, do tipo de empresa, do Estado-Membro e da profissão dos representantes em causa.

56 É verdade que não se pode excluir a existência de diferenças entre os Estados-Membros, e mesmo num só Estado-Membro, relativamente às formas de informação e de consulta dos trabalhadores previstas na Directiva 2002/14, uma vez que esta deixa uma ampla margem de apreciação aos Estados-Membros e aos parceiros sociais quanto à definição e à aplicação das referidas formas.

57 Por conseguinte, embora a Directiva 2002/14 não exija que a protecção conferida aos representantes dos trabalhadores por uma lei ou por uma convenção colectiva adoptadas para transpor essa directiva seja idêntica, não deixa de ser verdade que a referida protecção deve respeitar o patamar mínimo previsto no artigo 7.º da mesma directiva.

58 A este propósito, como a Comissão alegou, é evidente que o despedimento de um representante dos trabalhadores determinado pela sua qualidade ou pelas funções por si exercidas nessa qualidade de representante seria incompatível com a protecção exigida pelo mencionado artigo 7.º

59 Um representante dos trabalhadores que foi objecto de uma decisão de despedimento deve, pois, poder verificar, no âmbito dos procedimentos administrativos ou judiciais adequados, que essa decisão não foi motivada pela sua qualidade ou pelo exercício das suas funções de representante, devendo ser aplicadas sanções adequadas no caso de se verificar que existe uma relação entre as referidas qualidade ou funções e o despedimento desse representante.

60 Se é verdade que os Estados-Membros podem, como resulta do n.º 39 do presente acórdão, deixar aos parceiros sociais a tarefa de adoptar as disposições necessárias para transpor a Directiva 2002/14, não é menos certo que esses Estados devem garantir que todos os trabalhadores, nomeadamente os seus representantes, possam beneficiar da protecção que lhes é conferida por esta directiva em toda a sua extensão.

61 Se o legislador nacional, à luz do conjunto das normas pertinentes do direito do Estado-Membro em causa, adopta uma medida específica para respeitar o patamar mínimo de protecção previsto no artigo 7.º da Directiva 2002/14, uma convenção colectiva que prevê uma medida de protecção diferente deve, pelo menos, poder ser sujeita à fiscalização do juiz nacional com vista a assegurar que a protecção dos representantes dos trabalhadores garantida por essa medida também respeita, no seu conjunto, esse patamar mínimo.

62 Não obstante a margem de apreciação deixada aos Estados-Membros e aos parceiros sociais na matéria, uma convenção colectiva que prevê uma protecção dos trabalhadores inferior à considerada necessária pelo legislador nacional numa lei de transposição para dar cumprimento, na sua ordem jurídica interna, ao patamar mínimo de protecção previsto no artigo 7.º da Directiva 2002/14 não pode ser declarada conforme com esta directiva. A questão de saber se a protecção conferida por uma convenção colectiva é inferior à que é conferida por uma lei de transposição deve também ser analisada à luz do conjunto das normas pertinentes do direito nacional.

63 No processo principal, resulta das observações apresentadas ao Tribunal de Justiça durante a audiência que os representantes dos trabalhadores a quem se aplica o Samarbejdsaftalen podem, em princípio, beneficiar não apenas de um prazo de pré-aviso mais longo mas também, quando estejam, enquanto trabalhadores por conta de

outrem, abrangidos pelo âmbito de aplicação da FL, de uma protecção contra um despedimento sem justa causa. Parece, assim, que um despedimento motivado pela qualidade ou pelas funções de representante dos trabalhadores poderia ser considerado um despedimento sem justa causa na acepção dessa lei, determinando, em conformidade com o artigo 8.º da Directiva 2002/14, a aplicação de sanções ao empregador.

64 Cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se esta conclusão corresponde à realidade e assegurar-se de que, no caso de B. Holst, que não é membro e não pode, actualmente, ser membro da organização sindical signatária do Samarbejdsaftalen, estar abrangido pela Lei de 2005, por esse acordo ou pela FL, considerada individualmente ou em conjunto com o acordo, as disposições que lhe são aplicáveis são susceptíveis de garantir uma protecção efectiva dos direitos que a Directiva 2002/14 lhe confere, nomeadamente, o seu artigo 7.º

65 Como resulta da resposta à primeira questão e dos n.os 61 e 63 do presente acórdão, essa protecção efectiva não pode ser garantida se apenas os trabalhadores membros do conselho de empresa que estão inscritos num sindicato signatário da convenção colectiva em causa puderem ter a garantia de que o seu despedimento não foi motivado pela sua qualidade ou pelas suas funções de representantes dos trabalhadores.

66 Em face do exposto, há que responder à segunda e terceira questões que o artigo 7.º da Directiva 2002/14 deve ser interpretado no sentido de que não exige que os representantes dos trabalhadores beneficiem de uma protecção reforçada contra o despedimento. Contudo, qualquer medida de transposição desta directiva, quer esteja prevista numa lei ou numa convenção colectiva, deve respeitar o patamar mínimo de protecção previsto no referido artigo 7.º

Quanto às despesas

67 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Terceira Secção) declara:

1) **A Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia, deve ser interpretada no sentido de que não se opõe a uma transposição desta directiva por via convencional que tem por efeito que uma categoria de trabalhadores esteja abrangida pela convenção colectiva em causa mesmo que os trabalhadores dessa categoria não sejam membros da organização sindical signatária dessa convenção e que o seu sector de actividade não esteja representado pela referida organização, desde que a convenção colectiva seja susceptível de garantir aos trabalhadores abrangidos pelo seu âmbito de aplicação uma protecção efectiva dos direitos que esta directiva lhes confere.**

2) **O artigo 7.º da Directiva 2002/14 deve ser interpretado no sentido de que não exige que os representantes dos trabalhadores beneficiem de uma protecção reforçada contra o despedimento. Contudo, qualquer medida de transposição desta directiva, quer esteja prevista numa lei ou numa convenção colectiva, deve respeitar o patamar mínimo de protecção previsto no referido artigo 7.º**

Assinaturas